

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ПЕДАГОГІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ Г. С. СКОВОРОДИ**

Кваліфікаційна наукова праця на правах рукопису

УДК 378.013:355.40-057.36

ЗЕЛЕНИЙ Ігор Ігорович

ДИСЕРТАЦІЯ

**ФОРМУВАННЯ ГОТОВНОСТІ МАЙБУТНІХ ОФІЦЕРІВ
РОЗВІДУВАЛЬНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ДО НЕПЕРЕРВНОГО
ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ В ОСВІТНЬОМУ ПРОЦЕСІ ВВНЗ**

Галузь знань 01 Освіта/Педагогіка

Спеціальність 011 Освітні, педагогічні науки

Подається на здобуття наукового ступеня доктора філософії

Дисертація містить результати власних досліджень. Використання ідей, результатів і текстів інших авторів мають посилання на відповідне джерело.

_____ **Ігор ЗЕЛЕНИЙ**

Науковий керівник: **Анна БОЯРСЬКА-ХОМЕНКО**, доктор педагогічних наук, доцент

Харків – 2025

АНОТАЦІЯ

Зелений І.І. Формування готовності майбутніх офіцерів розвідувальної діяльності до неперервного професійного розвитку в освітньому процесі ВВНЗ. – Кваліфікаційна наукова праця на правах рукопису.

Дисертація на здобуття наукового ступеня доктора філософії за спеціальністю 011 Освітні, педагогічні науки. Харківський національний педагогічний університет імені Г. С. Сковороди, Міністерство освіти і науки України, Харків, 2025.

Дослідження присвячено формуванню готовності майбутніх офіцерів розвідувальної діяльності до неперервного професійного розвитку в освітньому процесі вищих військових навчальних закладів.

Обґрунтування актуальності теми дисертації. У межах реалізації стратегічного курсу України до набуття повноправного членства в Європейському Союзі та Організації Північноатлантичного договору особливої уваги потребують питання реформування і удосконалення системи вищої військової освіти. Побудова сучасної моделі військової освіти має відповідати вимогам щодо забезпечення її якості, професіоналізації Збройних Сил України та організації підготовки фахівців у системі неперервної професійної військової освіти. Такий підхід дозволить забезпечити неперервний професійний і особистісний розвиток фахівців військової сфери впродовж їхньої кар'єри.

Система військової освіти України зазнає масштабного реформування, що відображено у таких документах як «Політика Міністерства оборони у сфері військової освіти» (2022 р.) та «Концепція трансформації системи військової освіти України» (2022 р.). Особлива увага приділяється створенню багаторівневої системи неперервної професійної військової освіти, що відповідає найбільш ефективним національним та світовим практикам і враховує досвід ведення бойових дій.

Процес підготовки майбутніх офіцерів розвідувальної діяльності вимагає комплексного підходу, що забезпечує не лише оволодіння спеціалізованими знаннями та навичками, але й формування готовності до неперервного професійного розвитку задля забезпечення систематичного підвищення кваліфікації, адаптації до нових умов служби і підтримання високого рівня бойової готовності.

У першому розділі – «Формування готовності майбутніх офіцерів розвідувальної діяльності до неперервного професійного розвитку як актуальна науково-педагогічна проблема» – проведено аналіз науково-педагогічної літератури щодо розробленості проблеми дослідження. Встановлено, що у працях українських та зарубіжних науковців окремі аспекти формування готовності майбутніх офіцерів до неперервного професійного розвитку розглядаються частково. Зокрема, досліджено питання професійної суб'єктності, методологічні та методичні підходи до професійної підготовки майбутніх офіцерів, розвиток лідерських і самоосвітніх компетенцій як ключових складових неперервного професійного вдосконалення та кар'єрного зростання, формування креативності, ініціативності, адаптивності та стресостійкості майбутніх офіцерів. Однак виявлено, що проблема формування готовності майбутніх офіцерів розвідувальної діяльності до неперервного професійного розвитку в освітньому процесі вищих військових навчальних закладів не була предметом окремого наукового дослідження.

Визначено суть базових понять дослідження, зокрема таких як «готовність», «формування готовності», «неперервний професійний розвиток», «готовність до неперервного професійного розвитку», «майбутній офіцер розвідувальної діяльності». Сформульовано власне визначення ключового поняття дослідження «формування готовності майбутніх офіцерів розвідувальної діяльності до безперервного професійного розвитку» і визначено структуру готовності майбутніх офіцерів розвідувальної діяльності до неперервного професійного розвитку,

яка містить три складники: когнітивний, операційно-діяльнісний, мотиваційний.

У другому розділі – «Педагогічні умови формування готовності майбутніх офіцерів розвідувальної діяльності до неперервного професійного розвитку в освітньому процесі ВВНЗ» – проаналізовано систему неперервного професійного розвитку офіцерів Збройних Сил України, що охоплює професійне вдосконалення протягом усього кар'єрного шляху та гармонійно інтегрує формальну та неформальну освіту. Формальна освіта реалізується шляхом отримання вищої освіти, тоді як неформальна включає професійну військову підготовку та підвищення кваліфікації. Здобуття ступеня бакалавра передбачає одночасне освоєння відповідної освітньої програми у вищому військовому навчальному закладі та оволодіння програмами базового (L-1A) та фахового (L-1B) курсів професійної освіти тактичного рівня. Процес отримання ступеня магістра реалізується на трьох рівнях: тактичному (L-1C), оперативному (L-3) та стратегічному (L-4, L-5). Окрім здобуття формальної вищої освіти, офіцери регулярно проходять курси підвищення кваліфікації, спрямовані на оволодіння новими та вдосконалення наявних військово-професійних, військово-спеціальних та загальних компетенцій. Такі курси передбачені на всіх етапах військової кар'єри, що забезпечує неперервний професійний розвиток офіцерів на тактичному, оперативному та стратегічному рівнях.

Обґрунтовано педагогічні умови формування готовності майбутніх офіцерів розвідувальної діяльності до неперервного професійного розвитку в освітньому процесі вищих військових навчальних закладів. До таких умов належать: здійснення підготовки викладачів ВВНЗ до формування готовності майбутніх офіцерів до неперервного професійного розвитку; оволодіння знаннями про формальну і неформальну освіту та вміннями обирати шляхи неперервного професійного розвитку; стимулювання майбутніх офіцерів розвідувальної діяльності до неперервного професійного розвитку.

У третьому розділі – «Експериментальна перевірка педагогічних умов формування готовності майбутніх офіцерів розвідувальної діяльності до неперервного професійного розвитку в освітньому процесі ВВНЗ» – уточнено критерії (мотиваційний, когнітивний, операційно-діяльнісний), визначено показники та охарактеризовано рівні (низький, середній, високий) сформованості готовності майбутніх офіцерів розвідувальної діяльності до неперервного професійного розвитку. Мотиваційний критерій оцінювався через аналіз ставлення курсантів до самовдосконалення та сформованість відповідних мотивів. Для вимірювання цього критерію застосовувалися методи опитування, анкетування, спостереження та бесіди. Когнітивний критерій охоплював показники, пов'язані з рівнем теоретичних знань про систему професійного саморозвитку офіцерів, обізнаністю щодо формальної та неформальної військової освіти, а також рівнів професійного зростання. Рівні сформованості за цим критерієм визначалися за допомогою тестування та опитувань. Операційно-діяльнісний критерій передбачав оцінку умінь і навичок саморозвитку, досвіду, отриманого через формальну, неформальну освіту та практичну діяльність, а також професійно значущих якостей. Вимірювання проводилося шляхом виконання практичних завдань, вправ, тренінгів та анкетування.

Експериментально перевірено ефективність реалізації педагогічних умов формування готовності майбутніх офіцерів розвідувальної діяльності до неперервного професійного розвитку в освітньому процесі ВВНЗ. Отримані результати продемонстрували динамічне зростання сформованості зазначеної готовності серед курсантів 1-4 років навчання.

За мотиваційним критерієм зафіксовано найбільший приріст показників. Високий рівень мотивації виявлено у 54,3% респондентів, а середній – у 32,8%, що свідчить про усвідомлення більшістю майбутніх офіцерів розвідки значущості безперервного професійного зростання та наявність у них внутрішньої потреби до самовдосконалення. Ці результати

підтверджують достатній рівень сформованості позитивного ставлення до навчання протягом життя.

Щодо когнітивного компонента, встановлено, що 44,7% респондентів продемонстрували середній рівень сформованості, тоді як кількість учасників із низьким рівнем зменшилася на 13,6% порівняно з констатувальним етапом. Ці зміни свідчать про ефективність розроблених педагогічних умов та обґрунтовують необхідність їх системного та послідовного впровадження в освітній процес вищих військових навчальних закладів.

Подібні тенденції спостерігаються й щодо операційно-діяльнісного компонента. Зокрема, кількість респондентів із низьким рівнем зменшилася на 11,8%, тоді як показники середнього та високого рівнів зросли на 7,9% та 4,9% відповідно.

Достовірність отриманих результатів підтверджено за допомогою статистичної оцінки даних із використанням критерію узгодженості Пірсона (χ^2) для кожного з визначених критеріїв. На основі узагальнених результатів педагогічного експерименту та перевірки висунутої гіпотези зроблено висновок про вірогідність вихідних положень дослідження. Доведено, що реалізація обґрунтованих педагогічних умов забезпечує формування мотиваційного, когнітивного та операційно-діяльнісного критеріїв готовності майбутніх офіцерів розвідувальної діяльності до безперервного професійного розвитку в освітньому процесі вищих військових навчальних закладів.

Наукова новизна отриманих результатів дослідження виражається у том, що:

вперше науково обґрунтовано та експериментально перевірено ефективність педагогічних умов формування готовності майбутніх офіцерів розвідувальної діяльності до неперервного професійного розвитку в освітньому процесі ВВНЗ, а саме: здійснення підготовки викладачів ВВНЗ до формування готовності майбутніх офіцерів до неперервного

професійного розвитку (стимулювання професійного інтересу викладачів ВВНЗ до проблеми формування готовності майбутніх офіцерів до неперервного професійного розвитку, розвиток компетентності неперервного навчання і педагогічної компетентності викладачів ВВНЗ); оволодіння знаннями про формальну і неформальну освіту та вміннями обирати шляхи неперервного професійного розвитку (оновлення змісту навчальних програм і робочих навчальних програм, форм і методів навчання, організація і проведення просвітницьких заходів); стимулювання майбутніх офіцерів розвідувальної діяльності до неперервного професійного розвитку (вивчення і презентація досвіду професійного зростання успішних військових минулого і сучасності, проведення індивідуальних консультацій з питань самовдосконалення, планування кар'єри та вирішення професійних викликів, розробка і проведення вебінарів, спрямованих на розвиток «soft skills», ознайомлення з успішними практиками професійного розвитку в Збройних Силах України і держав-партнерів через організацію зустрічей із військовими фахівцями); визначено структуру готовності майбутніх офіцерів розвідувальної діяльності до неперервного професійного розвитку, розроблено і обґрунтовано схему формування зазначеної готовності;

удосконалено: діагностичний апарат для з'ясування рівнів сформованості готовності майбутніх офіцерів розвідувальної діяльності до неперервного професійного розвитку завдяки обґрунтуванню і використанню критеріїв (мотиваційний, когнітивний, операційно-діяльнісний), відповідних їм показників та характеристики рівнів (високого, середнього, низького);

уточнено суть поняття «формування готовності майбутніх офіцерів розвідувальної діяльності до неперервного професійного розвитку» як комплексний педагогічний та організаційний процес, спрямований на розвиток у майбутніх військовослужбовців знань, умінь і навичок, досвіду, стійкої мотивації для неперервного професійного зростання і передбачає

розвиток у майбутніх офіцерів розвідки рефлексивного ставлення до власної професійної діяльності, розвиток пізнавальної активності, емоційної стійкості, здатності до саморегуляції та прийняття рішень в умовах динамічного і складного професійного середовища;

подальшого розвитку набули уявлення про зміст і структуру готовності майбутніх офіцерів розвідувальної діяльності до неперервного професійного розвитку (як єдності мотиваційного, когнітивного і операційно-діяльнісного складників), а також особливості її формування відповідно до визначеної схеми.

Практичне значення результатів дослідження полягає у тому, що:

- розроблено методичні рекомендації для підготовки викладачів ВВНЗ до формування готовності майбутніх офіцерів до неперервного професійного розвитку, що призначені для науково-педагогічних працівників і навчальних підрозділів СВ ЗС України, курсантів (слухачів) та офіцерів ВВНЗ та військових навчальних підрозділів ВНЗ України, закладів вищої освіти (навчальних підрозділів) сил оборони України;

- оновлено зміст навчальних дисциплін «Основи військового управління (у тому числі за процедурами Troop Leading Procedures)», «Управління повсякденною діяльністю підрозділів», «Військова педагогіка та психологія», «Основи військового лідерства», «Військова розвідка», «Організація розвідувально-інформаційної діяльності», де використано авторські методи формування готовності майбутніх офіцерів розвідки до освіти продовж військової кар'єри;

- розроблено комплекс семінарів з елементами тренінгу для курсантів ВВНЗ, спрямованих на їх підготовку до неперервного професійного навчання;

удосконалено методи та зміст викладання вибіркової дисципліни «Військовий процес прийняття рішень (MDMP), «Бойове застосування механізованих частин», зокрема розроблено нову навчальну програму «Курси професійної військової освіти в системі військової освіти»,

конспекти лекцій, плани практичних занять, завдання для самостійної роботи та засоби контролю знань і навичок.

Ключові слова: готовність, структура готовності, формування готовності, педагогічні умови, неперервна освіта, неперервний розвиток, освіта впродовж життя, військова освіта, система військової освіти, майбутні офіцери, підготовка офіцерів, вищі військові навчальні заклади, розвідувальна діяльність, Збройні Сили України.

СПИСОК ПУБЛІКАЦІЙ ЗДОБУВАЧА ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

Наукові праці, в яких опубліковано основні результати дослідження

1. Зелений І.І., Воронін А.І. Концепція наукового саморозвитку офіцерів. *Теорія та методика навчання та виховання*. 2022. № 52. С. 95–102 DOI: <https://doi.org/10.34142/23128046.2022.52.09>

2. Зелений І.І. Реалізація принципу неперервності у контексті трансформації системи військової освіти. *Засоби навчальної та науково-дослідної роботи*, 2023, вип. 61. С. 19-29. DOI: <https://doi.org/10.34142/2312-1548.2023.61.02>

3. Зелений І.І. Ключові компоненти неперервного професійного зростання офіцерів. *Теорія та методика навчання та виховання*. 2023. № 55. С. 52-62. DOI: <https://doi.org/10.34142/23128046.2023.55.05>

4. Зелений І., Боярська-Хоменко А. Професійний саморозвиток офіцерів розвідки у контексті реалізації принципу освіти впродовж військової кар'єри. *Освіта дорослих: теорія, досвід, перспективи*, 2024. Вип. 25(1). С. 86-97. DOI: [https://doi.org/10.35387/od.1\(25\).2024.86-97](https://doi.org/10.35387/od.1(25).2024.86-97)

5. Зелений І.І. Визначення рівня готовності майбутніх офіцерів розвідувальної діяльності до неперервного професійного розвитку. *Військова освіта*. Київ. 2024. № 2 (50). С. 68-82 DOI: <https://doi.org/10.33099/2617-1775/2024-02/68-82>

Наукові праці, які засвідчують апробацію матеріалів дисертації

6. Зелений І.І. Суть поняття готовності до професійного самовдосконалення майбутніх фахівців розвідувальної діяльності. *Психолого-педагогічні проблеми вищої і середньої освіти в умовах сучасних викликів: теорія і практика*. Матеріали VI Міжнародної науково-практичної конференції, 20–21 травня 2022 року. URL : <https://dspace.hnpu.edu.ua/handle/123456789/8357>

7. Воронін А. І., Зелений І. І. Акмеологічний аспект формування лідерської компетентності майбутніх офіцерів у світовій науковій думці. *Духовно-інтелектуальне виховання і навчання молоді в XXI столітті*. 2022. С. 646-649. URL : <https://ol.world-ontology.org/wp-content/uploads/2023/02/%D0%97%D0%B1-IV161-%D0%92%D0%BE%D1%80%D0%BE%D0%BD%D1%96%D0%BD.pdf>

8. Зелений І.І. Неперервне професійне зростання офіцерів. *Дайджест стендових доповідей, презентованих під час «MeetUp 011» онлайн зі здобувачами другого (магістерського) і третього (освітньо-наукового) рівнів вищої освіти, гарантами, представниками груп забезпечення ОПП і ОНП галузі знань 01 Освіта/Педагогіка, спеціальність 011 Освітні, педагогічні науки*. Укладач: Боярська-Хоменко А. Харків, 2023. С. 25. URL : <https://dspace.hnpu.edu.ua/server/api/core/bitstreams/783a8f28-d653-4e66-a9b4-3a339028b6e6/content?authentication-token=eyJhbGciOiJIUzI1NiJ9.eyJlaWQiOiI2ODk5ZDZmZS1lY2NjLTRlNDU0YTk3My1hZmU2YTFiNWJiMTciLCJzZyI6W10sImF1dGhlbnRpY2F0aW9uTVWV0aG9kIjoicGFzc3dvcmQiLCJleHAiOiJlE3MjU5NzMzMzMTV9.5yoJzTiAc5s3MQeTulOSYbTltQLSopx6bYRxxSL6vok>

9. Зелений І.І. Розвиток неперервної військової освіти в контексті глобальних викликів. *Інноваційний розвиток вищої освіти: глобальний, європейський та національний виміри змін*: матеріали X Міжнародної

науково-практичної конференції (26 квітня 2024 року, м. Суми). Суми: Вид-во СумДПУ імені А. С. Макаренка, 2024. С. 16-18

10. Зелений І.І. Цілі неперервного професійного зростання офіцерів. *Тенденції і виклики в сучасній освіті. Дайджест стендових доповідей, презентованих під час «Meetup 011» онлайн зі здобувачами другого (магістерського) і третього (освітньо-наукового) рівнів вищої освіти, гарантами, представниками груп забезпечення ОПП і ОНП галузі знань 01 Освіта/Педагогіка, спеціальність 011 Освітні, педагогічні науки*. Укладач: Боярська-Хоменко А. Харків, 2024. 65 с. URL : <https://dspace.hnpu.edu.ua/items/94262219-4a1c-4cc9-ae55-41b5cf81be57>

11. Зелений І.І. Шляхи реалізації принципу «освіта продовж усієї військової кар'єри». *Освіта дорослих: світові тенденції, українські реалії та перспективи* : збірник матеріалів III Міжнародної науково-практичної конференції. Харків, 2024. С. 35-38

12. Зелений І. Організація неперервного професійного розвитку офіцерів у контексті реалізації Концепції трансформації системи військової освіти. *Психолого-педагогічні проблеми вищої і середньої освіти в умовах сучасних викликів: теорія і практика* : матеріали VIII Міжнар. наук.-практ. конф. Харків, 2024. С. 428–432. URL : <https://dspace.hnpu.edu.ua/server/api/core/bitstreams/b75741c2-697f-422d-a09c-a254a933f7fe/content>

Праці, які додатково відображають наукові результати дисертації

13. Зелений І. Підготовка викладачів ВВНЗ до формування готовності майбутніх офіцерів до неперервного професійного розвитку: методичні рекомендації для викладачів. Одеса : ВА, 2025. 37 с.

ABSTRACT

Zelenyi I.I. Formation of Future Intelligence Officers' Readiness for Continuous Professional Development in the Educational Process of Higher Educational Institutions.

Thesis for obtaining Doctor of Philosophy Degree, specialty 011 Educational, Pedagogical Sciences. H. S. Skovoroda Kharkiv National Pedagogical University, Ministry of Education and Science of Ukraine. Kharkiv, 2025.

The study is devoted to the formation of future intelligence officers' readiness for continuous professional development in the educational process of higher military educational institutions.

Relevance of the thesis topic. As part of Ukraine's strategic course towards full membership in the European Union and the North Atlantic Treaty Organisation, special attention should be paid to reforming and improving the system of higher military education. Building a modern military education model should meet the requirements for ensuring its quality, professionalizing the Armed Forces of Ukraine, and organizing the training of specialists in the continuous professional military education system. This approach will ensure military professionals' continuous professional and personal development throughout their careers.

Ukraine's military education system is undergoing a large-scale reform, which is reflected in documents such as the Ministry of Defence Policy on Military Education (2022) and the Concept of Transformation of the Military Education System of Ukraine (2022). Particular attention is paid to creating a multi-level system of continuous professional military education that meets the most effective national and international practices and considers combat operations' experience.

The process of training future intelligence officers requires an integrated approach that ensures not only the acquisition of specialized knowledge and skills but also the formation of readiness for continuous professional development to ensure systematic professional development, adaptation to new conditions of service, and maintaining a high level of combat readiness.

The first section – «Formation of Future Intelligence Officers' Readiness for Continuous Professional Development as a Topical Scientific and Pedagogical Issue» – analyses the scientific and pedagogical literature on developing the research problem. It is established that in the works of Ukrainian and foreign scholars, certain aspects of forming the readiness of future officers for continuous professional development are partially considered. In particular, the author examines the issues of professional subjectivity, methodological and methodological approaches to the professional training of future officers, the development of leadership and self-educational competencies as key components of continuous professional development and career growth, the formation of creativity, initiative, adaptability, and stress resistance of future officers. However, it has been found that the problem of forming the readiness of future intelligence officers for continuous professional development in the educational process of higher military institutions has not been the subject of a separate scientific study.

The essence of the basic concepts of the study is defined, in particular, such as «readiness», «formation of readiness», «continuous professional development», «readiness for continuous professional development», «future intelligence officer». The author formulates his definition of the key concept of the study 'formation of future intelligence officers' readiness for continuous professional development' and defines the structure of future intelligence officers' readiness for continuous professional development, which includes three components: cognitive, operational, and motivational.

The second chapter – «Pedagogical Conditions for Forming the Readiness of Future Intelligence Officers for Continuous Professional Development in the Educational Process of Higher Military Educational Institutions» – analyses the

system of continuous professional development of officers of the Armed Forces of Ukraine, which covers professional development throughout their career and harmoniously integrates formal and non-formal education. Higher education is realized through formal education, while non-formal education includes professional military and advanced training. A bachelor's degree involves simultaneously completing a relevant study program at a higher military educational institution and mastering the programs of basic (L-1A) and professional (L-1B) tactical-level professional education courses. The process of obtaining a master's degree is implemented at three levels: tactical (L-1C), operational (L-3), and strategic (L-4, L-5). In addition to obtaining formal higher education, officers regularly attend refresher courses to acquire new and improving existing military professionals, military specialized, and general competencies. Such courses are provided at all stages of a military career, ensuring officers' continuous professional development at the tactical, operational, and strategic levels.

The article substantiates the pedagogical conditions for forming the readiness of future intelligence officers for continuous professional development in the educational process of higher military educational institutions. These conditions include: training of teachers of higher military educational institutions to form the readiness of future officers for continuous professional development; mastering knowledge of formal and non-formal education and the ability to choose the ways of continuous professional development; stimulating future intelligence officers to continuous professional development.

In the third chapter – «Experimental verification of pedagogical conditions for the formation of future intelligence officers' readiness for continuous professional development in the educational process of higher military educational Institutions» – the criteria (motivational, cognitive, operational, and activity) are clarified, indicators are defined, and levels (low, medium, high) of the formation of future intelligence officers' readiness for continuous professional development are characterized. The motivational criterion was assessed by

analyzing the cadets' attitude to self-improvement and the formation of relevant motives. The methods used to measure this criterion were surveys, questionnaires, observations, and interviews. The cognitive criterion covered indicators related to the level of theoretical knowledge about the system of professional self-development of officers, awareness of formal and non-formal military education, and levels of professional growth. This criterion's levels of formation were determined through testing and surveys. The operational criterion included assessing self-development skills, experience gained through formal and non-formal education and practical activities, and professionally relevant qualities. Measurement was carried out through practical tasks, exercises, training, and questionnaires.

The effectiveness of implementing pedagogical conditions for forming future intelligence officers' readiness for continuous professional development in the educational process of higher military educational institutions is experimentally tested. The results demonstrated a dynamic growth in forming this readiness among cadets of 1-4 years of study.

The motivational criterion recorded the largest increase in indicators. A high level of motivation was found in 54.3% of respondents and an average level - of 32.8%, which indicates that most future intelligence officers are aware of the importance of continuous professional growth and have an internal need for self-improvement. These results confirm a sufficient level of positive attitude towards lifelong learning.

Regarding the cognitive component, it was found that 44.7% of respondents demonstrated an average level of formation, while the number of participants with a low level decreased by 13.6% compared to the baseline. These changes testify to the effectiveness of the developed pedagogical conditions and justify the need for their systematic and consistent implementation in the educational process of higher military educational institutions.

Similar trends are observed about the operational and business components. In particular, the number of respondents with a low level decreased by 11.8%,

while the indicators of medium and high levels increased by 7.9% and 4.9%, respectively.

The reliability of the obtained results was confirmed by statistical evaluation of the data using Pearson's coherence criterion (χ^2) for each of the identified criteria. Based on the generalized results of the pedagogical experiment and the test of the hypothesis, the author concludes that the initial provisions of the study are valid. It has been proved that the implementation of reasonable pedagogical conditions ensures the formation of motivational, cognitive, and operational criteria for the readiness of future intelligence officers for continuous professional development in the educational process of higher military educational institutions.

The scientific novelty of the obtained research results is expressed in the fact that:

for the first time, the effectiveness of pedagogical conditions for forming the readiness of future intelligence officers for continuous professional development in the educational process of higher military educational institutions has been scientifically substantiated and experimentally verified, namely: training teachers of higher military educational institutions to form the readiness of future officers for continuous professional development (stimulating the professional interest of teachers of higher military educational institutions in the problem of forming the readiness of future officers for continuous professional development, developing the competence of continuous learning and pedagogical competence of teachers of higher military educational institutions); mastering knowledge about formal and informal education and the skills to choose the paths of continuous professional development (updating the content of curricula and working curricula, forms and methods of training, organizing and conducting educational events); stimulating future intelligence officers to continuous professional development (studying and presenting the experience of professional growth of successful military personnel of the past and present, conducting individual consultations on self-improvement, career planning and solving

professional challenges, developing and conducting webinars aimed at developing «soft skills», familiarizing with successful practices of professional development in the Armed Forces of Ukraine and partner states through organizing meetings with military specialists); the structure of readiness of future intelligence officers to continuous professional development has been determined, a scheme for forming the specified readiness has been developed and substantiated;

improved: a diagnostic apparatus for determining the levels of readiness of future intelligence officers to continuous professional development through substantiation and use of criteria (motivational, cognitive, operational-activity), corresponding indicators, and characteristics of levels (high, medium, low);

the essence of the concept of «formation of readiness of future intelligence officers for continuous professional development» has been clarified as a complex pedagogical and organizational process aimed at developing in future military personnel knowledge, skills and abilities, experience, and sustainable motivation for continuous professional growth and provides for the development of future intelligence officers of a reflective attitude to their professional activities, the development of cognitive activity, emotional stability, the ability to self-regulate and make decisions in a dynamic and complex professional environment;

further development has provided an idea of the content and structure of the readiness of future intelligence officers for continuous professional development (as a unity of motivational, cognitive, and operational-activity components), as well as the features of its formation by the specified scheme.

The practical significance of the research results is that:

- methodological recommendations have been developed for training teachers of higher military educational institutions to form the readiness of future officers for continuous professional development, which are intended for scientific and pedagogical workers and training units of the Armed Forces of Ukraine, cadets (students) and officers of higher military educational institutions

and military training units of universities of Ukraine, higher education institutions (training units) of the Defense Forces of Ukraine;

- the content of the academic disciplines "Fundamentals of Military Management (including Troop Leading Procedures)", "Management of Daily Activities of Units", "Military Pedagogy and Psychology", "Fundamentals of Military Leadership", "Military Intelligence", "Organization of Intelligence and Information Activities" has been updated, where the author's methods of forming the readiness of future intelligence officers for education throughout a military career have been used;

- a set of seminars with training elements for cadets of higher military educational institutions has been developed, aimed at preparing them for continuous professional training;

- the methods and content of teaching the elective disciplines "Military Decision-Making Process (MDMP)", "Combat Use of Mechanized Units" have been improved, in particular, a new curriculum "Courses of Professional Military Education in the Military Education System", lecture notes, practical lesson plans, tasks for independent work and means of controlling knowledge and skills have been developed.

Keywords: readiness, readiness structure, readiness formation, pedagogical conditions, continuous education, continuous development, lifelong education, military education, military education system, future officers, officer training, higher military educational institutions, intelligence activities, Armed Forces of Ukraine.

SCIENTIFIC PAPERS WHICH INCLUDE THE MAIN RESULTS OF THE THESIS

Scientific papers in which the main research results are published

1. Zelenyi, I.I., Voronin, A.I. (2022). Kontsepsiia naukovoho samorozvytku ofitseriv [The concept of scientific self-development of officers].

Teoriia ta metodyka navchannia ta vykhovannia. 52. 95–102 DOI: <https://doi.org/10.34142/23128046.2022.52.09>

2. Zelenyi, I.I. (2023). Realizatsiia pryntsypu neperervnosti u konteksti transformatsii systemy viiskovoi osvity [Implementation of the principle of continuity in the context of the transformation of the military education system]. *Zasoby navchalnoi ta naukovo-doslidnoi roboty*. 61. 19-29. DOI: <https://doi.org/10.34142/2312-1548.2023.61.02>

3. Zelenyi, I.I. (2023). Kliuchovi komponenty neperervnoho profesiinoho zrostantia ofitseriv [Key components of continuous professional growth of officers]. *Teoriia ta metodyka navchannia ta vykhovannia*. 55. 52-62. DOI: <https://doi.org/10.34142/23128046.2023.55.05>

4. Zelenyi, I., Boiarska-Khomenko, A. (2024). Profesiinyi samorozvytok ofitseriv rozvidky u konteksti realizatsii pryntsypu osvity vprodovzh viiskovoi kariery [Professional self-development of intelligence officers in the context of implementing the principle of education throughout a military career]. *Osvita doroslykh: teoriia, dosvid, perspektyvy*. 25(1). 86-97. DOI: [https://doi.org/10.35387/od.1\(25\).2024.86-97](https://doi.org/10.35387/od.1(25).2024.86-97)

5. Zelenyi, I.I. (2024). Vyznachennia rivnia hotovnosti maibutnikh ofitseriv rozviduvalnoi diialnosti do neperervnoho profesiinoho rozvytku [Determining the Level of Readiness of Future Intelligence Officers for Continuous Professional Development]. *Viiskova osvita*. 2 (50). 68-82 DOI: <https://doi.org/10.33099/2617-1775/2024-02/68-82>

Scientific works that certify the approval of the dissertation materials

6. Zelenyi, I.I. (2022). Sut poniattia hotovnosti do profesiinoho samovdoskonalennia maibutnikh fakhivtsiv rozviduvalnoi diialnosti [The essence of the concept of readiness for professional self-improvement of future intelligence specialists]. *Psykhologo-pedahohichni problemy vyshchoi i serednoi osvity v umovakh suchasnykh vyklykiv: teoriia i praktyka*. URL : <https://dspace.hnpu.edu.ua/handle/123456789/8357>

7. Voronin, A. I., Zelenyi, I. I. (2022). Akmeolohichniy aspekt formuvannia liderskoi kompetentnosti maibutnikh ofitseriv u svitovii naukovii dumtsi [Acmeological aspect of the formation of leadership competence of future officers in world scientific thought]. *Dukhovno-intelektualne vykhovannia i navchannia molodi v XXI stolitti*. 646-649. URL : <https://ol.world-ontology.org/wp-content/uploads/2023/02/%D0%97%D0%B1-IV161-%D0%92%D0%BE%D1%80%D0%BE%D0%BD%D1%96%D0%BD.pdf>

8. Zelenyi, I.I. (2023). Neperervne profesiine zrostannia ofitseriv [Continuous professional growth of officers]. *Daidzhest stendovykh dopovidei, prezentovanykh pid chas «MeetUp 011» onlain zi zdobuvachamy druhoho (mahisterskoho) i tretoho (osvitno-naukovoho) rivniv vyshchoi osvity, harantamy, predstavnykamy hrup zabezpechennia OPP i ONP haluzi znan 01 Osvita/Pedahohika, spetsialnist 011 Osvitni, pedahohichni nauky*. URL : <https://dspace.hnpu.edu.ua/server/api/core/bitstreams/783a8f28-d653-4e66-a9b4-3a339028b6e6/content?authentication-token=eyJhbGciOiJIUzI1NiJ9.eyJlaWQiOiI2ODk5ZDZmZS1lY2NjLTRlNDU0YTk3My1hZmU2YTFiNWJiMTciLCJzZyI6W10sImF1dGh1bnRpY2F0aW9uTVV0aG9kIjoicGFzc3dvcmQiLCJleHAiOjE3MjU5NzZmMTV9.5yoJzTiAc5s3MQeTulOSYbTltQLSopx6bYRxXsL6vok>

9. Zelenyi, I.I. (2024). Rozvytok neperervnoi viiskovoi osvity v konteksti hlobalnykh vyklykiv [Development of continuous military education in the context of global challenges]. *Innovatsiinyi rozvytok vyshchoi osvity: hlobalnyi, yevropeyskyi ta natsionalnyi vymiry zmin*. Sumy: Vyd-vo SumDPU imeni A.S. Makarenka. 16-18

10. Zelenyi, I.I. (2024). Tsili neperervnogo profesiinoho zrostannia ofitseriv [Goals of continuous professional growth of officers]. *Tendentsii i vyklyky v suchasniy osviti. Daidzhest stendovykh dopovidei, prezentovanykh pid chas «Meetup 011» onlain zi zdobuvachamy druhoho (mahisterskoho) i tretoho (osvitno-naukovoho) rivniv vyshchoi osvity, harantamy, predstavnykamy hrup zabezpechennia OPP i ONP haluzi znan 01 Osvita/Pedahohika, spetsialnist 011*

Osvitni, pedahohichni nauky. URL : <https://dspace.hnpu.edu.ua/items/94262219-4a1c-4cc9-ae55-41b5cf81be57>

11. Zelenyi, I.I. (2024). Shliakhy realizatsii pryntsypu «osvita prodovzh usiiei viiskovoi kariery» [Ways to implement the principle of “education throughout the entire military career”]. *Osvita doroslykh: svitovi tendentsii, ukrainski realii ta perspektyv*. Kharkiv. 35-38

12. Zelenyi, I. (2024). Orhanizatsiia neperervnoho profesiinoho rozvytku ofitseriv u konteksti realizatsii Kontseptsii transformatsii systemy viiskovoi osvity [Organization of continuous professional development of officers in the context of implementing the Concept of transformation of the military education system]. *Psykhologo-pedahohichni problemy vyshchoi i serednoi osvity v umovakh suchasnykh vyklykiv: teoriia i praktyka*. Kharkiv. 428–432. URL : <https://dspace.hnpu.edu.ua/server/api/core/bitstreams/b75741c2-697f-422d-a09c-a254a933f7fe/content>

Works that additionally reflect the scientific results of the dissertation

13. Zelenyi, I.I. (2025). Pidhotovka vykladachiv VVNZ do formuvannia hotovnosti maibutnikh ofitseriv do neperervnoho profesiinoho rozvytku: metodychni rekomendatsii [Training of teachers of higher educational institutions to form the readiness of future officers for continuous professional development: methodological recommendations]. Odesa : VA, 37.

ЗМІСТ

Список умовних скорочень.....	24
ВСТУП.....	25
РОЗДІЛ 1. ФОРМУВАННЯ ГОТОВНОСТІ МАЙБУТНІХ ОФІЦЕРІВ РОЗВІДУВАЛЬНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ДО НЕПЕРЕРВНОГО ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ ЯК АКТУАЛЬНА НАУКОВО- ПЕДАГОГІЧНА ПРОБЛЕМА.....	37
1.1. Огляд наукової літератури з питань підготовки офіцерів ЗСУ до неперервного розвитку.....	37
1.2. Структура готовності майбутніх офіцерів розвідувальної діяльності до неперервного професійного розвитку.....	54
Висновки до розділу 1.....	74
Список використаних джерел до розділу 1.....	77
РОЗДІЛ 2. ПЕДАГОГІЧНІ УМОВИ ФОРМУВАННЯ ГОТОВНОСТІ МАЙБУТНІХ ОФІЦЕРІВ РОЗВІДУВАЛЬНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ДО НЕПЕРЕРВНОГО ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ В ОСВІТНЬОМУ ПРОЦЕСІ ВВНЗ.....	89
2.1. Система неперервного професійного розвитку офіцерів Збройних Сил України.....	89
2.2. Обґрунтування педагогічних умов формування готовності майбутніх офіцерів розвідувальної діяльності до неперервного професійного розвитку в освітньому процесі ВВНЗ.....	105
Висновки до розділу 2.....	135
Список використаних джерел до розділу 2.....	137
РОЗДІЛ 3. ЕКСПЕРИМЕНТАЛЬНА ПЕРЕВІРКА ПЕДАГОГІЧНИХ УМОВ ФОРМУВАННЯ ГОТОВНОСТІ МАЙБУТНІХ ОФІЦЕРІВ РОЗВІДУВАЛЬНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ДО НЕПЕРЕРВНОГО ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ В ОСВІТНЬОМУ ПРОЦЕСІ ВВНЗ.....	149
3.1. Організація і методика проведення експериментальної роботи.....	149

3.2. Реалізація педагогічних умов формування готовності майбутніх офіцерів розвідувальної діяльності до неперервного професійного розвитку в освітньому процесі ВВНЗ.....	169
3.3. Аналіз результатів дослідження.....	193
Висновки до розділу 3.....	202
Список використаних джерел до розділу 3.....	206
ВИСНОВКИ.....	210
ДОДАТКИ.....	215

Список умовних скорочень

ВВНЗ – вищий військовий навчальний заклад

ЗВО – заклад вищої освіти

ЗСУ – Збройні сили України

НАТО (NATO – North Atlantic Treaty Organisation) – Організація Північноатлантичного договору

ЕГ – експериментальна група

ЄС – Європейський союз

Концепція трансформації системи військової освіти України – Концепція трансформації

ВСТУП

Актуальність теми дослідження. У межах реалізації стратегічного курсу України до набуття повноправного членства в Європейському Союзі (ЄС) та Організації Північноатлантичного договору (НАТО) особливої уваги потребують питання реформування і удосконалення системи вищої військової освіти. Побудова сучасної моделі військової освіти має відповідати вимогам щодо забезпечення її якості, професіоналізації Збройних Сил України (ЗСУ) та організації централізованої підготовки фахівців у системі неперервної професійної військової освіти [78]. Такий підхід дозволить забезпечити неперервний професійний і особистісний розвиток фахівців військової сфери впродовж їхньої кар'єри. Разом з тим, загострення глобальних і регіональних конфліктів потребує високого рівня професійної підготовки офіцерів, здатних швидко реагувати на динамічні зміни.

Процес підготовки майбутніх офіцерів розвідувальної діяльності вимагає комплексного підходу, що забезпечує не лише оволодіння спеціалізованими знаннями та навичками, але й формування готовності до неперервного професійного розвитку впродовж усієї військової кар'єри. Майбутній офіцер-розвідник має бути максимально вмотивованим до неперервного саморозвитку і підвищення рівня своєї професійної кваліфікації під час навчання у вищих військових навчальних закладах (ВВНЗ) або на курсах професійної військової освіти. Алгоритм здобуття військової освіти розроблений з урахуванням тісного взаємозв'язку та взаємозалежності між рівнем освіти і кар'єрним зростанням військовослужбовця.

Слід зазначити, що ефективність діяльності розвідувальних підрозділів безпосередньо залежить від професійної майстерності офіцерів. Готовність до неперервного професійного розвитку дозволяє забезпечити систематичне підвищення кваліфікації, адаптацію до нових умов служби і

підтримання високого рівня бойової готовності. Вивчення цієї проблеми допоможе удосконалити реалізацію освітнього процесу у ВВНЗ, що сприятиме підвищенню рівня ефективності подальшої служби майбутніх офіцерів розвідки і зміцненню національної безпеки країни.

Також варто наголосити на тому, що в останні роки система військової освіти України зазнає масштабної трансформації, спрямованої на інтеграцію до стандартів НАТО. Реалізація цих змін спирається на нормативно-правові акти, зокрема «Політику Міністерства оборони у сфері військової освіти» (2022 р.) та «Концепцію трансформації системи військової освіти України» (2022 р.) [52]. У цих документах визначено стратегічні завдання, зокрема щодо модернізації освітніх програм, підвищення якості підготовки кадрів і забезпечення сумісності із міжнародними стандартами.

План дій, окреслений у Політиці Міністерства оборони у сфері військової освіти, передбачає розробку інноваційних методичних підходів до навчання, підвищення кваліфікації військових кадрів і запровадження професійних стандартів для тактичного, оперативного та стратегічного рівнів підготовки. Особлива увага приділяється створенню багаторівневої системи неперервної професійної військової освіти, що відповідає найбільш ефективним національним світовим практикам і враховує досвід ведення бойових дій ЗСУ [52]. Запропонований комплексний підхід передбачає удосконалення правового регулювання у сфері військової освіти, запровадження освітніх програм, розроблених на основі досвіду країн членів НАТО, а також постійний моніторинг реалізації заходів для їх адаптації до змінних умов. Це спонукає до вивчення питань формування готовності майбутніх офіцерів до неперервного професійного розвитку впродовж усієї військової кар'єри.

Питання підготовки майбутніх офіцерів ЗСУ розглядали багато науковців. Так, тенденції та перспективи розвитку системи військової освіти в Україні розкрито у роботах С. Білявця, Д. Вітра, А. Вітченка, О. Зіборєвої,

Ю. Дем'янюка, В. Клачка, В. Мірненка, В. Оліферука, В. Осьодла, С. Полторака, В. Рахманова та ін.

Психологічні аспекти професійного становлення майбутніх офіцерів вивчали В. Алещенко, Г. Запорожцева, О. Керницький, М. Корольчук, А. Машталер, В. Осьодло, В. Стасюк та ін.

Теоретико-методичні аспекти підготовки майбутніх офіцерів висвітлено у працях В. Аніщенка, О. Діденка, С. Дякова, В. Геника, О. Капінуса, Ю. Лісніченка, Ю. Кирильчука, Н. Разумейка, Т. Собченко та ін.

Компетентнісний підхід у підготовці майбутніх офіцерів розкрито у роботах Р. Бакуменка, О. Бойко, А. Бондаренка, А. Боярської-Хоменко, А. Вороніна, Д. Пікуса, І. Риндіна та ін.

Питання самоосвіти, самовдосконалення і самореалізації майбутніх офіцерів були предметом досліджень О. Загребельного, О. Гнидюка, Т. Малярчук, В. Оніпко, С. Шумовецької та ін.

Зарубіжні учені також аналізували означені питання, зокрема проблему неперервної освіти військовослужбовців та її удосконалення розглядали Е. Глейман (A. Gleiman), Д. Захаракіс (J. Zacharakis), М. Кім (M. Kim), С. Кім (S. Kim) та ін., значення проблемно-орієнтованого навчання в професійній підготовці і перепідготовці офіцерів – Р. Йогансен (R. Johansen), А. Сукермані (A. Sookermany), Г. Ісаксен (G. Isaksen) та ін., перспективні напрями розвитку освіти впродовж військової кар'єри – Маргарет Е. Баєр (Margaret E. Beier), Емілі А. Варгас (Emily A. Vargas), Дж. Захаракіс (J. Zacharakis), Дж. А. Ван Дер Верфф (J. A. Van Der Werff) та ін.

Незважаючи на значну увагу науковців до досліджуваного феномена, у науково-педагогічній літературі залишаються не розкритими окремі аспекти, зокрема, трансформація підготовки майбутніх офіцерів розвідувальної діяльності у контексті ведення активних бойових дій на території України. Крім того, у наявних дослідженнях відсутній системний

підхід до аналізу процесу формування готовності майбутніх офіцерів розвідки до неперервного професійного розвитку.

Разом із цим, результати узагальнення даних, отриманих під час аналізу нормативно-правових актів, наукових публікацій та оцінки сучасного стану готовності майбутніх офіцерів розвідки до неперервного професійного розвитку, дозволили виявити суперечності між:

- потребою ЗСУ у підготовлених до неперервного професійного розвитку офіцерах розвідувальної діяльності та недостатньою теоретичною розробленістю питань цієї підготовки;
- запровадженням професійних стандартів для тактичного, оперативного та стратегічного рівнів підготовки та недостатнім рівнем сформованості у майбутніх офіцерів розвідки знань про формальну і неформальну освіту та вмінь обирати шляхи неперервного професійного розвитку;
- необхідністю формування готовності майбутніх офіцерів розвідувальної діяльності до неперервного професійного розвитку і недостатністю розробленого навчально-методичного забезпечення цього процесу у ВВНЗ.

Необхідність розв'язання визначених суперечностей, актуальність проблеми формування готовності майбутніх офіцерів до неперервної освіти, недостатня наукова розробленість окресленої проблеми зумовили вибір теми дослідження, а саме **«Формування готовності майбутніх офіцерів розвідувальної діяльності до неперервного професійного розвитку в освітньому процесі ВВНЗ»**.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Тема дисертації є складником комплексної програми науково-дослідної роботи кафедри освітології та інноваційної педагогіки Харківського національного педагогічного університету імені Г.С. Сковороди «Наукові основи і навчально-методичний супровід педагогічного процесу в закладах освіти:

історико-педагогічний, компаративний, прогностичний аспекти» (державний реєстраційний номер 0121U107474 від 22.01.2021).

Тему дисертації затверджено Вченою радою Харківського національного педагогічного університету імені Г.С. Сковороди (протокол № 9 від 28.10.2021).

Мета дослідження – експериментально перевірити вплив науково обґрунтованих педагогічних умов формування готовності майбутніх офіцерів розвідувальної діяльності до неперервного професійного розвитку в освітньому процесі ВВНЗ на динаміку рівня сформованості зазначеної готовності.

Завдання дослідження:

1. З'ясувати стан розроблення проблеми дослідження в науковій літературі з питань підготовки офіцерів ЗСУ до неперервного розвитку.
2. Визначити структуру готовності майбутніх офіцерів розвідувальної діяльності до неперервного професійного розвитку.
3. Проаналізувати систему неперервного професійного розвитку офіцерів ЗСУ.
4. Уточнити критерії, визначити показники й схарактеризувати рівні сформованості готовності майбутніх офіцерів розвідувальної діяльності до неперервного професійного розвитку.
5. Обґрунтувати педагогічні умови формування готовності майбутніх офіцерів розвідувальної діяльності до неперервного професійного розвитку в освітньому процесі ВВНЗ та експериментально перевірити їх ефективність.

Об'єкт дослідження – освітній процес у ВВНЗ.

Предмет дослідження – педагогічні умови формування готовності майбутніх офіцерів розвідувальної діяльності до неперервного професійного розвитку в освітньому процесі ВВНЗ.

Гіпотеза дослідження ґрунтується на тому, що ефективність формування готовності майбутніх офіцерів розвідувальної діяльності до

неперервного професійного розвитку підвищиться, якщо у ВВНЗ будуть реалізовані такі педагогічні умови, як от: здійснення підготовки викладачів ВВНЗ до формування готовності майбутніх офіцерів до неперервного професійного розвитку; оволодіння знаннями про формальну і неформальну освіту та вміннями обирати шляхи власного неперервного професійного розвитку; стимулювання майбутніх офіцерів розвідувальної діяльності до неперервного професійного розвитку.

Для досягнення мети дослідження та реалізації поставлених завдань було використано комплекс методів наукового пізнання, а саме:

– *теоретичних*: систематизація і узагальнення теоретичних положень дозволило визначити суть поняття «формування готовності майбутніх офіцерів розвідувальної діяльності до неперервного професійного розвитку»; системний аналіз – виокремити структурні компоненти готовності майбутніх офіцерів до неперервного професійного розвитку; ретроспективний і порівняльний аналіз наукових праць у галузі педагогіки, психології та військової підготовки дозволив з'ясувати стан дослідження проблеми формування готовності майбутніх офіцерів до неперервного професійного розвитку; синтез дозволив об'єднати окремі компоненти формування готовності майбутніх офіцерів до неперервного розвитку у єдину схему; порівняння, узагальнення теоретичних положень та експериментальних даних застосовано для визначення педагогічних умов і уточнення критеріїв, визначення показників і характеристики рівнів сформованості готовності майбутніх офіцерів розвідувальної діяльності до неперервного професійного розвитку;

– *емпіричних*: анкетування, письмове й усне опитування, пряме та опосередковане педагогічне спостереження, бесіда, тестування, опитування, узагальнення незалежних характеристик було використано для визначення рівнів готовності майбутніх офіцерів розвідувальної діяльності до неперервного професійного розвитку; педагогічний експеримент, що

дозволив перевірити ефективність педагогічних умов формування зазначеної готовності в освітньому процесі ВВНЗ;

– *статистичних*: математична перевірка гіпотези, параметричні методи порівняння результатів дослідження на основі критерію χ^2 Пірсона для аналізу отриманих емпіричних результатів, а також перевірки їхньої достовірності та статистичної значущості, що дозволило забезпечити наукову обґрунтованість висновків, зроблених за результатами експериментальної роботи;

– *таблично-графічні* методи для візуального представлення текстової та числової інформації, отриманої в результаті збору даних, їх групування, аналізу та синтезу показників експерименту.

Наукова новизна отриманих результатів дослідження виражається у том, що:

вперше науково обґрунтовано та експериментально перевірено ефективність педагогічних умов формування готовності майбутніх офіцерів розвідувальної діяльності до неперервного професійного розвитку в освітньому процесі ВВНЗ, а саме: здійснення підготовки викладачів ВВНЗ до формування готовності майбутніх офіцерів до неперервного професійного розвитку (стимулювання професійного інтересу викладачів ВВНЗ до проблеми формування готовності майбутніх офіцерів до неперервного професійного розвитку, розвиток компетентності неперервного навчання і педагогічної компетентності викладачів ВВНЗ); оволодіння знаннями про формальну і неформальну освіту та вміннями обирати шляхи неперервного професійного розвитку (оновлення змісту навчальних програм і робочих навчальних програм, форм і методів навчання, організація і проведення просвітницьких заходів); стимулювання майбутніх офіцерів розвідувальної діяльності до неперервного професійного розвитку (вивчення і презентація досвіду професійного зростання успішних військових минулого і сучасності, проведення індивідуальних консультацій з питань самовдосконалення, планування

кар'єри та вирішення професійних викликів, розробка і проведення вебінарів, спрямованих на розвиток «soft skills», ознайомлення з успішними практиками професійного розвитку в ЗСУ і держав-партнерів через організацію зустрічей із військовими фахівцями); визначено структуру готовності майбутніх офіцерів розвідувальної діяльності до неперервного професійного розвитку, розроблено і обґрунтовано схему формування зазначеної готовності;

удосконалено: діагностичний апарат для з'ясування рівнів сформованості готовності майбутніх офіцерів розвідувальної діяльності до неперервного професійного розвитку завдяки обґрунтуванню і використанню критеріїв (мотиваційний, когнітивний, операційно-діяльнісний), відповідних їм показників та характеристики рівнів (високого, середнього, низького);

уточнено суть поняття «формування готовності майбутніх офіцерів розвідувальної діяльності до неперервного професійного розвитку» як комплексний педагогічний та організаційний процес, спрямований на розвиток у майбутніх військовослужбовців знань, умінь і навичок, досвіду, стійкої мотивації для неперервного професійного зростання і передбачає розвиток у майбутніх офіцерів розвідки рефлексивного ставлення до власної професійної діяльності, розвиток пізнавальної активності, емоційної стійкості, здатності до саморегуляції та прийняття рішень в умовах динамічного і складного професійного середовища;

подальшого розвитку набули уявлення про зміст і структуру готовності майбутніх офіцерів розвідувальної діяльності до неперервного професійного розвитку (як єдності мотиваційного, когнітивного і операційно-діяльнісного складників), а також особливості її формування відповідно до визначеної схеми.

Практичне значення результатів дослідження полягає у тому, що:

– розроблено методичні рекомендації для підготовки викладачів ВВНЗ до формування готовності майбутніх офіцерів до неперервного

професійного розвитку, що призначені для науково-педагогічних працівників і навчальних підрозділів СВ ЗС України, курсантів (слухачів) та офіцерів ВВНЗ та військових навчальних підрозділів ВНЗ України, закладів вищої освіти (навчальних підрозділів) сил оборони України;

- оновлено зміст навчальних дисциплін «Основи військового управління (у тому числі за процедурами Troop Leading Procedures)», «Управління повсякденною діяльністю підрозділів», «Військова педагогіка та психологія», «Основи військового лідерства», «Військова розвідка», «Організація розвідувально-інформаційної діяльності», де використано авторські методи формування готовності майбутніх офіцерів розвідки до освіти продовж військової кар'єри;

- розроблено комплекс семінарів з елементами тренінгу для курсантів ВВНЗ, спрямованих на їх підготовку до неперервного професійного розвитку;

- удосконалено методи та зміст викладання вибіркокових дисциплін «Військовий процес прийняття рішень (MDMP), «Бойове застосування механізованих частин», зокрема розроблено нову навчальну програму «Курси професійної військової освіти в системі військової освіти», конспекти лекцій, плани практичних занять, завдання для самостійної роботи та засоби контролю знань і навичок.

Результати дослідження впроваджено в освітній процес Харківського національного педагогічного університету імені Г.С. Сковороди (довідка про впровадження № 01/10-56 від 15.01.2025), Військової академії (м. Одеса) (довідка про впровадження № 192/261 від 17.01.2025), Національної академії сухопутних військ імені гетьмана Петра Сагайдачного (акт впровадження від 07.03.2025), Київського інституту Національної гвардії України (акт впровадження № 36 від 08.03.2025) (Додаток П).

Результати та висновки, отримані в ході дослідження, можуть слугувати основою для оновлення змісту освітніх програм підготовки здобувачів першого (бакалаврського) і другого (магістерського) рівнів вищої

освіти за спеціальностями «Військове управління (за видами збройних сил)», «Забезпеченні військ (сил)», «Національна безпека (за окремими сферами забезпечення та видами діяльності)». Зокрема, ними можна послуговуватись для вдосконалення навчальних і робочих програм дисциплін циклу загальної і професійної підготовки, розроблення позанавчальних заходів, присвячених неперервному професійному розвитку офіцерів ЗСУ.

Узагальнені та систематизовані в процесі дослідження наукові положення і результати можуть бути використані викладачами ВВНЗ для розвитку загальних, фахових, військово-професійних і військово-спеціальних компетентностей майбутніх офіцерів. Крім того, отримані матеріали становлять наукову цінність для дослідників, які займаються питаннями військової освіти.

Особистий внесок здобувача. Наукові результати, представлені в дисертації, автором отримано одноосібно й самостійно. У працях, опублікованих у співавторстві, здобувачеві належить: обґрунтування впливу саморозвитку, самоконтролю, навчання, пам'яті, мотивації на акмеологічне зростання офіцера-лідера [7]; обґрунтування таких елементів концепції наукового саморозвитку офіцерів як от: проєктування власної кар'єри, планування підвищення кваліфікації, вибір освітньо-наукової програми, формування дослідницької траєкторії [1]; деталізовано варіативні шляхи професійного саморозвитку офіцерів розвідки, обґрунтовано шляхи забезпечення неперервного професійного розвитку офіцерів розвідувальної діяльності на тактичному, оперативному та стратегічному рівнях [4] (Додаток М).

Апробація результатів дослідження здійснювалась у ході його обговорення на засіданнях кафедри освітології та інноваційної педагогіки Харківського національного педагогічного університету імені Г.С. Сковороди (2021 – 2024 рр.).

Основні положення і результати дослідження були оприлюднені на наукових конференціях різних рівнів:

міжнародних: «Психолого-педагогічні проблеми вищої і середньої освіти в умовах сучасних викликів: теорія і практика» (Харків, 2022), «Духовно-інтелектуальне виховання і навчання молоді в XXI столітті» (Харків, 2022), «Європейський вектор розвитку вищої освіти України» (Полтава, 2023), «Освіта дорослих: світові тенденції, українські реалії та перспективи» (Харків, 2023), «Освіта для XXI століття: виклики, проблеми, перспективи» (Суми, 2023), «Інноваційний розвиток вищої освіти: глобальний, європейський та національний виміри змін» (Суми, 2024); «Фундаментальні засади та імплементація педагогіки миру в Україні й світі» (Полтава, 2024);

всеукраїнських: «Розвиток педагогічної науки і практики в умовах воєнного та повоєнного часу» (Київ, 2023), «Освіта дорослих в Україні та зарубіжжі: досягнення, виклики і перспективи розвитку» (Київ, 2024), «Мережева взаємодія інституту педагогічної освіти і освіти дорослих імені Івана Зязюна НАПН України та закладів освіти України і зарубіжжя» (Київ, 2024);

регіональних: «Тendenції та виклики в сучасній освіті» (Харків, 2023), «Актуальні проблеми психолого-педагогічного супроводу і соціальної адаптації осіб, які постраждали від війни» (Харків, 2024).

Результати були також представлені під час навчання у I Міжнародній школі молодого вченого сил безпеки і оборони у Національній академії національної гвардії України (Харків, 2022), Сковородинівській академії молодих учених у Харківському національному педагогічному університеті імені Г.С. Сковороди (Харків, 2021), а також під час підвищення кваліфікації в Інституті педагогічної освіти та освіти дорослих імені Івана Зязюна НАПН України (Київ, 2024).

Отримані в процесі наукового пошуку як теоретичні положення, так і фактичний матеріал апробовано автором під час професійної діяльності у Військовій академії (м. Одеса).

Публікації. Основний зміст та результати проведеного дослідження представлені у 13 наукових публікаціях (3 у співавторстві), із них – 5 статей у наукових фахових виданнях України, 5 тез доповідей у збірниках матеріалів науково-практичних конференцій, 2 стендові доповіді, 1 методичні рекомендації.

Структура й обсяг дисертації. Робота складається з анотацій українською і англійською мовами, вступу, трьох розділів, висновків до кожного з них, загальних висновків, списку використаних джерел до кожного розділу (189 найменувань, з них 18 – англійською мовою) і 13 додатків (на 63 сторінках). Загальний обсяг дисертації становить 278 сторінок, основний зміст викладено на 163 сторінках. Робота містить ілюстративний матеріал – 19 таблиць (на 6 сторінках), 18 рисунків.

РОЗДІЛ 1. ФОРМУВАННЯ ГОТОВНОСТІ МАЙБУТНІХ ОФІЦЕРІВ РОЗВІДУВАЛЬНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ДО НЕПЕРЕРВНОГО ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ ЯК АКТУАЛЬНА ПЕДАГОГІЧНА ПРОБЛЕМА

1.1. Огляд наукової літератури з проблеми підготовки офіцерів ЗСУ

В умовах сучасних викликів і загроз, що постають перед системою національної безпеки, підготовка висококваліфікованих офіцерів розвідувальної діяльності набуває особливої актуальності. Одним із ключових складників цього процесу є формування у майбутніх офіцерів готовності до неперервного професійного розвитку, що виступає важливим елементом їхньої подальшої успішної кар'єри та ефективного виконання професійних обов'язків. У ході наукового пошуку встановлено, що питання неперервного професійного розвитку майбутніх офіцерів є предметом наукових досліджень.

Зокрема В. Осьодло у монографії, досліджуючи професійне становлення офіцера та розвиток суб'єктності, зазначає, що недостатній рівень розвиненості або диспропорції компонентів суб'єктності можуть проявлятися через: нездатність або відсутність уміння виявити реальні протиріччя між вимогами та рівнем відповідності власному професіоналізму; неадекватність образу професійного Я і самооцінки, що може призводити до самозаспокоєння або психічного дискомфорту при зміні цієї самооцінки; відсутність чітких і структурованих уявлень про можливості професійної самореалізації; обмеження позиційно-рольового діапазону у виконанні професійних обов'язків, що веде до обмеженої рефлексії елементів професійних ситуацій в межах суто виконавських, нормативно закріплених функцій; відсутність мотивації до самостійного постановки цілей у діяльності та професійному розвитку, нестачу визначення власної професійної перспективи і реалізації стратегії її

досягнення через актуалізацію професійно-особистісного ресурсу; наявність недостатніх власних норм і критеріїв оцінки якості роботи, орієнтація на зовнішню оцінку, сильна залежність від думки інших або надмірна довіра до досвіду інших осіб; орієнтація на обмежене коло нормативних «шаблонів» при розв'язанні професійних завдань і тенденція виконувати їх на рівні функціонального мінімуму [59].

Поруч з цим В. Осьодло виокремив специфічні чинники, що характеризують молодих офіцерів, а саме: відкриті до нової діяльності і гнучкі, зацікавлені у соціальних контактах, проте їм часто важко визначити правила поведінки у військовому середовищі, що може вплинути на їх адаптацію до професії як позитивно, так і негативно; намагаються досягти професійних результатів шляхом виконання наказів та інструкцій, однак недостатність чітких інструкцій може обмежувати їх здатність адаптуватися до ситуації, що може викликати супротив з боку більш досвідчених підлеглих; рефлексивність, самостійність та оптимальність у молодих офіцерів можуть бути дещо знижені, вони не завжди вважають взаємодопомогу важливим інструментом для вирішення професійних завдань і більше покладаються на себе; можуть бути чутливими до військово-професійного середовища, що проявляється у формуванні фрустрації та тривоги [59, с. 267–385].

На думку В. Осьодла, недостатня розвиненість суб'єктних якостей ускладнює процес професійної ідентифікації, створення ефективних шаблонів професійної поведінки та визначення орієнтирів у особистісно-професійному розвитку [59].

Результати дослідження В. Осьодла мають важливе значення для вивчення проблеми формування готовності майбутніх офіцерів розвідувальної діяльності до неперервного професійного розвитку, оскільки вони висвітлюють критичні аспекти суб'єктності, що впливають на професійне становлення. Виявлені науковцем особливості молодих офіцерів, такі як труднощі адаптації до військового середовища, недостатня

гнучкість у прийнятті рішень та рефлексивність, підкреслюють важливість механізмів розвитку самостійності, оптимізації рефлексії та адаптивності до системи неперервного професійного розвитку.

Установлено, що О. Капінус у монографії [40] розкрив проблему формування професійної суб'єктності майбутніх офіцерів ЗСУ у ВВНЗ. Автор обґрунтував методологічні, теоретичні та методичні засади цього процесу, а також запропонував авторську концепцію і комплексну методику формування професійної суб'єктності, яка базується на провідних ідеях системного, компетентнісного, контекстного та суб'єктно-діяльнісного підходів у їхній методологічній єдності. На переконання О. Капінуса методика формування професійної суб'єктності майбутніх офіцерів, обґрунтована на основі запропонованої концепції, теоретичних засад та з урахуванням особливостей військово-професійної діяльності, забезпечує професійну і суб'єктну орієнтацію їхньої підготовки. Вона містить проектування та моделювання таких навчально-виховних заходів, у процесі яких формуються і розвиваються ключові якості, що складають зміст їхньої професійної суб'єктності [40, с. 7].

Зазначимо, що автор наголошує на тому, що формування професійної суб'єктності майбутніх офіцерів буде більш успішним і відповідатиме як потребам суспільства та вимогам системи військової освіти, так і професійним і особистим інтересам офіцерів, якщо в навчально-виховний процес буде впроваджено науково обґрунтовану концепцію формування їхньої професійної суб'єктності [40].

Результати дослідження О. Капінуса розкривають методологічні та концептуальні засади становлення їхньої професійної суб'єктності, а запропонована автором комплексна методика, заснована на системному, компетентнісному, контекстному та суб'єктно-діяльнісному підходах, забезпечує цілісне формування особистісно-професійних якостей, що є необхідними для ефективного неперервного розвитку. Доведена необхідність впровадження науково обґрунтованої концепції професійної

суб'єктності у військову освіту підкреслює актуальність дослідження та його значущість для розробки ефективних стратегій неперервного професійного розвитку майбутніх офіцерів.

У монографії О. Бойко обґрунтовано військово-педагогічні основи творчого використання сучасних методологічних досягнень і педагогічної теорії для розвитку лідерської компетентності офіцерів під час їхньої професійної підготовки у ВВНЗ. Виявлено, що феномен лідерства в історії філософії переважно розглядався у контексті політичного або духовного лідерства. Автор уточнює основні характеристики лідерства у військовому середовищі: лідер у військовому середовищі має послідовників, а не просто підлеглих; лідерство у військовому середовищі завжди включає взаємодію між людьми; лідерство військовослужбовця базується на авторитеті, але не кожна авторитетна особа є лідером; лідерство військовослужбовця проявляється через конкретні події та ситуації; лідерство в військовій сфері спирається як на формальний, так і на неформальний вплив лідера; лідерство є когнітивним продуктом [13, с. 428-429].

Варто зазначити, що О. Бойко розробив і обґрунтував модель формування лідерської компетентності офіцерів у процесі їх професійної підготовки у ВВНЗ, провів аналіз її структурних, динамічних і функціональних компонент. На основі цього дослідник встановив, що лідерська компетентність офіцера є інтегральним складником його військово-професійної компетентності, що складається з його здатності та готовності ефективно виконувати професійні обов'язки. Ця компетентність формується на основі системи військових, професійних та лідерських знань, умінь, навичок, досвіду поведінки, практичного та емоційного інтелекту, сформованих лідерських цінностей, мотивації, стандартів, ставлень, якостей та корпоративної культури [13].

О. Бойко визначено, що суб'єктно-діяльнісний підхід дозволяє орієнтувати навчально-виховний процес на курсанта як активного суб'єкта, створюючи сприятливі умови для розвитку його здібностей, враховуючи

психофізіологічні особливості, соціальний і культурний контекст життя та складність його внутрішнього світу. Однією з умов формування суб'єктності майбутнього офіцера як військового лідера нової формації є цілеспрямоване формування його професійно-лідерської позиції. Важливим складником такої позиції, що стимулює його професійний і лідерський саморозвиток, є суб'єктність курсанта. Основні компоненти формування лідерської компетентності майбутнього офіцера у ВВНЗ містять ціннісно-мотиваційний, фаховий, функціональний, праксеологічний, індивідуально-психічний, суб'єктний і когнітивний аспекти [13, с. 432].

Зазначимо, що результати цього дослідження є важливими для розв'язання проблеми нашого дослідження, оскільки доводять, що лідерська компетентність є невід'ємним складником військово-професійної підготовки майбутніх офіцерів. Запропоноване автором розширене тлумачення військового лідерства підкреслює, що формування професійно-лідерської позиції майбутнього офіцера є важливим чинником його здатності до саморозвитку, адаптації до змінних умов та успішної реалізації стратегій військової діяльності.

У ході наукового пошуку встановлено, що питання професійної підготовки майбутніх офіцерів, зокрема їхнього особистісного розвитку, формування загальних і фахових компетентностей були предметом дисертаційних робіт. Зокрема докторська дисертація О. Діденка присвячена вивченню теоретичних і методичних аспектів розвитку професійної творчості майбутніх офіцерів Державної прикордонної служби України. У роботі детально розглядаються основи теорії професійної творчості та її роль у військовій підготовці, зокрема в контексті специфіки прикордонної служби [29].

Автор досліджує теоретичні засади, що формують підґрунтя для розвитку творчих здібностей офіцерів, аналізуючи наукові концепції і підходи до вивчення творчості у професійній діяльності. Особлива увага приділяється виявленню ключових компонентів творчості, таких як

креативне мислення, ініціативність та адаптивність, і їхньому впливу на ефективність професійної діяльності [29].

Методичні аспекти дослідження О. Діденка зосереджені на розробці практичних рекомендацій та стратегій для інтеграції елементів творчого навчання в освітні програми підготовки офіцерів. Автор пропонує інноваційні методи і технології навчання, що сприяють розвитку професійної творчості, такі як інтерактивні заняття, кейс-методи та інші [29].

Робота також охоплює питання практичної реалізації запропонованих методик у навчальному процесі, оцінюючи ефективність їх впровадження у програми підготовки майбутніх офіцерів. Аналіз результатів реалізації запропонованих підходів дозволяє виявити вплив цих методик на розвиток творчих здібностей курсантів і їх готовність до виконання складних оперативних завдань у сфері прикордонної служби [29].

Результати дослідження О. Діденка є важливими для обґрунтування структури готовності до неперервного професійного розвитку, оскільки розкриває значущість професійної творчості як фактору розвитку і особистісного зростання майбутніх офіцерів. Виявлення ключових компонент творчого потенціалу, дозволяє визначити напрями вдосконалення професійної підготовки у межах нашої наукової роботи. Обґрунтовані в дисертації О. Діденка методичні засади, сприяють розробці методів навчання, що формують здатність офіцерів до самостійного прийняття рішень, а запропоновані автором стратегії інтеграції творчих елементів у навчальний процес, сприяють розвитку когнітивної гнучкості та рефлексивних навичок, що є критично важливими для офіцерів розвідки.

У кандидатській дисертації Т. Малярчук обґрунтувала і розробила модель розвитку самоосвітньої компетентності офіцерів. Авторська модель містить методологічно-цільовий, змістовий, технологічний і діагностико-результативний блоки, а також поетапну методику її впровадження засобами комп'ютерних технологій. Серед етапів дослідниця виділила підготовчий,

організаційно-діяльнісний і діагностичний. Разом з тим, Т. Малярчук провела аналіз сутності та взаємодії основних понять, а саме «самоосвітня компетентність офіцерів ЗСУ» та «розвиток самоосвітньої компетентності офіцерів засобами комп'ютерних технологій», обґрунтувала структурні компоненти самоосвітньої компетентності офіцерів (мотиваційний, організаційний, процесуально-інформаційний, особистісний і контрольньо-рефлексивний) [50, с. 27].

Варто відзначити, що Т. Малярчук удосконалила зміст, форми і методи розвитку самоосвітньої компетентності офіцерів за допомогою комп'ютерних технологій, розширила теоретичні положення щодо сутності феномену самоосвітньої компетентності, її ролі та розвитку у професійній і повсякденній діяльності офіцерів.

У контексті нашої роботи варто відзначити і практичне значення результатів дослідження авторки, що полягає у експериментальній апробації методики впровадження авторської моделі розвитку самоосвітньої компетентності офіцерів із застосуванням комп'ютерних технологій і дослідно-експериментальній перевірці рівня її сформованості. Т. Малярчук розробила і впровадила в освітній процес програму дистанційного навчального курсу «Підготовка до самоосвітньої діяльності засобами комп'ютерних технологій» [50, с. 27].

Модель самоосвітньої компетентності, розроблена Т. Малярчук, окреслює структурні компоненти та методику впровадження засобами комп'ютерних технологій, що сприяє розвитку навичок самостійного навчання, критичного мислення та адаптивності – необхідних для оперативної діяльності розвідників і формування у них готовності до навчання впродовж військової кар'єри.

О. Загребельний у дисертаційній роботі теоретично обґрунтував та експериментально перевінив ефективність педагогічних умов, що забезпечують формування готовності майбутніх офіцерів до професійної самореалізації в роботі з особовим складом у вищих навчальних закладах зі

специфічними умовами навчання. Серед них автор називає активізацію потреб професійної самореалізації майбутніх офіцерів в освітньому процесі, оновлення та використання змісту суспільно-гуманітарних дисциплін для розкриття особистісно-професійного потенціалу курсантів, формування знань і навичок професійної самореалізації майбутніх офіцерів із застосуванням новітніх педагогічних технологій під час навчання та самопідготовки, закріплення і коригування курсантами отриманих знань і навичок професійної самореалізації під час проходження військової практики [34, с. 99-100].

Також автор уточнив такі поняття як «готовність майбутніх офіцерів до професійної самореалізації в роботі з особовим складом» і визначив його інтегративне особистісне новоутворення, що охоплює цілі, потреби, інтереси, мотиви професійної самореалізації, знання про власну «Я»-концепцію, а також уміння розкривати й реалізовувати свій потенціал у військовій діяльності, знання й навички методики роботи з особовим складом. Зазначимо, що О. Загребельний також проаналізував положення теорії самореалізації особистості, зокрема щодо виявлення потреб професійної самореалізації у військових колективах і формування готовності курсантів до професійної самореалізації за допомогою оновлених педагогічних засобів роботи з особовим складом [34].

О. Загребельний, досліджуючи умови професійної самореалізації офіцерів, доводить, що інтеграція оновленого змісту дисциплін, застосування сучасних педагогічних технологій та практичне закріплення знань формують особистісну готовність до виконання складних завдань. Визначення професійної самореалізації як інтегративного новоутворення дозволяє уточнити освітні підходи для майбутніх розвідників.

Аналіз наукової літератури показав, що низка наукових статей присвячена питанням трансформації системи військової освіти, проблемам формування готовності майбутніх фахівців до професійної діяльності, неперервного особистісного розвитку, навчання впродовж життя. Зокрема у

деяких статтях розглядаються питання формування професійної готовності військових фахівців. Наприклад, С. Дяков, В. Генік та Ю. Кирильчук проаналізували наукові дослідження, нормативно-правову базу та зміст навчальної й навчально-методичної документації, що стосуються формування готовності майбутніх фахівців до професійної діяльності. Автори розкрили та систематизували етапи попередніх досліджень щодо процесу становлення професійної готовності майбутніх фахівців, узагальнили сучасні підходи та виявили особливості формування професійної готовності майбутніх офіцерів-розвідників під час виконання ними вправ бойових армійських систем, нормативів з бойової підготовки, а також у ході спеціальних тренувань на різних типах місцевості – на поверхні землі, під землею, на водних акваторіях, під водою та в повітрі. Цікавим є те, що дослідники обґрунтували, що формування готовності до професійної діяльності майбутніх офіцерів-розвідників є багатограним динамічним процесом, спрямованим на ефективне виконання професійних функцій. Воно передбачає здатність автономно виконувати спеціальні завдання у зоні бойових дій та в тилу ворога, вміння отримувати цінну розвідувальну інформацію з деталей, мобільно і непомітно пересуватися, виявляти та, за можливості, знищувати командні пункти і центри прийняття рішень противника, а також виживати в екстремальних кліматичних умовах без води та традиційної їжі як вдень, так і вночі, в будь-яку пору року [32, с. 123].

На основі проведеного наукового пошуку С. Дяков, В. Генік, Ю. Кирильчук розробили структуру готовності до професійної діяльності майбутніх офіцерів-розвідників у вигляді взаємопов'язаних динамічних блоків, що включають психологічний, науково-теоретичний та результативно-діяльнісний компоненти. Автори запропонували впровадження нових стандартів, форм, способів і засобів отримання розвідувальної інформації у процес формування професійної готовності офіцерів-розвідників, які базуються на досвіді армій країн-членів НАТО та здобутому досвіді розвідувальних підрозділів ЗСУ. Також у роботі було

наголошено на необхідності інтенсифікації застосування основних форм дистанційного навчання та стандартів індивідуальної й колективної підготовки підрозділів ЗСУ та НАТО [32, с. 125].

У ході наукового пошуку з'ясовано, що О. Гнидюк у статті [27] вивчав питання безперервної фізичної підготовки офіцерів-прикордонників і представив педагогічні умови і модель системи такої підготовки на тактичному та оперативному рівнях військової освіти. Автор встановив, що для підвищення якості фізичної підготовки курсантів і слухачів необхідним є обґрунтування педагогічних умов, які відіграють важливу роль у відповідній системі безперервної фізичної підготовки офіцерського складу під час здобуття військової освіти. На переконання О. Гнидюка ці педагогічні умови покликані вирішити низку суперечностей, що виникають у освітньому процесі, оскільки кожна система потребує специфічних умов для ефективного функціонування. Серед таких умов О. Гнидюк називає застосування у процесі оперативно-службової діяльності набутих прикладних і методичних знань з фізичної підготовки, практичних рухових навичок, навичок особистої безпеки, прийомів захисту і нападу з використанням спеціальних засобів та технік рукопашного бою, умінь застосовувати фізичну силу та спеціальні засоби під час виконання службових обов'язків, а також здатності витримувати фізичні навантаження без зниження професійної працездатності в умовах повсякденної діяльності з охорони державного кордону та, за необхідності, під час ведення сучасного бою [27, с. 114-115].

Цікавим у контексті нашого дослідження є результати Р. Бакуменка, що вивчав формування та розвиток професійної компетентності офіцерів інформаційно-аналітичного забезпечення через призму психологічних і педагогічних наук. Автор підкреслює, що ця проблема є системою науково обґрунтованих правил і методів навчання, які забезпечують єдність теоретичних, методологічних та методичних аспектів [11]. Це твердження

може бути покладено в основу обґрунтування компонент готовності до неперервного професійного розвитку, зокрема її когнітивного складника.

Установлено, що А. Машталер зазначає, що процес формування особистості офіцера триває і після базової підготовки. Окрім набуття досвіду у військовій сфері, активної професійної взаємодії та інших факторів, важливим аспектом є підвищення кваліфікації. А. Машталер стверджує, що професійна компетентність офіцерів може бути організована як система, що включає мотиваційний, когнітивний, діяльнісний і аксіологічний компоненти [51].

Важливим для вивчення проблеми нашого дослідження є аналіз статті О. Діденка та С. Шумовецької, у якій узагальнено результати досліджень щодо професійного зростання та лідерства в контексті акмеологічного підходу. Автори підкреслюють, що вдосконалення освітнього процесу у ВВНЗ, враховуючи специфіку навчання, є ключовим для забезпечення національної безпеки та оборони, а також відповідає вимогам інтеграції до стандартів НАТО. Також у статті наголошено, що професійне зростання офіцерів є процесом набуття компетентностей, які включають знання, уміння, навички та здатності для виконання професійних завдань. Водночас лідерство майбутнього офіцера розглядається як комплексне поняття, що включає професійну мобільність, здатність адаптуватися до змінюваних умов, орієнтуватися в інформаційних потоках і вирішувати проблеми, що виникають як у професійній, так і в соціальній сферах. Автори також підкреслюють важливість синергії професійних та морально-вольових якостей, що забезпечують ефективне лідерство, а також ставлять акцент на необхідності використання прогресивних педагогічних технологій, таких як коучинг, тренінги, наставництво, та електронні освітні ресурси для розвитку лідерських якостей курсантів [31].

Ці положення є важливими для формування готовності майбутніх офіцерів до неперервного професійного розвитку, оскільки вони

забезпечують не лише вдосконалення практичних навичок, а й сприяють розвитку лідерських та адаптаційних якостей.

Окремі аспекти підготовки офіцерів, що підкреслює важливість інноваційних підходів у їхній неперервній освіті, розглядає Ю. Лісніченко, котрий вказує на значення науково-дослідницької діяльності ВВНЗ для розвитку інтелектуальних навичок, креативного мислення та здатності адаптуватися до нових умов. Ці навички важливі для професійного становлення офіцерів і для їх готовності до постійного вдосконалення. Особливо значущим є формування наукового стилю мислення та здатності використовувати знання для практичного вирішення завдань [47].

В. Аніщенко та Н. Разумейко, аналізуючи основні напрями реформування вищої військової освіти в Україні, визначають провідну роль інтерактивних методів навчання у розвитку стійкої самомотивації, формуванні професійної компетентності офіцерів, готовності до постійного самовдосконалення [10].

З огляду на те, що актуальність проблеми неперервного навчання офіцерів зумовлена сучасними концепціями розвитку військової освіти та її трансформації, варто проаналізувати наукові статті з цієї тематики. Так, А. Вітченко та В. Осьодло проаналізували стан і проблеми розвитку системи вищої військової освіти в Україні, визначили перспективи її подальшого вдосконалення з урахуванням національних інтересів і пріоритетних завдань розвитку вітчизняної військової освіти та науки. На основі проведеного аналізу дослідники довели, що механічне перенесення основних положень зовнішньої політики держави на процес побудови системи військової освіти є помилковим, оскільки це призводить до формалізації та компілятивного підходу у визначенні цілей, змісту і результатів підготовки військових фахівців. У статті наголошено на важливості поступових і обґрунтованих змін у системі вищої військової освіти, з акцентом на досягненнях вітчизняної військово-педагогічної теорії та практики, а також передовому зарубіжному досвіді [23].

А. Вітченко та В. Осьодло для подальшого вдосконалення системи вищої військової освіти запропонували низку ініціатив, а саме: перехід від командно-адміністративної до консультативної моделі управління, забезпечення реальної автономії військових вишів та їхньої інституційної самостійності в організації освітнього процесу і забезпеченні якості освіти; перегляд процедури розробки стандартів для вищої військової освіти за схемою «професійний стандарт – академічний стандарт», створення галузевої системи підвищення кваліфікації викладачів і командного складу військових закладів освіти [23, с. 47-49].

Окрему увагу автори приділили розробці стандартів підготовки військових фахівців на основі компетентнісного підходу та оновленню освітнього процесу у ВВНЗ через створення комплексних програм і модульної побудови змісту навчання. Технологічний підхід до проектування таких програм проілюстровано на прикладі освітньо-професійної програми за спеціальністю 011 «Освітні, педагогічні науки» зі спеціалізацією «Педагогіка вищої військової школи» [23].

Колектив науковців у складі В. Клячко, С. Білявець, О. Діденко, Ю. Дем'янюк відзначають, що актуальність удосконалення системи військової освіти зумовлена її ключовою роллю у секторі безпеки і оборони, забезпечуючи офіцерський склад для ЗСУ, інших військових формувань, таких як Національна гвардія України та Державна прикордонна служба України [73]. На переконання науковців, трансформація військової освіти відповідно до стандартів НАТО передбачає створення єдиної уніфікованої системи неперервної підготовки офіцерів, що враховує досвід держав-членів НАТО, досягнення сумісності з їхніми збройними силами та інтеграцію з державною системою освіти [73, с. 94-96].

Питання державного регулювання та перспектив розвитку військової освіти розкрито у статті В. Мірненка, Д. Вітера та В. Оліферука, котрі визначили ключові тенденції та перспективи розвитку системи неперервної військової освіти в Україні, враховуючи завдання, що визначені в

нормативно-правових актах, які регулюють її трансформацію. Автори детально проаналізували взаємозв'язок між основними структурними компонентами системи військової освіти на різних рівнях та наголосили на необхідності впровадження нового інструменту державного регулювання в цій сфері. Як такий інструмент, вони пропонують систему патронажу держав-членів НАТО над військовими навчальними закладами Міністерства оборони України [53].

Питання реформування системи неперервної військової освіти відповідно до євроатлантичних стандартів розглядає С. Полторак, котрий відзначив подвійну роль військової, а саме як об'єкта і суб'єкта реформування ЗСУ та сил оборони загалом. Автор зазначив, що якість підготовки військових кадрів впродовж військової кар'єри є критично важливою для ефективного і своєчасного проведення оборонної реформи в Україні. Основними заходами для приведення системи військової освіти України у відповідність до євроатлантичних стандартів С. Полторак називає перехід на триступеневу систему освіти, що включає тактичний, оперативний і стратегічний рівні, запровадження «школи оборонного менеджменту» та «школи лідерства» для підвищення професійного рівня освіти, оновлення кваліфікаційних вимог і штатно-посадових категорій військових посад офіцерського складу з урахуванням освітніх ступенів та рівнів військової освіти, перегляд змісту освіти та професійної підготовки, впровадження стандартів і процедур НАТО в освітній процес, удосконалення підготовки сержантів [61]. Саме ця система є базисом для нашого дослідження і визначальною для обґрунтування структури готовності до неперервного професійного розвитку майбутніх офіцерів і педагогічних умов, які забезпечать її формування.

Окремі статті присвячено методам та підходам у військовій освіті, які зокрема можуть бути використані нами під час впровадження обґрунтованих педагогічних умов в освітній процес ВВНЗ. Зокрема висновки О. Зіборєвої про важливість неперервної освіти, доводять необхідність створення

обґрунтованої системи підтримки професійного розвитку військових кадрів на всіх етапах їх служби [32]. Впровадження цієї концепції в ВВНЗ дозволить зменшити розрив між теоретичними знаннями і практичними вимогами служби. У навчальний процес можна включити програми, що враховують адаптаційні та рефлексивні функції освіти, що дозволить військовим не лише отримувати нові знання, але й удосконалювати свої професійні якості через постійне відображення досвіду і оцінку власної діяльності. Це допоможе покращити взаємодію між освітнім процесом і реальними потребами Збройних сил.

Рекомендації А. Бондаренка і Д. Пікуса щодо систематичної підготовки офіцерів запасу можна застосувати для вдосконалення програм перепідготовки в ВВНЗ. Враховуючи виклики, з якими стикаються офіцери, варто інтегрувати інтенсивні тренінги для розвитку командирських навичок та управлінських компетентностей, включаючи стресові ситуації та технічні аспекти військової служби. Залучення досвідчених військових фахівців та консультантів також може бути корисним для адаптації навчальних програм, що забезпечить глибоке розуміння сучасних військових операцій і оперативне управління підрозділами [14].

Позиція А. Боярської-Хоменко і Ю. Риндіна щодо використання коучингових технологій є основою для розвитку лідерських якостей у майбутніх офіцерів. Враховуючи, що коучинг сприяє розвитку стратегічного мислення, емоційного інтелекту та самосвідомості, ці аспекти можуть бути впроваджені в освітній процес для покращення лідерських якостей військових. Ці підходи підвищують здатність офіцерів адаптуватися до складних ситуацій, ефективно взаємодіяти з підлеглими та приймати стратегічно важливі рішення [18].

Аналіз науково-педагогічної літератури довів, що питання неперервної освіти військовослужбовців розглядали також іноземні вчені. Зокрема, Е. Глейман (A. Gleiman) та Д. Захаракіс (J. Zacharakis) вивчали проблему безперервну професійної освіти військових. Дослідники

наголошують на тому, що саме освіта впродовж військової кар'єри є ключовим компонентом успіху офіцерів. Разом з тим автори зазначають, що військова вища освіта стикається з проблемами, пов'язаними підвищеними вимогами до рівня знань курсантів, необхідністю розвитку soft skills, таких як критичне мислення, розуміння логіки військових операцій та адаптація до різних контекстів. Е. Глейман та Д. Захаракіс також зазначають, що нині існує нагальна потреба в трансформації військової освіти з метою розробки інноваційних технологій, що сприяють навчанню майбутніх офіцерів з урахуванням тенденцій та інновацій сучасної професійної освіти і досвіду військових конфліктів [4].

У контексті досліджуваної проблеми варто також зазначити, що Р. Йогансен (R. Johansen), А. Сукермані (A. Sookermany) та Г. Ісаксен (G. Isaksen) розкрили досвід впровадження проблемного навчання, реалізований у Норвезькому коледжі оборонного університету. Їхнє дослідження підтверджує ефективність проблемного навчання як основи неперервного розвитку майбутніх офіцерів. Науковці зазначають, що постановка щотижня проблемного завдання, яке має вирішуватись у малих групах формуванню soft skills, умінь вирішувати проблеми, самостійно навчатися та ефективно співпрацювати. Автори також наголошують, що мотивація відіграла ключову роль, а позитивне ставлення до курсу та бажання навчатися було тісно пов'язане з успішною груповою взаємодією [5].

М. Кім (M. Kim) і С. Кім (S. Kim) вивчали актуальний стан та вдосконалення програми безперервної освіти військовослужбовців. У дослідженні виявлено проблеми та запропоновано шляхи вдосконалення системи безперервної освіти військовослужбовців, спрямованої на формування їхніх професійних компетентностей відповідно до посади та звання. Зокрема автори наголошують на тому, що необхідно створити освітні програми, враховуючи можливості ВВНЗ, або залучати зовнішні освітні установи для забезпечення належної підготовки. Проблема тривалості

навчання може бути вирішена шляхом скорочення термінів очного навчання та посилення дистанційної освіти, а навчальні плани повинні розроблятися на основі регулярного аналізу ефективності, значущості та сприйняття кожного предмета. Разом з тим дистанційне навчання слід трансформувати у двосторонній, інтерактивний формат, орієнтований на потреби слухачів. Результати підкреслюють необхідність порівняльних досліджень систем безперервної освіти військовослужбовців різних видів збройних сил та аналізу зарубіжного досвіду [6].

Установлено, що колектив авторів під керівництвом Маргарет Е. Баєр (Margaret E. Beier) та Емілі А. Варгас (Emily A. Vargas) вивчали проблему навчання дорослих з огляду на військовий контекст. Це дослідження підкреслює важливість безперервного навчання у військовому середовищі, зважаючи на складність і непередбачуваність сучасного оперативного ландшафту. Автори наголошують, що успішне навчання, а також здатність застосовувати отримані знання в реальних військових умовах, є ключовими факторами військової освіти сьогодення. Дослідники проаналізували мотиваційні чинники навчання дорослих військових, урахували контекстуальні та соціальні фактори, роль сучасних технологій, ефективні підходи до оцінювання. Вони зазначають, що ефективне навчання відбувається у динамічному, інтерактивному та адаптивному середовищі, однак систематичні оцінки потреб застосовуються у військовій сфері нерівномірно. Додатково, фактори, пов'язані з різноманітністю, інклюзією, підтримкою інструкторів та реакцією на стрес, суттєво впливають на результати навчання. Технології навчання, зокрема генеративний штучний інтелект, відкривають нові можливості, але вимагають системного підходу для масштабного покращення результатів. Також зазначимо, що науковці акцентують увагу на необхідності удосконалення об'єктивних методів оцінювання компетентностей, зокрема таких, як адаптивність і креативність, що стають все більш актуальними.

Отже, проведений науковий пошук показав, що у сучасних умовах підготовка офіцерів розвідувальної діяльності набуває особливої актуальності, враховуючи необхідність їхнього безперервного професійного розвитку, що забезпечує ефективне виконання службових обов'язків і успішну кар'єру. Наукові дослідження, зокрема роботи В. Осьодло, О. Капінуса, О. Бойка, О. Діденка, Т. Малярчук, О. Загребельного, . Е. Глейман та Д. Захаракіса підтверджують важливість формування у майбутніх офіцерів загальних і фахових компетентностей, лідерських якостей, професійної суб'єктності, а також розвитку творчих здібностей і самоосвітньої компетентності. Усі ці аспекти є критично важливими для адаптації до складних військових умов і забезпечення високої ефективності в професійній діяльності. Формування готовності до неперервного професійного розвитку майбутніх офіцерів є багатогранним процесом, що вимагає цілісного підходу, зокрема розробки інноваційних методик, інтеграцію комп'ютерних технологій та розвиток професійно-лідерської позиції, що у підсумку сприяє успішній професійній самореалізації офіцерів у військових підрозділах.

Разом з тим встановлено, що проблема формування готовності майбутніх офіцерів розвідувальної діяльності до неперервного професійного розвитку не була предметом окремого наукового дослідження.

1.2. Структура готовності майбутніх офіцерів розвідувальної діяльності до неперервного професійного розвитку

У контексті визначення структури готовності майбутніх офіцерів розвідувальної діяльності до неперервного професійного розвитку особливого значення набуває тлумачення відповідних категорій, їх змістового наповнення з урахуванням специфіки військово-професійної підготовки. Зокрема варто з'ясувати означення понять «готовність», «формування готовності», «неперервний професійний розвиток»,

«готовність до неперервного професійного розвитку», «майбутній офіцер розвідувальної діяльності», що є ключовими для означення провідної дефініції дослідження – формування готовності майбутніх офіцерів розвідувальної діяльності до неперервного професійного розвитку. Розглянемо потрактування кожного з цих понять у науково-педагогічній літературі.

З'ясовано, що дефініція «готовність» увійшла до наукового обігу наприкінці XIX століття завдяки дослідженням у сфері експериментальної психології. У працях таких учених, як О. Кюльпе, К. Макбе, Д. Узнадзе та інших, це поняття розглядалося як психічний стан індивіда, що зумовлює виконання дій певного характеру і спрямованості. Науковці другої половини XX століття, серед яких В. Томас, Ф. Знанецький, Г. Олпорт, Д. Кац і Г. Сміт, доповнили тлумачення цього терміну, визначаючи його як прояв соціально-ціннісної стійкості особистості до зовнішніх і внутрішніх впливів. Така стійкість формується в процесах регуляції та саморегуляції поведінки людини, дозволяючи їй ефективно адаптуватися до змін у навколишньому середовищі та підтримувати власні соціальні й моральні орієнтири [37].

У ході наукового пошуку з'ясовано, що тлумачення готовності подано у довідковій літературі і, зокрема у словниках. Так, у Словнику української мови готовність визначається як «бажання зробити що-небудь», а також як абстрактний іменник до слова «готовий» [71, с. 148]. Разом з тим, встановлено, що поняття «готовність» в українській мові походить від слова «готовий» і в контексті людської діяльності характеризує особливий стан, який формується внаслідок набуття досвіду та навчання [70, с. 368]. У тлумачному словнику А. Івченка це слово розглядається через кілька значень. Зокрема, воно вказує на стан завершення необхідної підготовки для виконання певної дії, виражає згоду або намір до здійснення чогось, а також описує стан, близький до реалізації конкретної дії чи досягнення мети [39, с. 70–71].

Варто зазначити, що поняття готовності широко розкрито у психології. Так, цілісна психологічна готовність до діяльності розглядається як інтегративне утворення, що охоплює сукупність психологічних властивостей і станів особистості, які поділяються на короткочасну та тривалу готовність. Психологічна готовність визначається як фундаментальний чинник будь-якої цілеспрямованої діяльності, її організації, стабільності та результативності. Відповідно, успішність виконання діяльності значною мірою зумовлюється наявністю у особистості сформованих психологічних якостей, зокрема готовності до виконання поставлених завдань. У контексті професійної діяльності готовність охоплює різні аспекти особистості, включаючи когнітивні, емоційні та мотиваційні складники. Формування такої готовності передбачає розвиток самостійності, засвоєння культурних цінностей, активну участь у вирішенні суспільних завдань і розкриття творчого потенціалу особистості [35]. Зауважимо, що вибір професії супроводжується визначенням мети, що полягає в оволодінні сукупністю спеціалізованих знань і практичних умінь, які особа прагне реалізувати впродовж усього життя. Цей процес забезпечується завдяки інтеграції формальної, неформальної та інформальної освіти [62]. Важливим чинником успішної професійної діяльності стає сформованість готовності особистості до безперервного саморозвитку і професійного вдосконалення, що створює основу для її ефективного фахового зростання та адаптації до сучасних викликів.

Установлено, що можна визначити два основні підходи до осмислення психологічної готовності: функціональний та особистісний. У межах функціонального підходу готовність тлумачиться як специфічний стан психічних функцій, що наближається до таких феноменів, як оперативний спокій, передстартовий стан або пильність [68]. Готовність як стан передбачає потенціал особистості досягати певного рівня розвитку, необхідного для успішного виконання завдань, і проявляється як під час виконання, так і після завершення діяльності. Інтенсивність і специфіка

такого стану залежать від індивідуальних характеристик людини, зовнішніх умов і конкретних завдань [35; 41].

Особистісний підхід розглядає психологічну готовність як стійке, багатокомпонентне ієрархічне утворення, що виникає внаслідок підготовки до діяльності. Разом з тим, готовність можна розглядати як інтегральну характеристику, що містить мотиваційний, когнітивний і операційний аспекти. У цьому контексті готовність до діяльності виступає не лише як стан, але й як система психологічних якостей, умінь та навичок, необхідних для професійного успіху [35; 54].

У військовому психологічному словнику термін «готовність до дій» інтерпретується як активний і дієвий стан людини, що характеризується установкою на конкретну поведінку та мобілізацію ресурсів для виконання певного завдання. Водночас «психологічна готовність» визначається як динамічний і цілісний стан особистості, що передбачає внутрішню налаштованість на певну поведінку та мобілізацію сил для активних і доцільних дій. Формування такої готовності потребує не лише знань, умінь і навичок, а й відповідної налаштованості й рішучості до реалізації конкретних завдань. У процесі виконання визначеної діяльності важливу роль відіграють також мотиви та здібності [75]. Цікавим є те, що автор під час визначення зазначених понять вдало комбінує функціональний підхід з елементами особистісного, вказуючи на важливість як зовнішньої активності, так і внутрішніх психологічних характеристик.

Ключовими передумовами для виникнення готовності до дій є розуміння ситуації, усвідомлення відповідальності, а також чітке визначення послідовності та методів досягнення поставленої мети. Натомість байдужість, пасивність, відсутність структурованого плану чи небажання використовувати набутий досвід можуть суттєво ускладнити або навіть загальмувати формування готовності. Неповна сформованість цього стану може призвести до серйозних помилок, неадекватних реакцій або порушень

у функціонуванні психічних процесів, що не відповідатимуть вимогам конкретної ситуації [75].

Згідно з визначенням, наведеним у психологічній енциклопедії, «готовність до дії» трактується як стан мобілізації психофізіологічної системи особистості, що забезпечує оптимальну ефективність у виконанні конкретних завдань [75].

Розглядаючи феномен готовності, можна визначити його як загальний психофізіологічний стан, що інтегрує мотиваційні, пізнавальні, емоційні та вольові характеристики особистості. Такий стан сприяє актуалізації внутрішнього потенціалу та забезпечує спрямованість на виконання визначених дій. Водночас, за твердженням Д. Александрова, готовність є психологічним новоутворенням особистісно-функціонального характеру, що впливає на успішність адаптаційних процесів [8].

У контексті службово-бойової діяльності В. Алещенко, М. Корольчук, В. Стасюк та В. Ягупов вказують, що психологічна готовність характеризується спрямованістю психіки військовослужбовця та її мобілізованістю для подолання бойових труднощів. Це забезпечує високу ефективність виконання завдань, дозволяючи адекватно оцінювати їх складність і значущість [9; 45; 46; 74; 80].

У методичному посібнику «Морально-психологічна готовність військовослужбовців ЗС України до виконання завдань за призначенням: соціальний вимір та прогнозування» підкреслюється, що морально-психологічна готовність являє собою інтегрований стан особистості, що визначає поведінкові реакції у конкретних ситуаціях та є відображенням соціальних установок [55]. О. Колесніченко, Я. Мацегора та В. Воробйова у своїх дослідженнях акцентують увагу на тому, що психологічна готовність військовослужбовців до бойової діяльності в екстремальних умовах розглядається як система внутрішніх потенціалів, що забезпечує результативність виконання завдань навіть за несприятливих обставин професійної діяльності [66].

Стан готовності до діяльності, на думку Н. Пенькової, є складним психологічним утворенням, що має компонентну структуру з функціональною взаємозалежністю. Вчена підкреслює, що для досягнення професійної мети особистість реалізує власні потреби, спираючись на дві групи можливостей: неспецифічні, які формують загальну основу готовності, та специфічні, що забезпечують індивідуальну адаптацію до завдань професійної діяльності [60].

У дослідженнях О. Кокуна психологічна готовність військовослужбовців до екстремальних умов визначається як багатокомпонентне утворення, що формується під впливом професійного досвіду. Це утворення поступово інтегрується у цілісну систему ставлення до особистості та обраної професії, виступаючи основним чинником успішної діяльності в умовах підвищеного ризику [43]. Подібний підхід відображає і позиція І. Ковальської, яка розглядає психологічну готовність як визначальний фактор, що забезпечує здатність виконувати професійні обов'язки в складних умовах, наприклад, під час охорони державного кордону. Особливістю такої діяльності є її непередбачуваність та необхідність оперативного реагування на екстремальні ситуації [42].

Я. Бондаренко звертає увагу на те, що завчасно сформована готовність є ключовою умовою успішного виконання завдань, особливо для фахівців спеціальних підрозділів. Він наголошує, що ступінь готовності залежить від розвитку психологічних компонент, які визначають її рівень [16]. У свою чергу, він акцентує увагу на мотиваційному аспекті формування стану готовності. Він вважає, що усвідомлення мети та завдань є основою для мобілізації психічних ресурсів. Однак, за його словами, надмірна змобілізованість не завжди гарантує ефективність, адже може призводити до втрати рівноваги психічних процесів [16].

У контексті нашого дослідження варто зауважити, що професійна готовність є багатограним і складним станом особистості, що включає

психологічні, теоретико-наукові та практичні рівні, які інтегруються в єдину, надскладну систему [37].

Установлено, що науковці М. Дьяченко та В. Бондаренко виокремлюють два основні типи професійної готовності:

- попередня або завчасна готовність формується під час підготовки фахівця і має статичний характер, охоплює систему стійких компонент, серед яких знання, уміння, навички, здатність до ефективної комунікації, автономність, а також відповідальність, яка передбачає усвідомлення значущості професійної діяльності, її впливу на суспільство й соціальний розвиток. Крім того, ця готовність базується на розумінні наслідків власних дій у контексті інтересів суспільства або певної спільноти;
- безпосередня або ситуативна готовність характеризується динамічністю і залежністю від конкретних умов або обставин професійної діяльності, проявляється безпосередньо в процесі виконання фахових обов'язків і передбачає стабільний психічний і фізичний стан суб'єкта. Для цього типу готовності важливим є оперативне застосування здобутих знань, умінь і навичок з метою вирішення професійних завдань, поставлених перед фахівцем [15; 33].

У ході дослідження встановлено, що професійне самовдосконалення визначається як свідомий і цілеспрямований процес підвищення професійної компетентності й розвитку значущих для професійної діяльності якостей відповідно до суспільних вимог, специфіки професійного середовища та особистих програм розвитку [37].

В основі професійного самовдосконалення лежить подолання внутрішніх суперечностей, що мотивує особистість до досягнення професійної досконалості через зіставлення реального рівня професіоналізму з ідеальним образом професійної майстерності. До характерних ознак професійного самовдосконалення належать самостійність, вмотивованість, ініціативність, усвідомленість, творчий підхід та інтегративність.

Науковець В. Буряк виділяє чотири ключові компоненти готовності до професійного самовдосконалення:

- емоційно-особистісний апарат, що забезпечує цілісність процесу самовдосконалення;
- засвоєну систему знань, умінь і навичок, необхідних для самоосвіти;
- здатність ефективно працювати з різноманітними джерелами соціальної інформації;
- розвинену систему організаційно-управлінських умінь і навичок [20].

Аналізуючи наукові підходи до вивчення поняття готовності, можна стверджувати, що для ефективного формування попередньої готовності до самовдосконалення майбутніх фахівців розвідувальної діяльності, а згодом і їхньої ситуативної готовності, необхідно розробити комплексну систему підготовки. Ця система має бути спрямована на розвиток особистісних цінностей, емоційно-вольової стійкості, когнітивних здібностей, а також на формування системи знань, умінь і навичок. Окрім цього, важливо навчити майбутніх фахівців працювати з інформаційними ресурсами, приймати організаційно-управлінські рішення, управляти часом і здійснювати самоконтроль [56]. Такий підхід забезпечить ґрунтовну підготовку майбутніх фахівців до професійного самовдосконалення в умовах сучасних викликів.

Спираючись на наукові підходи до аналізу поняття готовності зроблено висновок, що ефективне формування початкової готовності до самовдосконалення у майбутніх фахівців розвідувальної діяльності, а також подальшого професійного вдосконалення та ситуативної готовності, вимагає створення комплексної системи підготовки. Така система повинна сприяти розвитку особистісних цінностей, емоційно-вольових якостей, загальних когнітивних здібностей, а також формуванню широкого спектра знань, умінь та навичок. Крім того, вона має забезпечувати здатність

ефективно оперувати інформаційними ресурсами, ухвалювати організаційно-управлінські рішення, застосовувати навички тайм-менеджменту та реалізовувати механізми самоконтролю [56].

У межах освітньої діяльності, яка здійснюється у ВВНЗ, досягнення необхідного рівня формування попередньої професійної готовності можливе завдяки таким ключовим напрямам:

- ефективна взаємодія між здобувачами освіти та науково-педагогічними працівниками, що забезпечує засвоєння навчального матеріалу, розвиток умінь і навичок, передбачених змістом освітнього процесу;
- послідовність і логічна структура навчальних елементів освітньої програми, які визначаються чітким переліком очікуваних результатів навчання та критеріями їхнього оцінювання;
- оновлення форм і методів навчання задля оптимізації організації освітньої діяльності та засвоєння змісту навчання;
- проведення виховних і організаційних заходів, адміністративно-господарської, службово-розпорядчої та контрольно-виконавчої діяльності, які сприяють підтриманню постійної бойової готовності військових підрозділів для виконання поставлених завдань [37].

Особливу увагу слід приділити тому, що кожен із перелічених напрямів відіграє важливу роль у процесі формування професійної готовності майбутніх фахівців розвідувальної діяльності. Кожен із цих аспектів потребує детального аналізу для забезпечення їхньої оптимальної реалізації в освітньому процесі.

На основі аналізу інформаційних та наукових джерел, поняття «готовність» ми будемо розглядати як *інтегральний психофізіологічний стан особистості, що відображає її цілеспрямованість, вмотивованість, усвідомленість, внутрішню налаштованість і здатність до досягнення конкретних результатів виконання поставлених завдань і цілей, реагування на ситуації відповідно до вимог професійної діяльності*. Цей стан

формується під впливом взаємодії мотиваційних, когнітивних та операційно-діяльнісних компонент і може проявлятися як у стійких характеристиках особистості (довготривала готовність), так і в ситуативних умовах (короткочасна готовність). Зазначимо, що готовність виступає результатом процесу підготовки, що базується на набутих знаннях, уміннях, навичках, професійному досвіді та мотиваційній спрямованості, містить здатність ефективно адаптуватися до змін і долати перешкоди у виконанні завдань.

У контексті досліджуваної проблеми, варто розглянути зміст поняття «формування готовності», що є складним і динамічним процесом, який можна охарактеризувати як синергетичну систему, що характеризується такими властивостями, як морфологічність, структурованість, функціональність, генетичність та емерджентність. Центральним елементом цієї системи є здатність випускника закладу освіти демонструвати комплексні кваліфікаційні навички, які є складовою частиною кожного типового завдання професійної діяльності, визначеного в освітньо-кваліфікаційній характеристиці фахівця. Основними теоретичними засадами формування професійної підготовки та технологічного забезпечення її ефективності є відповідність рівня підготовки випускника вимогам ринку праці [76].

Згідно з дослідженнями В. Ягупова, формування є однією з ключових категорій педагогічної науки, що охоплює процес становлення особистості під впливом різних соціальних, економічних, ідеологічних, психологічних та педагогічних чинників. Процеси формування, розвитку та виховання особистості тісно пов'язані між собою і взаємозумовлені [80].

Як зазначає Т. Тесленко, успішна реалізація технологій формування готовності до розв'язання професійних завдань здійснюється шляхом створення та впровадження педагогічних умов, які включають формування освітнього середовища в навчально-професійній діяльності студентів, сприяння розвитку ціннісного ставлення до обраної професії, а також

створення ситуацій «занурення» здобувачів освіти у професійну діяльність. Для цього важливо застосовувати комплексний підхід у роботі викладачів фахових дисциплін, зокрема через проведення інтерактивних тренінгів, майстер-класів та індивідуальних консультацій [76].

Установлено, що формування готовності до професійної діяльності є тісно пов'язаним з процесами розвитку і вдосконалення психічних характеристик індивіда, таких як стани, якості та процеси. Зокрема, С. Максименко і О. Пелех підкреслюють, що готовність до професійної діяльності є цілеспрямованим проявом особистості, що охоплює її переконання, погляди, ставлення, мотиви, почуття, вольові та інтелектуальні якості, а також знання, навички, уміння і настанови [48].

Отже, формування готовності можна розглядати як процес створення необхідних установок, рис особистості та професійної майстерності, які сприяють свідомій і відповідальній підготовці здобувача освіти до виконання професійної діяльності. Формування готовності полягає у створенні системи мотивів, відносин, установок та рис особистості, а також у накопиченні знань, умінь і навичок, що, активізуючись, дозволяють фахівцю ефективно виконувати свої професійні функції. Процес формування готовності до певної діяльності можна поділити на три основні етапи: перший етап включає професійну орієнтацію, другий – формування готовності в процесі навчання, а третій етап полягає у досягненні піку готовності на етапі початку професійної діяльності [19].

На наше переконання, формування готовності є складним і багатофакторним процесом, що охоплює динамічну інтеграцію різних складників особистісного та професійного розвитку індивіда. Центральним елементом формування готовності є здатність особи демонструвати комплексні кваліфікаційні навички, які необхідні для виконання типових завдань у професійній діяльності, визначених у кваліфікаційних характеристиках професії. Теоретичними основами ефективного формування готовності є відповідність рівня підготовки випускників

вимогам сучасного ринку праці. Для цього необхідно впроваджувати комплексний підхід в освітньому процесі, зокрема через інтерактивні тренінги, майстер-класи та індивідуальні консультації, що сприяють розвитку професійної майстерності майбутніх фахівців.

Аналіз і узагальнення поглядів науковців і педагогів до означення таких дефініцій як «готовність», «професійна готовність», «професійне самовдосконалення», «формування готовності» дало можливість з'ясувати суть дефініції «готовність до професійного розвитку майбутніх фахівців розвідувальної діяльності», яку визначаємо як *результат цілеспрямованого, вмотивованого, усвідомленого особистісного і професійного розвитку майбутнього фахівця розвідувальної діяльності шляхом участі в системі формальної, неформальної та інформальної військової освіти з метою самореалізації у професії* [37].

Установлено, що неперервність професійної освіти проявляється у взаємопов'язаності, змістовій цілісності та послідовності всіх етапів професійної підготовки, що враховує сучасні й перспективні соціально-економічні потреби, а також особистісні інтереси й можливості. Особливий акцент на пріоритетності навчання протягом усього життя як ключового аспекту професійного і особистісного зростання фахівців закріплений у положеннях українського законодавства, зокрема в Законі України «Про освіту», який орієнтує освітню систему на поширення ідеї навчання впродовж життя. Так, згідно із Законом України «Про освіту» безперервний професійний розвиток визначено як «безперервний процес навчання та вдосконалення професійних компетентностей фахівців після здобуття вищої та/або післядипломної освіти, що дає змогу фахівцю підтримувати або покращувати стандарти професійної діяльності і триває впродовж усього періоду його професійної діяльності» [62].

Відповідно до Рекомендації ЮНЕСКО щодо технічної та професійної освіти і підготовки фахівців (2015), особлива увага приділяється питанням неперервного професійного навчання та підвищення

кваліфікації. Згідно з положеннями Меморандуму про неперервну освіту Європейського Союзу, безперервна професійна підготовка фахівців включає навчання безпосередньо на робочому місці, постійне вдосконалення професійних знань і навичок, а також можливість здобуття додаткової кваліфікації [17]. Основними завданнями неперервної професійної освіти є розширення можливостей фахівців, сприяння їхній зайнятості, забезпечення доступу до гідної праці та підтримка навчання протягом усього життя. Цей підхід спрямований на розвиток знань, компетентностей і професійних умінь з метою підвищення конкурентоспроможності працівників на ринку праці, забезпечення кар'єрного зростання та адаптації до змін [2].

У Рекомендаціях [2] наголошується на важливості використання інформаційно-комунікаційних технологій як інструменту для організації дистанційного навчання та надання освітніх послуг у режимі онлайн. Цей підхід дозволяє забезпечити доступність професійної освіти незалежно від географічного розташування чи інших обмежень.

Отже, у сучасному суспільстві неперервна освіта може реалізовуватись через різноманітні способи, форми та методи, які адаптуються до потреб учасників освітнього процесу. Зокрема, у Меморандумі про безперервну освіту Європейського Союзу підкреслюється рівноправність неформальних та інформальних форм навчання у системі здобуття освіти, що розширює можливості для професійного вдосконалення [3].

Варто зазначити, що науковці також пропонують своє трактування поняття неперервного професійного розвитку. Наприклад, А. Сбруєва трактує цей процес як безперервний рух від базового професійного рівня до більш високого, який здійснюється через різні види діяльності, спрямовані на вдосконалення знань, навичок, компетентностей та інших особистісних характеристик. Цей процес передбачає індивідуальну освітню діяльність та організовані форми навчання в межах роботи курсів, лабораторій або закладів освіти, які відносяться до формального навчання [69].

У свою чергу, С. Товканець пропонує розглядати професійний розвиток як безперервний та багатогранний процес, що охоплює організацію професійного навчання, сприяє кар'єрному зростанню та передбачає систематичне підвищення кваліфікації [77].

У ході наукового пошуку встановлено, що здатність до неперервного розвитку та самовдосконалення визначається також і як дескриптор Національної рамки кваліфікацій, що підтверджує його значення різних етапах навчання у закладах вищої освіти [57].

Отже, неперервний професійний розвиток можна визначити як цілісний процес постійного вдосконалення професійної майстерності, що відбувається протягом усього періоду професійної діяльності особи. Зазначимо, що такий процес спрямований на оновлення знань, удосконалення умінь, розвиток компетентностей та формування інноваційного підходу до виконання професійних завдань у відповідності до актуальних вимог суспільства та ринку праці.

З огляду на предмет дослідження варто розглянути і зміст поняття готовності до неперервного професійного розвитку. Так, його можна охарактеризувати як інтегративну якість особистості, що виражається у здатності та прагненні до систематичного вдосконалення професійних компетентностей упродовж усього періоду професійної діяльності. Як зазначено вище, готовність є динамічною характеристикою, що формується на основі мотиваційних, когнітивних, емоційно-вольових і діяльнісних компонентів, а також передбачає усвідомлення потреби у власному професійному зростанні, здатність до самостійного навчання, критичне ставлення до отриманих результатів та вміння адаптуватися до нових умов і викликів професійної діяльності.

Зауважимо, що специфіка цього поняття полягає у його багатовимірності, оскільки воно охоплює як внутрішню, так і зовнішню готовність індивіда. Так, внутрішня готовність пов'язана з особистісними якостями, такими як мотивація до навчання, здатність до самоаналізу і

самоконтролю, розвиток рефлексивних здібностей. У той час зовнішня готовність визначається умовами професійного середовища, доступністю можливостей для навчання, підтримкою з боку організацій та суспільства.

Готовність до неперервного професійного розвитку також відображає здатність особи інтегрувати знання, уміння та навички, отримані в різних формах навчання (формальне, неформальне та інформальне), для забезпечення високої професійної продуктивності.

Аналіз наукових праць дозволив узагальнити базовий перелік індикаторів готовності до неперервного професійного розвитку, а саме:

- усвідомлення важливості неперервного професійного розвитку для досягнення високого рівня професійної компетентності;
- сформована внутрішня мотивація до постійного самовдосконалення та самореалізації;
- наявність систематизованих знань з основ професійної діяльності, зокрема методів збору, аналізу та інтерпретації інформації;
- розвиненість аналітичного мислення, здатність до критичного оцінювання нових знань та їх адаптації до професійних умов;
- сформованість професійних умінь і навичок;
- здатність до самостійного визначення цілей професійного розвитку та побудови індивідуальної траєкторії;
- володіння професійно важливими якостями особистості (цілеспрямованість, впевненість, відповідальність, стресостійкість, дисциплінованість та ін.) здатність до самоаналізу, оцінки власних професійних досягнень та визначення шляхів подальшого вдосконалення.

До основних характеристик також варто додати здатність здійснювати пошук, відбір і обробку інформації з різноманітних джерел, аналізувати й інтерпретувати її відповідно до умов розвитку цифрової економіки. Важливими аспектами є усвідомлення і прийняття ідей безперервної самоосвіти та професійного саморозвитку. Особливе значення

має потреба в саморефлексії, розвиток культури рефлексивного аналізу, а також уміння формувати власний стиль економічної поведінки, адаптований до сучасних умов і вимог.

Зважаючи на викладене вище у нашому дослідженні ми будемо розуміти готовність до неперервного професійного розвитку як інтегративну якість особистості, що виражається в здатності та прагненні постійно удосконалювати професійні компетентності через систематичне навчання, саморозвиток та практичну діяльність.

Для того щоб визначити поняття «готовності майбутніх офіцерів розвідувальної діяльності до неперервного професійного розвитку», а також обґрунтувати її структуру, маємо з'ясувати суть дефініцій «розвідувальна діяльність» і «майбутній офіцер розвідувальної діяльності». З'ясовано, що поняття розвідувальної діяльності, що розкрито у Законі України «Про розвідку», згідно з яким така діяльність визначена як «система розвідувальних заходів, що проводяться розвідувальними органами України для виконання покладених на ці органи завдань та здійснення визначених цим Законом функцій» [62]. А от аналіз професійного стандарту офіцера тактичного рівня збройних сил України [65] дав змогу з'ясувати, що майбутній офіцер розвідувальної діяльності – це курсант ВВНЗ, який здобуває спеціалізовану освіту, знання, навички, оволодіває компетентностями, необхідними для виконання професійних завдань у галузі розвідки. Разом з тим варто зазначити, що офіцери тактичного рівня мають бути здатні здійснювати професійну діяльність відповідно до службових обов'язків, бути лідером у військовому колективі, приймати рішення відповідно вимог керівних документів та критичного аналізу обстановки, нести за них відповідальність, відповідати за підлеглих в ході бойового застосування підрозділу та у повсякденній діяльності. Це підкреслює необхідність неперервного професійного розвитку впродовж військової кар'єри.

Зважаючи на викладене вище, можемо визначити структуру готовності майбутніх офіцерів розвідувальної діяльності до неперервного професійного розвитку, що представлена схематично (Рис. 1.1.).

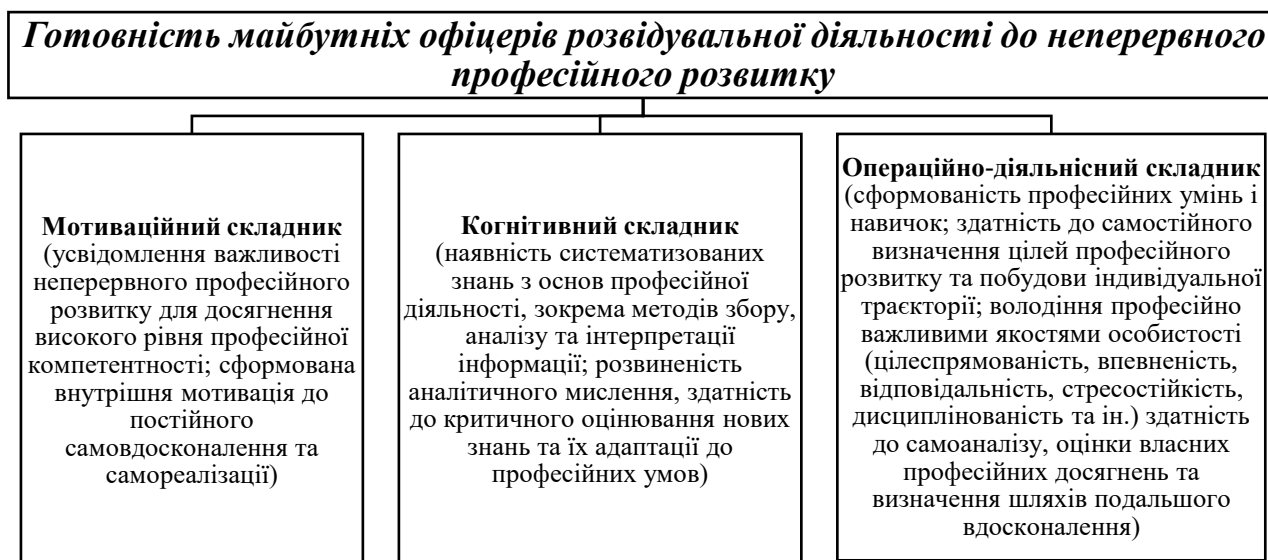


Рис. 1.1. Структура готовності майбутніх офіцерів розвідувальної діяльності до неперервного професійного розвитку

Мотиваційний складник, на наше переконання, є фундаментальним для забезпечення постійного прагнення до професійного розвитку. Усвідомлення майбутніми офіцерами значущості безперервного навчання сприяє формуванню високого рівня внутрішньої мотивації, яка є рушійною силою для досягнення професійної компетентності. Сформована внутрішня мотивація до самовдосконалення гарантує здатність офіцерів адаптуватися до змін у професійному середовищі та брати відповідальність за самореалізацію у професійній діяльності.

Когнітивний складник зосереджений на наявності у майбутніх офіцерів необхідного обсягу теоретичних і практичних знань, які є базовими для професійної діяльності. Зокрема, важливою є здатність працювати з інформацією, що включає методи її збору, аналізу та інтерпретації.

Розвинене аналітичне мислення та здатність до критичного оцінювання нових знань забезпечують професіоналізм у прийнятті рішень.

Операційно-діяльнісний складник спрямований на розвиток професійних умінь і навичок, які є основою для ефективного виконання службових завдань. Це зокрема здатність до самостійного визначення цілей професійного розвитку, побудови індивідуальної траєкторії, а також володіння ключовими особистісними якостями (цілеспрямованість, стресостійкість, дисциплінованість тощо). Важливим є також здатність до самоаналізу, що дозволяє оцінити власні досягнення і визначити шляхи для подальшого вдосконалення. Окремо хочемо зробити акцент на тому, що у контексті професійної діяльності офіцерів розвідки процеси самоаналізу, критичного оцінювання результатів роботи та визначення шляхів удосконалення інтегровані до операційно-діялісного складника. Така інтеграція дозволяє уникнути дублювання функцій і робить структуру моделі більш цілісною та практичною.

Науковий пошук показав, що під час навчання у ВВНЗ майбутні офіцери розвідки проходять професійну підготовку з метою формування готовності виконувати такі професійні функції як: загальновійськові, тактичні, військово-спеціальні, адміністративно-управлінські, психолого-педагогічні та інші. З огляду на обмеженість доступу до відповідного професійного стандарту, ми у дисертації не будемо докладно зупинятись на змісті визначених компетентностей і професійних функції. Поміж іншого окремо наголосимо, що майбутні офіцери розвідувальної діяльності мають знати методики саморозвитку і самоосвіти протягом життя, порядку використання передового досвіду професійної діяльності; уміти визначати напрями вдосконалення своїх фахових, методичних та фізичних навичок, а також здійснювати організацію та керівництво професійним розвитком осіб та груп [65].

На основі вивчення нормативно-правових документів, довідникової і наукової літератури, професійних стандартів нами було сформульовано

основне поняття дослідження, а саме: *формування готовності майбутніх офіцерів розвідувальної діяльності до неперервного професійного розвитку* — це комплексний педагогічний організаційний процес, спрямований на розвиток у майбутніх військовослужбовців знань, умінь і навичок, досвіду, стійкої мотивації для неперервного професійного зростання. Цей процес передбачає формування у майбутніх офіцерів рефлексивного ставлення до власної професійної діяльності, розвиток пізнавальної активності, емоційної стійкості, здатності до саморегуляції та прийняття рішень в умовах динамічного і складного професійного середовища.

На основі результатів наукового пошуку та визначення структури готовності до неперервного професійного розвитку, а також визначення змісту поняття формування зазначеної готовності, варто розробити схему формування готовності майбутніх офіцерів розвідувальної діяльності до неперервного професійного розвитку (рис. 1.2.).

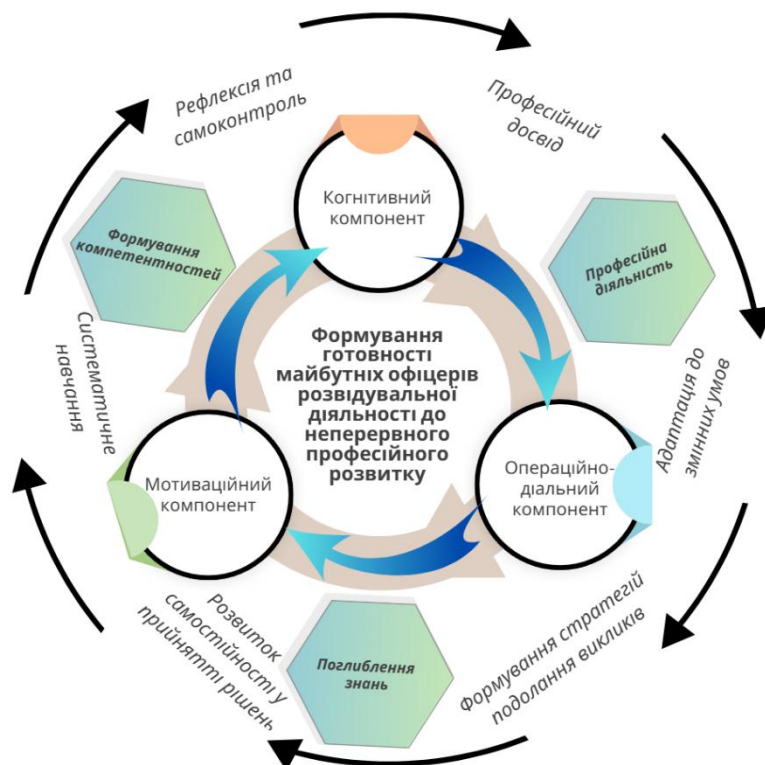


Рис. 1.2. Схема формування готовності майбутніх офіцерів розвідувальної діяльності до неперервного професійного розвитку

Оскільки це процес базується на комплексній підготовці, що передбачає синергію мотиваційного, когнітивного та операційно-діяльнісного компонент, інтегрування набутих знань, навичок і вмінь у систему професійної діяльності, а також розвиток здатності адаптуватися до змінних умов, приймати самостійні рішення, оцінювати нові виклики та формувати ефективні стратегії їхнього подолання.

Когнітивний компонент забезпечує розвиток інтелектуального складника діяльності, що передбачає засвоєння теоретичних знань, формування аналітичного мислення та навичок оцінки інформації. Саме завдяки когнітивному аспекту майбутні офіцери здатні розуміти складні ситуації, прогнозувати можливі сценарії розвитку подій та приймати обґрунтовані рішення. Він є основою для подальшого професійного зростання, оскільки дозволяє накопичувати знання та інтегрувати їх у практичну діяльність.

Мотиваційний компонент визначає внутрішню готовність особистості до саморозвитку та активного оволодіння новими компетентностями. Висока мотивація сприяє систематичному навчанню, розвитку самостійності у прийнятті рішень та підвищенню професійної самосвідомості. Без належного рівня мотивації навіть високий рівень знань та навичок не гарантує ефективної професійної діяльності, оскільки відсутність внутрішньої зацікавленості може призводити до втрати готовності до адаптації та вдосконалення.

Операційно-діяльнісний компонент відображає практичний аспект професійної підготовки, що передбачає формування стратегії подолання викликів, адаптацію до змінних умов та ефективне застосування отриманих знань у реальній діяльності. Він забезпечує здатність до самостійного вирішення складних ситуацій у динамічному середовищі. Практична реалізація цього компонента передбачає не лише виконання завдань відповідно до існуючих стандартів, а й прояв ініціативи, гнучкості та здатності швидко орієнтуватися в нових умовах.

Сукупність зазначених компонент у поєднанні з рефлексією, самоконтролем, професійним досвідом та систематичним навчанням створює цілісну модель професійного розвитку офіцерів розвідувальної діяльності. Взаємозв'язок між цими складовими забезпечує безперервний характер вдосконалення компетенцій, що є необхідним для ефективного виконання службових обов'язків в умовах високої невизначеності та оперативних змін.

Основними чинниками формування такої готовності є професійний досвід, систематичне навчання, набуття компетентностей, актуалізація внутрішнього потенціалу та мотивації до саморозвитку.

Готовність до неперервного професійного розвитку майбутнього офіцера розвідувальної діяльності є невід'ємним складником його професійної ідентичності та інтегрує здатність до самонавчання, рефлексії й інноваційного мислення, що забезпечує стійкість, адаптивність і результативність у контексті сучасних викликів службово-бойової діяльності.

Висновки до розділу 1

Аналіз наукових досліджень, у яких часткового розкрито проблему формування готовності майбутніх офіцерів до неперервного професійного розвитку в освітньому процесі ВВНЗ доводить важливість комплексного підходу до неї. Дослідження показало, що існує значна кількість наукових праць, у яких акцентовано увагу на різноманітних аспектах підготовки офіцерів. Так, у науково-педагогічній думці вже розкрито питання професійної суб'єктності як ключового чинника неперервного становлення майбутніх офіцерів, проаналізовано розвиток самостійності, рефлексивності, мотивації до самонавчання. Окремим аспектом формування готовності майбутніх офіцерів до неперервного професійного розвитку і кар'єрного зростання визначається лідерська компетентність як

інтегральний складник професійної діяльності, що передбачає когнітивний, мотиваційний та поведінковий аспекти.

Окремим напрямом досліджень є вивчення методологічних та методичних підходів до професійної підготовки майбутніх офіцерів, що ґрунтуються на компетентнісному, системному, контекстному та суб'єктно-діяльнісному підходах, які забезпечують цілісне формування необхідних професійних і особистісних якостей. Важливим елементом цього процесу є творчий підхід до професійного розвитку, що зумовлює необхідність формування у майбутніх офіцерів креативності, ініціативності та адаптивності як важливих чинників успішної професійної діяльності у змінних та непередбачуваних умовах сучасного військового середовища.

Установлено, що у наукових публікаціях частково розкрито питання формування самоосвітньої компетентності, розвиток якої розглядається як необхідна умова для ефективного навчання впродовж усієї військової кар'єри, що передбачає використання сучасних освітніх технологій, дистанційного навчання та цифрових ресурсів. Дослідники також підкреслюють значущість психологічної підготовки, оскільки професійна діяльність офіцерів потребує високого рівня стресостійкості та здатності до швидкого прийняття рішень у критичних ситуаціях.

Водночас важливим аспектом наукових розвідок є аналіз міжнародного досвіду у сфері військової освіти, що дозволяє виявити ефективні практики, зокрема адаптацію до стандартів НАТО, використання проблемного навчання, інтеграцію сучасних освітніх технологій та розробку нових форм і методів професійної підготовки.

Узагальнення і систематизація наукових праць з питань підготовки офіцерів ЗСУ до неперервного розвитку довели, що цей процес є багатокомпонентним і динамічним, охоплює розвиток особистісних, професійних і когнітивних характеристик військовослужбовців.

У ході дослідження було уточнено базові поняття, а саме «готовність», «формування готовності», «неперервний професійний

розвиток», «готовність до неперервного професійного розвитку», «майбутній офіцер розвідувальної діяльності».

Сформульовано авторське визначення провідної дефініції дослідження «формування готовності майбутніх офіцерів розвідувальної діяльності до неперервного професійного розвитку» як комплексний педагогічний організаційний процес, спрямований на розвиток у майбутніх військовослужбовців знань, умінь і навичок, досвіду, стійкої мотивації для неперервного професійного зростання. Цей процес передбачає формування у майбутніх офіцерів рефлексивного ставлення до власної професійної діяльності, розвиток пізнавальної активності, емоційної стійкості, здатності до саморегуляції та прийняття рішень в умовах динамічного і складного професійного середовища.

У результаті проведеного аналізу з'ясовано, що готовність формується через взаємодію мотиваційних, когнітивних та операційних компонент. Вона може проявлятися як у стійких характеристиках особистості (довготривала готовність), так і в ситуативних умовах (короткочасна готовність). Важливою умовою її формування є набутий професійний досвід, знання, уміння, навички, а також мотиваційна спрямованість.

Визначено, що складниками готовності майбутніх офіцерів розвідувальної діяльності до неперервного професійного розвитку є мотиваційний (усвідомлення важливості неперервного професійного розвитку для досягнення високого рівня професійної компетентності; сформована внутрішня мотивація до постійного самовдосконалення та самореалізації), когнітивний (наявність систематизованих знань з основ професійної діяльності, зокрема методів збору, аналізу та інтерпретації інформації; розвиненість аналітичного мислення, здатність до критичного оцінювання нових знань та їх адаптації до професійних умов), операційно-діяльнісний (сформованість професійних умінь і навичок; здатність до самостійного визначення цілей професійного розвитку та побудови

індивідуальної траєкторії; володіння професійно важливими якостями особистості (цілеспрямованість, впевненість, відповідальність, стресостійкість, дисциплінованість та ін.) здатність до самоаналізу, оцінки власних професійних досягнень та визначення шляхів подальшого вдосконалення).

Формування зазначеної готовності забезпечується взаємодією цих складників. Інтелектуальний розвиток, внутрішня мотивація та здатність до практичного застосування знань у змінних умовах сприяють ефективному виконанню поставлених освітніх, а у подальшому, професійних завдань. Систематичне навчання, рефлексія, самоконтроль та набуття практичного досвіду створюють умови для безперервного професійного розвитку, що є критично важливим для адаптації до сучасних викликів військової діяльності.

Основний зміст розділу представлено в авторських наукових працях [26; 36; 37].

Список використаних джерел до розділу 1

1. Adult Learning in the Military Context / eds.: Margaret E. Beier, Emily A. Vargas. Washington, DC : The National Academies Press, 2024. 335 p. URL: 10.17226/27959 <https://nap.nationalacademies.org/catalog/27959/adult-learning-in-the-military-context>
2. European Communities : A Memorandum on Lifelong Learning, issued in 2000. URL : <https://www.uil.unesco.org/en/articles/european-communities-memorandum-lifelong-learning-issued-2000>
3. Final Report containing a draft text of the Recommendation on Adult Learning and Education. URL : <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000371420>
4. Gleiman A., Zacharakis J. Continuing Professional Education in the Military. *New Directions for Adult and Continuing Education*. 2016. Pp. 81–90. URL:

<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1002/ace.20197>

5. Johansen Rino, Sookermany Anders, Isaksen Geir. Twisting the Pedagogy in Military Education – Experiences Drawn from a Problem-based Teaching Approach at the Norwegian Defence University College. *Transformations of the Military Profession and Professionalism in Scandinavia* / Obling Roelsgaard, Tillberg Victor. 2021. URL : <https://press.sjms.nu/site/chapters/e/10.31374/book2-k/>

6. Kim M., Kim S. The actual condition and improvement of continuing education program for military personnel. *Journal of Advances in Military Studies*. 2023. № 6 (3). Pp. 1–28. <https://doi.org/10.37944/jams.v6i3.201>

7. Zacharakis J., Van Der Werff J. A. The future of adult education in the military. *New Direction for Adult and Continuing Education*. 2012. № 136. Pp. 89–93. <https://doi.org/10.1002/ace.20038>

8. Александров Д. О. Формування психологічної готовності працівників органів внутрішніх справ до дій в екстремальних ситуаціях затримання озброєного злочинця : наук.-практ. посіб. Чернівці : Чернівець. нац. ун-т, 2013. 96 с.

9. Алещенко В. І. Психологічне забезпечення миротворчої діяльності військовослужбовців Збройних Сил України : монографія. Харків : ХУПС, 2008. 238 с.

10. Аніщенко В., Разумейко Н. Формування професійної компетентності офіцерів сектору безпеки та оборони України на основі використання інтерактивних методів навчання. *Вісник Національного університету «Чернігівський колегіум» імені Т. Г. Шевченка. Сер.: Педагогічні науки* : зб. наук. пр. / Нац. ун-т «Чернігівський колегіум» ім. Т. Г. Шевченка ; редкол.: М. О. Носко (голов. ред.) та ін. Чернігів, 2022. Т. 174, № 18. С. 98–103. URL: <https://visnyk.chnpu.edu.ua/index.php/visnyk/article/view/38>

11. Бакуменко Р. О. Розвиток професійної компетентності офіцерів інформаційно-аналітичного забезпечення оперативно-тактичного рівня як психолого-педагогічна проблема. *Інноваційна педагогіка* : наук. журн. / Причорномор. наук.-дослід. ін-т економіки та інновацій ; редкол.: Н. М. Благун та ін. Херсон, 2020. Вип. 22, т. 1. С. 81–87. DOI <https://doi.org/10.32843/2663-6085/2020/22-1.18>

12. Богданюк О. Професійна компетентність майбутніх офіцерів прикордонників – основа якісної підготовки до службової діяльності. *Науковий вісник Ужгородського університету. Сер.: Педагогіка. Соціальна робота* : зб. наук. пр. / ДВНЗ «Ужгородський нац. ун-т» ; редкол.: О. Бартош (голов. ред.) та ін. Ужгород, 2013. Вип. 29. С. 27–29. URL: <https://dspace.uzhnu.edu.ua/jspui/bitstream/lib/366/1/%d0%9f%d0%a0%d0%9e%d0%a4%d0%95%d0%a1%d0%86%d0%99%d0%9d%d0%90%20%d0%9a%d0%9e%d0%9c%d0%9f%d0%95%d0%a2%d0%95%d0%9d%d0%a2%d0%9d%d0%86%d0%a1%d0%a2%d0%ac%20%d0%9c%d0%90%d0%99%d0%91%d0%a3%d0%a2%d0%9d%d0%86%d0%a5%20%d0%9e%d0%a4%d0%86%d0%a6%d0%95%d0%a0%d0%86%d0%92-.pdf>

13. Бойко О. В. Теорія і методика формування лідерської компетентності офіцерів Збройних сил України : монографія. Житомир : Вид. О. О. Євенок, 2020. 667 с.

14. Бондаренко А. П., Пікус Д. Л. Інтенсивна перепідготовка офіцерів запасу, що призвані за мобілізацією: досвід, виклики, перспективи. *Теорія та методика навчання та виховання* : зб. наук. пр. / Харків. нац. пед. ун-т ім. Г. С. Сковороди ; редкол.: О. М. Іонова (голов. ред.) та ін. Харків, 2023. № 55. С. 7–17. URL: <https://doi.org/10.34142/23128046.2023.55.01>

15. Бондаренко В. В. Модель психологічної готовності працівника підрозділу патрульної поліції до службової діяльності. *Юридична психологія*. 2017. № 2 (21). С. 87–99. URL: <https://psychped.navs.edu.ua/index.php/psychped/article/view/680>

16. Бондаренко Я. Г. Психологічна готовність фахівців спеціальних підрозділів МВС України до виконання професійних задач різного рівня складності : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.06. Харків, 2010. 219 с.
17. Боярська-Хоменко А. В. Розвиток професійної освіти дорослих у країнах Центральної та Східної Європи : дис. ... д-ра пед. наук : 13.00.04 – теорія та методика проф. освіти. Хмельницький, 2020. 525 с.
18. Боярська-Хоменко А. В., Риндін Ю. І. Роль коучингу у формуванні військового лідерства майбутніх офіцерів розвідки. *Теорія та методика навчання та виховання* : зб. наук. пр. / Харків. нац. пед. ун-т ім. Г. С. Сковороди ; редкол.: О. М. Іонова (голов. ред.) та ін. Харків, 2024. № 56. С. 22–36. DOI: <https://doi.org/10.34142/23128046.2024.56.02>
19. Броннікова В. Б. Формування готовності майбутнього педагога : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.04. Київ, НАПН України. Київ, 2018. 313 с.
20. Буряк В. Умови та засоби самоосвіти студентів. *Вища школа*. 2002. № 6. С. 18–27.
21. Великий тлумачний словник сучасної української мови / уклад. і голов. ред. В. Т. Бусел. Київ ; Ірпінь : Перун, 2005. 1728 с.
22. Вітченко А. Коучинг у системі професійної підготовки офіцера-лідера. *Військова освіта* : зб. наук. пр. / Нац. ун-т оборони України ; редкол.: В. І. Осьодло (голова) та ін. Київ, 2024. № 1 (49). С. 18–29. URL: <https://doi.org/10.33099/2617-1783/2024-49/18-29>
23. Вітченко А. О., Осьодло В. І. Розвиток системи вищої військової освіти України в контексті сучасних трансформаційних змін. *Наука і оборона* / Нац. ун-т оборони України ім. Івана Черняховського ; редкол.: Б. Семон (голов. ред.) та ін. Київ, 2019. № 2. С. 44–50. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/naui_o_2019_2_10
24. Волянюк Н.Ю., Ложкин Г. В. Интегративные психические процессы регулирования деятельности. *Вісник Національного технічного університету України «Київський політехнічний інститут»*. Сер.: Філософія. Психологія. Педагогіка : зб. наук. пр. / Нац. техн. ун-т України

«Київський політехнічний інститут» ; редкол.: Б. В. Новіков (голов. ред.) та ін. Київ, 2015. № 3 (45). С. 57– 65. URL: <http://journal-phipsyped.kpi.ua/article/view/59804>

25. Воронін А. І. Ключові компетентності офіцера-лідера. *Психолого-педагогічні проблеми вищої і середньої освіти в умовах сучасних викликів: теорія і практика* : матеріали VI Міжнар. наук.-практ. конф., Харків, 20–21 трав. 2022 р. / Харків. нац. пед. ун-т ім. Г. С. Сковороди та ін. ; за ред. А. В. Боярської-Хоменко, О. В. Попової. Харків, 2022. С. 482–485. URL: <https://dspace.hnpu.edu.ua/server/api/core/bitstreams/7a346929-4b23-4e48-b3b7-9aec61bcd731/content>

26. Воронін А. І., Зелений І. І. Акмеологічний аспект формування лідерської компетентності майбутніх офіцерів у світовій науковій думці. *Духовно-інтелектуальне виховання і навчання молоді в XXI столітті* : міжнар. зб. ст. / Харків. нац. пед. ун-т ім. Г. С. Сковороди та ін. ; за заг. ред. В. П. Баби́ча, Л. С. Рибалко. Харків, 2019. С. 646–649. URL: <https://ol.world-ontology.org/wp-content/uploads/2023/02/36-IV161-Воронін.pdf>

27. Гнидюк О. П. Педагогічні умови і модель системи неперервної фізичної підготовки офіцерів-прикордонників на тактичному та оперативному рівнях військової освіти. *Теорія і методика професійної освіти* : електрон. наук. фах. вид. / Ін-т проф.-техн. освіти НАПН України ; М. А. Пригодій (голов. ред.) та ін. Київ, 2022. Вип. 53, т. 1. С. 113–117. URL: http://www.innovpedagogy.od.ua/archives/2022/53/part_1/21.pdf

28. Діденко О. В. Особливості впровадження компетентнісного підходу у професійну підготовку майбутніх офіцерів у ВНЗ. *Вісник Національної академії Державної прикордонної служби України. Сер.: Педагогічні науки* / Нац. акад. Держ. прикордон. служби України ім. Богдана Хмельницького ; редкол.: О. В. Діденко (голов. ред.) та ін. Хмельницький, 2014. Вип. 3. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vnadps_2014_3_6

29. Діденко О. В. Теоретико-методичні засади формування здатності до професійної творчості в майбутніх офіцерів Державної

прикордонної служби України : автореф. дис... д-ра пед. наук : 13.00.04 – теорія та методика проф. освіти. Луганськ, 2009. 40 с.

30. Діденко О. В. Формування професійної творчості в майбутніх офіцерів Державної прикордонної служби України : монографія. Хмельницький : НАДПСУ, 2009.

31. Діденко О., Шумовецька С. Акмеологічні засади професійного зростання та лідерства майбутніх офіцерів. *Збірник наукових праць Національної академії Державної прикордонної служби України. Сер.: Педагогічні науки* / Нац. акад. Держ. прикордон. служби України ім. Богдана Хмельницького ; редкол.: О. В. Діденко (голов. ред.) та ін. Хмельницький, 2021. № 3 (26). С. 41–53 DOI: <https://doi.org/10.32453/pedzbirnyk.v26i3.878>

32. Дяков С., Генік В., Кирильчук Ю. Особливості формування та структура готовності до професійної діяльності майбутніх офіцерів розвідників. *Physical culture and sport: scientific perspective* : наук. журн. / Хмельниц. нац. ун-т. ; редкол.: Є. О. Павлюк (голов. ред.) та ін. Хмельницький, 2023. № 1. С. 122–129. <https://doi.org/10.31891/pcs.2023.1.19>

33. Дяченко В. І. Готовність до дій у напружених ситуаціях як складова професійної усталеності майбутніх офіцерів української армії. *Військова освіта* : зб. наук. пр. / Нац. ун-т оборони України ; редкол.: В. І. Осьодло (голова) та ін. Київ, 2013. № 2. С. 74–83. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/vios_2013_2_11

34. Загребельний О. О. Формування готовності майбутніх офіцерів до професійної самореалізації в роботі з особовим складом у вищих навчальних закладах зі специфічними умовами навчання : дис. ...д-ра філософії : 011 –освітні, пед. науки. Харків, 2021. 317 с.

35. Запорожцева Г. Є. Психологічний аналіз професійної діяльності дільничного інспектора міліції та визначальні умови її удосконалення : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.06 / Нац. акад. внутр. справ України. Київ, 2002. 235 с.

36. Зелений І. І. Реалізація принципу неперервності у контексті трансформації системи військової освіти. *Засоби навчальної та науково-дослідної роботи* : зб. наук. пр. / Харків. нац. пед. ун-т ім. Г. С. Сковороди ; редкол.: О. О. Матвєєва (голов. ред.) та ін. Харків, 2023. Вип. 61. 19–29. DOI: <https://doi.org/10.34142/2312-1548.2023.61.02>

37. Зелений І. І. Суть поняття готовності до професійного самовдосконалення майбутніх фахівців розвідувальної діяльності. *Психолого-педагогічні проблеми вищої і середньої освіти в умовах сучасних викликів: теорія і практика* : матеріали VI Міжнар. наук.-практ. конф., Харків, 20–21 трав. 2022 р. / Харків. нац. пед. ун-т ім. Г. С. Сковороди та ін. ; за ред. А. В. Боярської-Хоменко, О. В. Попової. Харків, 2022. URL: <https://dspace.hnpu.edu.ua/server/api/core/bitstreams/b5412130-aa63-4faa-92ad-4571c06e6866/content>

38. Зіборєва О. Б. Освіта упродовж військової кар'єри як принцип підготовки кадрів для збройних сил України: правові аспекти. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2021. № 7. С. 162–164. DOI <https://doi.org/10.32782/2524-0374/2021-7/39>

39. Івченко А. О. Тлумачний словник української мови. Харків : Фоліо, 2002. 540 с. (Бібліотека державної мови).

40. Капінус О. С. Методологія, теорія і методика формування професійної суб'єктності майбутніх офіцерів Збройних Сил України : монографія. Житомир : Вид. О. О. Євенок, 2020. 600 с.

41. Керницький О. М. Морально-психологічна підготовка військовослужбовців та проблеми вищої військової школи. *Військова освіта* : зб. наук. пр. / Нац. ун-т оборони України ; редкол.: В. І. Осьодло (голов. ред.) та ін. Київ, 2003. № 12. С. 45–53.

42. Ковальська І. Е. Формування психологічної готовності членів громадських формувань до охорони державного кордону : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.09. Хмельницький, 2009. 238 с.

43. Кокун О. М. Психологія професійного становлення сучасного фахівця : монографія. Київ : Інформ.-аналіт. агентство, 2012. 200 с.
44. Кондрашова Л. В. Морально-психологічна готовність студента до вчительської діяльності. Київ : Вища школа, 1987. С. 40.
45. Корольчук М. С., Крайнюк М. С. Соціально-психологічне забезпечення діяльності в звичайних та екстремальних умовах : навч. посіб. Київ : Ніка-Центр, 2006. 576 с.
46. Корольчук М. С., Крайнюк В. М. Теорія і практика професійного психологічного відбору : навч. посіб. Київ : Ніка-Центр, 2006. 536 с.
47. Лісніченко Ю. М. Теоретичні основи підготовки майбутніх офіцерів до професійної діяльності у процесі вивчення фахових дисциплін. *Науковий вісник Ужгородського університету. Сер.: Педагогіка. Соціальна робота* : зб. наук. пр. / ДВНЗ «Ужгородський нац. ун-т» ; редкол.: О. Бартош (голов. ред.) та ін. Ужгород, 2013. Вип. 29. С. 90–94. URL: <https://dspace.uzhnu.edu.ua/jspui/bitstream/lib/392/1/%D0%A2%D0%95%D0%9E%D0%A0%D0%95%D0%A2%D0%98%D0%A7%D0%9D%D0%86%20%D0%9E%D0%A1%D0%9D%D0%9E%D0%92%D0%98%20%D0%9F%D0%86%D0%94%D0%93%D0%9E%D0%A2%D0%9E%D0%92%D0%9A%D0%98%20%D0%9C%D0%90%D0%99%D0%91%D0%A3%D0%A2%D0%9D%D0%86%D0%A5%20%D0%9E%D0%A4%D0%86%D0%A6%D0%95%D0%A0%D0%86%D0%92.pdf>
48. Максименко С. Д., Пелех, О. М. Фахівця потрібно моделювати (наукові основи готовності випускника педвузу до педагогічної діяльності). *Рідна школа*. 1994. № 3/4. № 6–10.
49. Малхазов О. Р. Розвиток емоційної стійкості осіб, що переживають наслідки травматичних подій : монографія. Кропивницький : Імекс-ЛТД, 2022. 215 с.
50. Малярчук Т. Ю. Розвиток самоосвітньої компетентності офіцерів Збройних Сил України засобами комп'ютерних технологій : дис.

...канд. пед. наук : 13.00.04 – теорія і методика проф. освіти. Житомир, 2020. 270 с.

51. Машталер А. М. Компоненти розвитку професійної компетентності офіцерів-прикордонників в системі підвищення кваліфікації. *Науковий вісник Ужгородського університету. Сер.: Педагогіка. Соціальна робота* : зб. наук. пр. / ДВНЗ «Ужгородський нац. ун-т» ; редкол.: О. Бартош (голов. ред.) та ін. Ужгород, 2015. Вип. 35. С. 110–112.

52. Медведєв В. С. Проблеми професійної деформації співробітників органів внутрішніх справ: теоретичні та прикладні аспекти. Київ : НАВС України, 1996. 192 с.

53. Мірненко В., Вітер Д., Оліферук В. Трансформація системи військової освіти: основні тенденції та перспективи. *Військова освіта* : зб. наук. пр. / Нац. ун-т оборони України ; редкол.: В. І. Осьодло (голова) та ін. Київ, 2023. № 2 (48). С. 9–17. <https://doi.org/10.33099/2617-1783/2023-48/9-17>

54. Моляко В. О. Психологічна готовність до творчої праці. Київ : Знання, 1989. 48 с.

55. Морально-психологічна готовність військовослужбовців Збройних Сил України до виконання завдань за призначенням: соціальний вимір та прогнозування : метод. посіб. / Н. А. Агаєв та ін. Київ : НДЦ ГП ЗС України, 2018. 72 с.

56. Моренко О. М. Критерії готовності майбутніх соціальних працівників до професійного самовдосконалення. *Збірник наукових праць. Педагогічні науки* / Херсон. держ. ун-т ; редкол.: В. Л. Федяєва (голов. ред.) та ін. Херсон, 2019. № 86. С. 297–302.

57. Національна рамка кваліфікацій. URL : <https://mon.gov.ua/static-objects/mon/sites/1/nrk/2021/11.10/Zvit.pro.samosertyfikatsiyu.NRK-dodatok.1-10.11.pdf>

58. Оніпко В. Професійна культура і компетентність майбутніх офіцерів: взаємозалежність та провідні складники. *Витоки педагогічної*

майстерності : наук. журн. / Полтав. нац. пед. ун-т ім. В. Г. Короленка ; редкол.: М. Гриньова (голов. ред.) та ін. Полтава, 2022. Вип. 29 : Педагогічні науки. С. 169–174. URL: <https://sources.pnpu.edu.ua/issue/view/15825/8813>

59. Осьодло В. І. Психологія професійного становлення офіцера : монографія. Київ : Золоті ворота, 2012. 463 с.

60. Пенькова Н. Є. Психологічна готовність військовослужбовців Національної гвардії України до службово-бойової діяльності у процесі проведення антитерористичної операції : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.09 / Нац. акад. Нац. гвардії України. Харків, 2015. 215 с.

61. Полторак С. Т. Трансформація системи військової освіти України на шляху до досягнення стандартів НАТО. *Наука і оборона*. 2018. № 2. С. 3–10. <http://nio.nuou.org.ua/article/view/163726/211276>

62. Про освіту : Закон України від 5 верес. 2017 р. № 2145-8. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19#Text>

63. Про розвідку : Закон України від 17 верес. 2020 р. № 912-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/912-20#Text>

64. Професійна військова освіта. *Міністерство оборони України* : офіц. веб-сайт. 2022. URL: <https://www.mil.gov.ua/diyalnist/vijskova-osvita-na-tauka/shho-take-profesijna-vijskova-osvita.html>

65. Професійний стандарт офіцера тактичного рівня збройних сил України. Управління діями підрозділів військової розвідки (ВОС 090100, 090200, 091500, 092500, 093000, 093400, 094000, 094001, 094002, 094003) / Командування Сухопутних військ Збройних Сил України. Київ, 2024. 46 с.

66. Психологічна готовність військовослужбовців Національної гвардії України до службово-бойової діяльності поза межами пункту постійної дислокації : монографія / О. С. Колесніченко та ін. Харків : Нац. акад. НГУ, 2016. 335 с.

67. Рибалко Л. С., Черновол-Ткаченко Р. І., Загребельний О. В. Методологія формування готовності майбутніх офіцерів до професійної самореалізації в освітньому процесі. *Адаптивне управління: теорія і*

практика. Сер.: Педагогіка : зб. наук. пр. / Укр. інж.-пед. акад. Харків, 2020. Вип. 9 (17). С. 275–290.

<https://amtp.org.ua/index.php/journal/article/view/256/232>

68. Самойленко О., Лисак П. Психологічна готовність особистості як предмет наукового дослідження. *Збірник наукових праць Національної академії Державної прикордонної служби України. Сер.: Психологічні науки* / Нац. акад. Держ. прикордон. служби України ім. Богдана Хмельницького ; редкол.: О. В. Діденко (голов. ред.) та ін. Хмельницький, 2019. Вип. 2 (13). С. 232–241.

69. Сбруєва А. А. Тенденції реформування середньої освіти розвинених англomовних країн в контексті глобалізації. Суми : Козацький Вал, 2004. 606 с.

70. Словник синонімів української мови : в 2 т. / А. А. Бурячок та ін. Київ : Наук. думка, 2001. Т. 1. 1040 с.

71. Словник української мови : в 11 т. / Акад. наук УРСР, Ін-т мовознавства ; редкол.: І. К. Білодід (голова) та ін. Київ : Наук. думка, 1970–1980. Т. 2 : Г–Ж / ред. т.: П. П. Доценко, Л. А. Юрчук. 1971. 550 с.

72. Собченко Т. М. Неперервне професійне зростання майбутніх офіцерів як психолого-педагогічна проблема. *Молодь і ринок*. 2024. Вип. 11 (231). С. 55–58. DOI: <https://doi.org/10.24919/2308-4634.2024.315270>

73. Стан, проблеми та перспективи трансформації військової освіти в контексті реалізації стандартів НАТО / В. Клачко та ін. *Збірник наукових праць Національної академії Державної прикордонної служби України. Сер.: Педагогічні науки* / Нац. акад. Держ. прикордонної служби України ім. Богдана Хмельницького ; редкол.: О. В. Діденко (голов. ред.) та ін. Хмельницький, 2022. Т. 28, № 1. С. 90–104. URL: <https://dspace.nadpsu.edu.ua/handle/123456789/2517>

74. Стасюк В. В. Психологічне забезпечення діяльності військ (сил) : підручник. Київ : НУОУ, 2014. 504 с.

75. Степанов О. М. Психологічна енциклопедія. Київ : Академвидав, 2006. 424 с.

76. Тесленко Т. В. Формування готовності майбутніх учителів початкової школи до розв'язання типових задач професійної діяльності: автореф. дис. ... канд. пед. наук : 13.00.04 / ДВНЗ «Прикарпат. нац. ун-т ім. Василя Стефаника». Івано-Франківськ, 2017. 20 с.

77. Товканець С. А. Професійний розвиток персоналу як чинник конкурентоздатності підприємства в ринкових умовах. URL : <https://dspace.uzhnu.edu.ua/jspui/bitstream/lib/24206/1/%D0%9F%D0%A0%D0%9E%D0%A4%D0%95%D0%A1%D0%86%D0%99%D0%9D%D0%98%D0%99%20%D0%A0%D0%9E%D0%97%D0%92%D0%98%D0%A2%D0%9E%D0%9A%20%D0%9F%D0%95%D0%A0%D0%A1%D0%9E%D0%9D%D0%90%D0%9B%D0%A3%20%D0%AF%D0%9A%20%D0%A7%D0%98%D0%9D%D0%9D%D0%98%D0%9A%20%D0%9A%D0%9E%D0%9D%D0%9A%D0%A3%D0%A0%D0%95%D0%9D%D0%A2%D0%9E%D0%97%D0%94%D0%90%D0%A2%D0%9D%D0%9E%D0%A1%D0%A2%D0%86%20%20%D0%9F%D0%86%D0%94%D0%9F%D0%A0%D0%98%D0%84%D0%9C%D0%A1%D0%A2%D0%92%D0%90%20%D0%92%20%D0%A0%D0%98%D0%9D%D0%9A%D0%9E%D0%92%D0%98%D0%A5%20%D0%A3%D0%9C%D0%9E%D0%92%D0%90%D0%A5%20.pdf>

78. Уряд ухвалив Концепцію трансформації системи військової освіти за стандартами НАТО. *Урядовий портал* : єдиний веб-портал виконав. влади України. 2023. URL : <https://www.kmu.gov.ua/news/uriad-ukhvalyv-kontseptsiiu-transformatsii-systemy-viiskovoi-osvity-za-standartamy-nato>

79. Формування творчої особистості в процесі навчання: теорія, практика, досвід : моногр. посіб. / Л. В. Кондрашова та ін. Кривий Ріг ; Київ, 2009. 559 с.

80. Ягупов В. В. Військова психологія : підручник. Київ : ТанDEM, 2004. 656 с.

РОЗДІЛ 2. ПЕДАГОГІЧНІ УМОВИ ФОРМУВАННЯ ГОТОВНОСТІ МАЙБУТНІХ ОФІЦЕРІВ РОЗВІДУВАЛЬНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ДО НЕПЕРЕРВНОГО ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ В ОСВІТНЬОМУ ПРОЦЕСІ ВВНЗ

2.1. Система неперервного професійного розвитку офіцерів Збройних Сил України

Сучасний етап розвитку системи військової освіти України характеризується активними перетвореннями, спрямованими на адаптацію до стандартів НАТО. У рамках цих змін Міністерство оборони розробило низку нормативно-правових актів, зокрема «Політику Міністерства оборони у сфері військової освіти», яка визначає стратегічний курс України на інтеграцію в НАТО [61]. Разом з тим для завершення процесів трансформації військової освіти було розроблено комплекс заходів, що здобули свою реалізацію як у теоретичному, так і в практичному аспектах підготовки майбутніх офіцерів. Окрім цього, були внесені зміни до чинного законодавства, що стосується вищої освіти та науково-технічної діяльності.

Зокрема, важливим кроком стало розроблення і затвердження «Концепції трансформації системи військової освіти України», що визначає поточні проблеми в цій сфері та вимагає детального аналізу, з огляду на складні виклики сучасності та потреби національної армії. Основними завданнями є модернізація освітніх програм, підвищення якості підготовки кадрів та забезпечення їх сумісності з міжнародними стандартами. У межах концепції окреслено структуру системи військової освіти, спрямовану на розвиток широкого спектра компетентностей офіцерів [45].

Установлено, що розроблений і затверджений План дій до 2032 року, що є частиною Концепції передбачає виконання ряду важливих завдань, зокрема розробку нових методичних підходів до навчання, підвищення кваліфікації військових кадрів та впровадження інноваційних методів у

процес підготовки майбутніх офіцерів і систему підвищення кваліфікації. Важливим елементом є також систематичний моніторинг реалізації заходів для забезпечення ефективного контролю та коригування стратегії в разі необхідності [45].

У процесі наукового дослідження встановлено, що відповідно до Концепції, передбачено створення багаторівневої системи неперервної професійної військової освіти, яка має відповідати міжнародним стандартам НАТО, кращим національним і світовим практикам, а також враховувати бойовий досвід, що набули ЗСУ під час російсько-української війни. Згідно із зазначеним документом, визначено ряд завдань, серед яких:

- удосконалення правового регулювання в сфері військової освіти;
- розробка та впровадження професійних стандартів на всіх етапах військової освіти (тактичний, оперативний, стратегічний) для Збройних Сил;
- створення та реалізація освітніх програм курсів професійної військової освіти, які ґрунтуються на досвіді країн НАТО, Європейського Союзу та національних бойових дій Збройних Сил та інших підрозділів сил оборони [45].

Особливу увагу слід приділити питанням організації централізованої підготовки офіцерів оперативного та стратегічного рівня Збройних Сил та інших складових сил оборони, що в Концепції трансформації військової освіти підкреслюється як один з найважливіших аспектів [34; 45]. Реалізація цього завдання має бути досягнута через впровадження курсів професійної військової освіти для офіцерів оперативного та стратегічного рівнів, що дозволить здійснити спільну підготовку військовослужбовців ЗСУ та інших підрозділів сил оборони на основі єдиної освітньої програми. Ключовим елементом організації неперервного професійного розвитку офіцерів є створення ефективної матеріально-технічної бази та підготовка науково-

педагогічного персоналу ВВНЗ для реалізації курсів професійної військової освіти, базованих на єдиних освітніх програмах [34].

У процесі аналізу змісту Концепції трансформації системи військової освіти було встановлено, що одним із основних напрямів є реалізація принципу «Освіта протягом усієї військової кар'єри» [45]. Для цього передбачено застосування конкретних методів реалізації, зокрема розробка системи курсів професійної військової освіти та підвищення кваліфікації для військовослужбовців, державних службовців та працівників ЗСУ. Це передбачає визначення чіткої послідовності вивчення курсів, їх регулярності та розробку графіку проведення. Особливу увагу приділено також інтеграції дистанційного навчання, що дозволить значно розширити спектр курсів підвищення кваліфікації для військовослужбовців.

У ході наукового пошуку встановлено, що військова освіта являє собою специфічний вид освітньої діяльності, що спрямований на формування компетентностей, необхідних для здійснення професійної військової діяльності. Її реалізація здійснюється через безперервний інтегрований освітній процес, що забезпечує здобуття відповідних рівнів і ступенів освіти та/або рівнів військової підготовки [61]. У цьому аспекті професійний розвиток офіцерів розвідувальної діяльності можна визначити як динамічний процес неперервного вдосконалення загальних і спеціальних компетентностей, що є критично важливими для якісного виконання поставлених завдань.

Зазначимо, що неперервний професійний розвиток офіцерів розвідки охоплює низку взаємопов'язаних елементів, серед яких провідну роль відіграють здобуття вищої освіти, спеціалізованої військової підготовки, регулярне підвищення кваліфікації, а також неформальна й інформальна освіта. Поруч із цими складниками неперервного професійного розвитку також є практичне навчання, накопичення професійного і бойового досвіду, удосконалення фізичної підготовки, розвиток soft skills, психологічна готовність і технологічна компетентність. Всі ці складники утворюють

єдину систему, спрямовану на формування офіцера, здатного оперативно реагувати на виклики сучасного безпекового середовища.

Отже, професійний розвиток офіцерів розвідувальної діяльності є не лише обов'язковим компонентом їхньої служби, але й важливою умовою забезпечення конкурентоспроможності та ефективності у виконанні завдань. Завдяки цьому процесу офіцери набувають здатності адаптуватися до динамічних змін у середовищі безпеки, долати нові загрози та успішно виконувати покладені на них функції [30].

Проведене наукове дослідження дало змогу визначити, що система військової освіти в Україні складається з таких основних елементів: ступенів і рівнів освіти, галузей знань і спеціальностей, освітніх стандартів, професійних стандартів, освітніх програм, визначених кваліфікацій, ліцензійних умов, а також мережі закладів спеціалізованої військової освіти та інших суб'єктів освітньої діяльності. До складу системи також входять учасники освітнього процесу, органи управління у сфері військової освіти та нормативно-правова база, що регулює всі аспекти їхньої взаємодії [61].

Варто наголосити на тому, що реалізація принципу навчання протягом усього періоду військової служби передбачає функціонування багаторівневої системи військової освіти. Вона інтегрує актуальні знання, що відповідають сучасним вимогам безпеки, практичний досвід планування та проведення операцій, а також новітні методи прийняття рішень. Особливу увагу приділено впровадженню інноваційних підходів до навчання, включно з використанням імітаційного моделювання, сучасних технологій підготовки особового складу різних родів і видів військ. Важливим складником цієї системи є розвиток загальних і професійних компетентностей, що мають ключове значення для адаптації військовослужбовців до складних та динамічних умов служби [62].

Зазначимо, що на сучасному етапі розвитку військової освіти її неперервна структура охоплює широкий спектр етапів підготовки. Серед них виділяються допризовна підготовка, навчання за військово-медициними

та військово-технічними спеціальностями, підготовка осіб на строковій службі та службі за контрактом, здобуття фахової передвищої освіти, вищої освіти, а також підготовка офіцерського складу. До цього переліку входять також професійна військова освіта, підготовка офіцерів запасу, курси перепідготовки і підвищення кваліфікації [61]. У межах предмету дисертації ми зосередимо увагу на аспектах підготовки офіцерів, професійній військовій освіті та програмах підвищення кваліфікації.

Установлено, що процес підготовки майбутніх офіцерів розвідки організовується через інтеграцію формальної та неформальної військової освіти, що знаходить своє відображення в освітніх програмах, створених на основі стандартів вищої освіти та з урахуванням галузі знань і спеціальностей. Формальна освіта забезпечує здобуття таких освітніх ступенів, як бакалавр, магістр, доктор філософії та доктор наук. Неформальна освіта складається з курсів підвищення кваліфікації та професійної військової освіти, що не передбачають присудження академічних кваліфікацій. Завершення цих курсів супроводжується присвоєнням професійних або часткових освітніх кваліфікацій.

Особливо важливо підкреслити значення професійної військової освіти, адже саме на її курсах офіцери розвідки мають можливість упродовж військової кар'єри опановувати різні рівні: тактичний, оперативний, стратегічний. Це дозволяє їм не лише розвивати свої професійні навички, але й адаптуватися до нових викликів, що постають перед сучасними збройними силами.

Отже, підсумовуючи вищезазначене, можна стверджувати, що сучасна система підготовки майбутніх офіцерів розвідки в умовах трансформації військової освіти базується на принципі неперервного професійного розвитку протягом усієї кар'єри. Цей процес гармонійно інтегрує формальну та неформальну освіту. Формальна освіта забезпечує здобуття вищої освіти, тоді як неформальна реалізується через курси професійної військової освіти та підвищення кваліфікації.

Процес здобуття вищої освіти майбутніми офіцерами розвідки відбувається відповідно до освітніх програм, розроблених закладами вищої військової освіти, паралельно з проходженням курсів професійної військової освіти. Варто зазначити, що проходження таких курсів є можливим не лише під час навчання за програмами бакалаврату чи магістратури, але й на основі раніше здобутих ступенів. Це дозволяє забезпечити неперервність освітнього процесу, спрямованого на поступове удосконалення військової майстерності курсантів, а згодом і офіцерів, протягом усієї їхньої професійної діяльності.

Згідно з положеннями Концепції трансформації системи військової освіти, перед присвоєнням чергового військового звання та призначенням на відповідні посади, офіцери розвідки зобов'язані пройти навчання на спеціалізованих курсах професійної освіти або підвищення кваліфікації.

Установлено, що для досягнення освітніх ступенів і опанування тактичного, оперативного чи стратегічного рівнів підготовки офіцери мають змогу обирати варіативні траєкторії професійного розвитку. Наприклад, здобуття ступеня бакалавра передбачає одночасне опанування освітньої програми у ВВНЗ та проходження курсів базового (L-1A) і фахового (L-1B) рівнів професійної військової освіти тактичного спрямування. Ця багаторівнева система дозволяє адаптувати освітній процес до потреб сучасних Збройних сил, забезпечуючи комплексну підготовку кадрів.

Стосовно здобуття ступеня магістра, то його можна отримати відповідно до таких трьох рівнів:

- тактичний;
- оперативний – магістр за спеціальністю «Військове управління (за видами збройних сил)», «Забезпеченні військ (сил)»;
- стратегічний – магістр за спеціальністю «Національна безпека (за окремими сферами забезпечення та видами діяльності)» [35].

У ході наукового пошуку з'ясовано, що особи, які здобули ступінь бакалавра, мають можливість вибудовувати індивідуальні освітні траєкторії,

послідовно здобуваючи ступені магістра за різними спеціальностями або опановуючи програми професійної військової освіти. Розглянемо ці альтернативи більш детально.

Перший варіант передбачає послідовне здобуття ступенів магістра різних рівнів військової освіти шляхом формального навчання у ВВНЗ за відповідними освітніми програмами. Початковим етапом є здобуття ступеня бакалавра, після чого, за бажанням, можна вступити до магістратури тактичного рівня, яка поєднує навчання за освітньою програмою та опанування програми професійної військової освіти командного курсу тактичного рівня (L-1C). Після завершення цього етапу, офіцери розвідки можуть продовжити освіту за програмами професійної військової освіти командно-штабного курсу тактичного рівня (L-2), а також курсу офіцерів об'єднаних штабів оперативного рівня (L-3) [35].

Наступним кроком є навчання в магістратурі оперативного рівня за спеціальностями, такими як «Військове управління (за видами збройних сил)» або «Забезпечення військ (сил)». Після успішного завершення магістерської програми оперативного рівня офіцери можуть перейти до стратегічного рівня освіти, що передбачає опанування курсу професійної військової освіти вищого керівного складу стратегічного рівня (L-4) і навчання в магістратурі стратегічного рівня за спеціальністю «Національна безпека (за окремими сферами забезпечення та видами діяльності)» [35].

У перспективі офіцери мають змогу здобувати наукові ступені доктора філософії та доктора наук або проходити курс професійної військової освіти стратегічного управління вищого рівня та державної політики (L-5). Такий багаторівневий підхід до неперервної професійної підготовки забезпечує поступове вдосконалення компетентностей офіцерів розвідки, спрямоване на досягнення високого рівня професіоналізму, необхідного для виконання завдань на сучасному етапі розвитку Збройних сил [35].

Науковий пошук довів, що другий варіант траєкторії є більш гнучким і передбачає досягнення стратегічного рівня військової освіти кількома

альтернативними шляхами. Зокрема, після здобуття ступеня бакалавра офіцери розвідки можуть проходити курси професійної військової освіти рівнів L-1C, L-2, L-3 та L-4 без обов'язкового навчання в магістратурі тактичного або оперативного рівнів. Такий підхід дозволяє зберігати індивідуальність освітньої траєкторії, надаючи офіцерам можливість вступити до магістратури на будь-якому етапі їхнього кар'єрного зростання [35].

Після завершення курсу L-3 офіцери отримують право вступати до магістратури за спеціальностями, такими як «Військове управління (за видами збройних сил)» або «Забезпечення військ (сил)». Крім того, після завершення курсу L-4 вони можуть вступити на навчання за спеціальністю «Національна безпека (за окремими сферами забезпечення та видами діяльності)», що відкриває можливість здобуття кваліфікації «офіцер стратегічного рівня».

Варто підкреслити, що здобуття кваліфікації «офіцера стратегічного рівня», яка надається за результатами проходження курсів L-4 і L-5, а також можливість обіймати посади на стратегічному рівні є неможливими без наявності магістерського рівня вищої освіти. Така вимога забезпечує високий рівень професійної підготовки офіцерів, необхідний для виконання функцій стратегічного управління та ухвалення ключових рішень [35].

Узагальнену модель професійного саморозвитку офіцерів протягом їхньої військової кар'єри можна побачити на схемі (рис. 2.1), що ілюструє варіативність освітніх траєкторій, спрямованих на гармонійне поєднання професійної освіти та практичного досвіду.

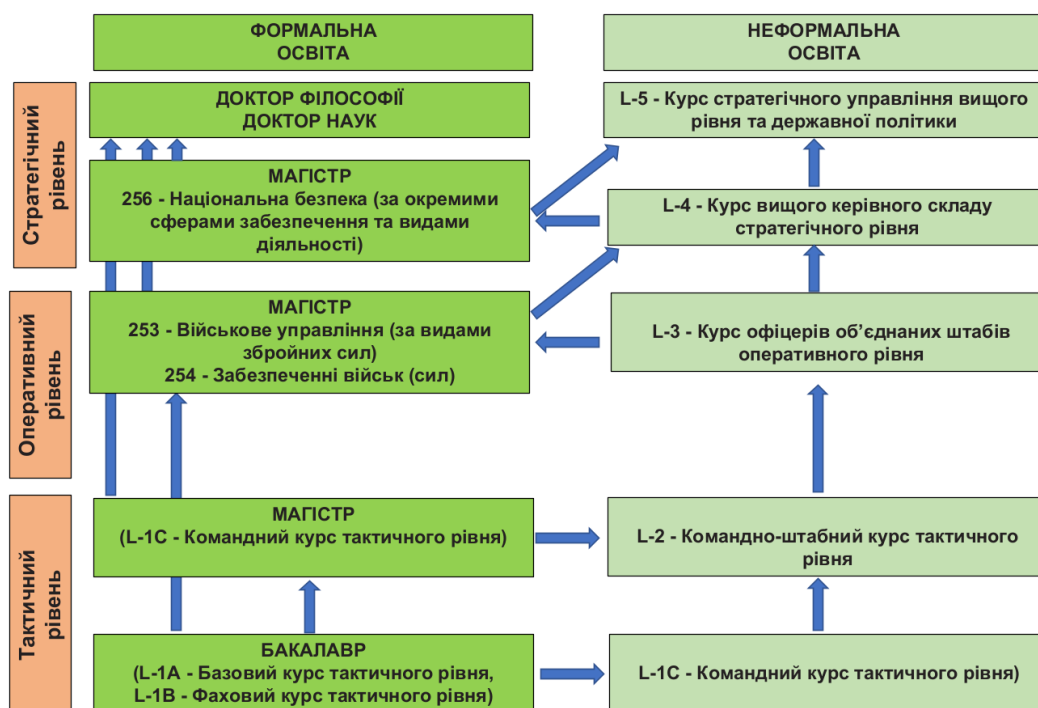


Рис. 2.1. Модель професійного розвитку офіцерів впродовж військової кар'єри [62]

Поглиблене вивчення професійної військової освіти та її структурних рівнів дозволяє розкрити її суть і значення у системі військової підготовки. Визначено, що неперервна військова освіта є видом спеціалізованої освіти, що спрямована на підготовку військових кадрів через програми, розроблені відповідно до стандартів на різних етапах військової освіти. Метою цієї освіти є підвищення рівня професійної підготовки військових спеціалістів та формування у них компетентностей, необхідних для ефективного виконання службових і бойових обов'язків, відповідно до визначених функцій. Тому професійна військова освіта займає ключову роль у забезпеченні високої кваліфікації військовослужбовців, сприяючи не лише їхньому особистісному розвитку, але й готовності до виконання завдань на всіх рівнях військового управління [61].

Здобуття професійної військової освіти здійснюється на курсах професійної військової освіти таких рівнів:

1. Тактичний рівень:

- базовий курс тактичного рівня (L-1A);
 - фаховий курс тактичного рівня (L-1B);
 - командний курс тактичного рівня (L-1C);
 - командно-штабний курс тактичного рівня (L-2);
2. Оперативний рівень:
- курс офіцерів об'єднаних штабів оперативного рівня (L-3);
3. Стратегічний рівень військової освіти, що передбачає:
- курс вищого керівного складу стратегічного рівня (L-4);
 - курс стратегічного управління вищого рівня та державної політики (L-5) [35; 61].

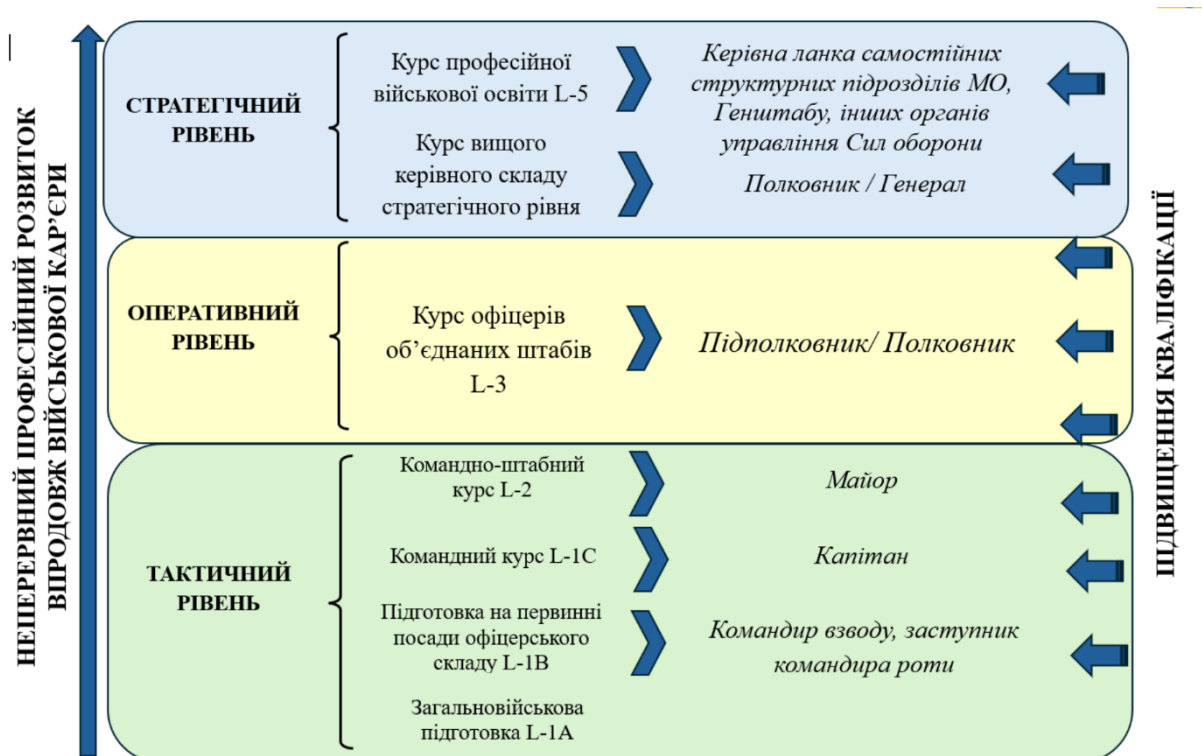


Рис. 2.2. Курси військової професійної освіти

Варто наголосити, що курси професійної військової освіти спрямовані на формування компетентних, вмотивованих і відповідальних офіцерів-лідерів. Ці військовослужбовці демонструють високий рівень готовності до постійного навчання, кар'єрного зростання, а також глибоке розуміння процедур планування та прийняття рішень. Вони здатні формувати власне

бачення шляхів вирішення складних та неоднозначних завдань, володіють ґрунтовними знаннями з фундаментальних дисциплін, а також професійно-спеціальними компетентностями, необхідними для ефективного виконання службових обов'язків [62].

На базовому курсі тактичного рівня (L-1A) здійснюється підготовка з питань загальновійськової діяльності, яка забезпечує необхідну базу знань для подальшого розвитку молодших офіцерів. Фаховий курс тактичного рівня (L-1B) спрямований на підготовку офіцерів до виконання функцій на первинних посадах молодшого офіцерського складу, таких як командир розвідувального взводу, командир взводу технічних засобів розвідки, командир взводу глибинної розвідки, командир взводу спостереження тощо. Ці програми забезпечують необхідні професійні знання та навички, які дозволяють ефективно виконувати службові обов'язки в умовах сучасних викликів і загроз.

Для забезпечення набуття нових професійних та загальних компетентностей, сприяння професійному саморозвитку й подальшому кар'єрному зростанню офіцерів, що обіймають посади тактичного рівня, передбачено підготовку на командному курсі тактичного рівня (L-1C) та командно-штабному курсі цього ж рівня (L-2) у межах професійної військової освіти [35; 61]. На курсах L-1C здійснюється підготовка офіцерів для призначення на посади категорії «капітан», зокрема таких, як командир розвідувальної роти бригади чи командир окремої розвідувальної роти. Водночас підготовка офіцерів для зайняття посад категорії «майор» реалізовується на курсах рівня L-2, що орієнтовані на розширення фахових компетентностей [35; 61].

Для досягнення оперативного рівня військової освіти офіцери повинні опанувати програму курсу офіцерів об'єднаних штабів оперативного рівня (L-3). Цей курс розроблений для підготовки військовослужбовців штатно-посадової категорії «підполковник/полковник». Відмінністю цього рівня є його уніфікованість, адже, на відміну від курсів рівнів L-1 та L-2, які

реалізуються у різних ВВНЗ за індивідуальними програмами, L-3 передбачає єдину освітню програму, що впроваджується в Національному університеті оборони України для всіх складових сил оборони. Крім того, програми професійної військової освіти цього рівня можуть реалізовуватися у ВВНЗ інших країн, якщо вони відповідають вимогам, визначеним Міністерством оборони України.

Стратегічний рівень військової освіти здобувається шляхом проходження курсу для вищого керівного складу стратегічного рівня (L-4). Цей курс також реалізується за єдиною освітньою програмою професійної військової освіти в Національному університеті оборони України. Він розрахований на підготовку офіцерів штатно-посадових категорій «полковник» і «генерал» з метою формування стратегічного мислення та управлінських компетентностей, необхідних для виконання функцій на найвищих керівних посадах у силах оборони.

Подальший розвиток професійної кар'єри офіцерів, що включає можливість призначення на посади керівників автономних структурних підрозділів Міністерства оборони або Генерального штабу Збройних Сил, зумовлений обов'язковим проходженням курсу стратегічного управління вищого рівня та державної політики (L-5), який реалізується у Національному університеті оборони України. Цей етап професійної підготовки спрямований на формування стратегічного мислення та поглиблення знань у сфері управління оборонними структурами державного значення [35].

Науковий аналіз показав, що поряд із отриманням вищої та професійної військової освіти, офіцери розвідки мають змогу систематично проходити курси підвищення кваліфікації, розроблені за спеціальними програмами. Основною метою цих курсів є оволодіння новими знаннями та вдосконалення вже набутих військово-професійних, військово-спеціальних і загальних компетентностей. Підвищення кваліфікації організоване як безперервний процес, що супроводжує офіцерів протягом усієї їхньої

кар'єри. Завдяки цьому забезпечується їх професійний розвиток на тактичному, оперативному та стратегічному рівнях [35].

Отже, система підготовки офіцерів розвідки в Україні функціонує на засадах гармонійного поєднання формальної та неформальної військової освіти, що надає можливість оволодіти необхідними компетентностями відповідно до визначених ступенів і рівнів військової освіти. Завдяки принципу безперервності освітнього процесу офіцери розвідки отримують змогу постійно вдосконалювати свої професійні вміння та навички протягом усієї служби, проходячи спеціалізовані курси, що передують отриманню нових військових звань і посад.

Українська система неперервної військової освіти пропонує офіцерам розвідки кілька альтернативних шляхів професійного розвитку, які передбачають як формальне навчання у військових вишах, так і професійні курси. Така система дозволяє офіцерам досягати різних рівнів військової освіти – від тактичного до стратегічного. Крім того, офіцери мають змогу індивідуально формувати свої освітні траєкторії, комбінуючи здобуття вищої освіти із проходженням курсів професійної військової освіти. При цьому успішне завершення професійних курсів є обов'язковою умовою для обіймання посад у вищому керівництві та здобуття кваліфікації офіцера стратегічного рівня.

Професійна військова освіта охоплює різні рівні підготовки: тактичний (курси L-1A, L-1B, L-1C, L-2), оперативний (курс L-3) і стратегічний (курси L-4 та L-5). Водночас офіцери регулярно беруть участь у програмах підвищення кваліфікації, які забезпечують їхню готовність відповідати актуальним вимогам військової справи та сучасним викликам оборонного середовища.

Отже, синтез формальної та неформальної військової освіти, забезпечення принципу неперервного навчання та стимулювання професійного саморозвитку є ключовими елементами підготовки компетентних і висококваліфікованих офіцерів розвідки. Це дозволяє їм

ефективно виконувати як управлінські, так і бойові завдання на різних рівнях військового командування.

З огляду на предмет дослідження варто наголосити на тому, що актуалізація військових доктрин та стрімкий розвиток технологій зумовлюють необхідність постійного оновлення освітніх програм для відповідності сучасним викликам. Сучасні військовослужбовці повинні мати ґрунтовні знання та володіти інноваційними технологіями, що дають змогу діяти ефективно в умовах гібридних і асиметричних загроз. Систематична професійна підготовка, що охоплює весь період військової служби, сприяє розвитку компетентностей і практичних навичок, необхідних для виконання поставлених завдань. Завдяки неперервній освіті підтримується високий рівень професійної готовності, що забезпечує здатність швидко реагувати на нові виклики [11]. Це, у свою чергу, зміцнює обороноздатність держави, підвищуючи загальну ефективність Збройних Сил України у виконанні завдань за різних обставин.

Зауважимо, що концепція «освіта протягом усієї військової кар'єри» виступає ключовим принципом у підготовці кваліфікованих військових кадрів, здатних ефективно функціонувати в умовах складного та динамічного середовища. Одним із найважливіших завдань є розроблення системного підходу до професійної підготовки шляхом створення каталогу курсів професійної військової освіти та курсів підвищення кваліфікації. Спільними зусиллями Міністерства оборони, Генерального штабу Збройних Сил України та Адміністрації Державної спеціальної служби транспорту здійснюється розробка структури такого каталогу, яка передбачає визначення послідовності опанування курсів, їхню періодичність та тривалість. Цей інструмент забезпечує чіткий, структурований підхід до навчання, дозволяючи військовослужбовцям розуміти, які курси вони мають опанувати на різних етапах професійної кар'єри [32].

Остаточне затвердження каталогу курсів, який охоплює професійну військову освіту та курси підвищення кваліфікації військовослужбовців,

державних службовців і працівників ЗСУ, має бути здійснено відповідним наказом Міністерства оборони. Це надасть правову основу для системного проведення освітніх заходів, спрямованих на постійне оновлення знань і вдосконалення професійних навичок [28].

Подальшим важливим кроком є розширення доступу до курсів підвищення кваліфікації завдяки впровадженню технологій дистанційного навчання. Сучасні освітні технології відкривають унікальні можливості для здобуття знань у зручний час та в будь-якому місці, що особливо важливо для військовослужбовців, які можуть перебувати в різних регіонах країни або за її межами [28].

Дистанційні курси дозволяють військовослужбовцям отримувати доступ до найактуальніших освітніх матеріалів, брати участь у віртуальних тренінгах і семінарах, що значно підвищує якість навчання та розширює його доступність. Зростання кількості таких курсів уже стало одним із пріоритетів, що реалізується завдяки поступовому збільшенню обсягів дистанційного навчання [33].

Отже, неперервна освіта військових кадрів ЗСУ є вирішальним фактором для підтримання їхньої професійної готовності та компетентності в умовах динамічних викликів сучасності. Розробка та впровадження каталогу курсів професійної військової освіти й курсів підвищення кваліфікації, а також активне використання дистанційних освітніх технологій, є важливими кроками на шляху реалізації концепції «освіта протягом усієї військової кар'єри». Це не лише сприяє підвищенню професійного рівня військовослужбовців, але й полегшує їхню інтеграцію в цивільне життя після завершення служби, забезпечуючи економічну стабільність і соціальну адаптацію. У результаті проведеного дослідження встановлено, що система військової освіти в Україні, на основі новітніх концепцій і нормативно-правових актів, проходить етап значної трансформації, зокрема у напрямі адаптації до стандартів НАТО. Концепція трансформації системи військової освіти визначає ключові аспекти, які

забезпечують реалізацію багаторівневої системи неперервного професійного розвитку офіцерів. Важливими етапами цього процесу є удосконалення правового регулювання, розробка та впровадження професійних стандартів, створення освітніх програм, орієнтованих на передовий досвід країн Альянсу та досвід національних бойових дій. Усі ці заходи мають на меті забезпечення високого рівня підготовки офіцерів, здатних до адаптації в умовах сучасних викликів безпеки.

Система військової освіти в Україні базується на інтеграції формальної та неформальної освіти, що дозволяє військовослужбовцям здобувати необхідні кваліфікації та професійні навички через різні етапи навчання. Особливу увагу приділено організації курсів підвищення кваліфікації, що забезпечують неперервність освітнього процесу та підвищення професіоналізму офіцерів на всіх етапах їхньої служби. Визначено, що для досягнення максимального ефекту важливим є створення ефективної матеріально-технічної бази та підготовка науково-педагогічного персоналу, здатного забезпечити якісну реалізацію курсів професійної військової освіти.

Запровадження багаторівневої системи освіти та постійне вдосконалення освітніх програм є основою для підготовки сучасних офіцерів, здатних до успішного виконання складних завдань у контексті реальних загроз. Виконання цього завдання сприятиме не тільки підвищенню ефективності Збройних Сил України, а й підготовці висококваліфікованих кадрів, готових до виконання стратегічних та оперативних завдань у міжнародному та національному контексті безпеки.

2.2. Обґрунтування педагогічних умов формування готовності майбутніх офіцерів розвідувальної діяльності до неперервного професійного розвитку в освітньому процесі ВВНЗ

Формування готовності майбутніх офіцерів розвідувальної діяльності до неперервного професійного розвитку в освітньому процесі ВВНЗ потребує визначення та подальшого обґрунтування педагогічних умов, що будуть забезпечувати ефективність зазначеного процесу. Для розв'язання цього завдання необхідно визначити авторський підхід до трактування сутності поняття «педагогічна умова», адже у педагогічній науці відсутнє єдине розуміння цієї дефініції.

У лексикографічних джерелах поняття «умова» трактується як «необхідна обставина, що створює можливість для реалізації, формування або виникнення чогось» або як «сукупність чинників і важливих обставин, від яких залежить щось і в межах яких щось відбувається» [15].

Поняття «педагогічні умови» у межах цього дослідження ми визначаємо як необхідні обставини, що впливають на перебіг і результативність педагогічного (освітнього) процесу та сприяють оптимізації особистісних, психологічних і педагогічних чинників, які забезпечують ефективність неперервного розвитку.

Відповідно до цього підходу, педагогічні умови формування готовності майбутніх офіцерів розвідувальної діяльності до неперервного професійного розвитку в освітньому процесі ВВНЗ розглядаються як взаємопов'язана система внутрішніх параметрів і зовнішніх характеристик реалізації освітнього процесу, що забезпечує його максимальну оптимізацію та високу результативність.

Під час формулювання і обґрунтування педагогічних умов, пов'язаних із досліджуваним феноменом, було враховано:

- результати наукових досліджень, присвячених неперервному розвитку у системі військової освіти, а також різні аспекти формування

готовності майбутніх офіцерів розвідувальної діяльності до неперервного професійного розвитку в освітньому процесі ВВНЗ;

- положення, що відповідають трансформації системи неперервного професійного розвитку офіцерів ЗСУ.

Разом з тим, для визначення педагогічних умов формування готовності майбутніх офіцерів розвідувальної діяльності до неперервного професійного розвитку ми врахували вимоги таких наукових підходів, як от:

- *системний* (О. Шарапов, В. Дербенцев, Д. Семьонов [78], О. Кустовська [53]), оскільки формування готовності майбутніх офіцерів розвідувальної діяльності до неперервного професійного розвитку є складним і багатофакторним процесом, то він дозволяє розглядати цей процес як цілісну систему, що містить освітні, психологічні, фізичні, морально-етичні та професійні компоненти. Також системний підхід допомагає визначити взаємозв'язки між складниками процесу підготовки та забезпечити їх узгодженість;

- *акмеологічний* (М. Євтух, Т. Скорик [25], Л. Рибалко, Дін Жуцзе [66]), оскільки неперервний професійний розвиток передбачає прагнення до професійної майстерності та самовдосконалення. Акмеологічний підхід дозволяє визначити умови, що сприяють досягненню високого рівня професіоналізму, розвитку особистісних та професійних якостей офіцера;

- *особистісно-орієнтований* (Ю. Козловський [43], О. Вознюк, О. Дубасенюк [16]) – розвиток майбутнього офіцера залежить від його мотивації, інтересів, здібностей та індивідуальних особливостей. Особистісно-орієнтований підхід передбачає врахування цих аспектів у освітньому процесі, що сприяє формуванню внутрішньої мотивації до неперервного розвитку;

- *діяльнісний* (Г. Атанов [8], В. Шейко, Н. Кушнарєнко [79]), оскільки формування готовності до неперервного професійного розвитку можливе лише в процесі активної практичної діяльності. Діяльнісний підхід

акцентує увагу на моделюванні реальних ситуацій, практичних тренуваннях, симуляціях бойових та аналітичних завдань.

Варто також зазначити, що формування готовності майбутніх офіцерів розвідувальної діяльності до неперервного професійного розвитку передбачає також і дотримання загальних принципів, як от:

- неперервності – розвиток професійних компетентностей має відбуватися на всіх етапах військової освіти та служби;
- системності – процес підготовки офіцерів повинен мати чітку структуру, містити взаємопов’язані елементи (теоретичні знання, практичні навички, морально-психологічну підготовку) та сприяти гармонійному розвитку особистості;
- мотиваційної спрямованості – готовність до професійного розвитку формується на основі внутрішньої та зовнішньої мотивації, що включає професійну самореалізацію, кар’єрне зростання та усвідомлення відповідальності за виконання завдань;
- інтеграції формальної, неформальної та інформальної освіти – майбутні офіцери мають виявляти готовність до постійно оновлення знань не лише в межах навчальних програм, а й шляхом участі у програмах професійної підготовки і підвищення кваліфікації, військових навчаннях, тренінгах, самостійного вивчення фахової літератури;
- адаптивності – система підготовки має бути гнучкою, щоб реагувати на зміни в умовах служби, вимогах до компетентностей та специфіці розвідувальної діяльності;
- рефлексивності – важливим елементом є здатність майбутнього офіцера оцінювати власний професійний рівень, усвідомлювати потребу в розвитку та коригувати свої освітні траєкторії.

Зауважимо, що окрім визначених вище наукових підходів і принципів під час обґрунтування педагогічних умов формування готовності майбутніх

офіцерів розвідувальної діяльності було також ураховано результати наукових досліджень (табл. 2.1)

Таблиця 2.1.

Педагогічні умови формування готовності фахівців різних галузей до неперервного розвитку

Розробник	Педагогічні умови
В. Фрицюк	– формування мотивації професійного саморозвитку майбутніх педагогів у творчому освітньому середовищі ВНЗ шляхом налагодження суб'єкт-суб'єктної взаємодії між студентами і викладачами; – активізація самостійної навчально-пізнавальної діяльності майбутніх педагогів засобами інформаційно-комунікаційних технологій; – цілеспрямоване й систематичне використання педагогічних задач у процесі вдосконалення навичок професійного саморозвитку; – розвиток самостійності студентів через організацію їх самоосвіти та самовиховання, формування навичок самоосвітньої діяльності, оволодіння методами та прийомами самовиховання [77, с. 129].
В. Ільчук	– формування ціннісно-мотиваційних установок на необхідність професійного саморозвитку за допомогою аналізу особливостей професійної діяльності викладача фахових дисциплін; – організація самоосвіти викладачів для підвищення їхньої психолого-педагогічної компетентності; – самовиховання професійних якостей для саморозвитку та вироблення індивідуального стилю викладацької діяльності; – самопідготовка викладачів фахових дисциплін до інноваційної педагогічної діяльності як форми самореалізації [39, с. 6-7].
С. Курбак	– орієнтація процесу навчання на формування спрямованості майбутнього вчителя на самоактуалізацію та самодетермінацію в майбутній професійній діяльності; – створення відповідного психологічного клімату і позитивної мотивації до саморозвитку майбутніх учителів-філологів; – збільшення частки рефлексивних, творчих форм роботи з метою підвищення ініціативності та активності студентів; – розвитку у студентів якостей і здібностей гуманітарного напрямку для розширення засобів і способів професійно-творчого саморозвитку; – формування у майбутнього вчителя вмінь щодо складання власної програми професійного саморозвитку на будь-якому етапі його професійної діяльності; – використання інформаційних технологій як форми та методу які забезпечують оволодіння студентами уміннями саморозвитку; – системний моніторинг і контроль процесу підготовки майбутніх педагогів до професійної діяльності [47, с. 239].
О. Сагач	– створення спеціально організованого середовища; – особистість викладача, котрий є спікером під час проведення навчальних занять і консультантом; – процесуальний компонент підвищення кваліфікації;

	– змістовний компонент процесу неперервної освіти в закладах вищої та післядипломної педагогічної освіти [68, с. 34].
Є. Пилипенко	– зміна вектору навчального процесу з боку навчання студентів за традиційними методами як пасивних накопичувачів знань, в бік виховання самостійних особистостей, які усвідомлюють свої обов'язки як активних суб'єктів навчання, вміють та відчують потребу у професійному та особистісному самовдосконаленні на шляху самореалізації (досягнення успіху); – забезпечення засвоєння професійно-педагогічної культури та формування мотиваційно-ціннісного ставлення студентів на самовдосконалення (формування ціннісних орієнтацій, професійної самосвідомості, Я-концепції, морально-вольових якостей); – організація, заохочення та моніторинг самовиховної діяльності студентів; – забезпечення формування в студентів знань, умінь та навичок самоосвітньої діяльності. Моніторинг самоосвітньої діяльності студентів викладачами в атмосфері дружелюбності та співпраці; – формування пізнавальних інтересів та потреб (створення інтелектуального фону навчання, використання ситуацій успіху, застосування проблемного навчання та методу кейсів); – використання засобів колективу, який сприяє зростанню позитивного ставлення до самовдосконалення [60, с. 138].

Аналіз педагогічних умов, визначених різними науковцями, засвідчує, що найбільше уваги приділяється мотиваційним та особистісно-діяльнісним аспектам професійного саморозвитку. Дослідники акцентують увагу на необхідності формування внутрішньої мотивації до самовдосконалення через створення сприятливого освітнього середовища, використання рефлексивних та творчих форм роботи, а також активізацію самоосвіти та самовиховання. Важливе місце посідають інформаційно-комунікаційні технології як засіб організації навчального процесу, що сприяє самостійній діяльності майбутніх фахівців. Крім того, відзначається значущість педагогічного супроводу, консультативної підтримки та моніторингу процесу саморозвитку, що сприяє формуванню усвідомленої потреби в неперервному професійному зростанні.

Обґрунтовуючи першу педагогічну умову формування готовності майбутніх офіцерів розвідувальної діяльності до неперервного професійного розвитку в освітньому процесі ВВНЗ, ми урахували, що ефективність будь-якого педагогічного процесу, незалежно від його напрямку,

значною мірою залежить від професійної підготовленості педагогів до здійснення відповідної діяльності. Тобто, ми наголошуємо на тому, що для забезпечення результативності формування готовності майбутніх офіцерів розвідувальної діяльності до неперервного професійного розвитку викладач сам має володіти відповідною професійною готовністю.

Зазначимо, що готовність викладача до формування готовності майбутніх офіцерів розвідувальної діяльності до неперервного професійного розвитку розглядається як інтегральна характеристика особистості, що поєднує систему професійних мотивів, знань, умінь, навичок, а також важливих професійно-особистісних якостей, необхідних для ефективного виконання завдань у цьому напрямі. У контексті нашого дослідження така готовність визначається як інтеграція професійних компетентностей (знань, умінь, навичок) та психологічної підготовленості, які разом створюють умови для успішного здійснення процесу формування готовності майбутніх офіцерів розвідувальної діяльності до неперервного професійного розвитку в освітньому процесі ВВНЗ.

Досягнення успіху у формуванні зазначеної готовності майбутніх офіцерів вимагає від викладачів ВВНЗ не лише високого рівня професійної компетентності, але й прагнення до реалізації відповідної діяльності. Ця готовність проявляється у позитивній мотивації, усвідомленні значущості професійного розвитку в умовах трансформації системи неперервної освіти офіцерів ЗСУ, а також у здатності адаптувати свою діяльність до змінних умов сучасної військової освіти в умовах ведення активних бойових дій на території України.

У контексті нашого дослідження важливим аспектом підготовки викладачів ВВНЗ є володіння компетентністю у навчанні впродовж життя (*Lifelong Learning Competence*) [3]. Згідно з результатами дослідження, проведеного Н. Uzunboylu і С. Hürsen серед педагогів, було розроблено шкалу компетентностей навчання впродовж життя, що складається з 51 пункту, яка за результатами факторного аналізу звелась до 6

компетентностей: самоменеджмент, уміння вчитися, ініціативність та підприємливість, пошук інформації, здатність приймати рішення, цифрова компетентність [3]. На переконання науковців, вимірювання компетентності самоменеджменту складається з таких факторів як от: лідерство, індивідуальне прийняття відповідальності в командній роботі, здатність вибудовувати траєкторії розвитку кар'єри тощо. З цих тверджень випливає, що особи, які володіють компетентностями самоменеджменту, відповідально ставляться до свого навчання та усвідомлюють свої недоліки. Педагоги, що володіють цією компетентністю мають такі якості, як етична поведінка, постановка цілей, самопізнання, слідування саморозвитку, контроль емоцій, відповідальність, правильне сприйняття часу і простору, участь, обмін інформацією, співпраця, самомотивація, вирішення реальних проблем і толерантність.

Крім того, варто зазначити, що для оволодіння компетентністю у навчанні впродовж життя педагоги мають також навчитися вчитися. Зазначимо, що ті викладачі, хто знайомиться з особливостями і стратегіями навчання, а також вміє їх обирати і використовувати, також стають учнями в реальному сенсі. Компетентність щодо уміння вчитися – це процес, що складається з оволодіння декількох навичок, таких як розуміння процесу навчання, формування індивідуальної моделі оволодіння знаннями, усвідомлення особистого вибору і сильних сторін та важливості їх постійного розвитку, постановка запитань і правильне використання навчальних інструментів, формування набору навчальних стратегій і створення позитивного навчального середовища. Інший вимір уміння вчитися складається з уміння ставити запитання без вагань у процесі навчання, формувати концептуальні карти при отриманні нової інформації у відповідній предметній галузі, добирати і аналізувати документи, які сприяють розвитку кар'єри, обирати матеріали, що сприяють навчанню в, уважно ставитися до предмета, який вивчається [3].

Ініціативність та підприємливість передбачає здатність адаптуватися до змін, помічати потребу в оволодінні інформацією, генерувати нові ідеї і реалізовувати їх, досягати поставлених цілей, приймати рішення. Тобто усвідомлення ініціативності та підприємливості – це здатність людини реалізовувати свої думки та ідеї в реальних діях і професійних ситуаціях. Окрім здатності генерувати та реалізовувати ідеї для досягнення поставлених цілей, цей вимір також передбачає креативність та адаптацію до нововведень, що є досить важливим, оскільки вимагає урахування соціальних змін [3; 76].

Сьогодні, в інформаційну епоху, знання, наука і технології перебувають у процесі швидких змін, тому необхідним є оволодіння компетентністю у пошуку інформації. Цей аспект містить такі твердження, як вміння формувати здорові стосунки в процесі отримання інформації, доступ до неї в Інтернеті через пошукові системи, використання мобільних телефонів для доступу до нової інформації тощо. Зважаючи на це, варто зазначити, що володіння цифровою компетентністю є необхідною в отриманні інформації і формує п'ятий вимір компетентності навчання впродовж життя, а також містить такі аспекти як вміння зберігати дані, користуватися різними технологіями та програмними засобами для створення, обробки та зберігання даних, здатність знаходити, оцінювати, організовувати і використовувати інформацію з цифрових джерел, вміння ефективно комунікувати в цифровому середовищі, використовувати електронну пошту, соціальні мережі, відеоконференції, форуми для співпраці з іншими людьми або групами, здатність захищати свої особисті дані та забезпечувати безпеку під час використання цифрових технологій, готовність до постійного оновлення знань і вмінь у галузі нових цифрових інструментів та технологій, здатність самостійно освоювати нові інтерфейси та програми [3; 52].

Зазначимо, що однією з найважливіших компетентностей, якими повинні володіти особи, що навчаються впродовж життя, є здатність

приймати рішення. Компетентність прийняття рішень, яка є виявом одного з найвищих рівнів поведінки когнітивної сфери (аналіз, синтез, оцінка), є незамінною на всіх етапах життя, особливо при вирішенні проблем. Компетентність прийняття рішень передбачає здатність вирішувати проблеми, що перешкоджають просуванню в кар'єрі, попередньо планувати кожен етап для досягнення цілей у процесі професійного розвитку [3; 76].

Узагальнюючи викладений матеріал, можна констатувати, що формування компетентності у навчанні впродовж життя у викладачів ВВНЗ є ключовим компонентом їхньої підготовки до ефективного сприяння професійному розвитку курсантів. Комплексний підхід до цього процесу базується на взаємозв'язку шести основних компетентностей: самоменеджменту, уміння вчитися, ініціативності та підприємливості, пошуку інформації, цифрової компетентності та здатності приймати рішення.

Отже, формування компетентностей навчання впродовж життя у викладачів ВВНЗ є багатовимірним і системним процесом, що забезпечує їхню готовність до ефективного виконання професійних завдань і сприяє підготовці курсантів до неперервного професійного розвитку у динамічних умовах сучасного світу.

Для визначення рівня підготовленості викладачів ВВНЗ до формування готовності майбутніх офіцерів до неперервного професійного розвитку впродовж всієї військової кар'єри, а також для оцінки рівня сформованості компетентності навчання впродовж життя серед викладачів, було проведено дослідження. У ньому взяли участь 21 викладач, із якими також проводилися індивідуальні бесіди.

Ми поставили викладачам такі запитання: «Чи знайомі ви з концепцією неперервного професійного розвитку офіцерів?»; «Як часто ви використовуєте методи, що сприяють формуванню у курсантів навичок самостійного навчання та професійного зростання?»; «З якими труднощами ви стикаєтеся під час формування у курсантів готовності до неперервного

професійного розвитку?»; «Чи потребуєте ви додаткового підвищення кваліфікації щодо методики формування готовності курсантів до неперервного професійного розвитку?»; «Які форми методичної підтримки були б для вас найефективнішими?».

Аналіз отриманих даних свідчить, що переважна більшість опитаних (86 %) стикаються з труднощами у формуванні готовності майбутніх офіцерів до неперервного професійного розвитку, що пояснюється браком відповідних методичних знань і навичок. Попри це, 68 % викладачів оцінюють рівень своєї компетентності навчання впродовж життя як достатньо високий, обґрунтовуючи таку самооцінку здебільшого власними знаннями та навичками щодо системи неперервної військової освіти, а також наявність професійного досвіду. Водночас, як виявилось, викладачі відчують складнощі у створенні умов для розвитку у курсантів здатності до самостійного навчання, самовдосконалення, а також адаптації до нових вимог та умов. Також викликає труднощі формування здатності курсантів планувати власне професійне зростання, керувати процесом навчання та об'єктивно оцінювати власні результати, розвивати критичне мислення, аналітичні здібності, а також навички роботи в умовах постійних змін.

Слід підкреслити, що практично всі викладачі ВВНЗ володіють навичками розроблення та оновлення освітніх програм, творення освітнього середовища, організації освітньої діяльності курсантів. Водночас лише 17 % опитаних регулярно використовують різноманітні методи, які сприяють формуванню готовності майбутніх офіцерів до неперервного професійного розвитку. Решта викладачів застосовує ці методи нерегулярно та безсистемно, що значно знижує ефективність формування такої готовності.

За результатами дослідження виявлено, що головними причинами такої ситуації є не лише низький рівень знань і умінь щодо шляхів формування готовності майбутніх офіцерів до неперервного професійного розвитку й недостатня компетентність навчання впродовж життя значної частини викладачів, але й відсутність належної методичної підтримки та

цілеспрямованої роботи з підвищення їхньої кваліфікації у цьому напрямі. Це дає підстави стверджувати, що більшість викладачів ВВНЗ мають недостатній рівень підготовленості до формування готовності майбутніх офіцерів до неперервного професійного розвитку.

Отже, результати проведеного дослідження дозволяють зробити висновок, що для покращення ситуації необхідно розробити й впровадити комплексну систему методичної роботи з викладачами ВВНЗ, спрямовану на підвищення їхньої компетентності навчання впродовж життя, удосконалення навичок впровадження методів, що дозволяють майбутнім офіцерам розвивати критичне мислення, аналітичні здібності, а також навички роботи в умовах постійних змін.

Наведені вище аргументи дозволяють сформулювати *першу педагогічну умову* успішної реалізації досліджуваного феномену: *здійснення підготовки викладачів ВВНЗ до формування готовності майбутніх офіцерів розвідки до неперервного професійного розвитку.*

Установлено, що одним із дескрипторів Національної рамки кваліфікацій є здатність до безперервного саморозвитку та самовдосконалення [57]. Відповідно, для того щоб оволодіти такою здатністю необхідно мати певний багаж знань щодо можливих шляхів і способів неперервного особистісного і професійного розвитку.

Зазначимо, що філософські та концептуальні підходи до розвитку особистості в умовах глобальних цивілізаційних змін, котрі виникають у зв'язку із зростанням можливостей і необхідності навчання протягом усього життя, знайшли широке відображення в працях сучасних вітчизняних мислителів, дослідників, педагогів і психологів. Зокрема, В. Андрущенко, І. Зязюн, В. Кремень, В. Кудін зосереджуються на вирішенні цих питань, акцентуючи увагу на філософських аспектах. Поряд із цим О. Аніщенко, Т. Десятов, О. Голубенко, Л. Лук'янова, Н. Ничкало, С. Ніколаєнко, М. Степко, В. Шинкарук та інші дослідники аналізують питання професійного розвитку особистості, спираючись на принципи неперервної

освіти. Водночас такі науковці, як Н. Авшенюк, О. Баніт, Л. Пуховська, В. Александров, приділяють увагу особливостям розвитку особистості в межах вищої та післядипломної освіти, зосереджуючи свої дослідження на аспектах, що сприяють підвищенню ефективності освітніх процесів і реалізації індивідуального потенціалу.

Формування та еволюція сучасної цивілізації, як зазначає В. Кудін, є неможливими без досягнення високого рівня освіти, а також всебічного інтелектуального та культурного розвитку кожної особистості. Крім того, зростаюча потреба у вирішенні складних наукових та соціально-економічних викликів диктує необхідність підготовки дедалі ширшого кола освічених і всебічно компетентних фахівців, які володіють глибокими знаннями. Освіта, таким чином, стає ключовим рушієм розвитку суспільства та основою сучасної цивілізації [51, с. 63].

Варто зазначити, що учений підкреслює, що освіта має формувати цілісне уявлення про світ, показуючи єдність і взаємозв'язок усіх аспектів буття, а також демонструвати, як розв'язання однієї проблеми впливає на інші, навіть ті, що знаходяться поза межами безпосередньої діяльності. Центральною метою навчання, за його переконанням, є стимулювання та розвиток творчих здібностей особистості, здатності до пошуку оригінальних рішень, застосування отриманих знань у практичній діяльності, прагнення до новаторства та глибокого засвоєння наукових знань, що відповідають обраній професії. Особливу увагу В. Кудін приділяє необхідності формування наукового світогляду. Він акцентує на переході від вузького технократичного підходу до життя до діалектико-гуманістичного, космополітичного та планетарного мислення, яке відповідає сучасним реаліям. Освіта, на його думку, відіграє провідну роль у становленні загальнолюдської цивілізації, яка ґрунтується на принципах єдності в розмаїтті [51, с. 65].

Це, однак, не означає уніфікації чи одноманітності, які є неприйнятними. Майбутня земна цивілізація буде зберігати свою

різноманітність у культурі, побуті, рівні знань та життєвих укладах народів. Кожна нація робитиме свій унікальний внесок у загальний розвиток, що своєю чергою збагачуватиме глобальну цивілізацію та позитивно впливатиме на розвиток кожного окремого народу та держави [51, с. 65].

У межах аналізу філософсько-методологічних аспектів освіти, В. Кремень обґрунтовано стверджує, що філософія освіти виконує важливу функцію, надаючи узагальнені відповіді на кризові питання, зокрема завдяки вивченню базових основ освіти та педагогіки. Філософія освіти, порівнюючи різні концепції, критично аналізує їхні основи та формулює принципи, які можуть стати базисом для досягнення консенсусу навіть між полярними позиціями. Це особливо актуально в умовах, коли людство, на зламі тисячоліть, вступає в нову цивілізаційну епоху, що супроводжується засвоєнням інноваційних форм прогресу. На цьому тлі В. Кремень виокремлює ключові загальноцивілізаційні тенденції, які виникли в останні десятиліття та матимуть визначальний вплив на розвиток суспільства у ХХІ столітті [46].

Як зазначає В. Кремень, першою визначальною тенденцією є глобалізація суспільного розвитку, що характеризується зближенням націй, народів і держав, формуванням єдиного економічного та інформаційного простору, а також взаємозалежністю суспільних відносин у різних країнах. Успіх кожної держави дедалі більше залежить від її здатності інтегруватися у світовий контекст. Відсутність гармонійних суспільних відносин, сумісних із глобальними тенденціями, перешкоджає прогресу окремих країн, а також унеможлиблює тривале існування протиставлених соціально-економічних систем. Глобалізація також призводить до загострення конкуренції між державами, яка охоплює не лише економіку, а й інші сфери. Це вимагає переосмислення ролі держави, яка дедалі частіше делегує частину своїх традиційних функцій міжнародним чи континентальним об'єднанням, таким як Європейський Союз чи Організація Об'єднаних Націй [46, с.7-8].

Друга тенденція, на переконання В. Кременя, пов'язана з набуттям людством здатності до самознищення. Історичний розвиток людства демонструє поступове збільшення потенціалу знищення – від окремих осіб до масового масштабу. Поширення технологій створення зброї масового ураження, використання екологічно небезпечних технологій та зростання технічних можливостей терористичних загроз значно підвищують цю ймовірність [46, с.7-8]. Третьою важливою тенденцією є перехід людства від індустріальних до науково-інформаційних технологій. Цей зсув базується переважно на інтелектуальній власності та знаннях як ключових ресурсах виробництва. Рівень наукового потенціалу та розвиток людського капіталу стають визначальними факторами конкурентоспроможності нації. Суспільство все більше орієнтується на людину, і її індивідуальний розвиток стає як показником, так і передумовою соціального прогресу [46, с.7-8].

З огляду на ці тенденції, В. Кремень наголошує, що наука та освіта мають стати ключовими пріоритетами XXI століття. Лише ті країни, які зможуть забезпечити їхній пріоритетний розвиток, матимуть шанси зайняти гідне місце у світовій спільноті. Для України, за словами вченого, виведення системи освіти на рівень розвинених країн світу є одним із найважливіших завдань. Однак це потребує реальних, а не декларативних зусиль, спрямованих на осучаснення і модернізацію всіх складників освітньої системи у відповідності до викликів сьогодення [46, с.7-8].

У контексті дослідження зазначимо, що І. Зязюн пропонує ґрунтовне осмислення філософсько-педагогічних аспектів концепції неперервного професійного розвитку, виділяючи кілька ключових напрямів її реалізації. Згідно з його думкою, неперервна освіта охоплює весь життєвий цикл людини, спрямовуючи її на постійне й усвідомлене засвоєння соціокультурного досвіду шляхом інтеграції всіх складників існуючої освітньої системи. Такий підхід передбачає формування освітньої політики, що створює умови для навчання протягом усього життя, забезпечує спадковість і узгодженість освітніх ланок [37, с. 73].

У цьому контексті неперервна професійна освіта розглядається як багатовимірне явище, що стосується особистості, освітніх програм та організаційних структур. З позиції особистісного виміру, вона передбачає постійний процес навчання, який може відбуватися як у закладах освіти, так і через самоосвіту. Людина не лише вдосконалює свою майстерність у межах однієї професії («горизонтальний рух»), але й підвищує кваліфікацію на різних освітніх рівнях («вертикальний рух»), або ж змінює професійний напрям («рух за новою траєкторією»). Водночас освітній процес будується з урахуванням наступності, що забезпечує плавний перехід між різними етапами професійного розвитку [37, с. 73].

Організаційний аспект неперервної освіти передбачає створення мережі освітніх закладів, які пропонують широкий спектр послуг, сприяють узгодженості програм і відповідають потребам населення. І. Зязюн акцентує, що перехід між програмами має бути безперервним і стандартизованим, аби забезпечувати цілісність системи професійної освіти. Освітній процес, за його концепцією, повинен охоплювати всі етапи життєдіяльності людини – від дошкільного виховання до післядипломної освіти, перепідготовки й самоосвіти.

Л. Пуховська, доповнюючи ці ідеї, вказує на необхідність модернізації системи освіти з орієнтацією на принципи європейського освітнього простору, що базується на інтелектуальній, науковій і культурній спадщині. Цей простір характеризується співпрацею між державними інституціями, університетами, студентами, викладачами, роботодавцями й іншими зацікавленими сторонами [65]. Згідно з положеннями Льовенського комюніке, європейська освіта повинна відіграти ключову роль у формуванні суспільства знань, особливо враховуючи демографічні виклики, пов'язані зі старінням населення. Досягнення успіху в цій сфері можливе за умов максимальної реалізації потенціалу громадян, залучення їх до навчання протягом усього життя і забезпечення доступу до неперервної освіти [65].

Неперервна професійна освіта постає як фундаментальний принцип сучасного освітнього процесу, що відповідає викликам часу і сприяє всебічному розвитку особистості в умовах динамічних соціокультурних змін. Зважаючи на це, здобувачі вищої освіти загалом, і вищої військової освіти зокрема повинні володіти знаннями щодо системи неперервного професійного розвитку і шляхів її реалізації у власному професійному зростанні. Зважаючи на це, доцільним є створення умов, що будуть сприяти формуванню у майбутніх офіцерів необхідного обсягу знань про принципи, механізми та інструменти системи неперервного професійного розвитку [31]. Реалізація цього завдання має базуватися на інтеграції кількох структурних елементів, кожен з яких спрямований на досягнення конкретних навчальних цілей та створення умов для всебічного професійного зростання курсантів.

Зокрема, необхідно забезпечити розробку та впровадження спеціалізованих навчальних модулів, які розкриватимуть основні аспекти системи неперервного професійного розвитку офіцерів ЗСУ. Зміст таких модулів має складатись із теоретичного блоку, де буде розкрито базові поняття і концепції (принципи неперервності, етапи кар'єрного розвитку, освітні рівні, що інтегруються у систему військової освіти), а також практичного блоку, що буде спрямований на ознайомлення з інструментами та механізмами реалізації таких систем у професійній діяльності офіцерів. Наприклад, до інструментів можуть належати алгоритми побудови індивідуальної освітньої траєкторії, методи використання професійних стандартів для оцінювання власних знань і навичок, цифрові платформи для підвищення кваліфікації [35].

Зважаючи на специфіку військової освіти, формування знань у курсантів щодо системи неперервного професійного розвитку і шляхів її реалізації, має містити і систему симуляцій і практичних кейсів, що дозволять курсантам не лише засвоїти теоретичний матеріал, але й відпрацювати його на прикладах із реального професійного життя.

Наприклад, моделювання сценаріїв, у яких офіцеру необхідно обрати оптимальні шляхи розвитку професійної компетентності, побудувати план участі в курсах підвищення кваліфікації або оцінити потребу в отриманні нового рівня освіти. Такі практичні завдання формують навички самостійного аналізу та прийняття рішень у сфері професійного зростання.

Варто зазначити, що особливу увагу необхідно приділяти інтеграції цифрових технологій у освітній процес. Освітнє середовище має бути забезпечене доступом до сучасних електронних ресурсів, зокрема баз даних професійних стандартів, бібліотек освітніх програм, систем сертифікації [31].

У ході наукового пошуку встановлено, що формування у курсантів знань щодо самостійного управління своїм професійним розвитком є невід'ємним складником підготовки сучасних офіцерів, зокрема в контексті неперервної професійної освіти. Цей аспект є ключовим, оскільки дозволяє майбутнім офіцерам розуміти не лише значущість постійного вдосконалення своїх знань і навичок, але й брати на себе відповідальність за планування, організацію та оцінку процесу свого професійного зростання. Для досягнення цієї мети в освітньому процесі важливо забезпечити курсантів конкретними знаннями та інструментами, що будуть сприяти формуванню у них здатності до самоуправління [27; 36; 48; 49]. Зокрема, необхідно впровадити в навчальні програми теми, що спрямовані на розвиток навичок самоменеджменту, стратегічного планування кар'єри, оцінювання власних сильних і слабких сторін, постановку реалістичних професійних цілей, розробку індивідуальної освітньої траєкторії та методів моніторингу прогресу. Наприклад, у рамках практичних занять курсанти можуть навчатися складати індивідуальні плани професійного розвитку, які будуть ураховувати їхні поточні компетентності, професійні амбіції та вимоги майбутньої служби [33].

Варто також наголосити на тому, що важливим компонентом є формування навичок самооцінки та рефлексії. Курсанти мають оволодіти

методиками регулярного аналізу своїх досягнень, ефективності навчання і здатності застосовувати набуті знання та навички на практиці. Для цього доцільно використовувати рефлексивні щоденники, кейс-методи, навчальні портфоліо, де курсанти фіксують свої успіхи, визначають недоліки та формують шляхи їх усунення [30]. Поруч з цим, значної уваги слід приділяти розкриттю ролі самоосвіти у професійному зростанні офіцера. Майбутні військові повинні чітко усвідомлювати, що їхній професійний розвиток не обмежується лише формальними освітніми програмами, а включає також самостійне оволодіння новими знаннями та вміннями через читання наукової літератури, участь у професійних форумах, перегляд спеціалізованих відеоматеріалів, використання онлайн-курсів і платформ. У цьому контексті необхідно формувати у курсантів уміння працювати з інформаційними ресурсами, проводити критичний аналіз матеріалів та оцінювати їхню релевантність до своєї професійної діяльності [7; 17; 56]. Крім того, практична реалізація самоуправління професійним розвитком потребує впровадження системи наставництва. Залучення досвідчених викладачів, офіцерів-практиків або інших експертів у ролі наставників дозволить курсантам отримати корисні рекомендації щодо побудови професійної траєкторії, подолання труднощів у навчанні та вдосконалення особистісних якостей, необхідних для успішної служби [30].

Варто зазначити, що ми провели експертне опитування серед викладачів ВВНЗ з метою визначення того, яких знань і навичок не вистачає курсантам для усвідомлення важливості неперервного професійного розвитку та ефективного використання можливостей неформальної освіти. Зокрема викладачам було поставлено такі запитання: «Як ви оцінюєте рівень обізнаності курсантів щодо можливостей неперервного професійного розвитку?»; «Чи знають курсанти про неформальну освіту як складову неперервного професійного розвитку?»; «Яких саме знань не вистачає курсантам для розуміння процесів неперервного професійного розвитку?»; «Чи вміють курсанти самостійно обирати ефективні шляхи професійного

розвитку?»; «Які методи і засоби, на вашу думку, сприяли б підвищенню готовності курсантів до неперервного професійного розвитку?».

Аналіз відповідей опитаних виявив, що лише 20% викладачів відзначили високий рівень обізнаності курсантів, 50% респондентів оцінили його як середній, а 30% вказали, що курсанти майже не знайомі з цим питанням. Також 60% викладачів зазначили, що курсанти частково знайомі з неформальною освітою, але не знають конкретних механізмів її використання. У той же час 55% викладачів наголосили, що курсантам бракує знань про можливості неформальної освіти, 50% вказали на недостатнє розуміння основ управління власним професійним розвитком.

Зазначимо, що лише 15% викладачів вважають, що курсанти можуть самостійно знаходити та використовувати можливості для професійного розвитку, а 55% - що курсанти потребують супроводу та рекомендацій від викладачів.

Серед методів підвищення готовності до неперервного професійного розвитку 65% викладачів пропонують запровадити навчальні модулі про професійний розвиток і неформальну освіту, 50% вважають ефективними тренінги з самоосвіти та кар'єрного планування, 35% підтримують ідею наставництва з боку досвідчених офіцерів.

На підставі зазначеного вище, нами обґрунтовано *другу педагогічну умову*, а саме: *оволодіння знаннями про неформальну освіту та вміннями обирати шляхи неперервного професійного розвитку*.

Наукові дослідження в різних фундаментальних галузях підтверджують, що ефективність професійної діяльності залежить не лише від інтелектуальних здібностей та індивідуально-психологічних характеристик особистості, але також визначається сферою стимулювання і мотивації.

Установлено, що мотив є багатогранним психологічним явищем, що має не лише багаторівневу структуру, але й інтегрований механізм формування. Він є основою для більш складної системи – мотивації, яка

протягом століть привертала увагу дослідників і мислителів. Ще з часів античності великими філософами, такими як Аристотель, Геракліт, Демокріт, Лукрецій, Платон і Сократ, аналізувалися причини людської активності. У їхніх працях простежується об'єктивно-причинний підхід до пояснення природи мотивації. Вони обґрунтовували, що поведінка людини підпорядковується певним зовнішнім та внутрішнім причинами, які можна систематизувати та аналізувати [54].

Широке вивчення мотивації набуло розвитку у XV столітті, коли домінували ідеї гедонізму. Згідно з цим підходом, найвищим благом і метою життя вважалися задоволення та насолода, тоді як прагнення до задоволення і уникнення страждань розглядалися як ключові детермінанти поведінки. У цей період мотивація почала трактуватися через призму суб'єктивних переживань, що були безпосередньо пов'язані з задоволенням потреб і бажань. Філософи XVII століття, такі як Спіноза, Гоббс і Декарт, також зверталися до питань мотивації, аналізуючи її через раціональні та природні причини поведінки людини. Наприклад, Спіноза розглядав мотивацію як механізм, що зумовлює дії людини, виходячи з її природних бажань і прагнень, які обумовлені необхідністю збереження власного існування. Гоббс, у свою чергу, трактував мотивацію через концепцію прагнення до задоволення власних потреб, тоді як Декарт зосереджував увагу на ролі афектів і волі у формуванні людської активності [54].

Отже, дослідження мотивації має глибокі історичні корені, що формують її сучасне наукове розуміння як складного явища, що поєднує інтелектуальні, емоційні, соціальні та культурні аспекти. Аналіз феномену мотивації через призму історико-філософських поглядів дозволяє не лише краще зрозуміти механізми її функціонування, але й використовувати ці знання для підвищення ефективності професійної діяльності в різних сферах.

На сучасному етапі розвитку науки проблеми мотивації особистості привертають значну увагу дослідників, котрі аналізують різні підходи та

пропонують власні теоретичні концепції щодо вивчення цього феномену. У науковій літературі викладено численні визначення понять «мотивація» і «мотив», що відображають багатовимірність і складність цих явищ. Протягом останнього десятиліття кількість досліджень, присвячених проблематиці мотивації, значно зросла, перевищивши обсяги попередніх періодів. Так, за даними американських психологів, лише одна бібліографія робіт із цієї тематики налічує понад 2500 найменувань [69].

Незважаючи на це, питання мотивації залишається одним із найактуальніших і водночас найскладніших у сучасній науці. У психології донині відсутній єдиний підхід до розуміння природи мотивації та мотивів, що ускладнює формування узгодженого понятійного апарату. Це свідчить про відкритість цієї проблематики та про те, що її вивчення ще не досягло завершеного теоретичного осмислення. Як зазначають дослідники, процес розробки концепцій мотивації продовжує перебувати на етапі активного розвитку та пошуку нових підходів і моделей [69].

Аналізуючи сутність мотиву як ключового поняття теорії мотивації, встановлено, що він являє собою внутрішнє спонукання до певної дії. Спонукання, яке лежить в основі мотиву, розкриває його внутрішній зміст як феномен, що викликає бажання діяти, змушує, схиляє або підштовхує особистість до певної активності. У зв'язку з цим мотиви можна визначити як внутрішні спонукальні чинники, які можуть бути як усвідомленими, так і неусвідомленими. Основними типами мотивів є бажання, інтереси, переконання, прагнення та ідеали, які впливають на поведінкову активність особистості [38; 69].

Мотивація є багатофункціональною детермінантою, що визначає не тільки окремі дії та поведінку особистості, а і її загальну діяльність. Вона, в першу чергу, передбачає участь ініціації та регулювання дій. Формування та розвиток мотиваційних чинників у сфері трудової діяльності повинно стимулювати активність індивіда, організовувати процеси діяльності, а

також проявляти їх належну регуляцію та корекцію. Отже, серед основних функцій мотивації до професійної діяльності виділяються такі:

- спонукальна – активізує наміри особистості виконувати конкретну діяльність і стимулює відповідні поведінкові реакції для її виконання;
- організаційна – формує варіанти дій, які сприяють реалізації особистих мотивів і досягненню професійних цілей;
- регуляторна – визначає необхідну поведінку, спрямовує зусилля на виконання дій, що відповідають потребам і актуальним мотивам;
- коригувальна – забезпечує коректність дій і, у разі потреби, їх адаптацію відповідно до значимості конкретного [38].

У контексті дослідження варто також розглянути поняття стимулювання. Так, у тлумаченнях словників термін «стимулювання» розглядається як похідне від дієслова «стимулювати» [71; 73]. У Новому тлумачному словнику української мови (2008) визначення «стимулювати» розкривається як «створювати або надавати стимул, бути імпульсом до здійснення чого-небудь, прискорювати, посилювати чи покращувати виконання певної діяльності», а поняття «стимул» характеризується як «фактор, що сприяє виникненню зацікавленості у виконанні певної дії, спонукальна причина, заохочення, поштовх, імпульс» [58, с. 430]. Інший словник визначає стимулювання як «процес використання різноманітних стимулів для спонукання людини до виконання певних дій», а стимули трактуються як «моральні та матеріальні важелі впливу, які викликають відповідні дії» [63]. Стимулювання також розглядається як один із механізмів, за допомогою якого може здійснюватися мотивація діяльності [63].

Отже, поняття мотивації та стимулювання є тісно пов'язаними, оскільки обидва процеси спрямовані на активізацію і регулювання діяльності особистості. Мотивація охоплює внутрішні процеси, що визначають ініціацію та спрямування діяльності, тоді як стимулювання

фокусується на зовнішніх впливах, які сприяють здійсненню конкретних дій. У контексті вивчення проблеми професійного розвитку офіцерів розвідувальної діяльності важливу роль відіграє стимулювання, яке не лише активізує інтерес до самовдосконалення, але й забезпечує педагогічну підтримку. Саме стимулювання формує позитивну мотивацію до неперервного професійного розвитку, що є ключовим для ефективного розвитку кар'єри офіцера в умовах постійних змін і викликів у військовій сфері.

Установлено, що для реалізації ефективного навчання офіцерів упродовж військової кар'єри необхідним є формування позитивного ставлення до самовдосконалення. Звернувшись до психологічної енциклопедії, було з'ясовано, що «самовдосконалення – це постійний процес особистого зростання та розвитку, спрямований на поліпшення якостей, навичок, знань та навичок людини з метою досягнення внутрішніх та зовнішніх цілей» [64]. Поруч з цим надано і таке трактування цього поняття «самовдосконалення – це невід'ємна частина нашого життя, яка спрямована на постійний розвиток та вдосконалення власної особистості» [64].

Зазначимо, що у рамках філософського підходу самовдосконалення розглядається як процес руху до вищих рівнів розвитку особистості, що ґрунтується на внутрішніх прагненнях індивіда, а його основою є ціннісні орієнтації та ідеали. Основними ознаками цього процесу виступають моральність, яка є його провідним аспектом, ціннісно-гуманістичний характер, спрямованість на цілісність особистості, а також прояви в основних сферах діяльності, відкритість, безкінечність і безперервність [81].

Зазначимо, що психолого-педагогічний підхід до дослідження самовдосконалення зосереджений на аналізі змісту цього явища, мотиваційних аспектів самовдосконалення, а також методів і прийомів роботи особистості над собою. Часто ця проблема розглядається в контексті

професійної діяльності індивіда. У той же час, у психологічній науці дослідження самовдосконалення є досить обмеженими, що зумовлено складністю самого феномену, недостатньою розробленістю теоретичних і методологічних засад, а також відсутністю чітко визначеного методичного інструментарію для його вивчення. Водночас самовдосконалення розглядається, зокрема, як процес свідомого, керованого розвитку, в якому суб'єкт цілеспрямовано формує і розвиває свої якості та здібності відповідно до власних суб'єктивних цілей та інтересів. Цей процес тісно пов'язаний з усвідомленням особистого ідеалу і формуванням образу «ідеального Я», що є потужним стимулом для самозміни. Основна увага зосереджується на психічних механізмах самопізнання та самосвідомості особистості, а також на провідних мотиваційних чинниках, які спонукають індивіда до самовдосконалення. Крім того, розглядаються процеси, що забезпечують ефективність цього розвитку, зокрема самоконтроль, самооцінка та самоорганізація [40].

У контексті вивчення потреби у самовдосконаленні можна виділити кілька ключових характеристик цієї потреби:

- є набутою властивістю людини, має соціальний характер і формується в процесі взаємодії індивіда з суспільством, зокрема з тією спільнотою, до якої він належить;
- потреба у самовдосконаленні як феномен, що має суб'єкт-об'єктну природу, визначається певним рівнем розвитку на конкретний момент часу, що може сприяти або гальмувати мотивацію до активності, зокрема через наявність умов, які або підтримують, або не підтримують її задоволення, а також через засоби, що забезпечують це задоволення;
- виникнення цієї потреби з одного боку зумовлене дефіцитом певних елементів або складників в життєдіяльності індивіда, а з іншого – сама потреба орієнтована на подолання цього дефіциту;
- потреба у самовдосконаленні має чітко виражену спрямованість на конкретні об'єкти, що сприяють її реалізації [81].

Установлено, що основними чинниками, що спричиняють потребу у самовдосконаленні, є зростання вимог до себе, захоплення ідеалом або прикладом інших осіб, переживання через докори сумління, становлення самостійності, усвідомлення власних недоліків, зовнішня критика та конкуренція в колективі. Потреба в самовдосконаленні формує основу для мотивації, яка визначає спрямованість, організованість, активність і стійкість діяльності самовдосконалення. Предметом діяльності, спрямованої на самовдосконалення, виступає сама особистість, її інтелектуальні, моральні, фізичні якості, а також думки, почуття та характер взаємодії з оточуючими [59, с. 156-167].

Для більш повного розуміння сутності процесу самовдосконалення варто провести аналіз ключових етапів цього процесу. Структурно самовдосконалення можна розглядати як систему з чотирьох основних етапів, що логічно взаємопов'язані між собою:

- усвідомлення індивідом своїх особистих рис, як позитивних, так і негативних, а також прийняття рішення про необхідність самовдосконалення;
- планування і розробка програми для досягнення самовдосконалення;
- реалізація практичних заходів для виконання поставлених завдань;
- самоконтроль і корекція дій, що забезпечують ефективність процесу самовдосконалення [81].

Деякі дослідники в межах своїх наукових пошуків акцентують увагу на інших компонентах процесу самовдосконалення, таких як самопізнання, самопроекування, самовиховання, самоосвіта, самоактуалізація. Отже, першим поштовхом до самовдосконалення є усвідомлення власної недосконалості й прагнення досягти ідеалу. Внутрішньоособистісні умови для такого процесу включають високий рівень самосвідомості, здатність до рефлексії та наявність навичок самоспостереження і порівняння. Після

усвідомлення своєї відмінності від ідеалу особистість повинна визначити мету і розробити чіткий план для її досягнення. Самопроекування, як окрема форма діяльності в рамках самовдосконалення, виділяється Л. Калашніковою та О. Івановою [40].

Ще однією важливою умовою успішного самовдосконалення є чітке усвідомлення індивідом своїх цілей, завдань та можливостей розвитку, створення індивідуальної програми самовдосконалення, що передбачає послідовність етапів і заходів, які повинні привести до бажаного результату. Основними видами діяльності в цьому процесі є самовиховання та самоосвіта, які передбачають набуття нових знань, умінь і розвиток особистісних якостей за допомогою спеціальних методів і технік самопокращення.

Завершальним етапом процесу самовдосконалення є самоконтроль і самокорекція, коли індивід оцінює досягнення своєї мети самовдосконалення, визначає нові напрямки розвитку або вносить корективи в нездійснені цілі та завдання [40; 81].

Варто зазначити, що педагогічна підтримка відіграє важливу роль у формуванні позитивного ставлення до самовдосконалення, оскільки вона створює сприятливе середовище для особистісного розвитку та самореалізації здобувачів освіти. Педагоги, через свій професіоналізм, здатні не тільки передавати знання, але й активно сприяти розвитку внутрішньої мотивації здобувачів освіти до самовдосконалення, допомагаючи їм усвідомити важливість постійного розвитку власних здібностей і якостей.

Одним з основних аспектів педагогічної підтримки є індивідуалізація підходу до кожного здобувача освіти, що дозволяє враховувати його особисті потреби, інтереси та рівень розвитку, дає змогу викладачеві створити умови для розвитку самосвідомості здобувачів, а також сприяє формуванню в них позитивного ставлення до самовдосконалення як до безперервного процесу,

що не обмежується лише досягненням певної мети, а охоплює постійне вдосконалення внутрішніх ресурсів особистості.

Педагогічна підтримка також полягає в наданні здобувачам освіти необхідних інструментів для реалізації їхньої програми самовдосконалення, таких як допомога у плануванні діяльності, коригуванні помилок, заохочення до саморефлексії та самоконтролю. Важливим є також створення атмосфери довіри, де здобувач не боїться помилок і невдач, а сприймає їх як частину навчального процесу та можливість для подальшого розвитку.

Як зазначає Ю. Мельник, психолого-педагогічний супровід курсантів можна визначити як інтегровану систему діяльності, що поєднує психологічну та педагогічну підтримку й спрямована на забезпечення професійної допомоги курсантам протягом їх навчання у ВВНЗ, сприяє адаптації курсантів до нових умов, специфіки військового освітнього середовища та виконання нової соціальної ролі. Водночас вона створює необхідні умови для гармонійного психологічного розвитку особистості, сприяє успіхам у навчальній діяльності та формуванню готовності до виконання службово-бойових завдань [55].

Реалізація педагогічного супроводу вимагає скоординованої діяльності всіх суб'єктів освітнього процесу, а саме психологів, викладачів, командирів курсантських підрозділів та інших фахівців. Важливість такої діяльності зумовлюється її впливом на формування особистості майбутніх офіцерів, їх професійних якостей і готовності до ефективного виконання службових обов'язків у військовій сфері [55].

Зазначимо, що педагогічний аспект супроводу охоплює кілька ключових напрямів, серед яких навчання, виховання, розвиток особистості та формування професійних компетентностей. Ці напрями є складовими процесу підготовки курсантів і передбачають інтеграцію освітніх, виховних і розвивальних впливів у єдину систему, спрямовану на всебічний розвиток особистості. Особлива увага у педагогічному супроводі приділяється формуванню у курсантів компетентностей, необхідних для успішного

виконання завдань службово-бойової діяльності, зокрема таких, як лідерство, стресостійкість, уміння працювати в команді, стратегічне мислення та здатність до прийняття рішень в умовах невизначеності.

Отже, педагогічна підтримка курсантів у ВВНЗ є фундаментальним складником підготовки майбутніх офіцерів, що забезпечує їхню адаптацію до специфічних умов навчання та військової служби, сприяє формуванню їхніх особистісних і професійних якостей, а також створює підґрунтя для успішного виконання завдань у реальних умовах військової діяльності.

Установлено, що Ю. Стрижак і В. Мірошніченко основоположними умовами ефективного професійного становлення майбутніх офіцерів називають сформовані мотиваційні установки, а також високий рівень педагогічного керівництва, який забезпечує професійний супровід на кожному етапі цього процесу. Виходячи з цих передумов, дослідниці вважають доцільним акцентування уваги на організації творчого діалогу між науково-педагогічними працівниками та майбутніми офіцерами. Такий діалог сприяє активізації пошуку оптимальних методів впливу на мотиваційні компоненти професійного становлення курсантів і спрямовує їхній розвиток як суб'єктів прикордонної діяльності [74, с. 174-175].

Зокрема, ефективність такого підходу забезпечується впровадженням різноманітних форм роботи, що стимулюють активність і професійне зростання курсантів. Одним із дієвих засобів є залучення майбутніх офіцерів до професійно-ділових і сюжетно-рольових психолого-педагогічних ігор, які моделюють реальні ситуації служби. Ці заходи сприяють розвитку аналітичного мислення, прийняттю рішень в умовах невизначеності, а також формуванню адаптивності до різноманітних професійних викликів. Особливу увагу слід приділяти проведенню тренінгів, орієнтованих на професійний розвиток і вдосконалення комунікативних здібностей курсантів. Такі тренінги забезпечують не лише підвищення рівня професійної компетентності, а й створюють умови для формування навичок ефективної взаємодії у колективі, що є ключовим

аспектом успішної діяльності офіцера. Завдяки застосуванню інтерактивних методик, учасники тренінгів здобувають можливість глибше усвідомити важливість командної роботи, розвивати емоційний інтелект та навички міжособистісної комунікації [74, с. 174].

Також значущим є використання методів, спрямованих на активізацію професійного мислення курсантів. Це може бути досягнуто шляхом залучення до розв'язання практичних кейсів, аналізу ситуацій з реальної прикордонної практики, обговорення етичних дилем та моделювання можливих сценаріїв службової діяльності. Такі заходи стимулюють розвиток критичного мислення, здатність до стратегічного планування і передбачення можливих наслідків прийнятих рішень.

Отже, процес професійного становлення майбутніх офіцерів потребує комплексного підходу, що поєднує мотиваційні, комунікативні й інтелектуальні аспекти. Впровадження творчого діалогу, інтерактивних методик та практично орієнтованих форм навчання є важливими складовими цього процесу, які забезпечують формування висококваліфікованих фахівців, здатних ефективно виконувати завдання прикордонної служби в умовах сучасних викликів і загроз.

З метою визначення факторів, що найбільше впливають на мотивацію курсантів до неперервного професійного розвитку та які методи стимулювання є найбільш ефективними, ми провели експертне опитування серед викладачів ВВНЗ. Були поставлені такі запитання: «Наскільки курсанти зацікавлені у професійному саморозвитку поза межами навчального процесу?», «Які основні чинники мотивують курсантів до неперервного професійного розвитку?», «Які перешкоди заважають курсантам активно займатися неперервним професійним розвитком?», «Які методи, на вашу думку, є найефективнішими для стимулювання курсантів до неперервного професійного розвитку?». Результати опитування показали, що 25% викладачів зазначили, що курсанти мають високу зацікавленість у

професійному розвитку, 50% вважають, що курсанти лише час від часу займаються самоосвітою, а 25% відзначили низький рівень зацікавленості.

Поруч із цим, 60% викладачів наголосили, що головним стимулом для курсантів є кар'єрні перспективи, 45% відзначили значний вплив викладачів та наставників, 30% вказали, що важливим фактором є вимоги до кваліфікації. На думку 55% викладачів, головною проблемою є брак часу через високе навчальне навантаження, 40% зазначили, що курсантам не вистачає мотивації або чітких стимулів, 35% вказали на недостатню поінформованість про можливості розвитку. Серед найбільш ефективних методів стимулювання 60% викладачів називають залучення досвідчених офіцерів для проведення мотиваційних зустрічей, 50% пропонують систему заохочень у вигляді сертифікатів та додаткових можливостей, 45% рекомендують активне використання цифрових освітніх платформ для самоосвіти.

Отже, результати опитування підтверджують необхідність активного стимулювання курсантів до неперервного професійного розвитку.

Зважаючи на зазначене вище, нами було обґрунтовано *третю педагогічну умову*, а саме: *стимулювання майбутніх офіцерів розвідувальної діяльності до неперервного професійного розвитку*.

Узагальнюючи обґрунтування педагогічних умов, спрямованих на формування готовності майбутніх офіцерів розвідувальної діяльності до неперервного професійного розвитку, можна констатувати, що їх реалізація забезпечує інтеграцію системних підходів до підготовки військових фахівців із урахуванням сучасних вимог до професійної діяльності. Підготовка викладачів ВВНЗ до виконання цієї важливої функції виступає базисом для ефективного впровадження освітніх інновацій, орієнтованих на розвиток професійної готовності курсантів.

Оволодіння знаннями про неформальну освіту та вміннями обирати шляхи неперервного професійного розвитку є необхідною передумовою для розуміння ними значущості цього процесу та його інтеграції в службову

діяльність. Крім того, стимулювання офіцерів до неперервного професійного розвитку через формування позитивного ставлення до самовдосконалення, підкріпленого педагогічною підтримкою, сприяє формуванню мотиваційної основи, яка забезпечує активність у реалізації власної траєкторії професійного зростання.

Отже, визначені педагогічні умови формують єдину комплексну систему впливу, що дозволяє підвищити якість підготовки майбутніх офіцерів до виконання службово-бойових завдань, забезпечуючи їхню конкурентоспроможність, адаптивність та здатність до саморозвитку упродовж усієї військової кар'єри.

Висновки до розділу 2

Сучасна система військової освіти України перебуває на етапі активних трансформацій, спрямованих на впровадження стандартів НАТО, модернізацію освітніх програм та забезпечення їхньої відповідності сучасним викликам і потребам оборонного середовища. Розроблення та реалізація концепції трансформації військової освіти, що передбачає багаторівневу систему неперервного професійного розвитку, створюють основу для підготовки висококваліфікованих офіцерів, здатних ефективно виконувати завдання на тактичному, оперативному та стратегічному рівнях.

Ключовими елементами цієї системи є формування принципу «освіта протягом усієї військової кар'єри», розроблення курсів професійної військової освіти, підвищення кваліфікації та інтеграція дистанційного навчання, що дозволяє адаптувати освітній процес до динамічних умов сучасної військової справи. Упровадження таких заходів забезпечує не лише поступовий розвиток професійних і загальних компетентностей офіцерів, але й створює умови для їхньої адаптивності, конкурентоспроможності та здатності до саморозвитку протягом усього періоду військової служби.

Особливе значення в цьому процесі мають індивідуалізація освітніх траєкторій, розвиток стратегічного мислення та впровадження систематизованих освітніх стандартів, що дозволяють зберігати єдність і наступність між різними етапами підготовки. Отже, сучасна система військової освіти України поступово інтегрується до європейського та світового освітнього простору, створюючи передумови для формування компетентних військових кадрів, які відповідають міжнародним стандартам і готові до виконання найскладніших завдань.

Узагальнення обґрунтування педагогічних умов (здійснення підготовки викладачів ВВНЗ до формування готовності майбутніх офіцерів до неперервного професійного розвитку; оволодіння знаннями про формальну і неформальну освіту та вміннями обирати шляхи неперервного професійного розвитку; стимулювання майбутніх офіцерів розвідувальної діяльності до неперервного професійного розвитку) дає змогу констатувати, що ці умови створюють основу для впровадження інтегрованих системних підходів до підготовки військових фахівців із урахуванням актуальних вимог професійної діяльності.

Підготовка викладачів ВВНЗ до виконання завдання формування готовності офіцерів до професійного зростання відіграє ключову роль у впровадженні освітніх інновацій, що орієнтовані на розвиток професійної компетентності та усвідомленої мотивації курсантів.

Оволодіння знаннями про формальну і неформальну освіту та вміннями обирати шляхи неперервного професійного розвитку, стають основою для розуміння ними важливості цього процесу та інтеграції його у виконання службових завдань у майбутньому.

Водночас, акцент на стимулюванні до неперервного професійного розвитку сприяє створенню міцного мотиваційного підґрунтя, що забезпечує активну участь майбутніх офіцерів розвідувальної діяльності у реалізації індивідуальної траєкторії професійного вдосконалення.

Отже, обґрунтовані педагогічні умови утворюють єдину комплексну систему, що підвищує ефективність підготовки майбутніх офіцерів до виконання службово-бойових завдань, формує їхню здатність адаптуватися до змін середовища, зберігаючи конкурентоспроможність, професійну стійкість і прагнення до саморозвитку протягом усього періоду їхньої військової служби.

Основний зміст розділу представлено в авторських наукових працях [28-35].

Список використаних джерел до розділу 2

1. Army Leader Development Program. URL: <https://www.army.mil/standto/archive/2013/04/15/#:~:text=Army%20Regulation%20350-1%2C%20Army%20Training%20and%20Leader%20Development%2C,to%20provide%20visibility%20and%20guidance%20on%20LD%20efforts>
2. Boichuk Yu. D., Boiarska-Khomenko A. V., Shtefan L. A. Adult vocational education system in Ukraine and Central Europe. *Theory and methods of teaching and education*. 2022. № 52. Pp. 21–33 DOI: <https://doi.org/10.34142/23128046.2022.52.02>
3. Uzunboylu H., Hürsen C. Lifelong learning competence scale (LLCS): the study of validity and reliability. *Hacettepe University Journal of Education*. 2011. URL: https://www.researchgate.net/publication/267364096_Lifelong_learning_competence_scale_Llcs_The_study_of_validity_and_reliability
4. Авшенюк Н. О. Тенденції розвитку транснаціональної вищої освіти у розвинених англomовних країнах (друга половина XX – початок XXI століття) : автореф. ... д-ра пед. наук : 13.00.01 – заг. педагогіка та історія педагогіки. Київ, 2016. 42 с.
5. Александров В. Т. Державні механізми управління якістю неперервної освіти в Україні : монографія / Нац. акад. держ. упр. при

Президентів України. Суми : СумДУ, 2012. 366 с.
<http://essuir.sumdu.edu.ua/handle/123456789/30432>

6. Андрущенко В. П. Філософія освіти XXI століття: пошук пріоритетів. *Філософія освіти* / Нац. пед. ун-т ім. М. П. Драгоманова. Київ : Майстер-клас, 2005. №1. С. 5–17. URL: <http://enpuir.npu.edu.ua/handle/123456789/2399>

7. Артамощенко В. С. Розвиток системи військової освіти. Розроблення програмного документу Кабінету Міністрів України. *Актуальні питання національної безпеки та оборони*. 2022. № 4. С. 26–33. DOI: <https://doi.org/10.33099/2618-1614-2021-17-4-26-33>

8. Атанов Г. А. Теорія діяльнісного навчання : навчальний посібник. Київ : Кондор, 2007. 186 с.

9. Баніт О. Професійний розвиток особистості в сучасному освітньому просторі. URL : <https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/705940/1/Banit.pdf>

10. Білецька І., Ушакова І. Взаємозв'язок професійної мотивації офіцерів Збройних Сил України з рівнем їх стресостійкості. URL: <http://repositsc.nuczu.edu.ua/handle/123456789/10016>

11. Боярська-Хоменко А. В., Ворожбіт-Горбатюк В. В., Калашнікова Л. М. Сучасні технології моніторингу діяльності закладів освіти. *Засоби навчальної та науково-дослідної роботи* : зб. наук. пр. / Харків. нац. пед. ун-т ім. Г. С. Сковороди ; редкол.: О. О. Матвєєва (голов. ред.) та ін. Харків, 2021. Вип. 57. С. 7–19 <https://doi.org/10.34142/2312-1548.2021.57.01>

12. Брижаний Є. Врахування мотиваційних чинників у структурі підготовки майбутніх офіцерів інженерних військ. *Вісник Національного університету оборони України* : зб. наук. пр. / Нац. ун-т оборони України ; редкол.: В. Стасюк (голов. ред.) та ін. Київ, 2013. № 3 (34). С. 19–25.

13. Брижаний Є. Мотиви та мотивація у професійній діяльності майбутнього офіцера. *Збірник наукових праць Хмельницького інституту соціальних технологій Університету «Україна»*. Хмельницький, 2013. №1 (7). С. 38–41. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Znpkhist_2013_1_10

14. Варакута О. Формування компетентності «уміння вчитися впродовж життя» способом самостійної роботи учнів з інтернет-ресурсами під час вивчення географії. *Вісник Тернопільського відділу Українського географічного товариства*. Тернопіль : Тайп, 2020. Вип. 4. С. 102–106. URL: <http://dspace.tnpu.edu.ua/handle/123456789/22903>
15. Великий тлумачний словник сучасної української мови : 250000 / уклад. та голов. ред. В. Т. Бусел. Київ : Ірпінь : Перун, 2005. Т. VIII. С. 1505.
16. Вознюк О. В., Дубасенюк О. А. Цільові орієнтири розвитку особистості у системі освіти: інтегративний підхід : монографія. Житомир : Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2009. 684 с.
17. Войтех О., Войтех К. Фахова компетентність офіцерів національного персоналу збройних сил України. *Військова освіта* : зб. наук. пр. / Нац. ун-т оборони України ; редкол.: В. І. Осьодло (голова) та ін. Київ, 2020. № 1 (41). С. 70–80. URL: <https://doi.org/10.33099/2617-1775/2020-01/70-80>
18. Георгієв В. Мотиваційний компонент у структурі професійної компетентності майбутніх офіцерів Високомобільних десантних військ. *Наука і освіта*. 2014. № 7. С. 51–56.
19. Георгієв В., Карпенко В. Питання мотивації під час підготовки офіцерів у системі професійної військової освіти. *Військова освіта* : зб. наук. пр. / Нац. ун-т оборони України ; редкол.: В. І. Осьодло (голова) та ін. Київ, 2023. № 2 (48). С. 34–46.
20. Глушко О. Європейська рамка особистісної, соціальної та навчальної ключової компетентності (LIFECOMP): концептуальний вимір. *Український педагогічний журнал* / Ін-т педагогіки НАПН України ; редкол.: О. М. Топузов (голов. ред.) та ін. Київ, 2023. Вип. (4). С. 35–45. URL : <https://doi.org/10.32405/2411-1317-2023-4-35-45>
21. Головня А., Белай С. Аналіз сучасного стану функціонування систем підготовки та мотивації офіцерського складу Національної гвардії України. *Честь і закон*. 2022. № 4 (83). С. 27–33.

22. Горбенко А. Стан готовності професійної мотивації офіцерів органів охорони державного кордону до оперативно-службової діяльності. *Науковий вісник Ужгородського університету. Сер.: Педагогіка. Соціальна робота* : зб. наук. пр. / ДВНЗ «Ужгородський нац. ун-т» ; редкол.: О. Бартош (голов. ред.) та ін. Ужгород, 2012. Вип. 25. С. 53–56.

23. Гром В. А., Георгадзе О. А., Якіменко І. В. Методичний підхід до оцінювання рівня мотивації військовослужбовців Збройних Сил України. *Збірник наукових праць Центру воєнно-стратегічних досліджень Національного університету оборони України імені Івана Черняхівського*. Київ, 2016. № 2 (57). С. 67–70. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Znpcvdsd_2016_2_13

24. Десятов Т. М. Тенденції розвитку неперервної освіти в країнах Східної Європи (друга половина 20 століття) : автореф. ...д-ра пед. наук : 13.00.01 – заг. педагогіка та історія педагогіки. Київ, 2006. 35 с.

25. Євтух М. Б, Скорик Т. В. Акмеологічний підхід до становлення професійної успішності майбутнього вчителя. *Серія: педагогічні науки. Вісник* № 7 (163). С. 8-13. DOI: 10.5281/zenodo.3758956

26. Єріна А. М., Захожай В. Б., Єрін Д. Л. Методологія наукових досліджень: Навч. посібник. К.: Центр навчальної літератури, 2004. 212 с.

27. Закордонний досвід підготовки кадрів для сектору безпеки та можливості його використання в Україні : наук.-метод. рек. / К. Л. Бугайчук та ін. Харків : НУВС, 2016. 120 с.

28. Зелений І. І. Ключові компоненти неперервного професійного зростання офіцерів. *Теорія та методика навчання та виховання* : зб. наук. пр. / Харків. нац. пед. ун-т ім. Г. С. Сковороди ; редкол.: О. М. Іонова (голов. ред.) та ін. Харків, 2023. № 55. С. 52–62. <https://doi.org/10.34142/23128046.2023.55.05>

29. Зелений І. І. Неперервне професійне зростання офіцерів. *Тенденції та виклики сучасної освіти* : дайджест стендов. доп., презентов. 28 листоп. 2023 р. під час «MeetUp 011» онлайн зі здобувачами другого

(магістер.) і третього (освіт.-наук.) рівнів вищ. освіти, гарантами, представниками груп забезпечення ОПП і ОНП галузі знань 01 Освіта/Педагогіка, спец. 011 Освітні, педагогічні науки / Харків. нац. пед. ун-т ім. Г. С. Сковороди ; уклад. А. Боярська-Хоменко. Харків, 2023. С. 25. URL: <https://dspace.hnpu.edu.ua/handle/123456789/14030>

30. Зелений І. І. Реалізація принципу неперервності у контексті трансформації системи військової освіти. *Засоби навчальної та науково-дослідної роботи* : зб. наук. пр. / Харків. нац. пед. ун-т ім. Г. С. Сковороди ; редкол.: О. О. Матвєєва (голов. ред.) та ін. Харків, 2023. № 61. С. 19–29. DOI: <https://doi.org/10.34142/2312-1548.2023.61.02>

31. Зелений І. І. Розвиток неперервної військової освіти в контексті глобальних викликів. *Інноваційний розвиток вищої освіти: глобальний, європейський та національний виміри змін* : матеріали X Міжнар. наук.-практ. конф., Суми, 26 квіт. 2024 р. Суми : Вид-во СумДПУ імені А. С. Макаренка, 2024. С. 16–18.

32. Зелений І. І. Шляхи реалізації принципу «освіта продовж усієї військової кар'єри». *Освіта дорослих: світові тенденції, українські реалії та перспективи* : зб. матеріалів III Міжнар. наук.-практ. конф., Харків, 13–14 черв. 2024 р. / Харків. нац. пед. ун-т ім. Г. С. Сковороди ; редкол.: А. В. Боярська-Хоменко та ін. Харків, 2024. С. 35–38.

33. Зелений І. І., Воронін А. І. Концепція наукового саморозвитку офіцерів. *Теорія та методика навчання та виховання* : зб. наук. пр. / Харків. нац. пед. ун-т ім. Г. С. Сковороди ; редкол.: О. М. Іонова (голов. ред.) та ін. 2022. № 52. С. 95–102. DOI: <https://doi.org/10.34142/23128046.2022.52.09>

34. Зелений І. Організація неперервного професійного розвитку офіцерів у контексті реалізації Концепції трансформації системи військової освіти. *Психолого-педагогічні проблеми вищої і середньої освіти в умовах сучасних викликів: теорія і практика* : матеріали VIII Міжнар. наук.-практ. конф., Харків, 20–21 берез. 2024 р. / Харків. нац. пед. ун-т ім. Г. С. Сковороди. Харків, 2024. С. 428–432.

35. Зелений І., Боярська-Хоменко А. Професійний саморозвиток офіцерів розвідки у контексті реалізації принципу освіти впродовж військової кар'єри. *Освіта дорослих: теорія, досвід, перспективи* : зб. наук. пр. / Ін-т пед. освіти і освіти дорослих імені Івана Зязюна НАПН України ; редкол.: Л. Б. Лук'янова (голова) та ін. Київ, 2024. № 25(1). С. 86–97. DOI: [https://doi.org/10.35387/od.1\(25\).2024](https://doi.org/10.35387/od.1(25).2024)

36. Зіборєва О. Б. Освіта упродовж військової кар'єри як принцип підготовки кадрів для збройних сил України: правові аспекти. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2021. № 7. С. 162–164. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0374/2021-7/39>

37. Зязюн І. А. Неперервна освіта як основа соціального поступу. *Неперервна професійна освіта: теорія і практика* : зб. наук. пр. : у 2 ч. / Акад. пед. наук України, Ін-т педагогіки і психології проф. освіти ; за ред. І. А. Зязюна, Н. Г. Ничкало. Київ, 2001. Ч. 1. С. 15–23.

38. Іванова Н. Мотивація фахівця до професійної діяльності: поняття, зміст та функції. *Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Військовоспеціальні науки*. Київ, 2016. Вип. 1. С. 21–24. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/VKNU_vsn_2016_1_7

39. Ільчук В.В. Педагогічні умови професійного саморозвитку викладачів фахових дисциплін у вищих аграрних навчальних закладах. Дис. ... канд. пед. н. 13.00.04 – теорія і методика професійної освіти. Вінниця, 2016. 254 с.

40. Калашникова Л. М., Іванова О. І. Самовдосконалення як особливий вид діяльності особистості. *Педагогіка та психологія* : зб. наук. пр. / Харків. нац. пед. ун-т ім. Г. Сковороди ; за заг. ред. І. Ф. Прокопенка, В. І. Лозової. Харків, 2013. № 43. С. 73–82.

41. Калиняк О. Т., Прихід М. С. (Де)Мотиваційні аспекти військової служби за контрактом в умовах воєнного конфлікту в сучасній Україні. *Вісник Львівського ун-ту. Серія соціологічна* / Львів. нац. ун-т ім. Івана Франка ; редкол.: О. Б. Демків (голов. ред.) та ін. Львів, 2018. Вип. 12. С. 32–

47. URL:
<http://publications.lnu.edu.ua/bulletins/index.php/sociology/article/view/10810/10953>

42. Ковальчук О. П. Емпіричне дослідження професійної мотивації офіцерів Повітряних сил Збройних Сил України. *Проблеми екстремальної та кризової психології* : зб. наук. пр. / Нац. ун-т цивіл. захисту України ; редкол.: Л. А. Перелигіна (голов. ред.) та ін. Харків, 2013. Вип. 13. С. 93–103. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Pekp_2013_13_13

43. Козловський Ю. М. Моделювання наукової діяльності вищого навчального закладу: теоретично-методологічний аспект : монографія / за ред. д-ра пед. наук М. Козяра. Львів : СПОЛОМ, 2012. 484 с.

44. Козубцов І. Модель професійної підготовки офіцерів сектору безпеки та оборони у мотиваційному вимірі. *Військова освіта* : зб. наук. пр. / Нац. ун-т оборони України ; редкол.: В. І. Осьодло (голова) та ін. Київ, 2023. № 1 (47). С. 108–122.

45. Концепція трансформації системи військової освіти : затв. постановою Кабінету Міністрів України від 15 груд. 1997 р. № 1410 (в редакції постанови Кабінету Міністрів України від 30 груд. 2022 р. № 1490). URL :
https://ips.ligazakon.net/document/view/kp221490?an=33&ed=2022_12_30

46. Кремень В. Г. Філософія освіти ХХІ століття / В. Г. Кремень // Урядовий кур'єр. 2003. № 23. С. 7–8.

47. Крушельницька О. В. Методологія та організація наукових досліджень: Навч. посібник. К.: Кондор, 2003. 192 с

48. Ктіторов М. О. Організаційно-методичні аспекти формування та розвитку професійних компетентностей майбутніх офіцерів НГУ в умовах воєнного стану. *Наукові записки кафедри педагогіки* : зб. наук. пр. / Харків. нац. ун-т ім. В. Н. Каразіна. Харків, 2022. № 51. С. 30–38.

49. Ктіторов М. О., Пугач А. В. Формування і розвиток професійних компетентностей майбутніх офіцерів нгу: досвід країн-партнерів нато і фіер

для України. *Наукові записки. Сер.: Педагогічні науки* : зб. наук. пр./ Центральноукр. держ. пед. ун-т ім. Володимира Винниченка ; редкол.: О. В. Філоненко (голов. ред.) та ін. Кропивницький, 2024. Вип. 215. С. 196–202. <https://doi.org/10.36550/2415-7988-2024-1-215-196-202>

50. Кубрак С.В. Педагогічні умови професійного саморозвитку майбутнього вчителя філологічного профілю. URL : <https://enpuir.npu.edu.ua/bitstream/handle/123456789/10042/Kubrak.pdf;jsessionid=EF496A00CE355AEE0FA7703B8E27A097?sequence=1>

51. Кудин В. О. Образование в системе современной цивилизации. *Проблеми та перспективи формування національної гуманітарно-технічної еліти* : зб. наук. пр. / Акад. пед. наук України, Нац. техн. ун-т «Харків. політехн. ін-т» ; за ред. Л. Л. ТОВАЖНЯНСЬКОГО, О. Г. РОМАНОВСЬКОГО. Харків, 2010. С. 60–68. (До 125-річчя НТУ «ХПІ»). URL: <http://library.kpi.kharkov.ua/files/JUR/28.pdf>

52. Куземко Л. В., Машковська М. І. Формування вміння вчитися впродовж життя в здобувачів освіти як вимога часу. *Педагогіка формування творчої особистості у вищих і загальноосвітніх школах* / Класич. приват. ун-т., редкол.: А. В. СУЩЕНКО (голов. ред.) та ін. Запоріжжя, 2023. Вип. 87. С. 148–154. URL: <http://www.pedagogy-journal.kpu.zp.ua/archive/2023/87/26.pdf>

53. Кустовська О. В. Методологія системного підходу та наукових досліджень: Курс лекцій. Тернопіль: Економічна думка, 2005. 124 с.

54. Лук'янова Л. Б. Особливості мотивації навчання дорослої людини. *Науковий вісник Миколаївського національного університету імені В. О. Сухомлинського. Сер.: Педагогічні науки* : зб. наук. пр. Миколаїв, 2013. Вип. 1.40. С. 52–55.

55. Мельник Ю. Б. Психолого-педагогічний супровід курсантів та його особливості у ВВНЗ. *Науковий вісник льотної академії. Сер.: Педагогічні науки* : зб. наук. пр. / Нац. авіац. ун-т, Льотна акад. Нац. авіац. ун-ту ; Кропивницький, 2018. Вип. 3. С. 115–121.

56. Мірненко В., Вітер Д., Оліферук В. Трансформація системи військової освіти: основні тенденції та перспективи. *Військова освіта* : зб. наук. пр. / Нац. ун-т оборони України ; редкол.: В. І. Осьодло (голова) та ін. Київ, 2023. № 2 (48). С. 9–17. DOI: <https://doi.org/10.33099/2617-1775/2023-02/9-17>

57. Національна рамка кваліфікацій. URL : <https://mon.gov.ua/static-objects/mon/sites/1/nrk/2021/11.10/Zvit.pro.samosertifikatsiyu.NRK-dodatok.1-10.11.pdf>

58. Новий тлумачний словник української мови : 200000 слів : у 3 т. / уклад.: В. Яременко, О. Сліпущко. Київ : Аконіт, 2008. 862 с. Т. 3 : П–Я. С. 430, 549–550, 784.

59. Орішко Н. К. Індивідуально-психологічні та особистісні чинники самовдосконалення в юнацькому віці. *Проблеми загальної та педагогічної психології* : зб. наук. пр. / Ін-т психології ім. Г. С. Костюка АПН України ; за ред. С. Д. Максименка. Київ, 2013. Т. XV, ч. 2. 244 с.

60. Пилипенко Є.О. Педагогічні умови формування готовності студентів до самоосвітньої діяльності. *Наукові записки кафедри педагогіки*, 2011. Вип. XXVII. С. 138-144

61. Про трансформацію системи військової освіти. Концепція трансформації системи військової освіти : постанова Кабінету Міністрів України від 15 груд. 1997 р. № 1410. *Верховна Рада України. Законодавство України* : електрон. каб. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1410-97-%D0%BF#Text>

62. Професійна військова освіта. *Міністерство оборони України* : офіційний веб-сайт. 2022. URL : <https://www.mil.gov.ua/diyalnist/vijskova-osvita-na-tauka/shho-take-profesijna-vijskova-osvita.html>

63. Професійне мовлення вчителя : короткий слов. термінів / Закарпат. ін-т післядипл. пед. освіти ; уклад.: Л. П. Ходанич, Т. В. Палько. Ужгород : Закарпат. ІППО. 2018. 84 с.

64. Психологічна енциклопедія. Український психологічний хаб.
URL:

<https://www.psykholoh.com/post/%D1%81%D0%B0%D0%BC%D0%BE%D0%B2%D0%B4%D0%BE%D1%81%D0%BA%D0%BE%D0%BD%D0%B0%D0%BB%D0%B5%D0%BD%D0%BD%D1%8F-%D1%86%D0%B5>

65. Пуховська Л. П. Навчання впродовж життя як пріоритетний напрям Болонського процесу у наступному десятиріччі. *Освіта дорослих: теорія, досвід, перспективи* : зб. наук. пр. / Ін-т пед. освіти і освіти дорослих НАПН України ; редкол.: Л. Б. Лук'янова (голова) та ін. Київ ; Ніжин : Лисенко М. М., 2010. Вип. 2. С. 72–78.

66. Рибалко Л. С., Дін Жуцзе Акмеологічний підхід у дослідженні проблеми професійного самовдосконалення викладача закладу вищої освіти. *Духовно-інтелектуальне виховання і навчання молоді в XXI столітті*, 2022. С. 110-113. <https://doi.org/10.34142//2708-4809.SIUTY.2022.23>

67. Рибалко Л. С., Черновол-Ткаченко Р. І., Загребельний О. В. Техніка самоменеджменту в роботі правоохоронців. *Адаптивне управління: теорія і практика. Сер.: Педагогіка* : зб. наук. пр. / Укр. інж.-пед. акад. Харків, 2020. Вип. 10 (19). С. 322–344. <https://amtp.org.ua/index.php/journal/article/view/332/297>

68. Сагач О. Теоретичний аналіз поняття педагогічні умови у контексті професійного зростання вчителів. *Освітні обрії*, 2020. Вип. 1(50). С. 32-35

69. Сиско Н. М. Мотивація як важливий чинник неперервного професійного розвитку викладача закладу професійної освіти. *Збірник наукових праць Кам'янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка. Сер.: Педагогічна*. Кам'янець-Подільський, 2018. Вип. 24. С. 177–180.

70. Сірий А. Мотивація військово-професійної діяльності військовослужбовців за контрактом, її психологічна структура та методика

дослідження. *Вісник Київського Національного університету імені Тараса Шевченка. Військово-спеціальні науки*. Київ, 2015. № 2 (33). С. 39–43.

71. Словник термінів і понять сучасної освіти / уклад.: Л. М. Михайлова та ін. ; за заг. ред. Л. М. Михайлової. Сєвєродонецьк, 2020. 194 с.

72. Собченко Т. М., Васильєва С. О. Сучасні вимоги до підготовки військових фахівців в умовах трансформації військової освіти. *Освіта та розвиток обдарованої особистості* : наук.-метод. журн. / Ін-т обдарованої дитини НАПН України ; редкол.: В. В. Бондаренко (голов. ред.) та ін. Київ, 2024. Вип. 4 (95). С. 65–69. DOI: [https://doi.org/10.32405/2309-3935-2024-4\(95\)-65-69](https://doi.org/10.32405/2309-3935-2024-4(95)-65-69)

73. Стимулювання. *Великий тлумачний словник сучасної мови*. URL: <https://slovnyk.me/dict/vts/%D1%81%D1%82%D0%B8%D0%BC%D1%83%D0%BB%D1%8E%D0%B2%D0%B0%D0%BD%D0%BD%D1%8F>

74. Стрижак Ю., Мірошніченко В. Роль навчальної дисципліни «психолого-педагогічна підготовка» як освітньої компоненти у професійному становленні курсантів-першокурсників. *Збірник наукових праць Національної академії Державної прикордонної служби України. Сер.: Педагогічні науки* / Нац. акад. Держ. прикордон. служби України ім. Богдана Хмельницького ; редкол.: О. В. Діденко (голов. ред.) та ін. Хмельницький 2023. Вип. 1 (32). С. 171–183.

75. Уряд ухвалив Концепцію трансформації системи військової освіти за стандартами НАТО. *Урядовий портал* : єдиний веб-портал виконав. влади України. 2023. URL : <https://www.kmu.gov.ua/news/uriad-ukhvalyv-kontseptsiiu-transformatsii-systemy-viiskovoi-osvity-za-standartamy-nato>

76. Формування компетентності «Навчання впродовж життя» як ключової вимоги професійної підготовки вчителя XXI століття : навч.-метод. посіб. / О. В. Гирин та ін. Житомир, 2018. 168 с.

77. Фрицюк В. Організаційно-педагогічні умови формування готовності майбутнього педагога до неперервного професійного

саморозвитку. *Неперервна професійна освіта: теорія і практика*, 2016. Вип. 3-4. С. 127-132.

78. Шарапов О. Д., Дербенцев В. Д., Семьонов Д. Є. Системний аналіз: Навч.-метод. посібник для самост. вивч. дисциплін. К.: КНЕУ, 2003. 154 с. 16.

79. Шейко В. М., Кушнарєнко Н. М. Організація та методика науково-дослідницької діяльності: Підручник. К.: Знання, 2004. 307 с.

80. Юр'єва Н. Особливості мотивації військовослужбовців до проходження військової служби: систематизація досліджень. *Честь і закон*. 2020 № 4 (75). С. 96–105.

81. Яблонська Т. М. Психолого-педагогічні умови активізації самовдосконалення особистості. *Актуальні проблеми психології* : зб. наук. пр. Ін-ту психології ім. Г. С. Костюка НАПН України. Київ : Інформ.-аналіт. агентство, 2015. Т. X : Психологія навчання. Генетична психологія. Медична психологія. Вип. 27. С. 712–721. URL: <http://appspsychology.org.ua/data/jrn/v10/i27/1.pdf>

РОЗДІЛ 3. ЕКСПЕРИМЕНТАЛЬНА ПЕРЕВІРКА ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПЕДАГОГІЧНИХ УМОВ ФОРМУВАННЯ ГОТОВНОСТІ МАЙБУТНІХ ОФІЦЕРІВ РОЗВІДУВАЛЬНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ДО НЕПЕРЕРВНОГО ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ В ОСВІТНЬОМУ ПРОЦЕСІ ВВНЗ

3.1. Організація і методика проведення експериментальної роботи

Із метою перевірки висунутої гіпотези про те, що ефективність формування готовності майбутніх офіцерів розвідувальної діяльності до неперервного професійного розвитку підвищиться, якщо у ВВНЗ будуть реалізовані такі педагогічні умови (здійснення підготовки викладачів ВВНЗ до формування готовності майбутніх офіцерів до неперервного професійного розвитку; оволодіння знаннями про неформальну освіту та вміннями обирати шляхи неперервного професійного розвитку; стимулювання майбутніх офіцерів розвідувальної діяльності до неперервного професійного розвитку), було організовано і проведено педагогічний експеримент на базі Військової академії (м. Одеса) (факультет підготовки спеціалістів військової розвідки та Сил спеціальних операцій).

Вибірку склали здобувачі першого (бакалаврського) рівня вищої освіти усіх 4 курсів, що дало можливість спостерігати за процесом формування готовності курсантів до неперервного професійного розвитку упродовж усього періоду навчання.

Експериментальну роботу було проведено в рамках освітнього процесу, зокрема під час опанування здобувачами освіти дисциплін циклів загальної і професійної підготовки, вивчення окремих освітніх компонент, а також у ході позааудиторної діяльності. До освітньо-професійної програми «Управління діями підрозділів військової розвідки» першого (бакалаврського) рівня вищої освіти за спеціальністю 253 – Військове управління (за видами збройних сил) входять такі освітні компоненти як:

«Основи військового лідерства», «Основи військового управління (у тому числі за процедурами Troop Leading Procedures)», «Управління повсякденною діяльністю підрозділів», «Військова педагогіка та психологія», Навчальна практика, «Військове стажування», «Військова розвідка», «Організація розвідувально-інформаційної діяльності».

Відповідно до плану виховної роботи кафедри управління діями підрозділів військової розвідки та сил спеціальних операцій було проведено позааудиторні заходи для курсантів спеціальністю 253 – Військове управління (за видами збройних сил). Участь у таких заходах надала більше можливостей неформального навчання та отримання інформації щодо питань неперервного професійного розвитку офіцерів ЗСУ. Такий формат сприяв комунікації між майбутніми офіцерами та фахівцями у галузі військової освіти на професійному рівні.

Експериментальне дослідження було проведено впродовж 2021-2024 років. Загалом у педагогічному експерименті взяли участь 389 здобувачів першого (бакалаврського) рівня вищої освіти та 21 викладач.

На початковому етапі експериментального дослідження академічні групи респондентів перебували у рівнозначних умовах, оскільки підготовка здійснювалась на основі однієї освітньої програми, яка періодично оновлювалась. Вихідні параметри також залишалися однаковими, зокрема кількісний склад академічних груп, а також їхні соціальні характеристики. Зазначимо, що для проведення педагогічного експерименту було сформовано єдину експериментальну групу. На таке рішення вплинуло ряд причин, а саме:

- труднощі, що виникли у зв'язку із веденням воєнного стану на території України з 24 лютого 2022 р., що суттєво вплинуло на організацію освітнього процесу у ВВНЗ і вимагало адаптації методів проведення педагогічного дослідження до реальних умов;
- воєнний стан значно обмежив можливості для створення та підтримки паралельних груп із різними умовами навчання, адже ВВНЗ у цей

період зосереджувалися на забезпеченні базових потреб освітнього процесу та виконанні завдань, пов'язаних із підготовкою кадрів для ЗСУ, що унеможливило ізоляцію контрольної групи з метою забезпечення її навчання без впровадження педагогічних умов, що перевірялись;

- початкові умови для всіх респондентів дослідження були рівнозначними, оскільки їхня підготовка здійснювалася за єдиною освітньою програмою в одному ВВНЗ, а всі респонденти належали до однієї категорії (курсанти, які здобувають перший (бакалаврський) рівень вищої освіти за спеціальністю «Військове управління»), що забезпечило однорідність вибірки;

- експериментальне дослідження відбувалося в рамках освітнього процесу, що охоплював навчальну, позааудиторну діяльність і вивчення дисциплін циклів загальної та професійної підготовки. Цей інтегрований підхід створював єдине середовище, в якому всі курсанти одночасно були залучені до реалізації педагогічних умов, спрямованих на формування готовності до неперервного професійного розвитку. Разом з тим такий підхід сприяв оптимізації навчального процесу в умовах воєнного часу.

Отже, рішення про створення єдиної експериментальної групи було обґрунтованим і зумовленим як організаційними, так і об'єктивними зовнішніми обставинами. Такий формат дозволив отримати цілісну картину впливу педагогічних умов на формування готовності майбутніх офіцерів розвідувальної діяльності до неперервного професійного розвитку, не порушуючи загальних принципів організації освітнього процесу у ВВНЗ.

Перед початком експерименту з усіма респондентами проведено індивідуальні співбесіди, під час яких вони надали згоду на участь у дослідженні, а також на використання отриманих результатів для апробації та публікації у відкритих наукових джерелах.

Педагогічний експеримент щодо перевірки ефективності впровадження педагогічних умов формування готовності майбутніх офіцерів розвідувальної діяльності до неперервного професійного розвитку

в освітньому процесі ВВНЗ було реалізовано відповідно до трьох логічно взаємопов'язаних етапів, а саме: констатувальний, формувальний, контрольний.

На *констатувальному етапі* було проведено комплексний аналіз нормативно-правових документів, що регламентують неперервну військову підготовку упродовж військової кар'єри [1; 19; 22; 25; 26] з метою забезпечення правого обґрунтування проблеми дослідження. Також було здійснено аналіз психологічної та педагогічної літератури [9; 10; 11; 12; 18; 20; 24] з метою дослідження особливостей організації та проведення етапів педагогічного експерименту, а також визначення його ролі у структурі методичної системи наукового дослідження.

У межах роботи було сформульовано науковий апарат дослідження, детально вивчено систему підготовки майбутніх офіцерів розвідки у Військовій академії (м. Одеса), зокрема аспекти щодо формування їхньої готовності до неперервного професійного розвитку. З метою здійснення комплексу діагностичних процедур проведено відбір і аналіз методів, методик, тестів та анкет, що відповідають критеріям надійності та валідності. Крім того, визначено основні об'єкти експериментальної діяльності, якими стали Військова академія (м. Одеса) та факультет підготовки спеціалістів військової розвідки та Сил спеціальних операцій.

Констатувальний етап дослідження також передбачав вивчення номенклатурної документації закладу освіти, зокрема освітніх програм, навчальних планів, силабусів і робочих програм, що дозволило визначити рівень відповідності змісту підготовки актуальним завданням неперервної військової освіти. На основі отриманих даних обґрунтовано доцільність проведення подальшої експериментальної роботи з курсантами, а також виокремлено освітні компоненти, що мають найбільший потенціал у формуванні готовності майбутніх офіцерів розвідувальної діяльності до неперервного професійного розвитку.

Для досягнення мети дослідження було уточнено критерії та відповідні показники готовності майбутніх офіцерів розвідувальної діяльності до неперервного професійного розвитку. Зокрема, було виокремлено такі критерії:

- мотиваційний критерій, що містить такі показники: характер ставлення курсантів до процесу неперервного професійного розвитку; рівень сформованості мотивів, що спонукають їх до професійного самовдосконалення, а також стійкість позитивного ставлення до процесу саморозвитку в умовах військової служби.

- когнітивний критерій, що визначається такими показниками: наявність у курсантів теоретичних знань про систему неперервного професійного розвитку офіцерів, зокрема про структуру формальної та неформальної військової освіти, а також про рівні професійного саморозвитку, які є необхідними для успішного виконання службово-бойових завдань.

- операційно-діяльнісний критерій, що характеризується такими показниками: рівень сформованості практичних умінь і навичок, необхідних для забезпечення неперервного професійного саморозвитку; володіння досвідом самовдосконалення через інтеграцію формальної освіти, неформальних освітніх програм та практичної діяльності; наявність професійно значущих якостей, таких як відповідальність, стресостійкість, дисциплінованість, здатність до самоорганізації та вимогливість до себе.

Уточнені критерії й показники стали основою для визначення рівня готовності майбутніх офіцерів до неперервного професійного розвитку та подальшого аналізу результатів експериментальної роботи.

Варто зазначити, що готовність майбутніх офіцерів розвідувальної діяльності до неперервного професійного розвитку може проявлятися на різних рівнях сформованості: низькому, середньому та високому. Для більш наочного представлення цих рівнів доцільно скористатися таблицею, яка систематизує їхні характеристики та ключові особливості (Таблиця 3.1).

Таблиця 3.1

Критерії, показники і рівні готовності майбутніх офіцерів розвідувальної діяльності до неперервного професійного розвитку та методи їх вимірювання [14]

<i>Критерій</i>	<i>Показники</i>	<i>Рівні сформованості</i>	<i>Метод вимірювання</i>
Мотиваційний	Характер ставлення курсантів до неперервного професійного розвитку.	Низький Середній Високий	Опитування, анкетування, спостереження, бесіда.
	Сформованість мотивів, що спонукають курсантів до професійного самовдосконалення	Низький Середній Високий	
Когнітивний	Рівень сформованості теоретичних знань щодо системи неперервного розвитку офіцерів впродовж військової кар'єри.	Низький Середній Високий	Тестування, опитування.
	Рівень обізнаності щодо формальної і неформальної військової освіти.		
	Рівень обізнаності щодо рівнів професійного розвитку офіцерів.		
Операційно-діяльнісний	Рівень сформованості умінь і навичок неперервного розвитку.	Низький Середній Високий	Виконання практичних завдань і вправ, тренінги, анкетування.
	Рівень оволодіння досвідом професійного розвитку через формальну, неформальну освіту, практичну діяльність.	Низький Середній Високий	
	Рівень сформованості професійно значущих якостей.	Нестійкий Ситуативний Стійкий	

На підставі викладених міркувань встановлено, що низький рівень готовності курсантів до неперервного професійного розвитку характеризується реактивно-індиферентним ставленням до цього процесу, а також переважанням екстернально-орієнтованих мотивів, які обмежують їхню внутрішню зацікавленість у професійному самовдосконаленні. Водночас спостерігається недостатня сформованість теоретичних знань про систему неперервного саморозвитку офіцерів, які включають розуміння формальної та неформальної військової освіти, а також рівнів професійного

зростання. Крім того, відзначається низький рівень розвитку практичних умінь і навичок, необхідних для неперервного саморозвитку, та обмежений досвід у використанні можливостей формальної і неформальної освіти, а також у залученні до практичної діяльності. Особистісні професійно значущі якості курсантів, такі як відповідальність, стресостійкість, вимогливість і дисциплінованість, виявляються нестійкими або недостатньо розвинутими, що ускладнює ефективну реалізацію їхнього професійного потенціалу [14].

Середній рівень готовності курсантів до неперервного професійного розвитку визначається адаптивно-пасивним ставленням до цього процесу, яке передбачає сприйняття необхідності професійного саморозвитку без прояву активної ініціативи. У курсантів цього рівня спостерігається наявність інтрінсично-зорієнтованих мотивів, які формують внутрішню зацікавленість у самовдосконаленні, проте їх інтенсивність є недостатньою для активної реалізації поставлених завдань. Рівень сформованості теоретичних знань про систему неперервного саморозвитку офіцерів, включно з розумінням формальної та неформальної військової освіти і рівнів професійного зростання, залишається посереднім. Уміння і навички неперервного саморозвитку перебувають на достатньому рівні, що дозволяє здійснювати професійне зростання, однак без належної впевненості чи системності. Досвід професійного саморозвитку через формальну і неформальну освіту та практичну діяльність виявляється розвинутим, але не достатньо інтегрованим у всі аспекти діяльності. Професійно значущі якості мають ситуативний характер, що свідчить про їхню залежність від зовнішніх обставин і нестійкість [14].

Високий рівень готовності до неперервного професійного розвитку вирізняється ініціативно-активним ставленням курсантів, яке супроводжується постійним прагненням до вдосконалення своїх професійних якостей. Автономно-зорієнтовані мотиви є стійкими, що забезпечує внутрішню мотивацію до саморозвитку, незалежну від зовнішніх

стимулів. Глибокі знання про систему неперервного саморозвитку офіцерів, формальну та неформальну військову освіту, а також різні рівні професійного зростання дозволяють курсантам здійснювати свідоме планування і реалізацію освітньої траєкторії. Уміння і навички неперервного саморозвитку мають високий рівень сформованості, забезпечуючи впевнене й ефективне виконання професійних завдань. Експертний досвід професійного саморозвитку, що охоплює формальну та неформальну освіту, а також практичну діяльність, стає ключовим чинником у формуванні професійної компетентності. Стійкі професійно значущі якості, такі як відповідальність, стресостійкість і дисциплінованість, забезпечують надійну основу для виконання службових обов'язків і подальшого професійного зростання [14].

Для визначення показників за мотиваційним критерієм було використано авторську методику опитування курсантів (Додаток А), яка розроблена на основі вивчення наукової літератури [7; 8]. Анкета для опитування містила два блоки, а саме: загальні відомості (інформація про учасника); значення неперервного професійного розвитку майбутніх офіцерів розвідки. Отримані результати візуалізовано за допомогою таблиці 3.2 і діаграми (рис. 3.1).

Таблиця 3.2

Характер ставлення курсантів до неперервного професійного розвитку

Рівні	Кількість осіб / (%)			
	1 курс	2 курс	3 курс	4 курс
Низький	23 / 13%	16 / 25,4%	12 / 17,4%	8 / 10%
Середній	103 / 58,2 %	15 / 23,8%	23 / 33,3%	16 / 20%
Високий	51 / 28,8%	32 / 50,8%	34 / 49,3%	56 / 70%

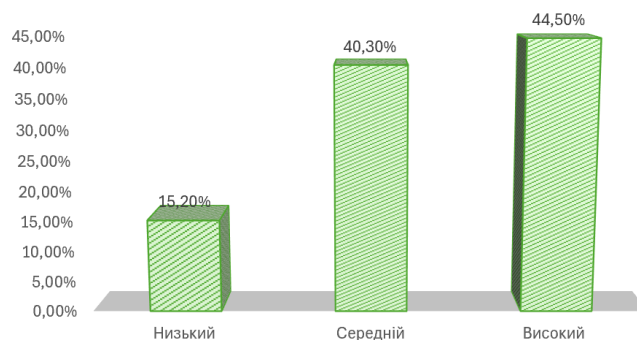


Рис. 3.1. Розподіл респондентів за рівнями ставлення до неперервного професійного розвитку

Аналіз отриманих даних свідчить про достатньо позитивне ставлення курсантів до ідеї неперервного професійного розвитку. Зокрема, 44,5% респондентів продемонстрували ініціативно-активну позицію в цьому аспекті. Однак, виявлено суттєві відмінності у показниках залежно від курсу навчання: студенти четвертого курсу значно частіше демонструють високий рівень позитивного ставлення (70%), тоді як серед першокурсників лише 18,8% виявляють таку ініціативність, що свідчить про недостатній розвиток у них мотивації до професійного самовдосконалення.

Для визначення рівнів сформованості мотивів, що спонукають курсантів до професійного розвитку, було використано комплекс методів дослідження, включаючи опитування, спостереження та проведення бесід із респондентами (Додаток Б), котрі було розроблено на основі аналізу наукової літератури [3; 4; 5; 6]. Отримані результати представлено у таблиці 3.3 на діаграмі (рис. 3.2).

Таблиця 3.3

Сформованість мотивів, що спонукають курсантів до професійного самовдосконалення

Рівні	Кількість осіб / (%)			
	1 курс	2 курс	3 курс	4 курс
Низький	64 / 36,1%	16 / 25,4%	12 / 17,4%	8 / 10%
Середній	95 / 53,7 %	15 / 23,8%	23 / 33,3%	16 / 20%
Високий	18 / 10,2%	32 / 50,8%	34 / 49,3%	56 / 70%

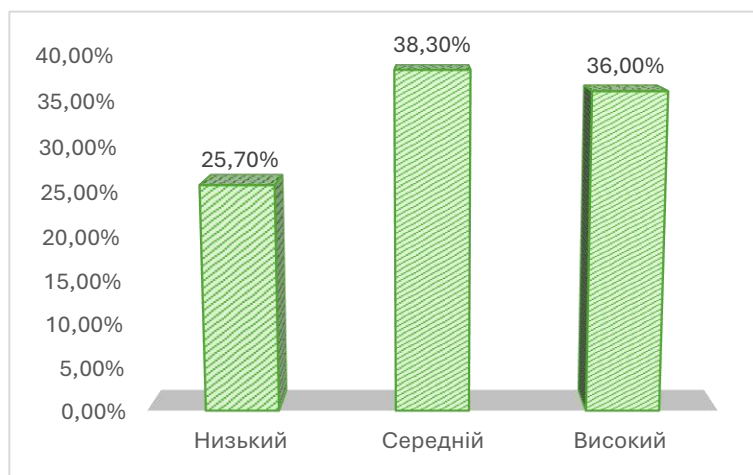


Рис. 3.2. Розподіл респондентів за рівнями сформованості мотивів, що спонукають курсантів до професійного самовдосконалення

Отримані результати свідчать, що найбільшу значущість серед курсантів мають інтринсично орієнтовані мотиви, які займають лідируючу позицію. Це свідчить про те, що більшість респондентів орієнтується на внутрішні стимули, зокрема на прагнення до особистісного розвитку, що є ключовими факторами їх професійного самовдосконалення. На другому місці за поширеністю знаходяться автономно орієнтовані мотиви, що вказує на те, що значна частина курсантів надає перевагу самостійності та незалежності в процесі професійного зростання. Найменше поширеними виявилися екстернально орієнтовані мотиви, що може свідчити про менш вагомому роль зовнішніх чинників, таких як соціальне визнання або матеріальні нагороди, у формуванні мотивації до самовдосконалення курсантів. Загальний аналіз даних вказує на те, що серед курсантів переважають внутрішні та автономні мотиви, що є позитивним фактором для їхнього подальшого професійного розвитку та підвищення компетентності.

Для оцінки результатів за когнітивним критерієм на основі аналізу наукової літератури було розроблені теоретичні завдання у виглядів тестів (Додаток В). Отримані результати представлено у таблиці 3.4 і на діаграмі (рис. 3.3).

Таблиця 3.4

Сформованість теоретичних знань щодо системи неперервного саморозвитку офіцерів впродовж військової кар'єри

Рівні	Кількість осіб / (%)			
	1 курс	2 курс	3 курс	4 курс
Низький	108 / 61%	35 / 55,6%	43 / 62,3%	16 / 20%
Середній	61 / 34,5%	23 / 36,5%	21 / 30,4%	44 / 55%
Високий	8 / 4,5%	5 / 7,9%	5 / 7,3%	20 / 25%

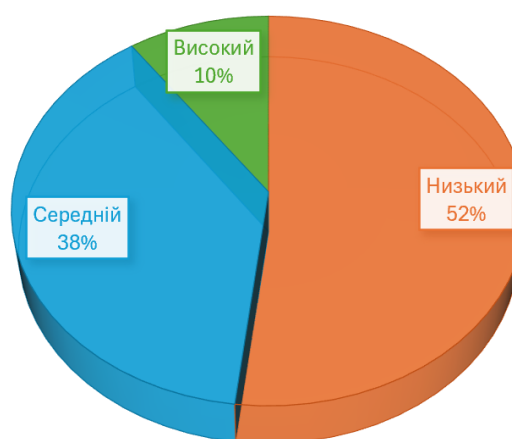


Рис. 3.3. Розподіл респондентів за рівнями сформованості теоретичних знань щодо системи неперервного саморозвитку офіцерів впродовж військової кар'єри

Аналіз отриманих результатів свідчить про домінування низького рівня сформованості теоретичних знань серед респондентів, який становить понад 50%. Це вказує на те, що більше половини опитаних мають недостатній рівень знань щодо системи неперервного саморозвитку офіцерів. Середній рівень знань продемонструвала значна частка респондентів, що свідчить про певний ступінь розуміння основних концепцій, однак не на достатньому рівні для високої компетентності. Високий рівень сформованості теоретичних знань виявився найменш поширеним, що свідчить про недостатню підготовку респондентів у цій сфері. Загалом, результати дослідження вказують на необхідність підвищення рівня теоретичної підготовки майбутніх офіцерів щодо системи

неперервного саморозвитку, зокрема, шляхом удосконалення навчальних програм і методів контролю знань.

Для визначення рівня обізнаності щодо формальних і неформальних аспектів військової освіти було проведено тестування, яке дозволило здійснити зріз знань (Додаток Г). Результати цього дослідження наведені у вигляді таблиці 3.5, а також діаграми 3.4.

Таблиця 3.5

Обізнаність щодо формальної і неформальної військової освіти

Рівні	Кількість осіб / (%)			
	1 курс	2 курс	3 курс	4 курс
Низький	132 / 74,6%	37 / 58,8%	45 / 65,2%	19 / 23,8%
Середній	42 / 23,7%	22 / 34,9%	19 / 27,5%	43 / 53,7%
Високий	3 / 1,7%	4 / 6,3%	5 / 7,3%	18 / 22,5%

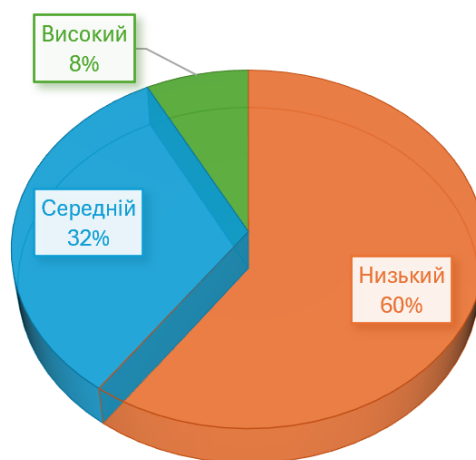


Рис. 3.4. Розподіл респондентів за рівнями обізнаності щодо формальної і неформальної військової освіти

Отримані результати свідчать, що більшість респондентів мають середній рівень знань у галузі формальної та неформальної військової освіти. Разом із тим, варто відзначити, що окремі респонденти, зокрема курсанти 3 та 4 курсів, демонструють певне розуміння цієї теми, хоча їхні знання не досягають достатньо високого рівня.

Для оцінювання рівня обізнаності курсантів щодо рівнів професійного розвитку офіцерів був розроблений тест, що дозволив перевірити теоретичні знання здобувачів освіти стосовно курсів професійної військової освіти та їх відповідності різним рівням тактичної, оперативної та стратегічної підготовки (Додаток Д). Результати дослідження подано у вигляді таблиці 3.6 та діаграми 3.5.

Таблиця 3.6

Обізнаність щодо рівнів професійного саморозвитку офіцерів

Рівні	Кількість осіб / (%)			
	1 курс	2 курс	3 курс	4 курс
Низький	124 / 70%	33 / 52,4%	32 / 46,4%	9 / 11,3%
Середній	49 / 27,7%	26 / 41,3%	30 / 43,5%	47 / 58,7%
Високий	4 / 2,3%	4 / 6,3%	7 / 10,1%	24 / 30%

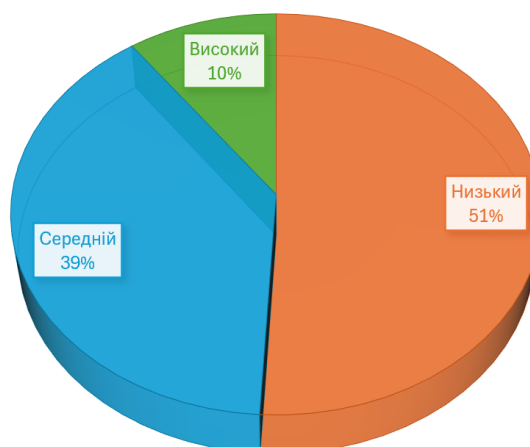


Рис. 3.5 Розподіл респондентів за рівнями обізнаності щодо рівнів професійного саморозвитку офіцерів

Аналіз отриманих результатів свідчить, що більше половини опитаних мають обмежене розуміння основних аспектів професійного розвитку офіцерів, що може стати перешкодою для формування їхньої здатності до ефективного самовдосконалення та підвищення кваліфікації. Лише 10% респондентів продемонстрували високий рівень обізнаності щодо різних етапів професійного розвитку, що вказує на незначну кількість осіб із глибокими та системними знаннями в цій сфері, переважно це здобувачі четвертого року навчання.

Для визначення рівня сформованості професійних умінь та навичок, а також наявності практичного досвіду неперервного саморозвитку майбутніх офіцерів курсантами було виконано комплекс практичних вправ та завдань. Під час виконання завдань використовувався метод самооцінювання і взаємооцінювання, а також спостереження щодо наявності відповідного досвіду через формальну та неформальну освіту і практичну діяльність. Під час анкетування було з'ясовано точку зору здобувачів освіти щодо їхніх професійних умінь і навичок неперервного навчання і розвитку, а також наявності відповідного досвіду через формальну, неформальну освіту, практичну діяльність (Додаток Е). Результати дослідження подано графічно у вигляді таблиці 3.7. і рисунка 3.6.

Таблиця 3.7

Сформованість умінь і навичок неперервного розвитку

Рівні	Кількість осіб / (%)			
	1 курс	2 курс	3 курс	4 курс
Низький	152 / 85,8%	43/ 68,3%	31 / 45%	16/ 20%
Середній	23 / 13%	16 / 25,4%	29 / 42%	45 / 56,25%
Високий	2 / 1,2%	4 / 6,3%	9/ 13%	19 / 23,75%

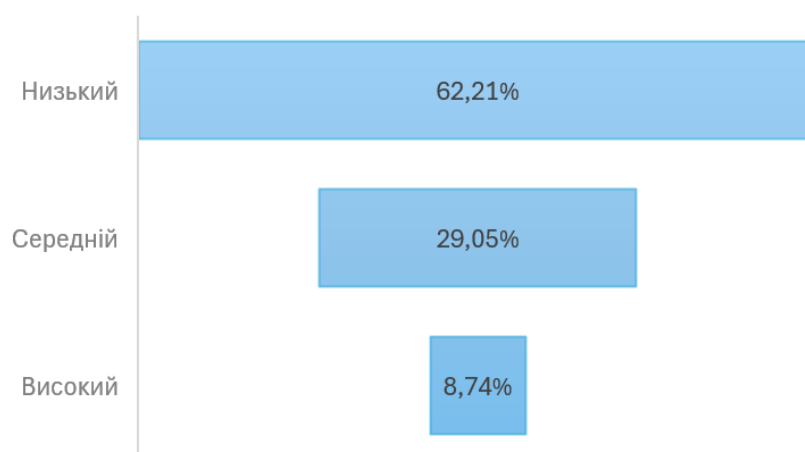


Рис. 3.6. Розподіл респондентів за рівнями сформованості умінь і навичок неперервного розвитку

Результати дослідження свідчать про недостатній рівень сформованості умінь і навичок неперервного розвитку, що необхідно

подолати шляхом активного залучення здобувачів до процесів самоосвіти, розвитку критичного мислення та впровадження менторських практик.

Крім того, під час виконання практичних завдань і вправ, розроблених для експерименту (Додаток Е), було виявлено різні рівні володіння майбутніми офіцерами досвідом професійного розвитку, отриманим через формальну і неформальну освіту, а також практичну діяльність. Результати представлено у таблиці 3.8. і на рисунку 3.7.

Таблиця 3.8.

Володіння досвідом професійного саморозвитку через формальну, неформальну освіту, практичну діяльність

Рівні	Кількість осіб / (%)			
	1 курс	2 курс	3 курс	4 курс
Низький	166 / 93,8%	43 / 68,3%	31 / 45%	16 / 20%
Середній	11 / 6,2%	16 / 25,4%	29 / 42%	45 / 56,25%
Високий	0 / 0%	4 / 6,3%	9 / 13%	19 / 23,75%

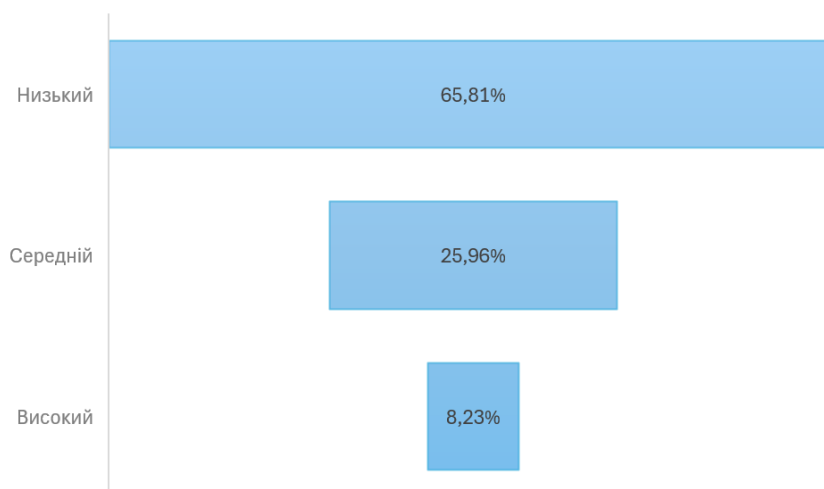


Рис. 3.7 Розподіл респондентів за рівнями оволодіння досвідом професійного саморозвитку через формальну, неформальну освіту, практичну діяльність

Результати дослідження, що стосуються рівнів оволодіння досвідом професійного саморозвитку через формальну і неформальну освіту, а також практичну діяльність, виявили, що більшість респондентів (65%) перебувають на початковому рівні. Це свідчить про те, що значна частина

здобувачів освіти лише розпочинає процес освоєння навичок і знань, необхідних для неперервного професійного розвитку, і їхній досвід у цій сфері є обмеженим.

У процесі дослідження було визначено прояв професійно-особистісних якостей, таких як відповідальність, стресостійкість, вимогливість та дисциплінованість, які є важливими для неперервного професійного саморозвитку офіцерів. Для цього була проведена діагностика в формі самооцінки. Оскільки самооцінка є важливим чинником, який відображає впевненість особистості у власних професійних силах, самоповагу та адекватність, було виокремлено три рівні: оптимально висока, занижена та завищена самооцінка. Оптимально висока самооцінка характеризує адекватну оцінку власних можливостей і здібностей. Занижена самооцінка призводить до «вивченої безпорадності», коли особистість заздалегідь опускає руки перед труднощами через переконаність у своїй безздатності. Завищена самооцінка, в свою чергу, може призвести до надмірних претензій щодо уваги до себе та необґрунтованих рішень.

Додатково було використано анкетування для анонімного визначення поглядів майбутніх офіцерів на рівень сформованості вищезгаданих якостей (Додаток Е). Результати діагностики дозволили виділити три рівні сформованості професійно значущих якостей: нестійкий, ситуативний та стійкий. Нестійкий рівень характеризується нерозвиненими або слабо вираженими професійно значущими якостями, які проявляються непослідовно і не забезпечують стабільної професійної поведінки. Ситуативний рівень засвідчується, коли ці якості проявляються лише в окремих ситуаціях, а їхня сталість та повторюваність залежать від зовнішніх умов. Стійкий рівень характеризується високою стабільністю та послідовністю прояву професійно значущих якостей, які стали інтегрованою частиною особистості і не залежать від зовнішніх факторів. Результати представлено у таблиці 3.9 і на діаграмі 3.8.

Таблиця 3.9

Сформованість професійно значущих якостей

Рівні	Кількість осіб / (%)			
	1 курс	2 курс	3 курс	4 курс
Відповідальність				
Низький	74 / 41,8%	18 / 28,6%	16 / 23,2%	19 / 23,75%
Середній	75 / 42,4%	33 / 52,4%	34 / 49,3%	39 / 48,75%
Високий	28 / 15,8%	12 / 19%	19 / 27,5%	22 / 27,5%
Стресостійкість				
Низький	102 / 57,6%	21 / 33,3%	20 / 29%	16 / 20%
Середній	70 / 39,6%	36 / 57,2%	33 / 47,8%	36 / 45%
Високий	5 / 2,8%	6 / 9,5%	16 / 23,2%	28 / 35%
Вимогливість				
Низький	124 / 70,1%	28 / 44,5%	26 / 37,7%	12 / 15%
Середній	52 / 24,4%	31 / 49,2%	31 / 44,9%	59 / 73,75%
Високий	1 / 0,6%	4 / 6,3%	12 / 17,4%	9 / 25,7%
Дисциплінованість				
Низький	107 / 60,5%	19 / 30,2%	16 / 23,2%	8 / 10%
Середній	62 / 35%	31 / 49,2%	27 / 39,1%	41 / 51,25%
Високий	8 / 4,5%	13 / 20,6%	26 / 37,7%	31 / 38,75%

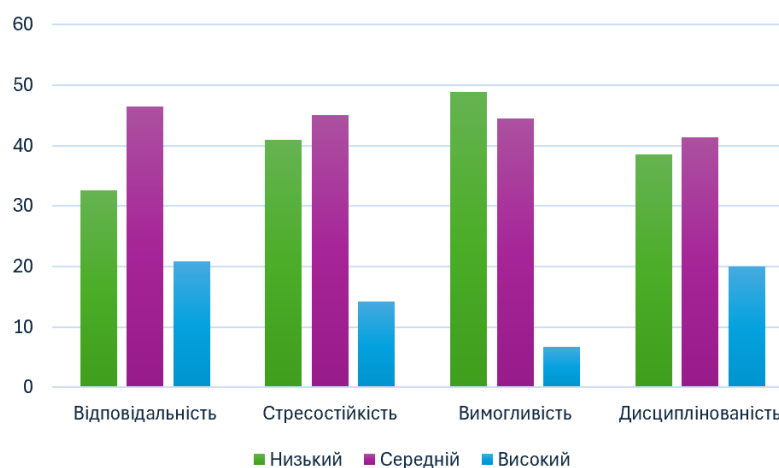


Рис. 3.8. Розподіл респондентів за рівнями сформованості професійно значущих якостей

Аналіз рівня відповідальності серед респондентів показав, що 32,65% мають нестійкий рівень сформованості цієї якості, 46,53% демонструють ситуативний рівень, а лише 20,82% респондентів досягли стійкого рівня відповідальності. Щодо стресостійкості, найбільша частка опитаних (40,87%) продемонструвала нестійкий рівень, в той час як 44,99% курсантів

проявили ситуативний рівень стресостійкості. Вимогливість, яка є важливою професійною якістю, виявилася нестійкою у 48,84% респондентів, ситуативний рівень зафіксовано у 44,47%, і лише 6,68% мають стійкий рівень вимогливості. Аналогічні результати спостерігалися і щодо дисциплінованості. Нестійкий рівень цієї якості був відзначений у 38,56% опитаних, а 41,39% респондентів показали ситуативний рівень дисциплінованості, що вказує на її залежність від конкретних обставин.

Особливо важливим є те, що опитування проводилось серед курсантів різних курсів, що дозволило провести диференціацію рівнів сформованості професійно значущих якостей за роками навчання. Результати показали, що стійкий рівень сформованості якостей притаманний курсантам старших курсів, тоді як нестійкий рівень виявлений переважно серед першокурсників.

Узагальнені дані про розподіл учасників експерименту за різними критеріями та рівнями сформованості готовності до неперервного професійного саморозвитку за мотиваційним, когнітивним та операційно-діяльнісним критеріями представлені в таблиці (Таблиця 3.10) та графічно зображені на діаграмі (Рис. 3.9).

Таблиця 3.10

Розподіл учасників експерименту за критеріями та рівнями сформованості готовності до неперервного професійного саморозвитку за мотиваційним, когнітивним та операційно-діяльнісним критеріями

Рівні	Кількість осіб	Кількість осіб (%)
Мотиваційний		
Низький	80	20,6%
Середній	153	39,3%
Високий	156	40,1%
Когнітивний		
Низький	211	54,2%
Середній	142	36,5%
Високий	36	9,3%
Операційно-діяльнісний		
Низький	218	56%
Середній	129	33,2%
Високий	42	10,8%

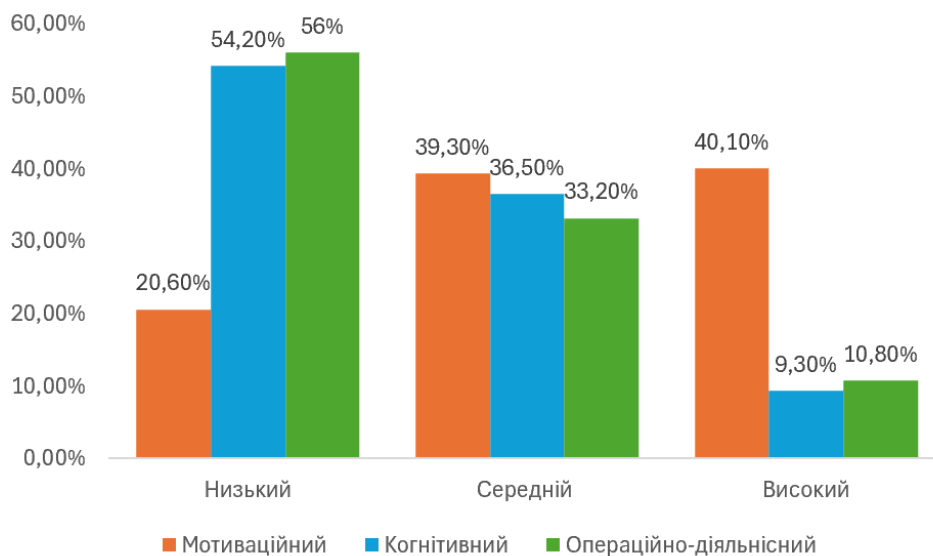


Рис. 3.9 Розподіл учасників експерименту за критеріями та рівнями сформованості готовності до неперервного професійного саморозвитку за мотиваційним, когнітивним та операційно-діяльнісним критеріями

Результати проведеного експерименту вказують на наявність різних рівнів сформованості мотиваційного, когнітивного та операційно-діяльнісного критеріїв серед респондентів. Мотиваційний критерій проявив найбільш рівномірний розподіл між рівнями. Так, 40,10% опитаних продемонстрували високий рівень мотивації до професійного розвитку, що вказує на їхню внутрішню орієнтацію і готовність активно брати участь у процесі неперервного професійного розвитку. Водночас 39,30% респондентів мають середній рівень мотивації, що свідчить про наявність певних мотиваційних чинників, однак їхня активність може бути залежною від зовнішніх умов і факторів.

Що стосується когнітивного компонента, то тут спостерігається інший розподіл. Більшість респондентів (54,20%) продемонстрували низький рівень когнітивних знань, що свідчить про недостатній рівень теоретичних знань і незадовільне розуміння основних концепцій професійного розвитку. 36,50% респондентів мають середній рівень когнітивних знань, що вказує на наявність базових теоретичних знань, однак їхня глибина потребує подальшого вдосконалення і систематизації. Лише 9,30% респондентів

продemonстрували високий рівень когнітивного компонента, що свідчить про обмежену кількість осіб з ґрунтовними знаннями, необхідними для ефективного професійного розвитку.

Щодо операційно-діяльнісного компонента, що визначає рівень практичних навичок і умінь, то також спостерігається його недостатня сформованість у більшості опитаних. 56% респондентів мають низький рівень цього компонента, що свідчить про недостатні практичні навички, необхідні для виконання професійного вдосконалення і неперервного зростання. 33,2% респондентів продемонстрували середній рівень операційно-діяльнісних вмінь, що свідчить про наявність деяких практичних навичок, але вони потребують подальшого розвитку і вдосконалення.

Отже, результати дослідження свідчать про необхідність посилення когнітивного та операційно-діяльнісного компонент у професійній підготовці респондентів. Це також підкреслює важливість подальшої підтримки та розвитку мотиваційного компоненту для досягнення всебічного та ефективного професійного розвитку майбутніх офіцерів розвідки. Виявлені результати дослідження акцентують увагу на необхідності комплексного підходу до формування готовності майбутніх офіцерів розвідувальної діяльності до неперервного професійного розвитку. Для досягнення успіху в професійній підготовці офіцерів розвідки важливо зосередити зусилля на покращенні когнітивних і практичних аспектів підготовки, при цьому забезпечуючи стабільну підтримку та зміцнення мотиваційного компоненту.

На *формуальному етапі* експерименту були реалізовані педагогічні умови та перевірена їх ефективність, що сприяло формуванню готовності майбутніх офіцерів розвідувальної діяльності до неперервного професійного розвитку.

На *контрольному етапі* експерименту було проведено повторне діагностування, здійснено обробку та аналіз емпіричних даних щодо рівня

сформованості готовності майбутніх офіцерів розвідувальної діяльності до неперервного професійного розвитку за встановленими критеріями та показниками. На цьому етапі здійснювалося порівняння й аналіз результатів, отриманих протягом дослідно-експериментальної роботи.

3.2. Реалізація педагогічних умов формування готовності майбутніх офіцерів розвідувальної діяльності до неперервного професійного розвитку в освітньому процесі ВВНЗ

Під час формувального етапу педагогічного експерименту нами було впроваджено педагогічні умови формування готовності майбутніх офіцерів розвідувальної діяльності до неперервного професійного розвитку.

На основі результатів пілотажного дослідження, інформації, отриманої під час інтерв'ювання та анкетування викладачів, а також глибокого аналізу практичного досвіду ВВНЗ в досліджуваному напрямі (аналіз освітніх програм, навчальних програм, робочих навчальних програм і силабусів) [21; 23; 27; 28], доповненого власними педагогічними спостереженнями, було визначено ключовий зміст експериментальної роботи, спрямованої на *реалізацію першої педагогічної умови*. Ця умова полягала у здійсненні підготовки викладачів ВВНЗ до формування готовності майбутніх офіцерів розвідки до неперервного професійного розвитку.

Зазначена підготовка викладачів здійснювалася за кількома основними напрямками, а саме:

- підвищення рівня мотивації педагогів до формування готовності майбутніх офіцерів до неперервного професійного розвитку, що досягалося через стимулювання їхнього професійного інтересу до цієї проблематики;
- розвиток компетентності неперервного навчання викладачів ВВНЗ, зокрема удосконалення знань щодо трансформації системи

військової освіти у контексті принципу навчання впродовж всієї військової кар'єри;

- розвиток педагогічної компетентності викладачів ВВНЗ з метою формування умінь і навичок використання в освітньому процесі методів і форм, що сприяють формуванню готовності курсантів до неперервного професійного розвитку, здатності планувати власне професійне зростання, керувати своєю освітньою траєкторією, ефективно оцінювати результати, розвивати критичне мислення, аналітичні здібності, навички роботи в умовах постійних змін.

Реалізація першого напрямку щодо підвищення рівня мотивації педагогів до формування готовності майбутніх офіцерів розвідки до неперервного професійного розвитку відбувалась через розробку і впровадження індивідуальних мотиваційних програм для викладачів. Метою яких було сприяння підвищенню рівня професійної активності викладачів ВВНЗ шляхом стимулювання їхньої участі у науково-дослідній діяльності та публікації результатів своїх досліджень, зокрема з тематики неперервного професійного розвитку офіцерів, для забезпечення інноваційності, якості та актуальності освітнього процесу.

Серед основних завдань реалізації зазначених програм варто назвати такі:

- формувати зацікавленість до дослідження проблематики неперервного професійного розвитку офіцерів через участь у наукових конференціях, семінарах та обговореннях;
- заохочувати розробку нових наукових ідей, які сприяють вдосконаленню системи військової освіти та інтеграції принципів навчання протягом всієї військової кар'єри;
- сприяти підвищенню кваліфікації викладачів через участь у дослідницьких проектах та написання публікацій у фахових виданнях;

– стимулювати викладачів до участі у програмах академічної мобільності та обміні досвідом з колегами з інших країн (Додаток Ж).

На початковому етапі реалізації програми було проведено науково-методичні семінари і круглі столи, що сприяли підвищенню зацікавленості викладачів у дослідженні проблематики неперервного професійного розвитку офіцерів. Важливу роль відігравала впроваджена система рейтингового оцінювання наукової активності, що забезпечила прозоре та мотивуюче середовище для участі у заходах. Це дозволило збільшити кількість наукових виступів і залучити до обговорення викладачів різних кафедр.

У межах програми підтримки інноваційних ідей було започатковано конкурс наукових проєктів, за результатами якого ідеї п'яти викладачів інтегровано в стратегічні плани розвитку закладу. Зокрема, два з них були реалізовані у вигляді освітніх курсів і науково-методичних рекомендацій. Разом з тим тематика неперервного професійного розвитку була внесена до плану публікацій ВВНЗ. Було проведено майстер-класи з написання наукових статей, підготовки публікацій та роботи з міжнародними базами даних. Особливу увагу було приділено програмам академічної мобільності. Програма також передбачала кар'єрне заохочення та соціальне визнання результатів науково-дослідної діяльності викладачів. Їхні досягнення були висвітлені у внутрішніх виданнях і офіційних звітах закладу.

Варто зазначити, що реалізації першого напрямку також сприяла *організація мотиваційних тренінгів*, спрямованих на підвищення усвідомлення викладачами значущості їхньої ролі у формуванні готовності майбутніх офіцерів до неперервного професійного розвитку. Метою проведення мотиваційних тренінгів було підвищення усвідомлення викладачами ВВНЗ значущості їхньої педагогічної діяльності у формуванні готовності майбутніх офіцерів до неперервного професійного розвитку, а також стимулювання їхньої активності у впровадженні сучасних освітніх

підходів, спрямованих на розвиток компетентностей, необхідних для навчання впродовж військової кар'єри.

Зазначимо, що у результаті реалізації серії мотиваційних тренінгів, спрямованих на підвищення усвідомлення викладачами значущості їхньої ролі у формуванні готовності майбутніх офіцерів до неперервного професійного розвитку, вдалося досягти суттєвих позитивних зрушень у професійній діяльності педагогічного складу.

Підготовчий етап, що включав аналіз потреб викладачів через анкетування та фокус-групи, забезпечив адаптацію змісту тренінгів до специфічних умов і викликів, характерних для освітнього середовища ВВНЗ. На основі отриманих даних було розроблено програму, що охоплювала інтерактивні заняття, спрямовані на підвищення обізнаності викладачів про сучасні підходи до професійного розвитку офіцерів.

Разом з тим, у ході тренінгів, що складалися з тематичних модулів, учасники працювали над аналізом актуальних педагогічних проблем, пов'язаних із впровадженням андрагогічних принципів у підготовку майбутніх офіцерів. Зокрема, було застосовано кейс-метод, що дозволив викладачам моделювати реальні ситуації взаємодії з курсантами та аналізувати можливі шляхи розв'язання проблемних питань.

Завдяки системному підходу до проведення тренінгів вдалося досягти кількох важливих результатів: підвищення рівня обізнаності викладачів щодо їхньої ролі у формуванні готовності курсантів до неперервного професійного розвитку; збільшення кількості викладачів, які ініціювали науково-дослідницькі розробки, спрямовані на вдосконалення системи військової освіти, а також зростання кількості публікацій у фахових виданнях; налагодження внутрішньої комунікації серед викладачів.

Задля реалізації першого напрямку було також організовано *менторську підтримку викладачів ВВНЗ*, що спрямована на інтеграцію принципів неперервного професійного розвитку в освітній процес ВВНЗ і реалізована як структурована та систематична програма, що забезпечила

ефективну взаємодію між досвідченими фахівцями та педагогами. Організація цієї програми передбачала кілька етапів, кожен із яких мав своє значення для досягнення поставлених цілей: підготовчий етап (визначенні мети і завдань програми, залучення менторів), етап реалізації (формування пар «ментор-викладач», проведення індивідуальних консультацій, організація колективних навчальних сесій та воркшопів), заключний етап (організація зворотного зв'язку і підведення підсумків). У процесі роботи з менторами викладачі не лише отримали корисні практичні навички, але й активізували свою участь у науково-дослідній діяльності, що, у свою чергу, сприяло підвищенню якості освітнього процесу. У рамках цієї програми також було створено професійну спільноту педагогів, яка сприяє сталому обміну досвідом та інноваційними ідеями.

Реалізація другого напрямку щодо розвитку компетентності неперервного навчання викладачів ВВНЗ, зокрема удосконалення знань щодо трансформації системи військової освіти у контексті принципу навчання впродовж всієї військової кар'єри відбувалось через упровадження системи професійного розвитку викладачів, зокрема підвищення кваліфікації через внутрішню систему професійного розвитку, стажування у вітчизняних і зарубіжних ВВНЗ і цивільних закладів вищої освіти.

У межах розвитку компетентності неперервного навчання викладачів ВВНЗ було організовано підвищення кваліфікації в Інституті педагогічної освіти та освіти дорослих імені Івана Зязюна НАНП України, у Військовій академії (м. Одеса), у рамках програми НАТО Удосконалення військової освіти (DEEP) на курсі Foundational Faculty Development Program (FFDP), на курсі підвищення кваліфікації м. Самюр Французька республіка в Школі військової розвідки збройних сил Французької республіки, курс підвищення кваліфікації м. Осло Норвегія в Школі розвідки, на курсі лідерства м. Вільнюс Литва у Військовій академії ім. генерала Йонаса Жямайтіса.

Поруч із цим було розроблено і проведено лекторій для викладачів ВВНЗ «Освіта дорослих і неперервний професійний розвиток офіцерів»,

метою якого було ознайомлення з основними поняттями освіти дорослих, неперервного професійного розвитку та андрагогіки, а також формування розуміння важливості інтеграції цих підходів у навчальний процес підготовки офіцерів. Лекторій мав на меті сприяти розвитку компетентності викладачів у застосуванні принципів освіти дорослих для забезпечення ефективного навчання та підтримки неперервного професійного розвитку військових кадрів. Докладний зміст лекторію представлено у таблиці 3.11.

Таблиця 3.11

Лекторій «Освіта дорослих і неперервний професійний розвиток офіцерів»

<i>№ з/п</i>	<i>Тема</i>	<i>Зміст</i>
1	Освіта дорослих: основні визначення і поняття	Основні поняття освіти дорослих, її принципи і концепції. Значення неперервного професійного розвитку для офіцерів. Визначення ключових аспектів освіти дорослих у контексті військової освіти.
2	Андрагогіка як наука: принципи і методи навчання дорослих	Андрагогіка як наука про навчання дорослих. Основні принципи навчання дорослих: активність, самостійність, практична спрямованість та ін. Роль досвіду дорослих у навчальному процесі
3	Формальна, неформальна та інформальна освіта	Визначення типів освіти: формальна, неформальна та інформальна. Їх взаємозв'язок та вплив на професійний розвиток офіцерів. Приклади застосування кожного типу освіти в умовах військової освіти.
4	Принципи неперервного професійного розвитку офіцерів	Аналіз принципів неперервного професійного розвитку в контексті військової освіти. Способи забезпечення ефективного розвитку офіцерів протягом усієї кар'єри, роль самонавчання та внутрішньої мотивації.
5	Інтеграція освіти дорослих у освітній процес ВВНЗ	Практичні підходи інтеграції принципів освіти дорослих у програму підготовки офіцерів. Визначення методів і форм, що сприяють розвитку готовності курсантів до неперервного професійного розвитку.

Після проведення лекторію, було організовано серію вебінарів, спрямованих на поглиблення знань викладачів ВВНЗ у сфері неперервного

професійного розвитку та розвитку компетентностей у галузі освіти дорослих. Вебінари стали логічним продовженням лекторію, допомагаючи викладачам усвідомити значущість інтеграції підходів неперервної освіти в освітній процес і розвивати навички, необхідні для ефективної роботи з дорослими здобувачами освіти.

Для цього було проведено моніторинг освітніх порталів та складено перелік найбільш релевантних тематик вебінарів, які можуть допомогти викладачам поглибити свої знання у сфері неперервного навчання. Так, для викладачів було організовано і проведено такі вебінари, як «Компетентність у неперервному навчанні: теоретичні засади та практичні підходи», на якому розглядалися ключові принципи формування компетентності для роботи з дорослими в контексті неперервного професійного розвитку, «Андрагогіка як наука: інноваційні підходи в навчанні дорослих», що висвітлювало роль андрагогіки як теоретичної бази для впровадження ефективних методів навчання дорослих, а також «Методи і стратегії неперервного професійного розвитку офіцерів», що охоплювало інструменти для організації навчання офіцерів протягом їхньої військової кар'єри. Вебінар «Інтеграція формальної, неформальної та інформальної освіти в неперервне навчання» надавав знання про взаємодію різних форм освіти, а також як їх можна інтегрувати у професійний розвиток офіцерів. Також був проведений вебінар «Цифрові інструменти у неперервному навчанні: ефективне використання для підвищення кваліфікації», де обговорювалися сучасні цифрові платформи та інструменти для підтримки процесу неперервного навчання.

Достатня увага приділялася стимулюванню самоосвітньої діяльності викладачів щодо підвищення їхньої компетентності в галузі неперервної освіти та вдосконалення знань, отриманих під час лекцій, семінарів і тренінгів, зокрема в аспекті формування інтелектуально-оцінювальних умінь здобувачів освіти. Це передбачало цілеспрямовану роботу з науково-методичними матеріалами, аналіз та осмислення досвіду не лише колег, які

брали участь в експерименті, але й інших викладачів, що займаються вивченням подібної проблематики. Також важливим аспектом була самооцінка власної діяльності з метою підвищення її ефективності.

Особливу увагу також було приділено тому, що сучасний викладач має можливість постійно розвивати і вдосконалювати свої професійні знання та вміння через вивчення різноманітних блогів, авторських сайтів інших викладачів, електронних ресурсів бібліотек, участь у мережових спільнотах тощо.

Окрему увагу у реалізації першої педагогічної умови було приділено *формуванню педагогічної компетентності* викладачів ВВНЗ. Зокрема було розроблено, організовано і проведено вебінар-дискусію «Педагогічна освіта як фактор неперервного професійного розвитку офіцерів ЗСУ». Метою вебінару-дискусії був аналіз ролі педагогічної освіти як важливого чинника неперервного професійного розвитку офіцерів ЗСУ, а також визначення ефективних підходів та стратегій удосконалення педагогічного процесу для підвищення професійних компетентностей військовослужбовців, зокрема і щодо неперервного навчання.

Під час вебінару-дискусії учасників було ознайомлено з результатами констатувального етапу нашого дослідження, а також з результатами пілотажного опитування викладачів ВВНЗ, зокрема і щодо неперервного професійного розвитку офіцерів ЗСУ і важливості володіння педагогічною компетентністю. Також у межах вебінару було проведено панельну дискусію між експертами та учасниками на тему значення педагогічної освіти у формуванні загальних і фахових компетентностей майбутніх офіцерів. Виконання інтерактивних завдань сприяло створенню платформи для взаємного обміну ідеями та досвідом між учасниками щодо вдосконалення педагогічної освіти військовослужбовців. За результатами вебінару було розроблено практичні рекомендації для підвищення ефективності педагогічної компетентності офіцерів через інтерактивні завдання та групову роботу, визначено пріоритети для вдосконалення педагогічної

освіти в контексті неперервного професійного розвитку офіцерів ЗСУ. З методичною розробкою заходу можна ознайомитись у додатках (Додаток 3).

У вебінарі-дискусії брали участь викладачі ВВНЗ (Військова академія (м. Одеса), Національної академії національної гвардії України), викладачі Харківського національного педагогічного університету імені Г.С. Сковороди, аспіранти і магістранти усіх зазначених вище ЗВО. У якості експертів було запрошено фахівців від різних ЗВО України та наукових установ.

Результати проведення вебінару-дискусії свідчать про його успішне здійснення та значний вплив на професійну підготовку викладачів ВВНЗ і розвиток педагогічної освіти офіцерів ЗСУ. Зокрема, захід став важливою платформою для обміну досвідом та ідеями, що дозволило учасникам не тільки поглибити свої знання щодо ролі педагогічної освіти у неперервному професійному розвитку офіцерів, але й активно долучитись до формулювання рекомендацій для удосконалення педагогічної підготовки військових кадрів.

Захід мав значний вплив на підготовку викладачів ВВНЗ до формування готовності майбутніх офіцерів до неперервного професійного розвитку, оскільки він не лише став платформою для представлення теоретичної інформації та результатів експерименту, але й сприяв розробці практичних рекомендацій для вдосконалення педагогічного процесу в навчальних закладах. Одним з важливих аспектів заходу стала можливість визначити основні напрями для вдосконалення педагогічної освіти викладачів ВВНЗ.

Зазначимо, що для стимулювання викладачів та активізації їхньої роботи в процесі експерименту використовували різноманітні методи заохочення. Зокрема виявлення та підтримку викладачів, які проявляли ініціативу, публікацію результатів дослідження у вигляді науково-методичних праць, а також демонстрацію досвіду найуспішніших педагогів на засіданнях структурних підрозділів. Крім того, були створені умови для

реалізації авторських розробок викладачів. Ці форми мотивації стали важливим чинником для активної участі педагогів в експерименті. Вони брали участь у зборі моніторингових даних, вносили зміни до структури та змісту занять згідно з вимогами програми експерименту, пропонували нові підходи для покращення формування готовності майбутніх офіцерів до неперервного професійного розвитку та розробляли науково-методичні матеріали. За результатами проведеної роботи було розроблено методичні рекомендації щодо здійснення підготовки викладачів ВВНЗ до формування готовності майбутніх офіцерів до неперервного професійного розвитку [16].

Реалізація **другої педагогічної умови** оволодіння знаннями про неформальну освіту та вміннями обирати шляхи неперервного професійного розвитку полягала у проведенні систематичної роботи за кількома основними напрямками:

- оновлення змісту навчальних програм, робочих навчальних програм, силабусів з урахуванням основних положень концепції трансформації системи військової освіти та системи освіти впродовж військової кар'єри;
- оновлення форм і методів навчання з урахуванням сучасних педагогічних технологій і андрагогічних принципів;
- організація і проведення просвітницьких заходів щодо неперервного професійного розвитку офіцерів і шляхів її реалізації у власному професійному зростанні.

Реалізація першого напрямку щодо *оновлення змісту навчальних програм, робочих навчальних програм, силабусів* передбачала урахування основних положень концепції трансформації військової освіти та системи освіти впродовж військової кар'єри. Зокрема, на основі аналізу змісту освітньо-професійної програми «Управління діями підрозділів військової розвідки» першого (бакалаврського) рівня вищої освіти за спеціальністю 253 – Військове управління (за видами збройних сил), було проаналізовано зміст таких освітніх компонент як: «Управління повсякденною діяльністю

підрозділів», «Основи військового управління (у тому числі за процедурами Troop Leading Procedures)», «Військова педагогіка та психологія», «Основи військового лідерства», «Організація розвідувально-інформаційної діяльності», «Військова розвідка», «Курси професійної військової освіти в системі військової освіти». Ураховуючи концепцію трансформації системи військової освіти [26] та рівні професійної військової освіти [25] ми запропонували оновлення змісту деяких навчальних дисциплін, а саме:

- «Управління повсякденною діяльністю підрозділів» – оновлено розділ 5 Організація бойової підготовки, Тема 7 Основи бойової та мобілізаційної готовності щодо підготовки керівників до організації та проведення занять на різних рівнях, етапах професійної освіти в залежності від кар'єрного росту та посад в структурі індивідуальної та колективної підготовки у співвідношенні до проходження курсів L-1A, L1-B та L1-C. Запропоновано до змісту освітнього компоненту включити огляд моделі професійного саморозвитку офіцерів впродовж військової кар'єри з зосередженням уваги щодо застосування рівня неформальної освіти у ході індивідуальної та колективної підготовки в якості військового педагога у ході бойового злагодження підрозділів.

- «Основи військового управління (у тому числі за процедурами Troop Leading Procedures)» – оновлено тему 1 Основи управління та процесу підготовки до бою, тему 3 Управлінська діяльність командира механізованого взводу та тему 4 Робота командира механізованого взводу з підготовки бою за стандартами НАТО, щодо моделювання системи планування бойових дій, реагування на ввідні зі зміни тактичної обстановки та прийняття управлінських рішень на раптові зміни навчально-бойової обстановки та положення сил і засобів підпорядкованих підрозділів в ході симуляції ситуацій на тактичному рівні. Особливий акцент приділяється на інтеграцію технологій прийняття управлінських рішень за стандартами країн НАТО, що знаходять відображення на кожному L-курсу залежно від рівня професійної освіти.

– «Військова педагогіка та психологія» – до теми 3 Навчання та виховання військовослужбовців додано заняття Основи навчання військовослужбовців, а ході відпрацювання якого вивчаються сучасні технології навчання і можливості їх застосування у професійній підготовці військовослужбовців, до заняття Процес виховання військовослужбовців додано питання щодо ролі самовиховання військовослужбовців в процесі професійного становлення, а також акцентовано увагу на адаптації педагогічних методів до специфіки різних рівнів L-курсів та застосування технологій дистанційного навчання.

– «Основи військового лідерства» – оновлено зміст теми 4 Оцінювання та розвиток військового лідера щодо оцінювання лідерських якостей на тактичному, оперативному та стратегічному рівнях що демонструє здобувачам вітчизняний та зарубіжний досвід оцінки лідерських якостей підпорядкованого особового складу в залежності від кар'єрного зростання офіцера в контексті професійної військової освіти.

– «Організація розвідувально-інформаційної діяльності» – до вступної лекції дисципліни у питанні предмету, структури навчальної дисципліни та її ролі у підготовці командира розвідувально-аналітичного підрозділу розгорнуто надана інформація щодо кар'єрного шляху командира зазначеного підрозділу в залежності від рівня здобутої ним освіти під час підготовки офіцерів на різних етапах L-курсів.

– «Військова розвідка» – у освітній компонент впроваджено ознайомлення здобувачів з посадовими обов'язками та службовими функціями посадових осіб розвідувальних підрозділів тактичного рівня до офіцера розвідувального відділення штабу бригади, що корелюється та порівнюється з системою L-урсової підготовки запровадженої у Збройних Силах України, запропоновано розширити перелік тем курсових робіт щодо огляду структури, функціонування системи неперервної освіти офіцерів розвідувальної діяльності збройних сил країн НАТО, в залежності від рівня професійної військової освіти, щодо здійснення порівняльного аналізу

військових доктринальних документів що регламентують здійснення розвідувальної діяльності та професійної військової освіти.

– «Курси професійної військової освіти в системі військової освіти» розроблено та запропоновано для впровадження у Військовій академії (м. Одеса) вибіркової освітньої компоненти що у повній мірі висвітлює та формує знання у здобувачів, щодо рівнів неформальної військової освіти та формує готовність випускників до кар'єрного зростання на офіцерських посадах за результатами проходження L-курсів.

Поруч з оновленням змісту освітніх компонент було *оновлено і форми та методи навчання* з урахуванням сучасних педагогічних технологій і андрагогічних принципів. Так, було оновлено педагогічні підходи до проведення навчальних занять, що сприяло розвитку самостійності, критичного мислення та навичок самовдосконалення курсантів.

Наприклад, викладачі, які проводили заняття у експериментальній групі частіше використовували інтерактивні методи, зокрема аналіз конкретних ситуацій, рольові ігри та кейс-метод. Зазначимо, що використання зазначених методів сприяло розвитку логічного мислення, креативності, здатності приймати рішення в умовах невизначеності, адаптуватися до мінливих обставин, дозволяло майбутнім офіцерам краще зрозуміти механізми неперервного професійного розвитку через приклади та реальні ситуації.

Зазначимо, що під час вивчення навчальної дисципліни «Військова розвідка» викладачі активно використовували інтерактивні форми занять, які притаманні вищим військовим навчальним закладам, а саме групові вправи, комплексні практичні заняття, тактико-спеціальні навчання, тощо. Під час зазначених занять використовувалися методи активного навчання у ході яких курсанти аналізували кейси щодо різких змін обстановки та приймали рішення на управління підрозділом. В умовах тривалого фізичного та емоційного навантаження здобувачі практично здійснювали аналіз конкретних ситуацій морально-психологічних аспектів, які впливали

на особовий склад навчальних груп переданих під їхнє керування в умовах навчально-бойових завдань. Наприклад, курсанти враховували реальний стан моральної стійкості особового складу, та вживали заходів в умовах обстановки, що склалася для підтримки бойового духу, що сприяло їх формуванню усвідомлення важливості саморозвитку для успішного виконання обов'язків за посадою в майбутньому. Також під час викладання дисципліни «Основи військового лідерства» використовувалися рольові ігри, спрямовані на моделювання ситуацій професійного розвитку офіцера як керівника. Наприклад, курсантів залучали до симуляційних вправ, де вони виконували ролі молодих офіцерів, які допомагають підлеглим молодшим командирам сержантської ланки у визначенні шляхів їхнього професійного зростання.

У ході реалізації другої педагогічної умови також ефективними виявили себе методи саморозвитку та наставництво. Наприклад, під час проходження навчальних практик та військового стажування курсанти отримали завдання на розробку та проведення різних видів занять з особовим складом підрозділів до яких здобувачі були призначені для проходження практик та стажувань. Формування такого рівня відповідальності перед здобувачами генерував певний рівень внутрішньої мотивації та слугував чинником для розроблення індивідуальних програм саморозвитку курсантів, які передбачали використання практик рефлексії власного емоційного стану та аналіз ефективності особистого внеску у підтримання бойової готовності підрозділу. Викладачі, виконуючи роль наставників, надавали консультації щодо оптимізації цих програм та сприяли їхньому вдосконаленню через спільне обговорення результатів рефлексії.

Важливе значення для реалізації методів саморозвитку мало залучення здобувачів до проведення порівняльного аналізу систем неперервної військової освіти інших країн під час роботи наукових гуртків. Керівники наукових гуртків спонукали курсантів до аналізу найкращих

практик у підготовці військових кадрів, що дозволяло формувати у них орієнтацію на інтеграцію успішного міжнародного досвіду у власне професійне зростання.

Окремо варто звернути увагу на використання андрагогічних принципів під час викладання дисциплін для формування готовності курсантів до неперервного професійного розвитку. Передумовою для цього слугує значний відсоток курсантів, що вступили на навчання вже маючи значний досвід проходження служби у військах. Так, під час викладання навчальних дисциплін військово-професійного та військово-спеціального спрямування (Загальна тактика, Основи військового управління (у тому числі за процедурами Troop Leading Procedures), Управління повсякденною діяльністю підрозділів, Радіаційний, хімічний, біологічний захист підрозділів (у т.ч. екологія), Військова топографія, Інженерна підготовка, Організація військового зв'язку, Бойова система виживання воїнів (у тому числі тактична медицина), Статути Збройних Сил України та їх практичне застосування (у тому числі стройова підготовка), Стрілецька зброя та вогнева підготовка, Розвідувальна підготовка) використовувався принцип орієнтації на досвід дорослого учня. Наприклад, під час різних видів активних форм навчання курсанти аналізували реальні епізоди спираючись на власний досвід, у тому числі набутий в умовах бойових дій, формували висновки щодо важливості професійного вдосконалення на кожному з етапів професійного кар'єрного зростання.

У межах вивчення «Управління повсякденної діяльності підрозділів» принцип самостійності в навчанні використовувався під час проведення практичних занять, які вимагали від курсантів самостійної розробки планів та програм індивідуальної підготовки офіцерів підрозділу як складової частини бойової підготовки Збройних Сил України.

У процесі викладання освітньої компоненти «Загальна тактика» андрагогічний принцип практичної спрямованості реалізовувався через організацію практичних занять на які було залучено найбільш підготовлених

курсантів старших курсів з моделюванням педагогічних ситуацій. Наприклад, курсанти розробляли заняття для здобувачів молодших курсів, враховуючи їхні індивідуальні навички та психологічні особливості, що сприяло розвитку вмінь аналізувати потреби підлеглих та адаптувати педагогічний підхід відповідно до реальних умов.

Зазначимо, що принцип поваги до автономії дорослого учня реалізовувався через створення умов для самостійного аналізу суспільно-політичних процесів, коли курсанти отримували завдання дослідити вплив глобальних політичних змін на функціонування збройних сил і представити свої висновки у формі аналітичного звіту. Викладачі виступали у ролі фасилітаторів, заохочуючи самостійний вибір джерел інформації та підходів до аналізу.

Ще одним напрям реалізації другої педагогічної умови полягав у *організації і проведенні просвітницьких заходів* для курсантів щодо неперервного професійного розвитку офіцерів і шляхів її реалізації у власному професійному зростанні. Так, нами було розроблено і проведено цикл тематичних семінарів «Система неперервного розвитку офіцерів: стратегія успіху», зміст яких викладено у таблиці 3.12.

Таблиця 3.12

*Цикл семінарів «Система неперервного розвитку офіцерів:
стратегія успіху»*

<i>№ з/п</i>	<i>Тема</i>	<i>Зміст</i>
1	Професійна військова освіта	Поняття професійної військової освіти. Основні принципи, завдання і структурні елементи системи професійної військової освіти. Аналіз її ролі у формуванні компетентного офіцерського складу для ЗСУ.
2	Курси професійної військової освіти і їх структура	Класифікація курсів професійної військової освіти, їх основної мети, змісту, тривалості та структури. Особливості адаптації навчальних програм до потреб сучасних збройних сил.
3	Курси професійної військової освіти у контексті здобуття ступенів вищої освіти за рівнями військової освіти	Інтеграція курсів професійної військової освіти у систему вищої освіти. Визначення ролі курсів у здобутті бакалаврського,

		магістерського та інших рівнів військової освіти
4	Трансфер результатів навчання в системі професійної військової освіти	Аналіз механізмів визнання та перенесення результатів навчання між різними рівнями військової освіти та міжвідомчими установами. Особливості оцінювання компетентностей.
5	Особливості військово-професійної підготовки військовослужбовців рядового, сержантського (старшинського) складу строкової військової служби та військової служби за контрактом	Специфіка підготовки молодших командирів, методів навчання, що враховують рівень кваліфікації та функціональні обов'язки.
6	Мовна підготовка в системі професійної військової освіти	Значення мовної підготовки для професійного зростання військовослужбовців, аналіз програм вивчення іноземних мов та сертифікаційних вимог НАТО.
7	Досвід держав-членів та партнерів НАТО у сфері професійної військової освіти	Огляд кращих практик країн-членів НАТО у впровадженні професійної військової освіти, порівняння моделей освіти та їх адаптація до потреб України.
8	Міжнародна співпраця в межах програми НАТО з удосконалення військової освіти DEEP	Вивчення механізмів та результатів співпраці України з НАТО у межах програми DEEP, оцінка її впливу на реформування системи військової освіти та професійного розвитку офіцерів.

Загальною метою, яка об'єднувала усі семінари було сприяння формуванню у курсантів готовності до неперервного професійного розвитку через ознайомлення із сучасною системою професійної військової освіти, її структурою, особливостями та міжнародним досвідом. Семінари проводились в інтерактивній формі із залученням курсантів до активного обговорення, виконання практичних завдань та застосування знань на прикладах із військової практики. Для кожного курсу навчання визначались специфічні акценти, що відповідали рівню їхньої підготовки та освітнім потребам.

Проведення семінарів відбувалось у три етапи, першим з яких був підготовчий етап під час якого ми проаналізували освітні потреби здобувачів, урахували рівень їхніх теоретичних знань, практичних навичок

та особливостей військово-професійної підготовки. Для цього було використано результати констатувального етапу експерименту, представлені у параграфі 3.1. Наступним кроком стала розробка навчальних і методичних матеріалів, а саме: підготовка презентацій, відеороликів, кейсів, тестових завдань, інструкцій для рольових ігор тощо.

Другим етапом стало безпосереднє проведення циклу семінарів, який ми умовно розділили на чотири рівні: ознайомчий, поглиблений, практичний, завершальний. Так, під час проведення семінару ознайомчого рівня основний фокус ставився на вивчення основ професійної військової освіти, було вивчено базові поняття системи військової освіти, проведено аналіз історичних прикладів розвитку професійної освіти у ЗСУ. Семінари поглибленого рівня (семінари 2-3) – було вивчено структуру курсів професійної військової освіти, їх зв'язок із системою вищої освіти, визначено шляхи побудови індивідуального плану розвитку офіцера з урахуванням здобуття освітніх ступенів. У фокусі семінарів третього практикоорієнтованого рівня (семінари 4-5) був трансфер результатів навчання та особливості професійної підготовки різних категорій військовослужбовців, створення моделі підготовки сержантського складу із врахуванням конкретної військової спеціалізації. Завершальними стали семінари 6-8, які передбачали аналіз міжнародної співпраці, вивчення досвіду НАТО, значення мовної підготовки, аналіз переваг участі у програмах DEER, обговорення найкращих практик держав-членів НАТО.

Під час проведення циклу семінарів було використано такі методи як от: міні-лекції, інтерактивні презентації, робота в групах, аналіз кейсів, моделювання освітніх траєкторій, метод проєктів, рольові ігри, вирішення проблемних ситуацій, дебати та ін.

Третім етапом був підсумковий результат і оцінювання результатів шляхом проведення тестування, анкетування, колективного обговорення. Ці результати було покладено в основу аналізу ефективності впровадження запропонованих педагогічних умов і викладно більш докладно у

параграфі 3.3. Разом з тим, третій етап передбачав організацію сесій самоаналізу, де курсанти визначали свої подальші кроки у професійному розвитку.

Реалізація **третьої педагогічної умови** щодо стимулювання майбутніх офіцерів розвідувальної діяльності до неперервного професійного розвитку відбувалось кількома шляхами, а саме:

- вивчення і презентація досвіду професійного зростання успішних військових минулого і сучасності;
- проведення індивідуальних консультацій з питань самовдосконалення, планування кар'єри та вирішення професійних викликів;
- розробка і проведення вебінарів, спрямованих на розвиток «soft skills», зокрема навичок критичного мислення, тайм-менеджменту, мадіаграмотності тощо;
- ознайомлення з успішними практиками професійного розвитку в збройних силах України і держав-партнерів через організацію зустрічей із військовими фахівцями.

Розглянемо реалізацію цих шляхів більш докладно на конкретних прикладах. Задля *вивчення досвіду професійного зростання успішних військових минулого і сучасності* було розроблено стендові доповіді щодо професійного зростання Олександра Македонського, Дуайта Д. Ейзенхауера, Марка Мілі, Валерія Залужного, Кирила Буданова, Олександра Сирського, Крістін Лунд та інших (Додаток К). Розроблені стендові доповіді використовувались викладачами під час організації і проведення навчальних занять як ефективний інструмент інтеграції теоретичних знань із практичними аспектами військової кар'єри. Їх застосування мало на меті формування мотивації майбутніх офіцерів до самовдосконалення, розвиток аналітичного мислення та збагачення знань курсантів прикладами історичного і сучасного військового лідерства. Зокрема стендові матеріали виконували роль наочних засобів під час аналізу

управлінських підходів та стратегій, які стали визначальними для досягнення військових і професійних успіхів. Також стендові доповіді використовувалися для організації аналітичних обговорень, спрямованих на дослідження рис характеру, професійних компетентностей та лідерських якостей видатних особистостей. Аналіз кейсів стимулював курсантів до розгляду конкретних прикладів з точки зору їхньої релевантності для власної військової кар'єри і розроблення власних моделей професійного розвитку.

З метою стимулювання майбутніх офіцерів розвідувальної діяльності до неперервного професійного розвитку упродовж власної військової кар'єри також було запроваджено систематичне *проведення індивідуальних консультацій* з питань самовдосконалення, планування кар'єри та вирішення професійних викликів, з якими вони можуть стикатися у майбутньому. Консультації проводились один раз на місяць із курсантами усіх років навчання. Завчасно було визначено графік індивідуальних консультацій і надано його здобувачам, котрі, у разі необхідності, могли звертатись до наставників з питань неперервного професійного розвитку.

Проведення індивідуальних консультацій передбачало активну взаємодію між наставниками і курсантами, що дозволило більш глибоко аналізувати індивідуальні потреби кожного майбутнього офіцера, враховуючи специфіку їхніх професійних інтересів, наявні компетентності та потенціал для подальшого розвитку. За допомогою таких консультацій майбутні офіцери мали можливість визначати свої сильні й слабкі сторони, формулювати цілі на майбутнє та розробляти конкретні стратегії для їх досягнення, виходячи з реалій сучасних вимог до військової служби та змін у військово-політичному середовищі.

Крім того, формат консультацій став важливим інструментом для розвитку у курсантів критичного мислення, що необхідно для ефективного вирішення професійних викликів, таких як адаптація до нових тактичних ситуацій, удосконалення управлінських навичок, а також інтеграція нових

технологій у процесі розвідувальної діяльності. Учасники цих консультацій мали змогу отримати практичні поради щодо подолання труднощів, що виникають під час виконання специфічних завдань, а також підвищити свою мотивацію до самостійного пошуку шляхів розвитку.

Також задля формування позитивного ставлення до самовдосконалення і забезпечення педагогічної підтримки було *розроблено і проведено вебінар «Soft skills і як їх прокачати»*. Під час вебінару було розглянуто поняття soft skills, визначено які саме навички входять до soft skills і для чого вони потрібні. Також було проаналізовано як можна оцінити рівень володіння soft skills, розглянуто підходи до розвитку soft skills, методи і прийоми прокачки soft skills (Додаток Л).

Вебінар мав на меті детально ознайомити учасників з поняттям soft skills, важливістю цих навичок у контексті військової служби та особливостями їх розвитку в умовах сучасної військової освіти. Так, під час вебінару було розглянуто основні складники soft skills, серед яких комунікаційні навички, лідерство, управління часом, критичне мислення, емоційна інтелігентність та здатність до роботи в команді. Учасники мали змогу глибше усвідомити, що ці навички не лише сприяють ефективному виконанню службових обов'язків, але й стають невід'ємною частиною їхнього професійного зростання. Важливим акцентом стало розкриття значення soft skills у побудові особистої ефективності офіцера.

Одним із ключових аспектів вебінару було визначення методів оцінки рівня володіння soft skills. У процесі обговорення учасники ознайомились з різноманітними інструментами та підходами, що дозволяють ефективно вимірювати ці навички, зокрема через самооцінку, зворотний зв'язок від колег та керівників, а також через застосування спеціальних тестів і методик, одну з яких вони апробували безпосередньо під час вебінару. У результаті цієї частини вебінару слухачі отримали конкретні рекомендації щодо застосування різних інструментів для моніторингу свого розвитку у цих напрямках.

Особливу увагу було приділено підходам до розвитку та вдосконалення soft skills. У ході вебінару були представлені сучасні методи і прийоми «прокачки» цих навичок, серед яких тренінги, рольові ігри, групові вправи, а також застосування принципів наставництва та коучингу в процесі професійного розвитку. Учасники мали змогу апробувати під час роботи в групах деякі інструменти, що дозволяють значно покращити свої навички комунікації, критичного мислення і лідерства.

Поруч із цим для реалізації третьої педагогічної умови ми знайомили курсантів з успішними практиками професійного розвитку в збройних силах України і держав-партнерів через організацію зустрічей із військовими фахівцями. Під час зустрічей курсанти мали змогу ознайомитися з успішними практиками професійного розвитку, що застосовуються в Збройних Силах України та у військових структурах держав-партнерів. Такий підхід дозволив значно розширити горизонти курсантів щодо можливостей їхнього подальшого розвитку та професійного зростання в рамках кар'єри офіцера.

Одним із важливих складників цієї ініціативи стали зустрічі з досвідченими військовими фахівцями, що успішно реалізували свої кар'єрні траєкторії в рамках Збройних Сил України. Наприклад, на одній з таких зустрічей генерал-майор презентував курсантам власний досвід професійного розвитку і набуття бойового досвіду, поділився шляхом власного професійного становлення і розвитку лідерських якостей від курсанта до Командувача Сил Спеціальних Операцій. Григорій Галаган акцентував увагу на важливості постійного самовдосконалення, а також на здатності адаптуватися до змін, що відбуваються у військовій сфері.

Відповідно рішення Головнокомандувача Збройних Сил України у системі підготовки військових фахівців реалізується залучення керівників органів військового управління до проведення гостьових лекцій зі здобувачами вищої військової освіти. Так під час лекцій, які відбуваються згідно плану, курсанти у особистому спілкуванні переймають досвід

успішних керівників старшого та вищого офіцерського складу щодо становлення їх через постійне професійне зростання якому передують здобуття формальної та неформальної військової освіти.

Ефективним інструментом стимулювання готовності здобувачів до неперервного професійного розвитку є проведення зустрічей курсантів з успішними випускниками, які за короткий термін часу зайняли чи претендують на зайняття посад, та проходять навчання на курсах професійної військової освіти (L-1С, L-2) у Військовій академії (м. Одеса). Так здобувачі освітнього рівня бакалавр мають змогу пересвідчитися у реальній необхідності професійного зростання через проходження L-курсової підготовки через призму спілкування зі знайомими фахівцями молодшого офіцерського складу, що нещодавно проходили навчання у стінах Військової академії (м. Одеса).

Крім того, в рамках міжнародного військового співробітництва було організовано зустріч з адміралом Вільямом Гаррі Макрейвеном, який працював у рамках програми військової допомоги від США, що дозволило курсантам ознайомитися з досвідом професійного розвитку в армії США. Офіцер, котрий взяв участь у війні в Перській затоці, Іраку та Афганістані, обіймав у 2011 році посаду очільника Командування спеціальних операцій США, а з 2011 по 2014 роки командувача Об'єднаного Командування спеціальних операцій, акцентував увагу на важливості розвитку міжкультурної компетентності, здатності до роботи в міжнародних командах, а також на ролі навчання і розвитку для підтримки високих стандартів підготовки військових кадрів у сучасних умовах.

Завдяки таким зустрічам курсанти не лише отримали уявлення про конкретні методи розвитку, які використовуються у ЗСУ та в армії партнерських країн, але й мали змогу безпосередньо спілкуватися з практиками, дізнаватися про реальні випадки застосування навичок, які мають важливе значення для військової кар'єри. Цікавим елементом таких зустрічей була також можливість обговорення питань, що стосуються

подальшого професійного зростання та кар'єрного планування, на прикладі конкретних військових кадрів, що успішно реалізували свої кар'єрні стратегії.

Отже, організація зустрічей із військовими фахівцями дозволила створити умови для глибокого розуміння курсантами важливості неперервного професійного розвитку, надання їм конкретних прикладів успішної кар'єрної реалізації в збройних силах та заохочення до подальшої самоосвіти і самовдосконалення.

Підсумовуючи, можна стверджувати, що розвиток складників готовності до неперервного професійного зростання майбутніх офіцерів розвідувальної діяльності був значно посилений завдяки впровадженню відповідних педагогічних умов, реалізація яких здійснювалася через оновлення змісту освітніх компонентів, застосування різноманітних форм, методів і засобів неперервного розвитку, здійснення підготовки викладачів ВВНЗ, формування позитивного ставлення до самовдосконалення і забезпечення педагогічної підтримки.

3.3. Аналіз результатів дослідження

На завершальному етапі педагогічного експерименту, за твердженнями В. Сидоренка та Н. Тверезовської, оцінюється результативність експериментальної роботи, а також здійснюється підсумковий контроль рівня знань, умінь і навичок учасників після формувального етапу [29]. Так, було проведено вимірювання за допомогою діагностичного інструментарію (критерії, показники, рівні), що використовувались на константувальному етапі. Завдяки цьому ми мали змогу простежити динаміку формування готовності майбутніх офіцерів розвідувальної діяльності до неперервного професійного розвитку.

На цьому етапі дослідження були поставлені такі завдання:

1. Провести порівняльний аналіз якісних і кількісних змін рівня готовності майбутніх офіцерів розвідувальної діяльності до неперервного професійного розвитку на різних етапах експерименту.

2. Оцінити вплив визначених педагогічних умов на розвиток готовності майбутніх офіцерів розвідувальної діяльності до неперервного професійного розвитку.

3. Узагальнити емпіричні результати та сформулювати висновки щодо досягнення мети експерименту та висунутої гіпотези.

Мотиваційний критерій дозволив оцінити ставлення курсантів до неперервного професійного розвитку, когнітивний критерій визначав рівень теоретичних знань, а операційно-діяльнісний критерій оцінював професійні вміння, сформованість професійно значущих якостей.

Залежно від рівня розвитку та проявів показників критеріїв, готовність майбутніх офіцерів розвідувальної діяльності до неперервного професійного розвитку була оцінена на високому, середньому та низькому рівнях. Процес оцінювання кожного з критеріїв передбачав використання методів для отримання числових значень відповідно до кожного показника. Інтерпретація рівнів готовності курсантів до неперервного розвитку здійснювалася шляхом визначення загального оціночного балу, отриманого на основі сукупності критеріїв. Розрахунок середнього балу проводився з використанням програмного забезпечення Microsoft Excel.

Для порівняння даних до та після проведення формувального експерименту був здійснений статистичний аналіз результатів із застосуванням критерію Пірсона (χ^2). Цей метод дозволив порівняти емпіричні розподіли одного показника в двох незалежних вибірках.

З метою підтвердження обґрунтованості зроблених висновків та визначення, чи належать вибірки курсантів на обох етапах до однієї генеральної сукупності, була проведена перевірка їхньої однорідності. Критерій Пірсона (χ^2) дозволяв перевірити нульову та альтернативну гіпотези. Нульова гіпотеза стверджувала, що «Впровадження визначених

автором педагогічних умов в освітній процес ВВНЗ дає такі самі результати, як і традиційний підхід до організації освітнього процесу». Альтернативною гіпотезою було припущення, що «Впровадження визначених педагогічних умов має наслідком статистично значуще підвищення кількості майбутніх офіцерів розвідки з високим рівнем готовності до неперервного професійного розвитку».

Для оцінки значення статистики χ^2 експериментальної групи та його порівняння з критичним значенням було використано таблицю М. Грабаря та К. Краснянської, що містить критичні значення для статистик, що мають розподіл χ^2 [13]. Згідно з цією таблицею було зроблено висновок про прийняття або відхилення нульової гіпотези H_0 та прийняття альтернативної гіпотези H_1 . Ураховуючи таблицю критичних значень для ступеня свободи 2 (оскільки маємо три рівні (низький, середній, високий), то $v = 3 - 1 = 2$) на рівні значущості 0,05 ($p = 0,05$), критерій p складає 5,991.

Розглянемо результати за кожним критерієм окремо, перевіривши статистичну значущість кожного. Отже узагальнені дані про розподіл учасників експерименту за мотиваційним критерієм та рівнями сформованості представлені в таблиці (Таблиця 3.13) та графічно зображені на діаграмі (Рис. 3.10).

Таблиця 3.13

Розподіл учасників експерименту за мотиваційним критерієм сформованості готовності до неперервного професійного розвитку

Рівні	Кількість осіб/(%)	Кількість осіб/(%)	Приріст (%)
	Констатувальний етап	Контрольний етап	
Низький	80 / 20,6%	50 / 12,9%	-7,7%
Середній	153 / 39,3%	128 / 32,8%	-6,5%
Високий	156 / 40,1%	211 / 54,3%	+14,2%

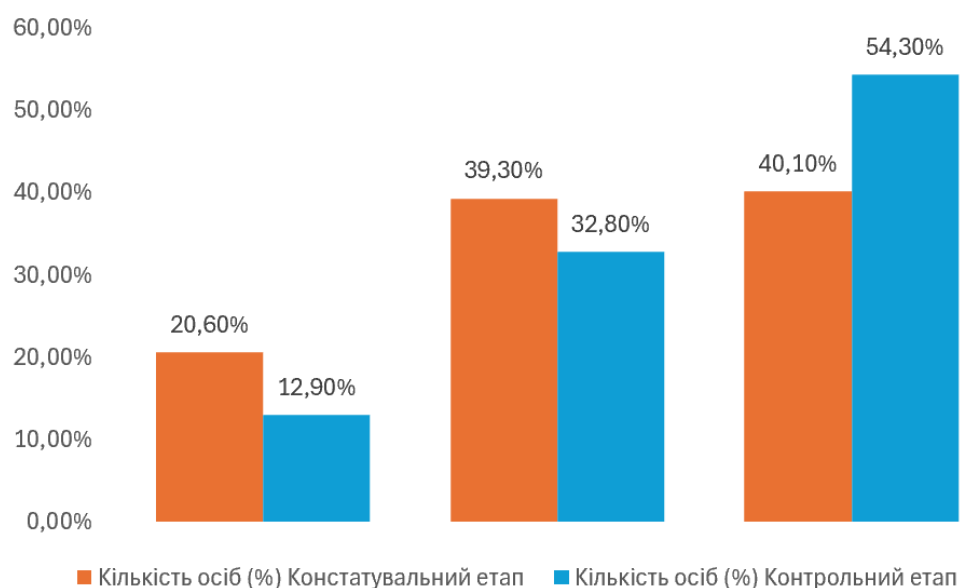


Рис. 3.10 Розподіл учасників експерименту за мотиваційним критерієм

Для обчислення узгодженості результатів за критерієм Пірсона (χ^2), використаємо дані таблиці 3.13 із урахуванням загальної кількості учасників експерименту – 389 осіб. На основі цих даних складемо таблицю 3.14.

Таблиця 3.14
Узагальнені дані за результатами експерименту за мотиваційним критерієм

Рівні	Кількість осіб	Кількість осіб	Разом
	Констатувальний етап	Контрольний етап	
Низький	80	50	$S_1=130$
Середній	153	128	$S_2=281$
Високий	156	211	$S_3=367$

Обчислимо набори очікуваних значень для кожної категорії за формулою $f_n = \frac{S_n}{2}$:

$$f_1 = \frac{S_1}{2} = \frac{130}{2} = 65$$

$$f_2 = \frac{S_2}{2} = \frac{281}{2} = 140,5$$

$$f_3 = \frac{S_3}{2} = \frac{367}{2} = 183,5$$

Обчислимо критерій Пірсона для кожного рівня за формулою $\chi^2 = \sum \frac{(f_o - f_e)^2}{f_e}$, де f_o – набір спостережуваних частот, а f_e – набір очікуваних частот.

Низький рівень:

$$\frac{(80 - 65)^2}{65} + \frac{(50 - 65)^2}{65} = \frac{15^2}{65} + \frac{(-15)^2}{65} = \frac{225}{65} + \frac{225}{65} = 4,36 + 3,46 = 6,92$$

Середній рівень:

$$\frac{(153 - 140,5)^2}{140,5} + \frac{(128 - 140,5)^2}{140,5} = \frac{12,5^2}{140,5} + \frac{(-12,5)^2}{140,5} = \frac{156,25}{140,5} + \frac{156,25}{140,5} = 1,11 + 1,11 = 2,22$$

Високий рівень

$$\frac{(156 - 183,5)^2}{183,5} + \frac{(211 - 183,5)^2}{183,5} = \frac{(-27,5)^2}{183,5} + \frac{27,5^2}{183,5} = \frac{756,25}{183,5} + \frac{756,25}{183,5} = 4,12 + 4,12 = 8,24$$

Порахуємо підсумкове значення χ^2 -квадрат для кожного рівня:

$$\chi^2 = 6,92 + 2,22 + 8,24 = 17,38.$$

Отже, $\chi^2(2, n = 389) = 17,38, p > 0,05$.

Оскільки значення χ^2 -квадрат $\chi^2 = 17,38$ перевищує критичне значення 5,991, можна зробити висновок, що результати є статистично значущими.

Узагальнені дані про розподіл учасників експерименту за когнітивним критерієм та рівнями сформованості представлені в таблиці (Таблиця 3.15) та графічно зображені на діаграмі (Рис. 3.11).

Таблиця 3.15

Розподіл учасників експерименту за когнітивним критерієм сформованості готовності до неперервного професійного розвитку

Рівні	Кількість осіб/(%)	Кількість осіб/(%)	Приріст (%)
	Констатувальний етап	Контрольний етап	
Низький	211 / 54,2%	158 / 40,6%	-13,6%
Середній	142 / 36,5%	174 / 44,7%	+8,2%
Високий	36 / 9,3%	57 / 14,7%	+5,4%

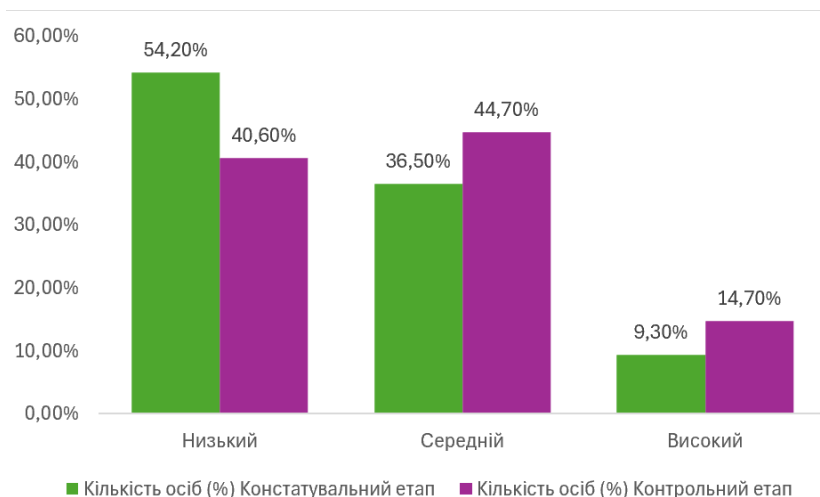


Рис. 3.11 Розподіл учасників експерименту за когнітивним критерієм

Для обчислення узгодженості результатів за критерієм Пірсона (χ^2), використаємо дані таблиці 15.3 із урахуванням загальної кількості учасників експерименту – 389 осіб. На основі цих даних складемо таблицю 3.16.

Таблиця 3.16

Узагальнені дані за результатами експерименту за когнітивним критерієм

Рівні	Кількість осіб	Кількість осіб	Разом
	Констатувальний етап	Контрольний етап	
Низький	211	158	$S_1=369$
Середній	142	174	$S_2=316$
Високий	36	57	$S_3=93$

Обчислимо набори очікуваних значень для кожної категорії за формулою $f_n = \frac{S_n}{2}$:

$$f_1 = \frac{S_1}{2} = \frac{369}{2} = 184,5$$

$$f_2 = \frac{S_2}{2} = \frac{316}{2} = 158$$

$$f_3 = \frac{S_3}{2} = \frac{93}{2} = 46,5$$

Обчислимо критерій Пірсона для кожного рівня за формулою $\chi^2 = \sum \frac{(f_o - f_e)^2}{f_e}$, де f_o – набір спостережуваних частот, а f_e – набір очікуваних частот.

Низький рівень:

$$\frac{(211 - 184,5)^2}{184,5} + \frac{(158 - 184,5)^2}{184,5} = \frac{26,5^2}{184,5} + \frac{(-26,5)^2}{184,5} = \frac{702,25}{184,5} + \frac{702,25}{184,5} = 3,81 + 3,81 = 7,62$$

Середній рівень:

$$\frac{(142 - 158)^2}{158} + \frac{(174 - 158)^2}{158} = \frac{(-16)^2}{158} + \frac{16^2}{158} = \frac{256}{158} + \frac{256}{158} = 1,62 + 1,62 = 3,24$$

Високий рівень

$$\frac{(36 - 46,5)^2}{46,5} + \frac{(57 - 46,5)^2}{46,5} = \frac{(-10,5)^2}{46,5} + \frac{10,5^2}{46,5} = \frac{110,25}{46,5} + \frac{110,25}{46,5} = 2,37 + 2,37 = 4,74$$

Порахуємо підсумкове значення χ^2 -квадрат для кожного рівня:

$$\chi^2 = 7,62 + 3,24 + 4,74 = 15,6.$$

$$\text{Отже, } \chi^2(2, n = 389) = 15,6, \quad p > 0,05.$$

Оскільки значення χ^2 -квадрат $\chi^2 = 15,6$ перевищує критичне значення 5,991, можна зробити висновок, що результати є статистично значущими.

Узагальнені дані про розподіл учасників експерименту за операційно-діяльнісним критерієм та рівнями сформованості представлені в таблиці (Таблиця 3.17) та графічно зображені на діаграмі (Рис. 3.12).

Таблиця 3.17

Розподіл учасників експерименту за операційно-діяльнісним критерієм сформованості готовності до неперервного професійного розвитку

Рівні	Кількість осіб/(%)	Кількість осіб/(%)	Приріст (%)
	Констатувальний етап	Контрольний етап	
Низький	218 / 56%	172 / 44,2%	-11,8
Середній	129 / 33,2%	156 / 40,1%	+6,9
Високий	42 / 10,8%	61 / 15,7%	+4,9

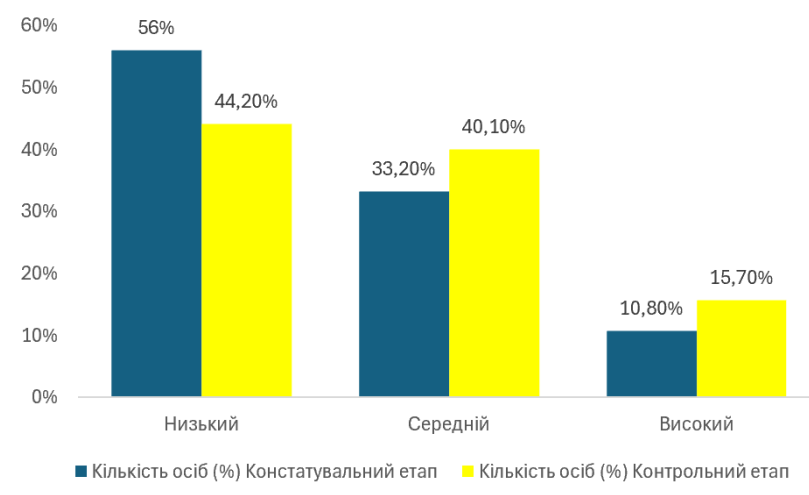


Рис. 3.12 Розподіл учасників експерименту за операційно-діяльнісним критерієм

Для обчислення узгодженості результатів за критерієм Пірсона (χ^2), використаємо дані таблиці 3.17 із урахуванням загальної кількості учасників експерименту – 389 осіб. На основі цих даних складемо таблицю 3.18.

Таблиця 3.18

Узагальнені дані за результатами експерименту за операційно-діяльнісним критерієм

Рівні	Кількість осіб	Кількість осіб	Разом
	Констатувальний етап	Контрольний етап	
Низький	218	172	$S_1=390$
Середній	129	156	$S_2=285$
Високий	42	61	$S_3=103$

Обчислимо набори очікуваних значень для кожної категорії за

формулою $f_n = \frac{S_n}{2}$:

$$f_1 = \frac{S_1}{2} = \frac{390}{2} = 195$$

$$f_2 = \frac{S_2}{2} = \frac{285}{2} = 142,5$$

$$f_3 = \frac{S_3}{2} = \frac{103}{2} = 51,5$$

Обчислимо критерій Пірсона для кожного рівня за формулою

$\chi^2 = \sum \frac{(f_o - f_e)^2}{f_e}$, де f_o – набір спостережуваних частот, а f_e – набір очікуваних частот.

Низький рівень:

$$\frac{(218 - 195)^2}{195} + \frac{(172 - 195)^2}{195} = \frac{23^2}{195} + \frac{(-23)^2}{195} = \frac{529}{195} + \frac{529}{195} = 2,7 + 2,7 = 5,4$$

Середній рівень:

$$\frac{(129 - 142,5)^2}{142,5} + \frac{(156 - 142,5)^2}{142,5} = \frac{(-13,5)^2}{142,5} + \frac{13,5^2}{142,5} = \frac{182,25}{142,5} + \frac{182,25}{142,5} = 1,28 + 1,28 = 2,56$$

Високий рівень

$$\frac{(42 - 51,5)^2}{51,5} + \frac{(61 - 51,5)^2}{51,5} = \frac{(-9,5)^2}{51,5} + \frac{9,5^2}{51,5} = \frac{90,25}{51,5} + \frac{90,25}{51,5} = 1,75 + 1,75 = 3,5$$

Порахуємо підсумкове значення хі-квадрат для кожного рівня:

$$\chi^2 = 5,4 + 2,56 + 3,5 = 11,46.$$

$$\text{Отже, } \chi^2(2, n = 389) = 11,46, \quad p > 0,05.$$

Оскільки значення хі-квадрат $\chi^2 = 11,46$ перевищує критичне значення 5,991, можна зробити висновок, що результати є статистично значущими.

Узагальнені результати експериментального дослідження щодо формування готовності майбутніх офіцерів розвідувальної діяльності до неперервного професійного розвитку представлено на рисунку 3.13.

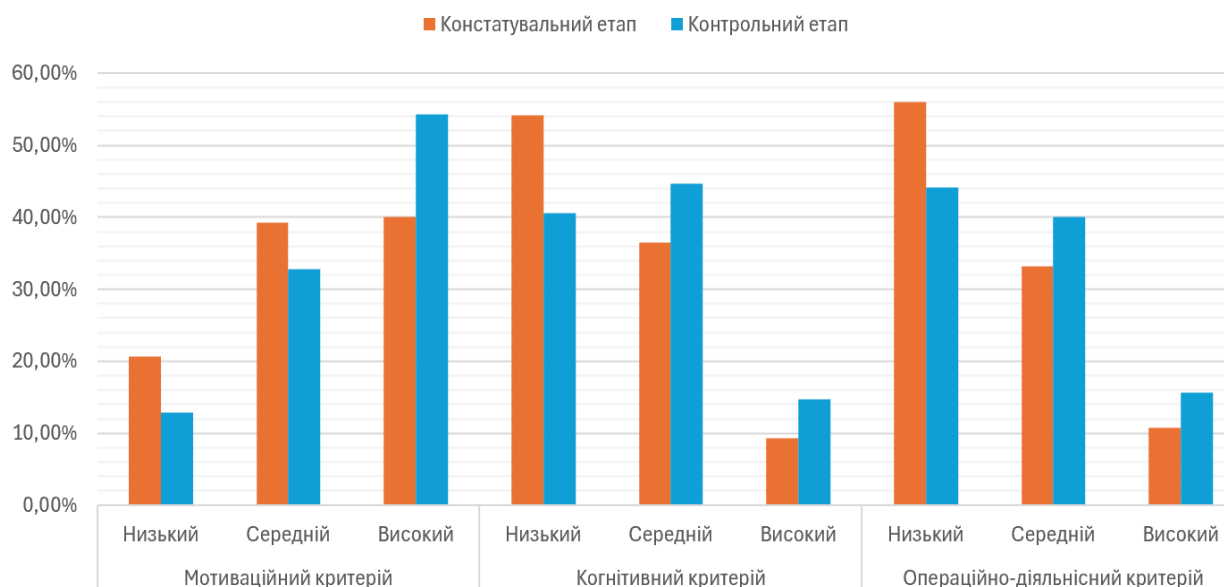


Рис. 3.13 Розподіл учасників експерименту за критеріями сформованості готовності майбутніх офіцерів розвідувальної діяльності до неперервного професійного розвитку на констатувальному і контрольному етапах дослідження

Статистичний аналіз отриманих експериментальних даних підтвердив достовірність отриманих у ході педагогічного експерименту результатів.

Динаміка змін у рівнях готовності майбутніх офіцерів розвідувальної діяльності до неперервного професійного розвитку є статистично значущою, що є підставою для висновку про вірність висунутої гіпотези. Отже, можна дійти висновку, що упровадження обґрунтованих педагогічних умов в освітній процесі ВВНЗ є доцільним.

Висновки до розділу 3

Експериментальна перевірка організаційно-педагогічних умов формування готовності майбутніх офіцерів розвідувальної діяльності до неперервного професійного розвитку в освітньому процесі ВВНЗ (здійснення підготовки викладачів ВВНЗ до формування готовності майбутніх офіцерів до неперервного професійного розвитку; оволодіння знаннями про формальну і неформальну освіту та вміннями обирати шляхи неперервного професійного розвитку; стимулювання майбутніх офіцерів розвідувальної діяльності до неперервного професійного розвитку) була реалізована у три послідовних і логічно взаємопов'язаних етапи: констатувальний, формувальний, контрольний.

Вибірку склали 389 здобувачів першого (бакалаврського) рівня вищої освіти спеціальності 253 – Військове управління (за видами збройних сил). Основним об'єктом експериментальної діяльності стала Військова академія (м. Одеса) та факультет підготовки спеціалістів військової розвідки та Сил спеціальних операцій. На початковому етапі експериментального дослідження академічні групи респондентів перебували у рівнозначних умовах, вихідні параметри також залишалися однаковими, зокрема кількісний склад академічних груп, а також їхні соціальні характеристики. Для проведення педагогічного експерименту було сформовано єдину експериментальну групу.

Експериментальну роботу було проведено в рамках освітнього процесу, зокрема під час опанування здобувачами освіти дисциплін циклів

загальної і професійної підготовки, вивчення окремих освітніх компонентів, а також у ході позааудиторної діяльності.

На констатувальному етапі було проведено комплексний аналіз нормативно-правових документів, що регламентують неперервну військову підготовку упродовж військової кар'єри, здійснено аналіз психологічної та педагогічної літератури, номенклатурної документації закладу освіти, зокрема освітніх програм, навчальних планів, силабусів і робочих програм. З метою здійснення комплексу діагностичних процедур проведено відбір і аналіз методів, методик, тестів та анкет, що відповідають критеріям надійності та валідності.

Було уточнено критерії та відповідні показники готовності майбутніх офіцерів розвідувальної діяльності до неперервного професійного розвитку, а саме: мотиваційний, когнітивний, операційно-діяльнісний. Критерії й показники стали основою для визначення рівнів готовності майбутніх офіцерів до неперервного професійного розвитку (низький, середній, високий) та подальшого аналізу результатів експериментальної роботи.

Результати констатувального експерименту засвідчили наявність різних рівнів сформованості мотиваційного, когнітивного та операційно-діяльнісного компонентів серед респондентів. Мотиваційний компонент проявив найбільш рівномірний розподіл між рівнями: 40,10% опитаних продемонстрували високий рівень мотивації до професійного розвитку, 39,30% респондентів мають середній рівень мотивації. За когнітивним критерієм більшість респондентів (54,20%) продемонстрували низький рівень, 36,50% респондентів – середній рівень, 9,30% респондентів продемонстрували високий рівень. За операційно-діялісним компонентом 56% респондентів мають низький рівень, 33,2% респондентів продемонстрували середній рівень.

Під час формувального етапу експерименту було впроваджено визначені педагогічні умови в освітні процес ВВНЗ. Зокрема реалізація першої педагогічної умови щодо підготовки викладачів ВВНЗ до

формування готовності майбутніх офіцерів до неперервного професійного розвитку здійснювалась через підвищення рівня мотивації педагогів до формування готовності майбутніх офіцерів до неперервного професійного розвитку, розвиток компетентності неперервного навчання викладачів ВВНЗ, розвиток педагогічної компетентності викладачів ВВНЗ.

Реалізація другої педагогічної умови – оволодіння знаннями про формальну і неформальну освіту та вміннями обирати шляхи неперервного професійного розвитку – полягала у проведенні систематичної роботи за такими напрямками як от: оновлення змісту навчальних програм, робочих навчальних програм, силабусів, оновлення форм і методів навчання з урахуванням сучасних педагогічних технологій і андрагогічних принципів, організація і проведення просвітницьких заходів щодо неперервного професійного розвитку офіцерів і шляхів її реалізації у власному професійному зростанні.

Реалізація третьої педагогічної умови щодо стимулювання майбутніх офіцерів розвідувальної діяльності до неперервного професійного розвитку відбувалась через вивчення і презентацію досвіду професійного зростання успішних військових, проведення індивідуальних консультацій, розвиток «soft skills», ознайомлення з успішними практиками професійного розвитку в ЗСУ і держав-партнерів.

На констатувальному етапі експерименту було проведено вимірювання за допомогою діагностичного інструментарію (критерії, показники, рівні). Завдяки цьому було представлено динаміку формування готовності майбутніх офіцерів розвідувальної діяльності до неперервного професійного розвитку. Разом з тим на завершальному етапі дослідження було проведено порівняльний аналіз якісних і кількісних змін рівня готовності майбутніх офіцерів розвідувальної діяльності до неперервного професійного розвитку на різних етапах експерименту, оцінено вплив визначених педагогічних умов на розвиток готовності майбутніх офіцерів розвідувальної діяльності до неперервного професійного розвитку,

узагальнено емпіричні результати та сформульовано висновки щодо досягнення мети експерименту та висунутої гіпотези.

Аналіз отриманих результатів показав, що за мотиваційним критерієм відбувся найбільш приріст показників. Так, відсоток осіб з високим (54,3%) і середнім (32,8%) рівнем мотивації свідчить про те, що більшість респондентів усвідомлюють важливість неперервного професійного зростання та мають внутрішню потребу у самовдосконаленні. Це свідчить про достатню сформованість у майбутніх офіцерів розвідки позитивного ставлення до навчання протягом усього життя.

При аналізі когнітивного компонента було виявлено, що відсоток респондентів, котрі виявили низький рівень зменшився на 13,6%, у порівнянні з констатувальним етапом. Це свідчить про достатню ефективність запропонованих педагогічних умов і необхідність їх послідовного і систематичного впровадження в освітній процес ВВНЗ.

Аналогічні тенденції спостерігаються і щодо операційно-діяльнісного компонента. Низький рівень сформованості цього компонента виявили на 11,8% менше респондентів ніж на констатувальному етапі, тоді як показники середнього і високого рівня зросли відповідно на 7,9% і 4,9%.

Достовірність отриманих у ході експерименту результатів була перевірена шляхом здійснення статистичної оцінки отриманих даних за допомогою критерію узгодженості Пірсона (χ^2) за кожним із визначених критеріїв.

На основі узагальнених результатів педагогічного експерименту, а також перевірки висунутої гіпотези дослідження ми дійшли висновку про вірогідність вихідних положень проведеної роботи. Разом з тим було доведено, що реалізація обґрунтованих педагогічних умов сприяє формуванню мотиваційного, когнітивного, операційно-діяльнісного критеріїв формування готовності майбутніх офіцерів розвідувальної діяльності до неперервного професійного розвитку в освітньому процесі ВВНЗ.

Основний зміст розділу представлено в авторських наукових працях [14; 15; 16; 17].

Список використаних джерел до розділу 3

1. Army Leader Development Program. *Stand-to! : official focus of the U. S. Army.* URL: <https://www.army.mil/standto/archive/2013/04/15/#:~:text=Army%20Regulation%20350-1%2C%20Army%20Training%20and%20Leader%20Development%2C,to%20provide%20visibility%20and%20guidance%20on%20LD%20efforts>
2. Byrne Zinta, Weston James & Cave Kelly. Development of a Scale for Measuring Students' Attitudes Towards Learning Professional (i.e., Soft) Skills. *Research in Science Education*. 2020. № 50. Pp. 1–17. URL: https://www.researchgate.net/publication/325761227_Development_of_a_Scale_for_Measuring_Students'_Attitudes_Towards_Learning_Professional_ie_Soft_Skills
3. Dale H. Schunk, Judith Meece, Paul R. Pintrich Motivation in Education. *Theory, Research and Applications Dale Schunk Judith Meece Paul Pintrich Fourth Edition*. Harlow : Pearson Education Limited, 2014. 33 p.
4. Latham G. P., Locke E. A. Goal Setting – A Motivational Technique That Works. *Organizational Dynamics*. 1979. № 8. C. 68–80. [https://doi.org/10.1016/0090-2616\(79\)90032-9](https://doi.org/10.1016/0090-2616(79)90032-9)
5. Latham G. P. Work Motivation: History, Theory, Research, and Practice. 2012. Sage Publications, Inc. Thousand Oaks, 2012. URL: <https://doi.org/10.4135/9781506335520>
6. Locke E. A. Toward a Theory of Task Motivation and Incentives. *Organizational Behavior and Human Performance*. 1968. № 3. Pp. 57–189. [http://dx.doi.org/10.1016/0030-5073\(68\)90004-4](http://dx.doi.org/10.1016/0030-5073(68)90004-4)
7. Attitudes towards Research Methods in Education: Development of the ATRMQ Scale / A. Matas-Terrón et al. *Education Sciences*. 2024. № 14 (4). P. 374. <https://doi.org/10.3390/educsci14040374>

8. Torff B., Sessions D., Byrnes K. Assessment of teachers' attitudes about professional development. *Educational and Psychological Measurement*. 2005. № 65. Pp. 914–924.
9. Башкір О. І. Методологія науково-педагогічного дослідження та презентація його результатів : навч.-метод. посіб. для здобувачів освіт.-наук. ступ. "Доктор філософії" / Харків. нац. пед. ун-т ім. Г. С. Сковороди. Харків : ХНПУ, 2020. 93 с.
10. Башкір О. І., Пісоцька М. Е. Моделювання науково-педагогічних досліджень : метод. рек. до самост. роботи здобувачів другого (магістер.) рівня вищ. освіти галузі знань 01 Освіта / Педагогіка спец. 011 Освітні, педагогічні науки. Харків, 2022. 26 с.
11. Вдовенко В. В. Математичні методи в психології : навч.-метод. посіб. Кіровоград : Авангард, 2017. 112 с.
12. Головка М. В. Планування та організація педагогічного експерименту. *Математика в школі*. 2006. № 3. С. 28–31.
13. Горкавий В. К., Ярова В. В. Математична статистика: навч. посіб. Київ: Професіонал, 2004. 384 с.
14. Зелений І. І. Аналіз результатів визначення рівня готовності майбутніх офіцерів розвідувальної діяльності до неперервного професійного розвитку. *Військова освіта* : зб. наук. пр. / Нац. ун-т оборони України ; редкол.: В. І. Осьодло (голова) та ін. Київ, 2024. № 2 (48). С. 68–82.
15. Зелений І. І. Ключові компоненти неперервного професійного зростання офіцерів. *Теорія та методика навчання та виховання* : зб. наук. пр. / Харків. нац. пед. ун-т ім. Г. С. Сковороди ; редкол.: О. М. Іонова (голов. ред.) та ін. Харків, 2023. № 55. С. 52–62.
16. Зелений І. Підготовка викладачів ВВНЗ до формування готовності майбутніх офіцерів до неперервного професійного розвитку: методичні рекомендації для викладачів. Одеса : ВА, 2025. 37 с.
17. Зелений І. І. Цілі неперервного професійного зростання офіцерів. *Тенденції і виклики в сучасній освіті* : дайджест стенд. доп.,

презентованих під час «Meetup 011» онлайн зі здобувачами другого (магістер.) і третього (освіт.-наук.) рівнів вищ. освіти, гарантами, представниками груп забезпечення ОПП і ОНП галузі знань 01 Освіта/Педагогіка, спеціальність 011 Освітні, педагогічні науки / уклад. А. Боярська-Хоменко. Харків, 2024. 65 с.

18. Ковач Ш. А., Дудицька С. П., Ковач О. Ш. Особливості педагогічного експерименту. *Україна. Здоров'я нації* : наук.-практ. журн. Київ, 2019. № 2 (55). С. 177.

19. Концепція трансформації системи військової освіти : затв. постановою Кабінету Міністрів України від 15 груд. 1997 р. № 1410 (в редакції постанови Кабінету Міністрів України від 30 груд. 2022 р. № 1490). URL : https://ips.ligazakon.net/document/view/kp221490?an=33&ed=2022_12_30

20. Лудченко О. А., Лудченко Я. О., Примаєв Т. О. Основи наукових досліджень : навч. посіб. Київ : Знання, 2001. 113 с.

21. Навчальний план підготовки військових фахівців за освітньо-професійною програмою Управління діями підрозділів військової розвідки. *Військова академія* : веб-сайт. URL: <https://sites.google.com/view/osvita-vaodesa/%D0%BD%D0%B0%D0%B2%D1%87%D0%B0%D0%BB%D1%8C%D0%BD%D1%96-%D0%BF%D0%BB%D0%B0%D0%BD%D0%B8?authuser=0>

22. Національна рамка кваліфікацій. URL : <https://mon.gov.ua/static-objects/mon/sites/1/nrk/2021/11.10/Zvit.pro.samosertyfikatsiyu.NRK-dodatok.1-10.11.pdf>

23. Освітньо-професійна програма Управління діями підрозділів спеціальних операцій. *Військова академія* : веб-сайт. Одеса, 2023. 19 с. https://drive.google.com/file/d/1Ej1q5Q0j2ThzJ2Ji9Ri_7Ho0IDQ0ueDj/view

24. Педагогічний експеримент : навч.-метод. посіб. / уклад. О. Е. Жосан. Кіровоград : КОППО ім. Василя Сухомлинського, 2008. 72 с.

25. Про трансформацію системи військової освіти. Концепція трансформації системи військової освіти : постанова Кабінету Міністрів України від 15 груд. 1997 р. № 1410. *Верховна Рада України. Законодавство України : електрон. каб.* URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1410-97-%D0%BF#Text>

26. Професійна військова освіта. *Міністерство оборони України* : офіц. веб-сайт. 2022. URL: <https://www.mil.gov.ua/diyalnist/vijskova-osvita-na-tauka/shho-take-profesijna-vijskova-osvita.html>

27. Робочі програми навчальних дисциплін за освітньо-професійною програмою Управління діями підрозділів військової розвідки, перший (бакалаврський) рівень вищої освіти. *Військова академія* : веб-сайт. URL : <https://sites.google.com/view/osvita-vaodesa/%D1%80%D0%BF%D0%BD%D0%B4?authuser=0>

28. Силабуси навчальних дисциплін за освітньо-професійною програмою Управління діями підрозділів військової розвідки, перший (бакалаврський) рівень вищої освіти. *Військова академія* : веб-сайт. URL : <https://sites.google.com/view/osvita-vaodesa/%D1%81%D0%B8%D0%BB%D0%B0%D0%B1%D1%83%D1%81%D0%B8?authuser=0>

29. Тверезовська Н. Т., Сидоренко В. К. Методологія педагогічного дослідження : навч. посіб. Київ : Центр учбової літератури, 2021. 440 с.

ВИСНОВКИ

У дисертації викладено комплексне педагогічне дослідження проблеми формування готовності майбутніх офіцерів розвідувальної діяльності до неперервного професійного розвитку в освітньому процесі ВВНЗ та зроблено висновки:

1. З'ясовано стан розроблення проблеми дослідження в науково-педагогічній літературі і визначено, що у наукових публікаціях українських і зарубіжних учених розкрито окремі аспекти формування готовності майбутніх офіцерів до неперервного професійного розвитку, а саме: питання професійної суб'єктності, методологічні та методичні підходи до професійної підготовки майбутніх офіцерів, розвиток лідерської і самоосвітньої компетентностей як інтегральних складників неперервного професійного розвитку і подальшого кар'єрного зростання, формування у майбутніх офіцерів креативності, ініціативності, адаптивності, стресостійкості як важливих чинників успішної професійної діяльності та деякі інші.

Установлено, що проблема формування готовності майбутніх офіцерів розвідувальної діяльності до неперервного професійного розвитку в освітньому процесі ВВНЗ не була предметом окремого наукового дослідження.

2. Сформульовано авторське визначення провідного поняття дослідження «формування готовності майбутніх офіцерів розвідувальної діяльності до неперервного професійного розвитку» як комплексний педагогічний організаційний процес, спрямований на розвиток у майбутніх військовослужбовців знань, умінь і навичок, досвіду, стійкої мотивації для неперервного професійного зростання. Цей процес передбачає формування у майбутніх офіцерів рефлексивного ставлення до власної професійної діяльності, розвиток пізнавальної активності, емоційної стійкості, здатності

до саморегуляції та прийняття рішень в умовах динамічного і складного професійного середовища.

Визначено структуру готовності майбутніх офіцерів розвідувальної діяльності до неперервного професійного розвитку, що складається з когнітивного складника (наявність систематизованих знань з основ професійної діяльності, зокрема методів збору, аналізу та інтерпретації інформації; розвиненість аналітичного мислення, здатність до критичного оцінювання нових знань та їх адаптації до професійних умов), операційно-діяльнісного складника (сформованість професійних умінь і навичок; здатність до самостійного визначення цілей професійного розвитку та побудови індивідуальної траєкторії; володіння професійно важливими якостями особистості (цілеспрямованість, впевненість, відповідальність, стресостійкість, дисциплінованість та ін.) здатність до самоаналізу, оцінки власних професійних досягнень та визначення шляхів подальшого вдосконалення), мотиваційного складника (усвідомлення важливості неперервного професійного розвитку для досягнення високого рівня професійної компетентності; сформована внутрішня мотивація до постійного самовдосконалення та самореалізації).

3. Проаналізовано систему неперервного професійного розвитку офіцерів ЗСУ, що передбачає розвиток офіцерів впродовж усієї кар'єри і гармонійно поєднує формальну та неформальну освіту. Формальна освіта реалізовується через здобуття вищої освіти, а неформальна – через професійну військову освіту і підвищення кваліфікації. Здобуття ступеня бакалавра передбачає одночасне опанування відповідної освітньої програми у закладі вищої військової освіти і оволодіння програмами базового (L-1A) та фахового (L-1B) курсів професійної освіти тактичного рівня. Процес здобуття ступеня магістра реалізовується на трьох рівнях: тактичний (L-1C), оперативний (L-3), стратегічний (L-4, L-5). Поряд із здобуттям формальної вищої освіти, офіцери систематично мають проходити підвищення кваліфікації, що здійснюється за спеціальними програмами з метою набуття

нових і вдосконалення раніше набутих військово-професійних, військово-спеціальних і загальних компетентностей. Курси підвищення кваліфікації передбачено впродовж усієї військової кар'єри, що сприяє реалізації неперервного професійного розвитку офіцерів на тактичному, оперативному, стратегічному рівнях.

4. Уточнено критерії, визначено показники і схарактеризовано рівні (низький, середній, високий) сформованості готовності майбутніх офіцерів розвідувальної діяльності до неперервного професійного розвитку. Мотиваційний критерій, оцінений через характер ставлення курсантів до самовдосконалення та сформованість відповідних мотивів. Для вимірювання застосовувалися опитування, анкетування, спостереження та бесіди. Когнітивний критерій містить показники визначення рівня теоретичних знань про систему професійного саморозвитку офіцерів, рівень обізнаності щодо формальної та неформальної військової освіти, а також рівнів професійного зростання. Рівні сформованості у цьому випадку визначались за допомогою тестування й опитувань. Операційно-діяльнісний критерій охоплював уміння і навички саморозвитку, досвід, отриманий через формальну, неформальну освіту й практичну діяльність, а також професійно значущі якості. Вимірювання проводилося через виконання практичних завдань, вправ, тренінгів та анкетування. Така структура дозволила систематизовано підходити до оцінювання готовності курсантів до неперервного професійного розвитку, враховуючи різноманітні аспекти їхньої мотивації, знань, умінь і якостей.

5. Обґрунтовано педагогічні умови формування готовності майбутніх офіцерів розвідувальної діяльності до неперервного професійного розвитку в освітньому процесі ВВНЗ, а саме: здійснення підготовки викладачів ВВНЗ до формування готовності майбутніх офіцерів до неперервного професійного розвитку; оволодіння знаннями про формальну і неформальну освіту та вміннями обирати шляхи неперервного професійного розвитку;

стимулювання майбутніх офіцерів розвідувальної діяльності до неперервного професійного розвитку.

Доведено, що підготовка викладачів ВВНЗ до виконання завдань, пов'язаних із формуванням готовності офіцерів до неперервного професійного розвитку є важливим чинником у впровадженні освітніх інновацій, спрямованих на розвиток професійної компетентності та формування усвідомленої мотивації у курсантів. Опанування знаннями про формальну і неформальну освіту та вміннями обирати шляхи неперервного професійного розвитку майбутніми офіцерами розвідки слугує основою для усвідомлення ними значущості цього процесу. Одночасно з цим акцент на розвитку позитивного ставлення до самовдосконалення, підкріплений ефективними педагогічними методиками, створює потужне мотиваційне підґрунтя, що забезпечує активну участь майбутніх офіцерів у формуванні та реалізації індивідуальної траєкторії професійного вдосконалення.

Експериментально перевірено ефективність обґрунтованих педагогічних умов формування готовності майбутніх офіцерів розвідувальної діяльності до неперервного професійного розвитку в освітньому процесі ВВНЗ. Отримані результати продемонстрували динамічне зростання сформованості зазначеної готовності серед курсантів 1-4 років навчання.

За мотиваційним критерієм було зафіксовано найбільший приріст показників. Високий рівень мотивації виявлено у 54,3% респондентів, а середній – у 32,8%, що свідчить про усвідомлення більшістю майбутніх офіцерів розвідки значущості неперервного професійного зростання та наявність у них внутрішньої потреби до самовдосконалення. Ці результати є підтвердженням достатнього рівня сформованості позитивного ставлення до навчання впродовж життя.

Щодо когнітивного компонента, встановлено, що 44,7% респондентів продемонстрували середній рівень сформованості, тоді як кількість учасників із низьким рівнем зменшилася на 13,6% порівняно з

констатувальним етапом. Ці зміни свідчать про ефективність розроблених педагогічних умов і обґрунтовують необхідність їх системного та послідовного впровадження в освітній процес вищих військових навчальних закладів.

Подібні тенденції спостерігаються й щодо операційно-діяльнісного компонента. Зокрема, кількість респондентів із низьким рівнем зменшилася на 11,8%, тоді як показники середнього та високого рівнів зросли на 7,9% і 4,9% відповідно.

Достовірність отриманих результатів підтверджено за допомогою статистичної оцінки даних із використанням критерію узгодженості Пірсона (χ^2) для кожного з визначених критеріїв.

На основі узагальнених результатів педагогічного експерименту та перевірки висунутої гіпотези було зроблено висновок про вірогідність вихідних положень дослідження. Доведено, що реалізація обґрунтованих педагогічних умов забезпечує формування мотиваційного, когнітивного та операційно-діяльнісного критеріїв готовності майбутніх офіцерів розвідувальної діяльності до неперервного професійного розвитку в освітньому процесі вищих військових навчальних закладів.

Проведене дослідження не вичерпує усіх аспектів досліджуваної проблеми. Подальшого вивчення потребують питання формування лідерських якостей і навичок командотворення у майбутніх офіцерів розвідувальної діяльності, вивчення зарубіжного досвіду неперервної освіти офіцерів, питання інтеграції цифрових технологій у систему неперервного професійного розвитку, технології формування індивідуальних траєкторій професійного зростання та інші.

ДОДАТКИ

Додаток А

Методика визначення ставлення курсантів до неперервного професійного розвитку (авторська розробка)

Блок 1 «Загальні відомості (інформація про учасника)»

№ з/п	Запитання	Варіанти відповідей
1.	Вкажіть заклад освіти у якому Ви навчаєтесь	Свій варіант
2.	Вкажіть спеціальність за якою Ви навчаєтесь	Свій варіант
3.	На якому курсі Ви навчаєтесь	1
		2
		3
		4
4.	Ваш вік	17-20
		21-23
		23-25
		Понад 25
5.	Ваша стать	Чоловіча
		Жіноча

Відповіді на запитання першого блоку не використовувались під час визначення ставлення курсантів до неперервного професійного розвитку, а носили лише загальну інформацію для аналізу кількості учасників, їхньої приналежності до того чи іншого курсу навчання.

Блок 2 «Значення неперервного професійного розвитку майбутніх офіцерів розвідки»

Інструкція:

Будь ласка, прочитайте кожне твердження та оцініть, наскільки воно відображає ваше ставлення до неперервного професійного розвитку. Для кожного твердження виберіть одну з п'яти оцінок, де:

- 1 – Повністю незгоден/ не згодна
- 2 – Не згоден/ не згодна
- 3 – Не впевнений/ не впевнена
- 4 – Згоден / згодна
- 5 – Повністю згоден / згодна

Будь ласка, відповідайте чесно, оскільки ваші відповіді важливі для нашого дослідження

№ з/п	Запитання	Варіанти відповідей
1.	Я вважаю важливим продовжувати навчання після завершення навчання в закладі освіти	1 – Повністю незгоден/ не згодна 2 – Не згоден/ не згодна 3 – Не впевнений/ не впевнена 4 – Згоден / згодна 5 – Повністю згоден / згодна
2.	Я готовий працювати над собою навіть у випадку, якщо результат не є гарантованим.	
3.	Я відчуваю задоволення від процесу професійного вдосконалення.	
4.	Я вважаю, що постійний розвиток моїх професійних навичок необхідний для досягнення успіху в кар'єрі.	
5.	Я зазвичай проявляю ініціативу в розвитку своїх професійних компетенцій.	
6.	Я активно шукаю можливості для підвищення своїх знань та навичок.	
7.	Я вважаю, що мої професійні навички повинні постійно вдосконалюватися, щоб бути конкурентоспроможним на ринку праці.	
8.	Я готовий вкласти додаткові зусилля для досягнення високих результатів у своїй професії.	
9.	Я відчуваю, що процес професійного розвитку допомагає мені краще справлятися з робочими завданнями.	
10.	Я іноді зволікаю з початком навчання або розвитку через відсутність чіткої мети.	
11.	Я вважаю, що постійне професійне навчання є обов'язковим для досягнення успіху в моїй майбутній кар'єрі.	
12.	Я відчуваю, що процес навчання має бути підтримуваним протягом усього життя.	
13.	Я відчуваю внутрішнє бажання покращувати свої професійні навички.	
14.	Я не завжди розумію, як професійне вдосконалення може допомогти в моїй кар'єрі.	
15.	Я зазвичай готовий брати участь у додаткових навчальних програмах або	

	тренінгах для підвищення своєї кваліфікації.	
16.	Я з задоволенням беру на себе нові професійні обов'язки, щоб розвивати свої навички.	
17.	Я вважаю, що отримання нових знань і навичок є важливим для мого професійного зростання.	
18.	Я готовий до змін, які можуть виникнути в результаті постійного професійного розвитку.	
19.	Я часто шукаю способи вдосконалити свої професійні навички, навіть коли не отримую для цього додаткових стимулів.	
20.	Я переконаний, що моє професійне зростання безперервно залежить від моїх зусиль і самодисципліни.	

Обробка та інтерпретація результатів:

Підраховується загальна сума балів і відповідно до кількості набраних балів визначаються рівні ставлення курсантів до неперервного професійного розвитку, а саме:

Низький рівень: 20–40 балів

Середній рівень: 41–60 балів

Високий рівень: 61–100 балів

Методика визначення сформованості мотивів, що спонукають курсантів до професійного самовдосконалення (авторська розробка)

Блок 1. Опитування

Інструкція:

Будь ласка, прочитайте кожне твердження та оцініть, наскільки воно відображає ваше ставлення до професійного розвитку. Для кожного твердження виберіть одну з п'яти оцінок, де:

1 – Повністю незгоден/ не згодна

2 – Не згоден/ не згодна

3 – Не впевнений/ не впевнена

4 – Згоден / згодна

5 – Повністю згоден / згодна

Оберіть ту відповідь, яка найбільше відповідає вашому ставленню до професійного розвитку.

№ з/п	Запитання	Варіанти відповідей
21.	Я займаюсь професійним розвитком, оскільки це важливо для моїх керівників і моєї кар'єри.	1 – Повністю незгоден/ не згодна 2 – Не згоден/ не згодна 3 – Не впевнений/ не впевнена 4 – Згоден / згодна 5 – Повністю згоден / згодна
22.	Професійне вдосконалення для мене важливе, тому що воно дає можливість отримати нагороди або підвищення.	
23.	Мій професійний розвиток залежить від визнання з боку оточуючих або мого керівництва.	
24.	Я займаюсь професійним розвитком, тому що мені це приносить задоволення.	
25.	Мені цікаво вивчати нові аспекти моєї професії і вдосконалювати свої навички.	
26.	Я отримую задоволення від саморозвитку та вивчення нових знань.	
27.	Я самостійно вибираю напрямки для свого професійного розвитку.	
28.	Мій професійний розвиток орієнтований на досягнення моїх особистих цілей, а не на зовнішні фактори.	

29.	Я займаюсь професійним вдосконаленням, тому що це дозволяє мені бути кращим у моїй професії та досягати власних амбіцій.	
-----	--	--

Обробка та інтерпретація результатів:

Підраховується загальна сума балів і обчислюється середній бал для кожного респондента за формулою:

$$\text{Сер. бал} = \frac{\sum \text{балів}}{9}$$

Для інтерпретації результатів розподіляються середні бали на три рівні, які відповідають різним типам мотивації:

Низький рівень: 1,0 – 2,4 бали.

Середній рівень: 2,5 – 3,9 балів.

Високий рівень: 4,0 і більше балів.

Блок 1. Бесіда

Орієнтовні запитання для проведення бесіди з метою визначення сформованості мотивів, що спонукають курсантів до професійного самовдосконалення. Запитання дозволяють виявити характер мотивації респондента: зовнішня (екстернально орієнтована), внутрішня (інтрінсична) чи автономна.

1. Запитання для визначення екстернально-орієнтованих мотивів:

- Як часто ви зважаєте на оцінку вашого керівництва або колег, коли вирішуєте вдосконалювати свої професійні навички?
- Наскільки важливо для вас отримати підвищення або інші нагороди як результат вашої роботи над професійним розвитком?
- Чи вважаєте ви, що досягнення у професійному розвитку можуть допомогти вам досягти кар'єрних цілей? Як саме?
- Як часто ви відчуваєте необхідність працювати над собою через вимоги зовнішніх факторів (наприклад, від начальства або інших авторитетних осіб)?

2. Запитання для визначення інтрінсично-орієнтованих мотивів:

- Чи отримуєте ви задоволення від процесу вдосконалення своїх професійних навичок, навіть якщо це не призводить до зовнішнього визнання?
- Як ви ставитеся до ситуацій, коли розвиваєте нові навички, що допомагають вам виконувати свою роботу більш ефективно, але не завжди оцінюються іншими людьми?
- Які відчуття ви переживаєте, коли вивчаєте нові аспекти вашої професії або освоюєте нові інструменти для роботи?

- Наскільки для вас важливо працювати над собою, навіть якщо немає безпосереднього винагородження за це?

3. *Запитання для визначення автономно-орієнтованих мотивів:*

- Як ви визначаєте свої цілі в професійному розвитку? Чи обираєте ви самостійно, які навички і знання хочете покращити?
- Чи є у вас особисте прагнення вдосконалювати свої навички і здібності, навіть якщо це не приносить негайної вигоди чи підвищення статусу?
- Які мотиваційні фактори, на вашу думку, є найбільш важливими для вашого професійного розвитку?
- Як ви відчуваєте, коли досягли успіху в розв'язанні складних завдань або в освоєнні нових підходів у професії, які не були визначені зовнішніми вимогами?

4. *Запитання для визначення загального підходу до професійного розвитку:*

- Які ваші найбільші досягнення в професійному розвитку на цей момент і як ви їх оцінюєте?
- Які принципи ви намагаєтесь застосовувати в процесі вашого професійного розвитку? Чи більше орієнтуєтесь на зовнішні критерії або на власні переконання та цілі?
- Як ви визначаєте, коли вам потрібно розвиватися або змінювати підхід до вашої професії? Які фактори на це впливають?

5. *Запитання для розуміння мотивів, пов'язаних з навчанням і самовдосконаленням:*

- Чи вважаєте ви професійний розвиток важливим для вашого особистого життя, або ж він більше пов'язаний із кар'єрними досягненнями?
- Наскільки важливо для вас самому вибирати, які курси чи тренінги пройти для розвитку в професії?
- Чи впливає на вашу мотивацію навчання і розвиток вміння бути незалежним від зовнішніх оцінок і вимог?

**Сформованість теоретичних знань щодо системи неперервного
саморозвитку офіцерів впродовж військової кар'єри**

Тестові завдання

1. Який основний принцип лежить в основі системи військової освіти в Україні?

- A. Регулярне оновлення освітніх програм
- B. Неперервність професійного розвитку
- C. Акцент на формальній освіті
- D. Підвищення фізичної підготовки

2. Що є ключовим компонентом професійної військової освіти?

- A. Курси підвищення кваліфікації
- B. Софт-скіли
- C. Психологічна готовність
- D. Імітаційне моделювання

3. Який етап професійної підготовки офіцерів включає здобуття бакалавра?

- A. Оперативний рівень
- B. Стратегічний рівень
- C. Тактичний рівень
- D. Лідерський рівень

4. Що включає неформальна військова освіта?

- A. Лекційні заняття у ВВНЗ
- B. Освітні програми на рівні магістра
- C. Курси підвищення кваліфікації
- D. Індивідуальні дослідницькі проекти

5. Який документ визначає багаторівневу систему неперервної професійної військової освіти?

- A. Конституція України
- B. Концепція трансформації військової освіти
- C. Закон «Про освіту»
- D. Постанова Верховної Ради

6. Які основні рівні військової підготовки виділяють у системі професійної військової освіти?

- A. Тактичний, оперативний, стратегічний
- B. Початковий, базовий, професійний
- C. Науковий, інноваційний, дослідницький
- D. Управлінський, бойовий, аналітичний

7. Яке значення має імітаційне моделювання у військовій освіті?

- A. Забезпечення фізичної підготовки
- B. Розвиток командних навичок
- C. Формування психологічної готовності

D. Реалізація інноваційних підходів

8. *Що забезпечує формальна освіта у системі підготовки офіцерів?*

A. Здобуття академічних ступенів

B. Інтеграцію бойового досвіду

C. Навчання під час служби

D. Розвиток м'яких навичок

9. *На якому рівні професійної освіти викладаються програми командного курсу?*

A. Тактичному

B. Оперативному

C. Стратегічному

D. Базовому

10. *Який рівень професійної військової освіти відповідає магістратурі за спеціальністю «Національна безпека»?*

A. Тактичний

B. Оперативний

C. Стратегічний

D. Управлінський

11. *Що є основною метою професійного розвитку офіцерів?*

A. Здобуття бойового досвіду

B. Інтеграція національних і міжнародних стандартів

C. Підвищення кваліфікації на всіх етапах

D. Реакція на виклики безпекового середовища

12. *Які елементи включає система військової освіти України?*

A. Стандарти освіти, мережа закладів, органи управління

B. Бойовий досвід, командні навички, фізична підготовка

C. Лекційні курси, інноваційні технології, психологічна підтримка

D. Навчальні плани, психологічна готовність, практичне навчання

13. *Який рівень військової освіти передбачає використання курсів L-3?*

A. Тактичний

B. Оперативний

C. Стратегічний

D. Початковий

14. *Що включає неперервний професійний розвиток офіцера?*

A. Здобуття вищої освіти та підготовка на службі

B. Використання національних стандартів НАТО

C. Розвиток софт-скілів і технологічної компетентності

D. Усі перелічені елементи

15. *Який компонент системи освіти сприяє розвитку загальних і професійних компетентностей?*

A. Формальна військова освіта

B. Практичне навчання

C. Професійна військова освіта

D. Інноваційні методи прийняття рішень

16. Що є базовим елементом для створення освітніх програм?

- A. Досвід бойових дій
- B. Стандарти НАТО
- C. Науково-дослідна діяльність
- D. Усі відповіді правильні

17. Що включає система тактичного рівня освіти?

- A. Освітні програми магістерського рівня
- B. Курси L-1A, L-1B, L-1C
- C. Командно-штабні курси
- D. Наукові дослідження

18. Який рівень професійної освіти включає стратегічне планування?

- A. Тактичний
- B. Оперативний
- C. Стратегічний
- D. Базовий

Ключ до тесту:

1-B, 2-A, 3-C, 4-D, 5-B, 6-A, 7-B, 8-A, 9-B, 10-C, 11-C, 12-A, 13-B, 14-D,
15-C, 16-D, 17-B, 18-C

Методика оцінювання:

Кожне запитання оцінюється в 1 бал (максимально можливо набрати 18 балів).

Рівні сформованості теоретичних знань:

Низький рівень (0–6 правильних відповідей).

Середній рівень (7–12 правильних відповідей).

Високий рівень (13–18 правильних відповідей).

Сформованість теоретичних знань щодо формальної і неформальної військової освіти

Тестові запитання:

1. *Що таке формальна військова освіта?*
 - A. Освіта, яка відбувається у цивільних навчальних закладах
 - B. Освіта, яка регулюється офіційними стандартами та програмами
 - C. Освіта, яка проводиться неформально серед військовослужбовців
 - D. Самостійне вивчення військових дисциплін
2. *Що є прикладом неформальної військової освіти?*
 - A. Курси з тактики в академії
 - B. Обмін досвідом у підрозділі під час виконання завдань
 - C. Захист дипломної роботи у військовому університеті
 - D. Навчання у симуляторі за офіційною програмою
3. *Який основний принцип побудови формальної військової освіти?*
 - A. Гнучкість та варіативність навчальних програм
 - B. Обов'язковість дотримання державних стандартів
 - C. Орієнтація на практичні навички
 - D. Відсутність зовнішнього контролю
4. *Що є основною характеристикою неформальної освіти?*
 - A. Стандартизація змісту навчання
 - B. Спонтанність та практична орієнтація
 - C. Обов'язкове складання іспитів
 - D. Фінансування державою
5. *Яка перевага неформальної освіти у військовій сфері?*
 - A. Забезпечує однаковий рівень знань у всіх військовослужбовців
 - B. Допомогає швидко адаптуватися до змінних умов служби
 - C. Підтримується спеціальними навчальними закладами
 - D. Залежить від державного контролю
6. *Як оцінюється успішність формальної освіти?*
 - A. На основі сертифікаційних документів
 - B. За результатами командирських перевірок
 - C. Через взаємооцінювання у групах
 - D. За кількістю прочитаних матеріалів
7. *Що належить до формальної військової освіти?*
 - A. Самоосвіта офіцерів у вільний час
 - B. Структуроване навчання в академії або училищі
 - C. Проведення навчань у польових умовах
 - D. Перегляд військових фільмів
8. *Який тип навчання найчастіше відбувається у формальній освіті?*
 - A. Практичне навчання
 - B. Теоретичне навчання

С. Самостійне вивчення матеріалу

Д. Групова рефлексія

9. *Яка головна мета неформальної військової освіти?*

А. Забезпечити уніфікованість знань військовослужбовців

В. Сприяти швидкому обміну досвідом та адаптації

С. Скласти офіційні іспити та отримати сертифікати

Д. Забезпечити відповідність державним програмам

10. *Як можна інтегрувати формальну і неформальну освіту у військовій сфері?*

А. Використовувати лише формальні стандарти

В. Поєднувати офіційні програми з досвідом у реальних умовах

С. Заборонити неформальне навчання

Д. Виключно через розробку нових нормативних актів

Ключ до тесту:

1-В, 2-С, 3-В, 4-А, 5-Д, 6-С, 7-А, 8-Д, 9-В, 10-А.

Методика оцінювання:

Кожне запитання оцінюється в 1 бал (максимально можливо набрати 10 балів).

Рівні оцінювання:

Низький рівень (0–4 бали)

Середній рівень (5–7 балів)

Високий рівень (8–10 балів)

Сформованість теоретичних знань щодо рівнів професійного розвитку офіцерів

Тестові завдання:

1. Який основний принцип лежить в основі сучасної системи професійного розвитку офіцерів?
 - A. Інтеграція формальної освіти з бойовою підготовкою
 - B. Неперервний професійний розвиток
 - C. Здобуття ступеня доктора філософії
 - D. Використання виключно формальної освіти
2. Що є основою для курсів професійної військової освіти в Україні?
 - A. Національні традиції освіти
 - B. Стандарти НАТО та досвід бойових дій
 - C. Вимоги цивільних університетів
 - D. Рекомендації місцевих освітніх закладів
3. Який рівень підготовки відповідає курсам L-1A і L-1B?
 - A. Стратегічний
 - B. Оперативний
 - C. Тактичний
 - D. Інтегрований
4. Що забезпечує формальна освіта в системі військової освіти?
 - A. Курси підвищення кваліфікації
 - B. Здобуття ступенів вищої освіти
 - C. Накопичення бойового досвіду
 - D. Виключно теоретичну підготовку
5. Який рівень підготовки асоціюється зі спеціальністю «Національна безпека»?
 - A. Тактичний
 - B. Оперативний
 - C. Стратегічний
 - D. Базовий
6. Які складники інтегруються в систему неперервного професійного розвитку офіцерів?
 - A. Формальна, неформальна та інформальна освіта
 - B. Тільки бойовий досвід і фізична підготовка
 - C. Освітні програми цивільних університетів
 - D. Практичне навчання в польових умовах
7. Який рівень професійної освіти необхідний для командно-штабного курсу?
 - A. L-1A
 - B. L-1C
 - C. Стратегічний рівень

D. Інтегрований рівень

8. Що є основною перевагою багаторівневої системи військової освіти?

A. Швидке здобуття академічних ступенів

B. Адаптація освітнього процесу до потреб сучасних Збройних Сил

C. Використання виключно національних освітніх програм

D. Здобуття теоретичних знань без практики

9. Що входить до складу неформальної військової освіти?

A. Курси підвищення кваліфікації та професійної військової освіти

B. Базова тактична підготовка

C. Теоретичні заняття у ВВНЗ

D. Інтенсивне бойове навчання

10. Який компонент є обов'язковим перед присвоєнням чергового військового звання?

A. Набуття бойового досвіду

B. Завершення спеціалізованих курсів професійної освіти

C. Успішне проходження польових навчань

D. Висновок командування

Ключ до тесту:

1-В, 2-В, 3-С, 4-В, 5-С, 6-А, 7-В, 8-В, 9-А, 10-В

Методика оцінювання:

Кожне запитання оцінюється в 1 бал (максимально можливо набрати 10 балів).

Рівні оцінювання:

Низький рівень (0–4 бали)

Середній рівень (5–7 балів)

Високий рівень (8–10 балів)

**Комплекс для визначення рівнів сформованості умінь і навичок
неперервного розвитку, оволодіння досвідом професійного розвитку, а
також професійно значущих якостей**

Блок 1. Практичні вправи та завдання

Мета: Оцінити рівень сформованості умінь і навичок неперервного професійного розвитку, досвіду через формальну, неформальну освіту, практичну діяльність.

Методи: самооцінювання та взаємооцінювання, коли здобувачі оцінюють власні дії та результати інших, спираючись на запропоновані критерії; спостереження – викладач спостерігає за виконанням завдань для оцінювання рівня вмотивованості, залученості та адаптивності.

Завдання:

1. Розробка плану особистісного розвитку. Учасники створюють індивідуальний план розвитку на основі аналізу власних сильних і слабких сторін.

Критерії оцінювання:

1. Якість аналізу сильних і слабких сторін

Цей критерій оцінює, наскільки учасник здатен об'єктивно і глибоко оцінити свої сильні та слабкі сторони на основі самоусвідомлення і реального досвіду.

1 бал (низький рівень): аналіз сильних і слабких сторін поверховий, без конкретних прикладів, учасник не здатен виявити власні слабкості або перебільшує свої сильні сторони.

2 бали (середній рівень): аналіз сильних і слабких сторін неповний, включає кілька загальних тверджень, але без глибокого аналізу та конкретних прикладів.

3 бали (високий рівень): детальний і обґрунтований аналіз сильних і слабких сторін, учасник наводить конкретні приклади з власного досвіду, показує реалістичне усвідомлення своїх можливостей і обмежень.

2. Логічність плану розвитку

Цей критерій оцінює, наскільки чітко і логічно побудований індивідуальний план розвитку, чи є він послідовним і зрозумілим.

1 бал (низький рівень): план розвитку не має чіткої структури, не враховує сильні та слабкі сторони учасника, немає чітких завдань і етапів досягнення цілей.

2 бали (середній рівень): план розвитку має деяку структуру, але не всі етапи зрозумілі чи логічно пов'язані між собою. Можливо, є загальні цілі без конкретизації дій.

3 бали (високий рівень): план розвитку логічно побудований, кожен етап чітко пов'язаний з попереднім, учасник демонструє реалістичні, досяжні цілі з чіткими кроками для їх досягнення.

3. Реалістичність цілей

Цей критерій оцінює, наскільки цілі, поставлені в плані розвитку, є досяжними з урахуванням реальних умов і ресурсів учасника.

1 бал (низький рівень): цілі надмірно амбіційні або нерозумно завищені, учасник не враховує власні можливості або зовнішні фактори, що можуть вплинути на досягнення.

2 бали (середній рівень): цілі є частково реалістичними, але можуть бути надто загальними або не враховують важливі аспекти (наприклад, обмежені ресурси або час).

3 бали (високий рівень): цілі є чітко визначеними, реалістичними, з урахуванням усіх факторів, таких як доступні ресурси, час та рівень навичок учасника.

2. Ситуаційна гра «Управління змінами». Учасники вирішують кейс, пов'язаний із запровадженням інновацій у професійній сфері.

Критерії оцінювання:

1. Здатність аналізувати проблему

Цей критерій оцінює, наскільки учасник здатний виявити основні проблеми, зрозуміти контекст ситуації та визначити ключові фактори, що впливають на її вирішення.

1 бал (низький рівень): учасник не здатен чітко визначити основні проблеми або сплутає факти, не враховує ключових аспектів ситуації. Аналіз поверховий або неповний.

2 бали (середній рівень): учасник виявляє деякі проблеми і фактори, але не всі ключові моменти враховані, аналіз частково неповний або з недостатньою глибиною.

3 бали (високий рівень): учасник виявляє всі основні проблеми, глибоко аналізує ситуацію, чітко визначає фактори, які впливають на проблему, і надає обґрунтовану оцінку ситуації.

2. Генерування рішення

Цей критерій оцінює, наскільки учасник здатен запропонувати ефективні та реалістичні рішення для вирішення проблеми, яка виникла в умовах управління змінами.

1 бал (низький рівень): учасник не пропонує рішень або пропонує неадекватні, малоефективні варіанти, які не враховують особливості ситуації.

2 бали (середній рівень): учасник пропонує одне або кілька рішень, але вони частково неефективні або недостатньо детальні, не враховують усіх важливих факторів.

3 бали (високий рівень): учасник пропонує чітке, обґрунтоване рішення або набір рішень, які є ефективними і реалістичними з урахуванням усіх аспектів ситуації.

3. Дії в умовах стресу

Цей критерій оцінює здатність учасника зберігати спокій і ефективно діяти в умовах стресу, реагувати на зміни обставин та адаптувати свої стратегії в процесі вирішення проблеми.

1 бал (низький рівень): учасник панікує або не здатен діяти в умовах стресу, робить хаотичні або неконструктивні кроки, які не сприяють вирішенню ситуації.

2 бали (середній рівень): учасник може зберігати спокій у стресовій ситуації, але його дії іноді не є ефективними або потребують коригування, не завжди правильно оцінюються зміни обставин.

3 бали (високий рівень): учасник зберігає спокій, швидко адаптується до змінюваних умов, приймає обґрунтовані рішення і діє ефективно в стресових ситуаціях.

3. Рефлексивне завдання «Освітній шлях». Написання есе про досвід навчання у формальній і неформальній освіті та як цей досвід вплинув на практичну діяльність.

Критерії оцінювання:

1. Докладність опису досвіду (відповідність реальним ситуаціям).

Цей критерій оцінює, наскільки детально та конкретно учасник описує свій досвід у формальній та неформальній освіті, а також як цей досвід вплинув на його практичну діяльність.

1 бал: опис досвіду загальний, з малою кількістю конкретних прикладів, без чіткої прив'язки до практичної діяльності.

2 бали: опис досвіду містить кілька конкретних прикладів, але зв'язок з практичною діяльністю розкритий не повністю.

3 бали: опис досвіду детальний, з конкретними прикладами, які чітко ілюструють вплив освіти на практичну діяльність.

2. Глибина самоаналізу (рефлексивні висновки)

Цей критерій оцінює здатність учасника до глибокої рефлексії, усвідомлення сильних та слабких сторін і впливу освіти на професійний розвиток.

1 бал: самоаналіз відсутній або дуже поверхневий, без чітких висновків.

2 бали: самоаналіз є, але висновки не є достатньо глибокими або конкретними.

3 бали: самоаналіз глибокий і логічний, висновки чіткі та конкретні, надаються приклади для ілюстрації.

3. Зв'язок між теорією та практикою (практичне застосування знань)

Цей критерій оцінює здатність учасника застосовувати теоретичні знання, отримані під час формальної та неформальної освіти, у реальних ситуаціях професійної діяльності.

1 бал: відсутній або нечіткий зв'язок між теоретичними знаннями та практичною діяльністю.

2 бали: зв'язок між теорією та практикою є, але недостатньо конкретно і не підкріплений реальними прикладами.

3 бали: чіткий зв'язок між теорією та практикою, з конкретними прикладами застосування знань у реальних умовах.

Методика оцінювання:

Рівні оцінювання:

Низький рівень: 9–15 балів

Середній рівень: 16–22 бали

Високий рівень: 23–27 балів

Під час **спостереження викладача** за виконанням запропонованих практичних завдань і вправ для експерименту можна виявити різні рівні володіння майбутніми офіцерами досвідом професійного розвитку, отриманим через формальну і неформальну освіту, а також практичну діяльність, завдяки чітким критеріям оцінювання. Виявлення різних рівнів відбувалося за такими аспектами:

1. Розробка плану особистісного розвитку:

Базовий рівень: Учасники, які мали труднощі з аналізом власних сильних і слабких сторін, часто не враховували реальні умови або ресурси для досягнення поставлених цілей. Їхні плани були загальними, не структурованими або нереалістичними. Це свідчило про низький рівень самоусвідомлення і здатності до самоаналізу, що може бути результатом недостатнього досвіду формальної і неформальної освіти.

Розвинений рівень: Учасники демонстрували обізнаність щодо своїх сильних і слабких сторін, але їхні плани часто потребували уточнень. Вони здатні були розпізнавати власні можливості та обмеження, проте планування часто було неповним або недостатньо обґрунтованим. Це може вказувати на помірний рівень досвіду, отриманого через формальну освіту або незначний досвід практичної діяльності.

Експертний рівень: Учасники, які продемонстрували здатність до глибокого аналізу своїх сильних і слабких сторін, розробили чіткі, реалістичні та логічно побудовані плани розвитку, враховуючи конкретні можливості і ресурси. Це відображало високий рівень самоусвідомлення та значний досвід, отриманий як через формальну освіту, так і через неформальне навчання та практичну діяльність.

2. Ситуаційна гра «Управління змінами»:

Базовий рівень: Учасники, які не здатні були глибоко проаналізувати проблему або генерувати реалістичні рішення, показували невисокий рівень досвіду у вирішенні складних професійних завдань. Такі результати могли свідчити про недостатній досвід управлінської практики або обмежене знання теоретичних концепцій, здобутих у формальних навчальних програмах.

Розвинений рівень: Учасники, які змогли виділити ключові проблеми та запропонувати кілька варіантів рішень, але їх аналіз і рішення потребували уточнень, продемонстрували помірний рівень досвіду управління змінами. Це вказує на наявність базових знань з управління змінами, але необхідність удосконалення практичних навичок.

Експертний рівень: Учасники, які продемонстрували глибокий аналіз проблеми та здатність запропонувати обґрунтовані та ефективні рішення, а також ефективно діяти в стресових ситуаціях, вказували на високий рівень досвіду в управлінні змінами. Це свідчить про те, що вони мають розвинені навички прийняття рішень і здатність адаптуватися в умовах професійної діяльності, що може бути результатом багатого досвіду через формальну та неформальну освіту та практичну діяльність.

3. Рефлексивне завдання «Освітній шлях»:

Базовий рівень: Учасники, які не змогли чітко пов'язати теоретичні знання з практичною діяльністю або описали свій досвід у загальних термінах без рефлексії, продемонстрували недостатній рівень усвідомлення впливу формальної та неформальної освіти на практичну діяльність. Це може вказувати на обмежений досвід практичної діяльності або неусвідомлену взаємодію з навчальними матеріалами.

Розвинений рівень: Учасники, які змогли навести кілька конкретних прикладів впливу освіти на їхній професійний шлях, але не завжди робили глибокі висновки, показали помірний рівень розуміння взаємозв'язку теорії та практики. Це може свідчити про розуміння загальних принципів, але недостатній досвід у практичному застосуванні отриманих знань.

Експертний рівень: Учасники, які надали чітке пояснення, як їхній освітній досвід (як формальний, так і неформальний) вплинув на їхню практичну діяльність, а також продемонстрували здатність до глибокого самоаналізу, вказували на високий рівень усвідомлення. Це свідчить про те, що вони мають значний досвід не лише у теоретичному освоєнні, а й у застосуванні отриманих знань у реальних умовах.

Блок 2. Анкетування для визначення професійних умінь і навичок неперервного розвитку

Анкета містить відкриті та закриті запитання:

1. Які форми навчання ви використовували для підвищення кваліфікації (формальна, неформальна)?
2. Наскільки часто ви займаєтеся самоосвітою?
3. Як ви оцінюєте свою здатність планувати та досягати професійних цілей?

Критерії оцінювання:

1. Які форми навчання ви використовували для підвищення кваліфікації (формальна, неформальна)?

Базовий рівень: Учасник використовує лише одну форму навчання (наприклад, лише формальне навчання через курси або тренінги).

Розвинений рівень: Учасник активно поєднує формальне і неформальне навчання, використовуючи курси, семінари, вебінари та неформальні джерела знань (наприклад, самостійне вивчення літератури, онлайн-курси).

Експертний рівень: Учасник активно застосовує широкий спектр форм навчання, включаючи формальне, неформальне навчання, а також інші альтернативні методи (наприклад, менторство, коучинг, професійні конференції, практичні заняття в реальних умовах).

2. Наскільки часто ви займаєтеся самоосвітою?

Базовий рівень: Самоосвіта не є регулярною діяльністю, зокрема, учасник не приділяє достатньо часу для професійного розвитку через самоосвіту або займається не більше кількох разів на рік.

Розвинений рівень: Учасник займається самоосвітою на регулярній основі, наприклад, раз на місяць або кілька разів на рік, активно шукаючи нові можливості для підвищення кваліфікації.

Експертний рівень: Самоосвіта є важливою і постійною складовою професійного розвитку, учасник регулярно присвячує час для вивчення нових матеріалів, проходить курси, читає професійну літературу, бере участь в онлайн-курсах, тренінгах тощо.

3. Як ви оцінюєте свою здатність планувати та досягати професійних цілей?

Базовий рівень: Учасник має обмежене розуміння важливості планування, не розробляє чітких планів розвитку, часто відчуває труднощі у визначенні короткострокових та довгострокових професійних цілей.

Розвинений рівень: Учасник визначає професійні цілі і розробляє плани для їх досягнення, хоча можуть бути проблеми з виконанням плану або адаптацією цілей до змінюваних умов.

Експертний рівень: Учасник має чітко визначені професійні цілі, стратегічно планує своє професійне майбутнє, ефективно досягає своїх

цілей, може коригувати плани в залежності від змін у професійному середовищі, постійно оцінює і вдосконалює свої стратегії розвитку.

Блок 3. Анкетування для визначення професійно значущих якостей

Інструкція:

Будь ласка, прочитайте кожне твердження та оцініть, наскільки воно відображає ваш особистий досвід. Для кожного твердження виберіть одну з п'яти оцінок, де:

- 1 – Ніколи
- 2 – Іноколи
- 3 – Часто
- 4 – Завжди

Оберіть ту відповідь, яка найбільше відповідає вашому особистому досвіду.

№ з/п	Запитання	Варіанти відповідей
1.	Як часто ви готові взяти на себе відповідальність за виконання завдання, навіть коли це потребує великих зусиль?	1 – Ніколи 2 – Іноколи 3 – Часто 4 – Завжди
2.	Як часто ви зберігаєте спокій і дієте ефективно в умовах стресу або при надмірному навантаженні?	
3.	Як часто ви ставите високі вимоги до себе та інших щодо якості виконання завдань?	
4.	Як часто ви дотримуетесь встановлених термінів і правил у роботі, навіть коли це вимагає додаткових зусиль?	
5.	Як часто ви приймаєте рішення і берете на себе відповідальність за їх наслідки в процесі роботи?	
6.	Як часто ви відновлюєтеся після невдач або критики і продовжуєте працювати на високому рівні?	
7.	Як часто ви оцінюєте свою роботу та роботу інших за високими стандартами якості?	
8.	Я готовий вкласти додаткові зусилля для досягнення високих результатів у своїй професії.	

Обробка та інтерпретація результатів:

Підраховується загальна сума балів і відповідно до кількості набраних балів визначаються рівні сформованості професійно значущих якостей, а саме:

Низький рівень: 8-16 балів

Середній рівень: 17-24 бали

Високий рівень: 25-32 бали

Індивідуальна мотиваційна програма для викладачів ВВНЗ

Мета програми:

Сприяти розвитку науково-дослідної активності викладачів через мотивування до проведення наукових досліджень, інноваційної діяльності, публікації результатів наукових робіт та участі в міжнародних програмах обміну досвідом.

Завдання програми:

1. Формування зацікавленості до дослідження проблематики неперервного професійного розвитку офіцерів через активну участь у наукових заходах.
2. Заохочення до розробки нових ідей, спрямованих на вдосконалення системи військової освіти.
3. Сприяння підвищенню кваліфікації викладачів через дослідницькі проєкти та публікації.
4. Стимулювання до участі у програмах академічної мобільності та міжнародного співробітництва.

Компоненти програми:

1. Стимулювання зацікавленості до наукової діяльності:
 - Проведення серії внутрішніх науково-методичних семінарів, присвячених актуальним питанням професійного розвитку офіцерів.
 - Організація регулярних круглих столів, де викладачі презентують власний досвід, ідеї, обговорюють перспективи впровадження нових підходів.
 - Впровадження системи рейтингового оцінювання участі у наукових заходах із подальшим матеріальним або нематеріальним заохоченням.
2. Підтримка інноваційних наукових ідей:
 - Включення найкращих проєктів до планів розвитку ВВНЗ для їхньої практичної реалізації.
 - Включення публікацій з тематики неперервного професійного розвитку до плану публікацій ВВНЗ на наступний календарний рік.
3. Підвищення кваліфікації викладачів:
 - Розробка індивідуальних планів професійного розвитку, які включатимуть написання статей, участь у дослідженнях і співпрацю з іншими викладачами.

- Проведення майстер-класів із написання наукових робіт, підготовки до публікацій та вибору відповідних видань.
- Залучення викладачів до наукових проєктів кафедри чи міжнародних ініціатив.

4. Програми академічної мобільності:

- Налагодження партнерських зв'язків із закордонними військовими закладами освіти для обміну досвідом.
- Надання викладачам доступу до інформації про програми академічної мобільності, грантові можливості та міжнародні наукові заходи.
- Заохочення викладачів до участі у стажуваннях, міжнародних конференціях і воркшопах з метою вдосконалення методик викладання та розвитку інноваційних підходів.

5. Кар'єрне заохочення і соціальне визнання:

- Урахування результатів науково-дослідної діяльності під час планування кар'єрного зростання.
- Висвітлення досягнень викладачів у внутрішніх виданнях та інформаційних ресурсах ВВНЗ.

Оцінювання результатів програми:

1. Щорічний моніторинг кількості публікацій, виступів на конференціях та участі у дослідницьких проєктах.
2. Аналіз ефективності реалізації наукових ідей.
3. Відгуки викладачів про рівень підтримки та мотивації для наукової діяльності.

Очікувані результати:

1. Зростання кількості викладачів, які активно займаються науково-дослідною діяльністю.
2. Підвищення якості освітнього процесу за рахунок інтеграції інноваційних наукових ідей.
3. Посилення позицій ВВНЗ у міжнародній науковій спільноті.

Методична розробка заходу: «Педагогічна освіта як фактор неперервного професійного розвитку офіцерів Збройних Сил України»

Анотація.

Методична розробка спрямована на організацію та проведення вебінару-дискусії, який розглядає роль педагогічної освіти у процесі неперервного професійного розвитку офіцерів Збройних Сил України. У заході будуть представлені актуальні дослідження з педагогічної підготовки військових, а також обговорення питань, пов'язаних з педагогічною компетентністю викладачів військових навчальних закладів як важливого елемента неперервного навчання офіцерів. Учасники заходу зможуть активно долучитись до дискусії, брати участь в інтерактивних завданнях, а також запропонувати рекомендації щодо удосконалення педагогічної освіти.

Метою заходу є обговорення ролі педагогічної освіти як важливого компонента неперервного професійного розвитку офіцерів Збройних Сил України, визначення основних напрямків удосконалення педагогічної підготовки викладачів військових навчальних закладів та формування ідей щодо підвищення ефективності педагогічної освіти офіцерів.

Завдання:

1. Ознайомити учасників з сучасними підходами до неперервної військової освіти та її значенням для професійного розвитку офіцерів.
2. Представити результати досліджень, що висвітлюють вплив педагогічної освіти на підготовку майбутніх офіцерів.
3. Обговорити роль педагогічної компетентності викладачів ВВНЗ у розвитку готовності офіцерів до неперервного професійного розвитку.
4. Надати практичні рекомендації щодо підвищення ефективності педагогічної освіти в Збройних Силах України.
5. Створити платформу для активного обміну досвідом і думками серед учасників заходу.

Форма проведення:

Вебінар-дискусія з інтерактивними сесіями.

Обладнання:

Платформа для проведення вебінару (Zoom).
Інтерактивні дошки (Miro) для колективної роботи.
Платформа для онлайн-опитувань та збору запитань (Mentimeter).
Презентаційне обладнання (екран, можливість демонстрації слайдів через платформу).
Мікрофони, камери для спікерів та учасників.

Інтернет-з'єднання.

Етапи проведення заходу:

1. Пленарна частина (15 хвилин)

1.1 Вступна лекція від експертів з педагогіки та військової освіти щодо неперервної військової освіти (5 хвилин).

1.2 Презентація результатів досліджень про формування готовності майбутніх офіцерів до неперервного професійного розвитку (5 хвилин).

1.3 Роль формування педагогічної компетентності офіцерів як фактору неперервного професійного розвитку офіцерів Збройних Сил України (5 хвилин).

2. Інтерактивна частина (30 хвилин)

2.1 Панельна дискусія з експертами на тему: «Формування педагогічної компетентності викладачів ВВНЗ як напрям неперервного професійного розвитку» (20 хвилин).

2.2 Виконання інтерактивних завдань (10 хвилин): робота в групах для розробки ідей щодо підвищення ефективності педагогічної освіти офіцерів.

3. Заключна частина (15 хвилин)

3.1 Підведення підсумків та визначення пріоритетів для подальших кроків у вдосконаленні педагогічної освіти (7 хвилин).

3.2 Обговорення напрацьованих рекомендацій учасниками в чаті або за допомогою інтерактивної дошки (Miro) (8 хвилин).

Методичні рекомендації для учасників:

Активно брати участь у дискусії, ставити запитання до експертів, використовувати онлайн-опитування.

Під час групової роботи дотримуватись колективного підходу до вирішення завдань.

Використовувати інтерактивні дошки для збору ідей та рекомендацій, що виникли під час дискусії.



ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ПЕДАГОГІЧНИЙ
УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ Г.С. СКОВОРОДИ
ВІЙСЬКОВА АКАДЕМІЯ (М. ОДЕСА)



Запрошуємо усіх зацікавлених осіб до
участі у вебінарі-дискусії з
інтерактивними сесіями

“ПЕДАГОГІЧНА ОСВІТА ЯК ФАКТОР НЕПЕРЕРВНОГО ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ ОФІЦЕРІВ ЗСУ”

Метою заходу є обговорення ролі педагогічної освіти як важливого компонента неперервного професійного розвитку офіцерів ЗСУ, визначення основних напрямів удосконалення педагогічної підготовки викладачів ВВНЗ та формування ідей щодо підвищення ефективності педагогічної освіти офіцерів.

СПІКЕРИ



Анна Боярська-Хоменко

доктор педагогічних наук,
доцент, учений секретар,
професор кафедри освітології
та інноваційної педагогіки
ХНПУ імені Г.С. Сковороди



Ігор Зелений

підполковник, заступник
начальника факультету з
навчальної та наукової роботи -
начальник навчальної частини
Військової академії (м. Одеса)

Час проведення: 30 січня 2025 р. о 15:00

Форма проведення: онлайн

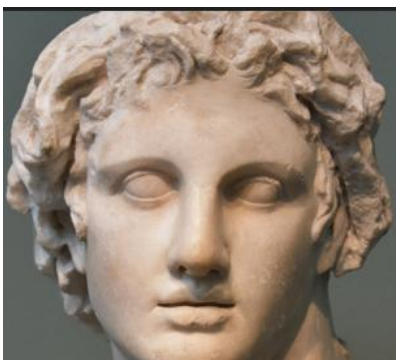
Доеднання за покликанням:

[https://us02web.zoom.us/j/85297892721?](https://us02web.zoom.us/j/85297892721?pwd=TXZET2FYkRTVVMvN2I5ZFRFOTBmdz09)
[pwd=TXZET2FYkRTVVMvN2I5ZFRFOTBmdz09](https://us02web.zoom.us/j/85297892721?pwd=TXZET2FYkRTVVMvN2I5ZFRFOTBmdz09)

Учасники отримають сертифікати про участь



Стендові доповіді



Олександр Македонський

(356–323 до н.е.)

НЕПЕРЕРВНИЙ САМОРОЗВИТОК
ВПРОДОВЖ ЖИТТЯ

Олександр Македонський є прикладом безперервного професійного зростання, що розпочалося ще в юності.

У **16 років** проявив управлінські здібності, виконуючи обов'язки регента Македонії.

У **18 років** здобув перший військовий триумф у битві при Херонеї.

Після сходження на трон у 336 році до н.е. він ефективно консолідував владу в Македонії, що стало основою для подальших завойовницьких кампаній.

ОСВІТА

Вихований у середовищі політики та військової справи, він отримав класичну освіту під керівництвом Аристотеля, що сформувало його стратегічне мислення і лідерські якості.

ПРОФЕСІЙНИЙ РОЗВИТОК

вдосконалював свої професійні навички, опановуючи нові методи управління військами та адаптуючи стратегії до різних умов. Він впроваджував новаторські тактики, зокрема маневреність війська та інтеграцію різних підрозділів, що дозволило перемагати чисельно переважаючі сили супротивників.

ОСОБИСТІЙСНИЙ РОЗВИТОК

Олександр заснував міста, організовував адміністративні системи і запроваджував культурну інтеграцію підкорених народів. Постійне розширення світогляду через міжкультурні контакти зробило його не лише видатним військовим стратегом, але й далекоглядним політичним лідером.

Професійне зростання Олександра Македонського тривало до кінця його життя, демонструючи, що поєднання наполегливості, освіти і прагнення до інновацій є основою для досягнення видатних результатів.



Дуайт Д. Ейзенхауер (1890–1969)

Професійне зростання протягом життя

є визначною постаттю, яка досягла вершини професійної досконалості через постійний розвиток і наполегливу працю. Його військова і політична кар'єра стали прикладом того, як наполегливість і здатність до адаптації ведуть до успіху.

ОСВІТА

Професійне зростання Ейзенхауера почалося з навчання у Військовій академії США у Вест-Пойнті, яку він закінчив у 1915 році. Попри те, що він не брав участі у бойових діях під час Першої світової війни, цей період став важливим для його навчання організаційній роботі і командуванню.

Міжвоєнні роки

Міжвоєнні роки стали часом його активного самовдосконалення. Ейзенхауер займав ключові адміністративні посади, зокрема під керівництвом генерала Дугласа Макартура. Його аналітичні здібності і стратегічне мислення отримали визнання, коли він працював над розробкою військових планів і навчанням військ.

Часи Другої світової війни

Під час Другої світової війни Ейзенхауер досяг вершини професійного зростання. У 1942 році він був призначений верховним командувачем Союзними експедиційними силами в Європі. Під його керівництвом було здійснено масштабні операції, зокрема висадку в Нормандії у 1944 році, що стало вирішальним етапом у війні. Його здатність об'єднати коаліційні сили різних країн і ефективно координувати їхні дії стала визначальною рисою його лідерства.

Політична діяльність

Після завершення військової кар'єри Ейзенхауер продовжив професійний розвиток як політик. У 1953 році він став 34-м президентом США, де його управлінські навички, здобуті у військовій сфері, були застосовані у державному керівництві. Його президентство відзначалося увагою до міжнародних відносин, економічного зростання і зміцнення національної безпеки.

Висновок

Кар'єра Дуайта Д. Ейзенхауера є прикладом безперервного професійного зростання, де кожен етап життя був спрямований на вдосконалення знань, навичок і лідерських якостей. Його здатність навчатися, аналізувати і приймати рішення в умовах невизначеності зробила його одним із найуспішніших військових і політичних лідерів ХХ століття.



МАРК МІЛІ

рік народження: 1958

Є прикладом офіцера, чия військова кар'єра характеризується постійним професійним зростанням, удосконаленням лідерських якостей і стратегічного мислення. Його шлях у військовій службі відображає прагнення до навчання і адаптації в умовах сучасних викликів.

ОСВІТА

Професійний розвиток Мілі розпочався з навчання в Принстонському університеті, де він отримав ступінь бакалавра з політології. У 1980 році він вступив на військову службу, почавши кар'єру як офіцер бронетанкових військ.

ПЕРШІ РОКИ СЛУЖБИ

Ранні роки служби відзначалися активним вдосконаленням професійних навичок через участь у навчаннях і виконанні командних обов'язків.

ВИСНОВОК

Кар'єра Марка Мілі демонструє, що постійне навчання, стратегічне мислення і вдосконалення лідерських якостей є запорукою успішного професійного зростання. Його приклад надихає на усвідомлення важливості безперервного розвитку в умовах змінюваних викликів сучасного світу.

ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ

Однією з ключових особливостей його зростання стало постійне підвищення рівня освіти. Мілі здобув ступінь магістра в Колумбійському університеті з міжнародних відносин, а також ступінь магістра з національної безпеки і стратегічних досліджень у Військово-морському коледжі США. Освітня підготовка надала йому глибокі знання з геополітики, стратегічного планування і управління військовими операціями.

КАР'ЄРНЕ ЗРОСТАННЯ

Протягом своєї кар'єри Мілі обіймав численні командні посади, від командування ротой до керівництва значними військовими угрупованнями. Його служба включала участь у бойових операціях в Іраку і Афганістані, де він проявив себе як лідер, здатний ефективно діяти в складних умовах і приймати обґрунтовані рішення.

У 2015 році Мілі став начальником штабу Сухопутних військ США, а в 2019 році був призначений головою Об'єднаного комітету начальників штабів США, найвищою військовою посадою в країні. У цій ролі він проявив себе як стратегічний лідер, здатний координувати зусилля між родами військ і надавати поради на найвищому рівні державного управління.



Валерій Залужний

Рік народження: 1973

Валерій Федорович Залужний є видатним українським військовим лідером сучасності, чия кар'єра демонструє зразковий шлях професійного зростання, постійного самовдосконалення та служіння державі. Його досвід є показовим прикладом, як наполеглива праця, освіта та стратегічне мислення сприяють досягненню найвищих рівнів військової майстерності.

ОСВІТА

Залужний розпочав свій шлях у Збройних Силах України, закінчивши Одеський інститут Сухопутних військ у 1997 році. Отримані під час навчання фундаментальні знання стали основою для подальшого професійного розвитку. Його перші командні посади дали змогу удосконалити навички управління підрозділами та оперативного планування.

Важливою складовою професійного зростання Залужного стало подальше навчання у Національній академії оборони України, де він здобув магістерський ступінь з управління військовими підрозділами на оперативно-тактичному рівні. Знання, отримані під час навчання, допомогли йому ефективно керувати військовими операціями у складних умовах.

ВИСНОВОК

Професійний шлях Валерія Залужного є прикладом безперервного самовдосконалення, стратегічного мислення та відданості державі. Його кар'єра надихає нове покоління військовослужбовців на усвідомлення важливості навчання, наполегливої праці та ефективного управління в умовах сучасних викликів.

КАР'ЄРА

Кар'єра Залужного пройшла через різні етапи: від командування бригадами до виконання ключових стратегічних функцій у Генеральному штабі. Його лідерські якості особливо проявилися під час російсько-української війни, коли він продемонстрував здатність приймати рішучі й ефективні рішення в умовах невизначеності. У 2021 році він був призначений Головнокомандувачем Збройних Сил України, взявши на себе відповідальність за стратегічне керівництво обороною держави.

НЕПЕРЕРВНИЙ РОЗВИТОК

Постійне вдосконалення Залужного включає участь у міжнародних навчаннях, тісну співпрацю з партнерами НАТО та впровадження новітніх підходів до ведення війни. Його діяльність на цій посаді акцентується на адаптації українських Збройних Сил до стандартів Альянсу, модернізації армії та посиленні її обороноздатності.



КИРИЛО БУДАНОВ

РІК НАРОДЖЕННЯ: 1986

є прикладом сучасного військового керівника, який постійно працює над вдосконаленням своїх знань, навичок та лідерських якостей. Його професійний розвиток обґрунтовується на системному підході, що включає високу освіту, багатий практичний досвід та впровадження інновацій.

ОСВІТА

здобув знання у Одеському інституті Сухопутних військ, а також постійно підвищує кваліфікацію, проходячи спеціалізовані програми у сфері військової розвідки, стратегічного управління та планування. Здобути теоретичні знання і практичний досвід стали фундаментом його успіху.

ДОСВІД

Після закінчення навчання пішов служити в спецназ Головного управління розвідки Міноборони. У 2014 році брав активну участь у бойових діях проти російських загарбників на Донбасі. Згодом очолював диверсійну операцію ГУР МО на території анексованого РФ півострова. Участь у реальних бойових операціях дала йому змогу набути критично важливих навичок оперативного управління та стратегічного аналізу, що допомогло йому збільшити кар'єрними сходами.

ПРОФЕСІЙНІ ЯКОСТІ

Ініціативність та здатність до нестандартного мислення є великими аспектами професійного розвитку Буданова. Він відзначається вмінням прийняти зважені рішення в умовах обмеженого часу та ресурсів, що значно підвищує ефективність виконання поставлених завдань. Його стиль керівництва базується на принципах інноваційності, що особливо проявляється в його діяльності на посаді керівника Головного управління розвідки Міністерства оборони України. Тут він активно розвиває сучасні методи розвідувальної діяльності, впроваджує інноваційні технології, зміцнює міжнародне співробітництво та приділяє особливу увагу підготовці персоналу.



ВИСНОВОК

Неперервний професійний розвиток Кирила Буданова є прикладом успішного втілення принципу навчання протягом всього життя. Його здатність до самоаналізу, прагнення до постійного вдосконалення та орієнтація на стратегічні цілі створюють основу для формування нового типу військового лідера, здатного ефективно діяти в сучасних умовах.



ОЛЕКСАНДР СИРСЬКИЙ

РІК НАРОДЖЕННЯ: 1965

Олександр Сирський є видатним українським військовим лідером, який уособлює принципи неперервного професійного розвитку та стратегічного мислення. Його військовий шлях базується на поєднанні глибокої теоретичної підготовки, багаторічного практичного досвіду та здатності до інноваційного підходу в управлінні збройними силами.

ОСВІТА

Військова освіта О. Сирського розпочалася в Київському вищому загальновійськовому командному училищі, яке він закінчив з відзнакою. Після цього він продовжив навчання у Військовій академії імені М. В. Фрунзе, де здобув поглиблені знання у сфері оперативного управління та військової тактики. Ці освітні здобутки стали основою для його подальшого професійного зростання. Згодом він завершив навчання в Національному університеті оборони України імені Івана Черняхівського, що дозволило йому опанувати новітні підходи до стратегічного планування в умовах сучасних воєнних викликів.

КАР'ЄРА

Кар'єрне зростання Олександра Сирського відзначається поступовим переходом від командних посад на рівні підрозділів до стратегічного управління військовими операціями. Його служба розпочалася з командування механізованими підрозділами, де він виявив видатні організаторські можливості та здатність до прийняття рішень у складних умовах. Згодом він зайняв посаду начальника штабу механізованої бригади, а пізніше — команду бригади.

У період активних бойових дій на сході України Сирський військовий ключову роль як керівника штабу антитерористичної операції, а пізніше розпочав операцію Об'єднаних сил. На цих посадах він продемонстрував високий професіоналізм, що поєднував стратегічне бачення з тактичними деталями. Його здатність координувати велике об'єднання стала визначальним чинником у протидії агресії.

Сьогодні Олександр Сирський очікує Сухопутні війська Збройних Сил України. На цій посаді він зосереджений на модернізації структури управління, впровадженні сучасних методів ведення бойових дій та підготовки особового складу відповідно до стандартів НАТО. Його професійна діяльність базується на принципах безперервного навчання, самоаналізу та інноваційності, що дозволяє ефективно відповідати на сучасні виклики.

ВИСНОВОК

Неперервний професійний розвиток Сирського є прикладом для багатьох офіцерів, демонструючи, як через системну освіту, практичний досвід і стратегічне мислення можна досягти найвищих результатів у військовій сфері.



КРИСТІН ЛУНД

РІК НАРОДЖЕННЯ: 1958

Крістін Лунд, норвезька військова лідерка, стала символом прогресивного розвитку жінок у збройних силах і міжнародному військовому співробітництві. Її професійний шлях є прикладом неперервного вдосконалення знань, навичок та лідерських якостей, які дозволили їй досягти видатних результатів у військовій кар'єрі та стати першою жінкою-командувачем миротворчої операції ООН.

ОСВІТА

Крістін Лунд здобула військову освіту у Військовій академії Збройних сил Норвегії, де отримала ґрунтовну підготовку у сфері військового управління та тактики. Її академічна підготовка включала також навчання у Вищій військовій школі Норвегії та проходження спеціалізованих курсів у сфері міжнародного військового співробітництва. Освіта та прагнення до постійного вдосконалення стали міцною основою для її подальшої кар'єри.

НЕПЕРЕРВНИЙ РОЗВИТОК

Крістін Лунд є прикладом офіцера, який використовує кожну можливість для саморозвитку. Вона регулярно бере участь у міжнародних конференціях, семінарах та освітніх програмах, які дозволяють їй залишатися на передовій сучасних військових підходів. Її здатність поєднувати стратегічне мислення з емпатією та культурною чутливістю зробила її видатним лідером у сфері міжнародної безпеки.

КАР'ЄРА

Кар'єрне зростання Крістін Лунд розпочалося з командних посад у Збройних силах Норвегії. Вона обіймала керівні посади в механізованих підрозділах, де проявила себе як ефективний лідер і стратег. У ході своєї кар'єри вона виконувала важливі завдання в складі міжнародних місій, зокрема в Лівані, Афганістані та на Балканах, що значно розширило її досвід роботи у багатонаціональному середовищі.

У 2014 році Крістін Лунд увійшла в історію як перша жінка, призначена на посаду командувача миротворчої місії ООН. Очоливши Місію ООН на Кіпрі, вона зосередила свою увагу на питаннях підтримання миру, сприяння діалогу між сторонами конфлікту та впровадження ґендерних ініціатив у миротворчі процеси. Її підхід підкреслював важливість участі жінок у вирішенні конфліктів та миробудуванні.

ВИСНОВОК

Неперервний професійний розвиток Крістін Лунд демонструє, як систематичний підхід до освіти, практичний досвід і готовність до адаптації можуть створити лідера, здатного ефективно діяти на глобальному рівні. Її досягнення стали важливим внеском у розвиток ґендерної рівності в збройних силах та міжнародних організаціях.

Презентація до вебінару «Soft skills і як їх прокачати»

Soft skills і як їх прокачати

БОЯРСЬКА-ХОМЕНКО АННА ВОЛОДИМИРІВНА – ДОКТОР ПЕДАГОГІЧНИХ НАУК, ДОЦЕНТ, УЧЕНИЙ СЕКРЕТАР ХАРКІВСЬКОГО НАЦІОНАЛЬНОГО ПЕДАГОГІЧНОГО УНІВЕРСИТЕТУ ІМЕНІ Г.С. СКОВОРОДИ

ЗЕЛЕНИЙ ІГОР ІГОРОВИЧ – ЗАСТУПНИК НАЧАЛЬНИКА ФАКУЛЬТЕТУ ПІДГОТОВКИ СПЕЦІАЛІСТІВ ВІЙСЬКОВОЇ РОЗВІДКИ ТА СИЛ СПЕЦІАЛЬНИХ ОПЕРАЦІЙ З НАВЧАЛЬНОЇ ТА НАУКОВОЇ РОБОТИ – НАЧАЛЬНИК НАВЧАЛЬНОЇ ЧАСТИНИ ВІЙСЬКОВОЇ АКАДЕМІЇ (М. ОДЕСА)



ПЛАН

- ПОНЯТТЯ SOFT SKILLS;
- ЯКІ НАВИЧКИ ВХОДЯТЬ ДО SOFT SKILLS;
- ДЛЯ ЧОГО ПОТРІБНІ SOFT SKILLS;
- ОЦІНКА РІВНЯ ВОЛОДІННЯ SOFT SKILLS;
- ПІДХОДИ ДО РОЗВИТКУ SOFT SKILLS;
- МЕТОДИ І ПРИЙОМИ ПРОКАЧКИ SOFT SKILLS.

Soft skills у перекладі з англ. мови означає "гнучкі (м'які) навички"



Це комплекс неспеціалізованих, надпрофесійних навичок, які відповідають за успішну участь у робочому процесі, високу продуктивність і, на відміну від спеціалізованих навичок, не пов'язані з конкретною сферою.



Це особисті характеристики, завдяки яким людина може успішно взаємодіяти в команді під час розв'язання будь-яких робочих питань. Вони вважаються універсальними та потрібні людям усіх професій.



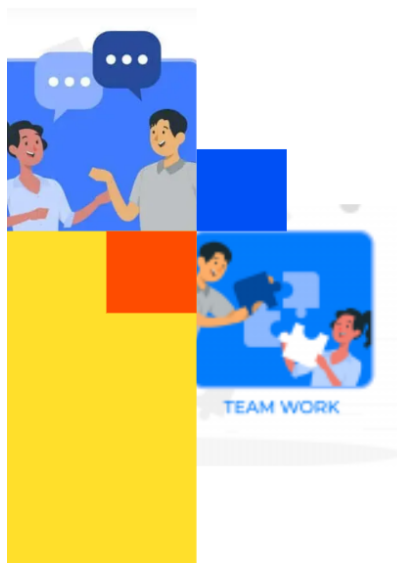
Soft skills не мають прямого зв'язку з професійними здібностями людини — вмінням працювати з тими чи іншими програмами, знанням механізмів, досвідом роботи, адже вони є певним набором особистісних якостей людини.

Які навички входять до soft skills

Soft skills:

- уміння слухати й говорити;
- емпатія;
- самоконтроль і самоорганізація;
- критичне мислення;
- вміння діяти в критичних ситуаціях;
- творчий підхід;
- лідерські якості;
- уміння бути членом колективу;
- емоційний інтелект;
- уміння спілкуватися;
- залученість до спільної справи;
- гнучкість/адаптивність;
- продуктивність (ефективність);
- вміння спостерігати, аналізувати;
- уміння переконувати;
- уміння виступати публічно та ін.

Soft Skills



ДОПОМАГАЮТЬ ШВИДШЕ АДАПТУВАТИСЯ ДО ЗМІН НА РИНКУ ПРАЦІ ТА ПЕРЕОРІЄНТУВАТИСЯ У РАЗІ ВТРАТИ АКТУАЛЬНОСТІ ПЕВНОЮ СФЕРОЮ ЗАЙНЯТОСТІ

ДОПОМАГАЮТЬ ВЗАЄМОДІЯТИ МІЖ СОБОЮ В КОЛЕКТИВІ, НЕЗАЛЕЖНО ВІД СФЕРИ ДІЯЛЬНОСТІ

РОБОТОДАВЦІ НАЙБІЛЬШ ЦІНЮЮТЬ ВМІННЯ СТАВИТИ ЦІЛІ, КРИТИЧНЕ МИСЛЕННЯ ТА ВІДНОВЛЮВАНІСТЬ (ШВИДКЕ "ОДУЖАННЯ" ВІД ВАЖКИХ ЧАСІВ, СКЛАДНИХ СИТУАЦІЙ ТА ДОВГОТРИВАЛОГО ПЕРІОДУ "WORK UNDER PRESSURE").

УМІННЯ КОМУНІКУВАТИ З ЛЮДЬМИ – ЦЕ МОЖЛИВІСТЬ ВИБУДОВУВАТИ ДОВГОСТРОКОВІ ПАРТНЕРСЬКІ ВІДНОСИНИ, ОТРИМУВАТИ НОВІ НЕТВОРКІНГ-ЗВ'ЯЗКИ ТА КОРИСНІ ЗНАЙОМСТВА

ЗЛІТ КАР'ЄРНИМИ СХОДАМИ НЕМОЖЛИВИЙ БЕЗ ЛІДЕРСЬКИХ ЯКОСТЕЙ І НАВИЧКИ ВЕСТИ ПЕРЕГОВОРИ

Питання для оцінки soft skills

Оцінка рівня володіння soft skills

<https://hurma.work/blog/100-pitan-dlya-viznachennya-soft-skills/>
<https://blog.persiahr.com/ua/2023/05/11/36-interview-questions/>

НАВИЧКИ КОМУНІКАЦІЇ

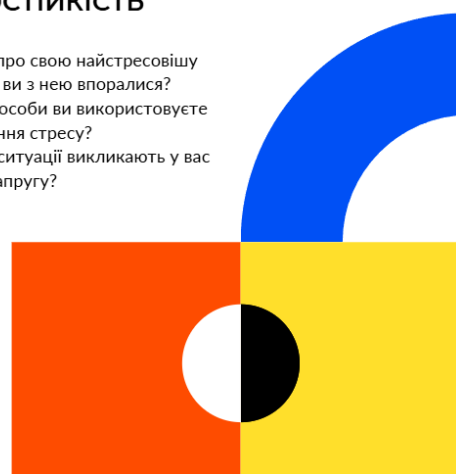
1. Поясніть явище гравітації 6-річній дитині.
2. Поясніть своїй 80-річній бабусі, чим ви заробляєте на життя.
3. Використайте до 5 речень, щоб продати мені ваш продукт.
4. Ваш колега публічно применшує ваші досягнення в роботі. Як ви відреагуєте?
5. Ви віддаєте перевагу письмовому або усному спілкуванню?

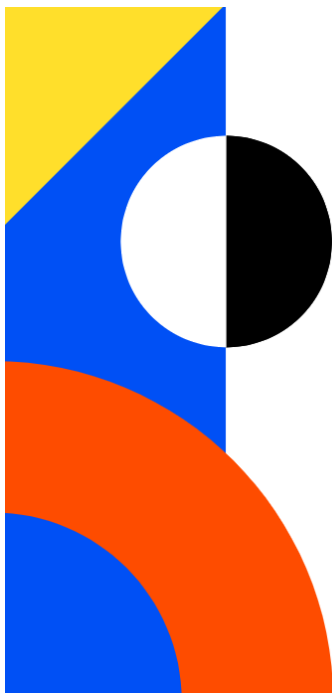
РОБОТА В КОМАНДІ

1. Скажіть мені, як би ви подолали ситуацію, коли команда погано працює, тому що її члени не ладнають.
2. Всі ваші товариші по команді згодні з тим, як підходити до завдання, але ви не згодні. Як ви реагуєте?
3. Що для вас означає командний дух і як би ви його будували?
4. Як би ви впоралися з товаришем по команді, який не виконує свою частину роботи?

СТРЕСОСТІЙКІСТЬ

1. Розкажіть про свою найстресовішу ситуацію. Як ви з нею впоралися?
2. Які дієві способи ви використовуєте для запобігання стресу?
3. Які робочі ситуації викликають у вас найбільшу напругу?





Як прокачати софт скіли

1. Розставити пріоритети у розвитку навичок
2. Зорганізувати зворотний зв'язок
3. Вийти із зони комфорту
4. Провести самоаналіз/саморефлексію
5. Активно слухати
6. Поліпшити навички письма
7. Взяти на себе роль лідера
8. Часто спілкуватися
9. Більше читати
10. Виконувати практичні завдання

Методи і прийоми прокачки soft skills

КРИТИЧНЕ МИСЛЕННЯ

1. Гра «Факти та судження»
<https://learningapps.org/view14365004>



2. Критичний аналіз тексту і відповіді на питання: яка мета цього тексту?; чи можна перевірити інформацію, подану у кожному реченні? якщо можна, то чи відповідає інформація дійсності? Знайти речення до вірності / істинності яких сумнівів немає.
https://docs.google.com/document/d/1z8tSce5oj4RMfeY_e4VJL9rQ3xs2FDvqoUD9em0Of18/edit?usp=sharing



Методи і прийоми прокачки soft skills

РЕФЛЕКСИВНЕ МИСЛЕННЯ

Рефлексивний аналіз за схемою.

Який із видів навчання Ви використовуєте у різних ситуаціях?

Вид навчання	Коли Ти працюєш з інформацією	Коли Ти взаємодієш з іншими людьми	Коли Ти робиш практичні речі
Метод спроб і помилок	✓	✓	✓
Планування наперед			
Рефлексія під час дії			
Рефлексія після дії			
Проговорювання цього			
Отримання порад від інших			
Спостереження за іншими, як вони це роблять / говорять			
Виучування напам'ять			
Критичний аналіз			
Ведення щоденника			
Пошук підказок в інтернеті			

<https://jamboard.google.com/d/1aJqbQvIW1-gYbOSXCjzJekg56yWaTvHcmrMBqNj0mo/edit?usp=sharing>

Методи і прийоми прокачки soft skills

УМІННЯ ВИСТУПАТИ ПУБЛІЧНО

Рефлексія на власний виступ.

Алгоритм

Питання	Твої відповіді
Опиши ситуацію власного презентаційного виступу (дата, час, тема виступу, що це був за виступ: конференційний, академічний семінар, робоча презентація тощо):	
Що Ти зробив (сказав, подумав) добре?	
Який ефект це мало?	
Що Ти не зробив (сказав, подумав) добре? (Або що Ти зробив (сказав, подумав) недобре?)	
Який ефект це мало?	
Чи що-небудь вплинуло на те, що Ти зробив (сказав, подумав)? Що? Як?	
Що би Ти зробив (сказав, подумав) у майбутній схожій ситуації так само?	
Що би Ти зробив (сказав, подумав) у майбутній схожій ситуації інакше?	
Які навички, техніки і знання Тобі потрібні у майбутньому, у зв'язку з цим?	
Яка підтримка Тобі у цьому потрібна? (психологічна, матеріальна)	
Чи Тобі взагалі треба це змінювати?	

Методи і прийоми прокачки soft skills

УМІННЯ ПЕРЕКОНУВАТИ

1. Організовувати і проводити дебати

<https://docs.google.com/document/d/1a3ASugHQ6hcTU7FXkP2AKPhx28BGpjHp7qOIVInvV3E/edit?usp=sharing>

2. Аналіз академічних дебатів за схемою:

- формат дебатів (із поясненням),
- критичний аналіз аргументів кожної з дебатуючих сторін,
- обґрунтувати власну думку про те, яка із дебатуючих сторін була більш переконливою.



<https://www.youtube.com/watch?v=Qttc9dbWH40&t=2639s>

<https://www.youtube.com/watch?v=CSNLIgPrqbl&t=2386s>

Методи і прийоми прокачки soft skills

ЕМПАТІЯ І ЗВОРОТНИЙ ЗВ'ЯЗОК

Чек-лист аналізу досвіду отримання негативного зворотнього зв'язку

1. Пригадайте Ваш досвід з минулого, коли Ви отримували негативний зворотній зв'язок.
2. Подумайте, чи цей зворотній зв'язок надавався Вам відповідно з нормами надання зворотнього зв'язку: чи був точним, чи сприяв Вашому професійному чи особистісному зростанню.
3. Оглядаючись назад на цей досвід, як Ви відчуваєте, чи ця критика стосувалася Вас особисто, чи Ваших дій?
4. Чи отриманий досвід негативного зворотнього зв'язку вплинув на Вашу наступну поведінку?
5. Як Ви думаєте, чи можливо відокремити дії від особистості як такої, і досягнути більш об'єктивного (негативного) зворотнього зв'язку?

Методи і прийоми прокачки soft skills

АКТИВНЕ СЛУХАННЯ

Обрати одну із двох стратегій розвитку навичок активного слухання:

- 1) слухати уважно по 2 год в день УСІХ, з ким спілкуєтесь впродовж цих двох годин. Тривалість тренування навички - 1 тиждень.
- 2) слухати уважно лише ОДНУ особу впродовж тижня, незалежно від часу спілкування. Тривалість тренування навички - 1 тиждень.

Провести рефлексивний аналіз на розвиток власних навичок активного слухання за схемою.

Питання	Твої відповіді
Опиши алгоритм, за яким Ти тренував навички активного слухання:	
Що Ти робив (говорив, думав) добре для тренування активного слухання?	
До якого результату це привело?	
Що Ти не робив (говорив, думав) добре для тренування активного слухання? (Або що Ти робив (говорив, думав) недобре?)	
До якого результату це привело?	
Чи що-небудь вплинуло на те, що Ти робив (говорив, думав) у процесі тренування активного слухання? Що? Як?	
Що би Ти зробив (сказав, подумав) так само у майбутній ситуації тренування навичок?	
Що би Ти зробив (сказав, подумав) інакше у майбутній ситуації тренування навичок?	
Які інші навички, техніки і знання Тобі потрібні у майбутньому, щоб полегшити процес набування навичок активного слухання?	
Яка підтримка Тобі у цьому потрібна? (психологічна, матеріальна)	
Чи Тобі взагалі треба тренувати навички активного слухання? Поясни свою відповідь.	

Методи і прийоми прокачки soft skills

САМОКОНТРОЛЬ І САМООРГАНІЗАЦІЯ

Дай відповіді на запитання:

- 1) Коли ти зазвичай працюєш самостійно, без супервізійної підтримки?
- 2) Як ти організовуєш і пріоритизуєш свою роботу, щоб виконати її без додаткового стимулювання(заохочення)?
- 3) Як ти забезпечуєш виконання своєї роботи без супервізора (без зовнішнього контролю)?
- 4) Пригадай, що ти досягнув/-ла, працюючи самостійно (без зовнішнього контролю)?
- 5) Що ти робиш для того, щоб забезпечити використання часу максимально ефективно?
- 6) Пригадай, коли ти приймав/-ла рішення самостійно, без керівництва і порад з боку інших людей?

ВПРАВА НА УВАЖНІСТЬ:

Порахувати у зворотньому напрямку від 300 до 0 з кроком 12: 300, 288, 276, 264, 252, 240 ... 24, 12, 0.

Якщо під час виконання завдання Вас відволікають якісь речі чи думки потрібно записати їх на папері, і продовжувати виконувати завдання. Проаналізувати цей список дистракторів: скільки їх і як часто вони відволікають під час виконання завдань?

Методи і прийоми прокачки soft skills

УМІННЯ БУТИ ЧЛЕНОМ КОЛЕКТИВУ

Аналіз етики взаємодії у колективі

Заповнити таблицю і пояснити, чому, на Вашу думку, перелічені положення входять до етики взаємодії у колективі. Який є практичний результат дотримання кожного з цих положень?

Положення	Який є практичний результат дотримання цього положення у груповій взаємодії?
Поважайте, пропагуйте і захищайте права людини	
Поважайте розмаїття вірувань і переконань.	
Сприймайте гендерній рівності і справедливості.	
Забезпечуйте і зберігайте конфіденційність.	
Не нав'язуйте нікому власні цінності.	
Забезпечуйте точність, компетентність і неупередженість у наданні/передачі інформації.	

Методи і прийоми прокачки soft skills

УМІННЯ ПРАЦЮВАТИ В КОМАНДІ

Робота над спільним проєктом

- 1) разом пригадайте мотиватори, які Ви використовуєте для успішного досягнення поставлених цілей,
- 2) складіть перелік цих мотиваторів і оцініть, наскільки ефективним є кожен з них,
- 3) оберіть / вигадайте 15 ефективних мотиваторів для ведення здорового способу життя, АБО 10 ефективних мотиваторів для дотримання моральних норм у поведінці,
- 4) оформіть завдання на дошці Padlet
<https://padlet.com/annaboyarskahomenko1/padlet-zlv4txygyjbp1s6c>,
- 5) оцініть роботу кожного члена Вашої команди над цим завданням <https://www.menti.com/al5vuauwexva>

ЛІТЕРАТУРА

1. Глейзер Н. В. Soft skills сучасного педагога. Наумовські читання : матеріали XIX наук.-метод. конф. здобувачів вищої освіти та молодих учених, присвяч. року мат. освіти в Україні. Харків : [Б. в.], 2022. С. 269–271.
2. Житницька А. А. Контент-аналіз дефініції «soft skills». Психолого-педагогічні проблеми вищої і середньої освіти в умовах сучасних викликів: теорія і практика : матеріали VI Міжнар. наук.-практ. конф., Харків, 20–21 трав. 2022 р. Харків : [Б. в.], 2022. С. 305–308.
3. Костікова І. І. Гнучкі непрофесійні навички Soft Skills у студентів. Аргументи сучасної філології: «нестача» і «бажання» у тексті : матеріали Міжнар. наук. конф., Харків, 2–3 квіт. 2021 р. Харків : ХНПУ, 2021. С. 135–140
4. Сеник О., Кочергіна І. Методичні матеріали для вивчення курсу «Тренінг соціальних компетенцій (soft skills)». Львів, 2021. 18 с.

РЕФЛЕКСІЯ

<https://www.menti.com/al3sve9aox46>

**Дякуємо
за активну
взаємодію!**



Список публікацій здобувача за темою дисертації

Наукові праці, в яких опубліковані основні наукові результати дисертації

1. Зелений І.І., Воронін А.І. Концепція наукового саморозвитку офіцерів. *Теорія та методика навчання та виховання*. 2022. № 52. С. 95–102 DOI: <https://doi.org/10.34142/23128046.2022.52.09>
2. Зелений І.І. Реалізація принципу неперервності у контексті трансформації системи військової освіти. *Засоби навчальної та науково-дослідної роботи*, 2023, вип. 61. С. 19-29. DOI: <https://doi.org/10.34142/2312-1548.2023.61.02>
3. Зелений І.І. Ключові компоненти неперервного професійного зростання офіцерів. *Теорія та методика навчання та виховання*. 2023. № 55. С. 52-62. DOI: <https://doi.org/10.34142/23128046.2023.55.05>
4. Зелений І., Боярська-Хоменко А. Професійний саморозвиток офіцерів розвідки у контексті реалізації принципу освіти впродовж військової кар'єри. *Освіта дорослих: теорія, досвід, перспективи*, 2024. Вип. 25(1). С. 86-97. DOI: [https://doi.org/10.35387/od.1\(25\).2024.86-97](https://doi.org/10.35387/od.1(25).2024.86-97)
5. Зелений І.І. Визначення рівня готовності майбутніх офіцерів розвідувальної діяльності до неперервного професійного розвитку. *Військова освіта*. Київ. 2024. № 2 (50). С. 68-82 DOI: <https://doi.org/10.33099/2617-1775/2024-02/68-82>

Наукові праці, які засвідчують апробацію матеріалів дисертації

6. Зелений І.І. Суть поняття готовності до професійного самовдосконалення майбутніх фахівців розвідувальної діяльності. *Психолого-педагогічні проблеми вищої і середньої освіти в умовах сучасних викликів: теорія і практика*. Матеріали VI Міжнародної науково-практичної

конференції, 20–21 травня 2022 року. URL : <https://dspace.hnpu.edu.ua/handle/123456789/8357>

7. Воронін А. І., Зелений І. І. Акмеологічний аспект формування лідерської компетентності майбутніх офіцерів у світовій науковій думці. *Духовно-інтелектуальне виховання і навчання молоді в XXI столітті*. 2022. С. 646-649. URL : <https://ol.world-ontology.org/wp-content/uploads/2023/02/%D0%97%D0%B1-IV161-%D0%92%D0%BE%D1%80%D0%BE%D0%BD%D1%96%D0%BD.pdf>

8. Зелений І.І. Неперервне професійне зростання офіцерів. *Дайджест стендових доповідей, презентованих під час «MeetUp 011» онлайн зі здобувачами другого (магістерського) і третього (освітньо-наукового) рівнів вищої освіти, гарантами, представниками груп забезпечення ОПП і ОНП галузі знань 01 Освіта/Педагогіка, спеціальність 011 Освітні, педагогічні науки*. Укладач: Боярська-Хоменко А. Харків, 2023. С. 25. URL : <https://dspace.hnpu.edu.ua/server/api/core/bitstreams/783a8f28-d653-4e66-a9b4-3a339028b6e6/content?authentication-token=eyJhbGciOiJIUzI1NiJ9.eyJlaWQiOiI2ODk5ZDZmZS11Y2NjLTRlNDUtYTk3My1hZmU2YTFiNWJiMTciLCJzZyI6W10sImF1dGhlnRmY2F0aW9uTVWV0aG9kIjoicGFzc3dvcmQiLCJleHAiOjE3MjU5NzZmMTV9.5yoJzTiAc5s3MQeTulOSYbTltQLSopx6bYRxxSL6vok>

9. Зелений І.І. Розвиток неперервної військової освіти в контексті глобальних викликів. *Інноваційний розвиток вищої освіти: глобальний, європейський та національний виміри змін*: матеріали X Міжнародної науково-практичної конференції (26 квітня 2024 року, м. Суми). Суми: Вид-во СумДПУ імені А. С. Макаренка, 2024. С. 16-18

10. Зелений І.І. Цілі неперервного професійного зростання офіцерів. *Тенденції і виклики в сучасній освіті. Дайджест стендових доповідей, презентованих під час «Meetup 011» онлайн зі здобувачами другого (магістерського) і третього (освітньо-наукового) рівнів вищої освіти, гарантами, представниками груп забезпечення ОПП і ОНП галузі знань 01*

Освіта/Педагогіка, спеціальність 011 Освітні, педагогічні науки. Укладач: Боярська-Хоменко А. Харків, 2024. 65 с. URL : <https://dspace.hnpu.edu.ua/items/94262219-4a1c-4cc9-ae55-41b5cf81be57>

11. Зелений І.І. Шляхи реалізації принципу «освіта продовж усієї військової кар'єри». *Освіта дорослих: світові тенденції, українські реалії та перспективи* : збірник матеріалів III Міжнародної науково-практичної конференції. Харків, 2024. С. 35-38

12. Зелений І. Організація неперервного професійного розвитку офіцерів у контексті реалізації Концепції трансформації системи військової освіти. *Психолого-педагогічні проблеми вищої і середньої освіти в умовах сучасних викликів: теорія і практика* : матеріали VIII Міжнар. наук.-практ. конф. Харків, 2024. С. 428–432. URL : <https://dspace.hnpu.edu.ua/server/api/core/bitstreams/b75741c2-697f-422d-a09c-a254a933f7fe/content>

Праці, які додатково відображають наукові результати дисертації

13. Зелений І. Підготовка викладачів ВВНЗ до формування готовності майбутніх офіцерів до неперервного професійного розвитку: методичні рекомендації для викладачів. Одеса : ВА, 2025. 37 с.

Відомості про апробацію результатів дисертації

Участь у наукових заходах міжнародного рівня

VI Міжнародна науково-практична конференція «Психолого-педагогічні проблеми вищої і середньої освіти в умовах сучасних викликів: теорія і практика» (Україна, м. Харків, 20–21 травня 2022 року). Форма участі – дистанційна. Зроблено доповідь на секційному засіданні, опубліковано тези *«Суть поняття готовності до професійного самовдосконалення майбутніх фахівців розвідувальної діяльності»*.

Міжнародна науково-практична конференція «Європейський вектор розвитку вищої освіти України» (Україна, м. Полтава, 14–15 листопада 2023 року). Форма участі – дистанційна. Зроблено доповідь на секційному засіданні *«Професійний саморозвиток майбутніх офіцерів ЗСУ»*.

V Міжнародна науково-практична конференція «Освіта для XXI століття: виклики, проблеми, перспективи» (Україна, м. Суми, 26 грудня 2023 року). Форма участі – дистанційна. Зроблено доповідь на секційному засіданні *«Організація неперервної освіти офіцерів ЗСУ»*.

III Міжнародна науково-практична конференція «Освіта дорослих: світові тенденції, українські реалії та перспективи» (Україна, м. Харків, 13-14 червня 2024 року). Форма участі – очна. Зроблено доповідь на секційному засіданні, опубліковано тези *«Шляхи реалізації принципу «освіта продовжує усієї військової кар'єри»*.

X Міжнародна науково-практична конференція «Інноваційний розвиток вищої освіти: глобальний, європейський та національний виміри змін» (Україна, м. Суми, 26 квітня 2024 року). Форма участі – дистанційна. Зроблено доповідь на секційному засіданні, опубліковано тези *«Розвиток неперервної військової освіти в контексті глобальних викликів»*.

Міжнародна науково-практична конференція «Фундаментальні засади та імплементація педагогіки миру в Україні й світі» (Україна, м. Полтава, 19–

20 листопада 2024 року). Форма участі – дистанційна. Зроблено доповідь на секційному засіданні *«Показники і рівні готовності майбутніх офіцерів розвідувальної діяльності до неперервного професійного розвитку»*.

III Міжнародна науково-практична конференція «Духовно-інтелектуальне виховання і навчання молоді в XXI столітті» (Україна, м. Харків, 17 листопада 2022 року). Форма участі – дистанційна. Зроблено доповідь на секційному засіданні *«Акмеологічний аспект формування лідерської компетентності майбутніх офіцерів у світовій науковій думці»*.

VIII Міжнародна науково-практична конференція «Психолого-педагогічні проблеми вищої і середньої освіти в умовах сучасних викликів: теорія і практика» (Україна, м. Харків, 20–21 березня 2024 року). Форма участі – дистанційна. Зроблено доповідь на секційному засіданні, опубліковано тези *«Організація неперервного професійного розвитку офіцерів у контексті реалізації Концепції трансформації системи військової освіти»*.

Участь у наукових заходах всеукраїнського рівня

Звітна науково-практична конференція Інституту педагогічної освіти і освіти дорослих імені Івана Зязюна НАПН України за 2022 рік «Розвиток педагогічної науки і практики в умовах воєнного та повоєнного часу» (Україна, м. Київ, 14-23 березня 2023 року). Форма участі – дистанційна. Зроблено доповідь на секційному засіданні *«Розвиток педагогічного потенціалу викладачів вищих військових навчальних закладів»*

I Всеукраїнська науково-практична конференція «Освіта дорослих в Україні та зарубіжжі: досягнення, виклики і перспективи розвитку» (Україна, м. Київ, 16 вересня 2024 року). Форма участі – дистанційна. Зроблено доповідь на секційному засіданні *«Готовність майбутніх офіцерів розвідувальної діяльності до навчання впродовж військової кар'єри»*

Звітна науково-практична конференція Інституту педагогічної освіти і освіти дорослих імені Івана Зязюна НАПН України за 2023 рік «Мережева взаємодія інституту педагогічної освіти і освіти дорослих імені Івана Зязюна

НАПН України та закладів освіти України і зарубіжжя» (Україна, м. Київ, 25 березня 2024 року). Форма участі – дистанційна. Зроблено доповідь на секційному засіданні *«Неперервний професійний розвиток викладачів закладів вищої військової освіти відповідно до міжнародних стандартів»*

Участь у наукових заходах регіонального рівня

Регіональний «Meetup 011» онлайн зі здобувачами другого (магістерського) і третього (освітньо-наукового) рівнів вищої освіти, гарантами, представниками груп забезпечення ОПП і ОНП галузі знань 01 Освіта/Педагогіка, спеціальність 011 Освітні, педагогічні науки *«Тенденції та виклики в сучасній освіті»* (Харків, 3 листопада 2023 року). Форма участі – дистанційна. Опубліковано стендову доповідь *«Неперервне професійне зростання офіцерів»*

Регіональний «Meetup 011» онлайн зі здобувачами другого (магістерського) і третього (освітньо-наукового) рівнів вищої освіти, гарантами, представниками груп забезпечення ОПП і ОНП галузі знань 01 Освіта/Педагогіка, спеціальність 011 Освітні, педагогічні науки *«Актуальні проблеми психолого-педагогічного супроводу і соціальної адаптації осіб, які постраждали від війни»* (Харків, 15 травня 2024 року). Форма участі – дистанційна. Опубліковано стендову доповідь *«Цілі неперервного професійного зростання офіцерів»*.

Сертифікати, що засвідчують апробацію результатів дослідження



ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ПЕДАГОГІЧНИЙ
УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ Г.С. СКОВОРОДИ

ВІЙСЬКОВА АКАДЕМІЯ (М. ОДЕСА)



СЕРТИФІКАТ

№ ВО-021/25

ЗАСВІДЧУЄ, ЩО

Ігор ЗЕЛЕНИЙ

БУВ СПІКЕРОМ ВЕБІНАРУ-ДИСКУСІЇ З ІНТЕРАКТИВНИМИ СЕСІЯМИ

**“ПЕДАГОГІЧНА ОСВІТА ЯК ФАКТОР НЕПЕРЕРВНОГО
ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ ОФІЦЕРІВ ЗСУ”**

ТРИВАЛІСТЬ: 2 ГОДИ (0,1 КРЕДИТА ЄКТС)




Юрій БОЙЧУК
РЕКТОР ХНПУ ІМЕНІ Г.С. СКОВОРОДИ
ЧЛЕН-КОРЕСПОНДЕНТ НАПН УКРАЇНИ

30.01.2025




Андрій КОВАЛЬЧУК
НАЧАЛЬНИК ВІЙСЬКОВОЇ АКАДЕМІЇ (М. ОДЕСА)
ГЕНЕРАЛ-МАЙОР



ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ПЕДАГОГІЧНИЙ
УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ Г.С. СКОВОРОДИ

ВІЙСЬКОВА АКАДЕМІЯ (М. ОДЕСА)



СЕРТИФІКАТ

№ ВО-046/25

ЗАСВІДЧУЄ, ЩО

Ігор ЗЕЛЕНИЙ

БУВ УЧАСНИКОМ ВЕБІНАРУ З ЕЛЕМЕНТАМИ ТРЕНІНГУ

**“НАВИЧКИ КОМАНДОТВОРЕННЯ І ЯК ЇХ ПРОКАЧАТИ В
ОСВІТНЬОМУ ПРОЦЕСІ ВВНЗ”**

ТРИВАЛІСТЬ: 2 ГОДИ (0,1 КРЕДИТА ЄКТС)




Юрій БОЙЧУК
РЕКТОР ХНПУ ІМЕНІ Г.С. СКОВОРОДИ
ЧЛЕН-КОРЕСПОНДЕНТ НАПН УКРАЇНИ

13.02.2025




Андрій КОВАЛЬЧУК
НАЧАЛЬНИК ВІЙСЬКОВОЇ АКАДЕМІЇ (М. ОДЕСА)
ГЕНЕРАЛ-МАЙОР



ІНСТИТУТ
педагогічної освіти
і освіти дорослих
імені Івана Зязюна
НАПН України

СЕРТИФІКАТ

№ 23012025-113

підтверджує, що

Зелений Ігор Ігорович

Учасник(-ця) вебінару (гостьової лекції) **«ІВАН ДРАЧ: ІДЕАЛИ СОБОРНОСТІ»** проведеної у змішаному форматі у межах серії просвітницьких вебінарів «Цвіт української педагогіки: сучасне і минуле» (спікер: Микола Жулинський - доктор філологічних наук, професор, академік НАН України, директор Інституту літератури імені Т.Г.Шевченка НАН України). Організатори: відділ змісту і технологій педагогічної освіти Інституту педагогічної освіти і освіти дорослих імені Івана Зязюна НАПН України; Кафедра ЮНЕСКО "Неперервна професійна освіта ХХІ століття" НАПН України; Центр неперервної цифрової освіти.

Дата проведення: 23.01.2025 Тривалість: 2 години

Філіпчук Наталія

доктор педагогічних наук, старший науковий співробітник
Голова Первинного осередку ВУТ "Просвіта" імені Тараса Шевченка при
Інституті педагогічної освіти і освіти дорослих імені Івана Зязюна НАПН України





ІНСТИТУТ
педагогічної освіти
і освіти дорослих
імені Івана Зязюна
НАПН України

СЕРТИФІКАТ

№ 16092024-149

підтверджує, що

Зелений Ігор Ігорович

учасник(-ця) І Всеукраїнської науково-практичної конференції "ОСВІТА ДОРΟΣЛИХ В УКРАЇНІ ТА ЗА КОРДОНОМ: ДОСЯГНЕННЯ, ВИКЛИКИ І ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ" (16 вересня 2024 року, м. Київ).

Тривалість: 6 годин / 0,2 кредити ЄКТС.
Формат проведення: змішаний.
Програма: <http://surl.li/nbddhd>

Лук'янова Лариса

доктор педагогічних наук, професор, член-кореспондент НАПН України,
директор Інституту педагогічної освіти і освіти дорослих імені Івана Зязюна НАПН України



НАЦІОНАЛЬНЕ
АГЕНТСТВО
КВАЛІФІКАЦІЙ

№ 1600

СЕРТИФІКАТ

засвідчує, що

Ігор Зелений

пройшов (-ла) курс на тему: «Розроблення професійних стандартів»
та здобув (-ла) базові знання та уміння щодо методичних підходів до
розроблення, проведення публічного громадського обговорення,
затвердження, введення в дію, перегляду та внесення змін до
професійних стандартів

Тривалість: 45 годин (1,5 кредиту ЄКТС)
Тип оцінювання: тестування
Форма: дистанційна (відеолекції)

Голова Національного
агентства кваліфікацій

Юрій БАЛАНЮК

Україна, Київ, 18 липня 2024 року



НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ ПЕДАГОГІЧНИХ НАУК УКРАЇНИ
ІНСТИТУТ ПЕДАГОГІЧНОЇ ОСВІТИ І ОСВІТИ ДОРΟΣЛИХ
ІМЕНІ ІВАНА ЗЯЗЮНА

м. Київ, 04 060, вул. М. Берлінського, 9, тел. (044) 468-33-92; факс (044) 468-33-92,
ipood2008@ukr.net, сайт Інституту www.ipood.com.ua

№ 01-08/247

“01” липня 2024 р.

ДОВІДКА

Видана Зеленому Ігорю Ігоровичу - здобувачу третього (освітньо-наукового) рівня вищої освіти Харківського національного педагогічного університету імені Г.С. Сковороди про те, що він дійсно пройшов стажування у відділі андрагогіки Інституту педагогічної освіти і освіти дорослих імені Івана Зязюна Національної академії педагогічних наук України під керівництвом доктора педагогічних наук, професора, члена-кореспондента НАПН України Лук'янової Лариси Борисівни з 01.06.2024 по 29.06.2024. Наказ № 49-од від 31.05.2024 р.

Програму стажування (108 годин) виконано в повному обсязі.

Директор Інституту
педагогічної освіти
і освіти дорослих
імені Івана Зязюна
НАПН України



Лариса Лук'янова

СЕРТИФІКАТ		CERTIFICATE
№ ОД 057/2024		№ ОД 057/2024
ЗАСВІДЧУЄ, ЩО		OF PARTICIPATION
Зелений Ігор		Zelenyi Ihor
взяв(ла) участь у роботі III Міжнародної науково-практичної конференції «ОСВІТА ДОРΟΣЛИХ: СВІТОВІ ТЕНДЕНЦІЇ, УКРАЇНСЬКІ РЕАЛІЇ ТА ПЕРСПЕКТИВИ» (м. Харків, 13-14 червня 2024 року) (12 годин)		has participated in the 3th International research to practical conference «ADULT EDUCATION: GLOBAL TRENDS, UKRAINIAN REALITIES AND PROSPECTS» (Kharkiv, 13-14 June 2024 року) (12 hours)
ГОЛОВА ОРГАНІЗАЦІЙНОГО КОМІТЕТУ, РЕКТОР ХНПУ ІМЕНІ Г. С. СКОВОРОДИ, ДОКТОР ПЕДАГОГІЧНИХ НАУК, ПРОФЕСОР, ЧЛЕН-КОРЕСПОНДЕНТ НАПН УКРАЇНИ ILSO		HEAD OF ORGANIZING COMMITTEE OF THE CONFERENCE, H.S. SKOVORODA KHARKIV NATIONAL PEDAGOGICAL UNIVERSITY RECTOR, DOCTOR OF SCIENCE (PEDAGOGY), PROFESSOR, CORRESPONDING MEMBER OF NAES OF UKRAINE
ЮРІЙ БОЙЧУК		YURI BOICHUK

СЕРТИФІКАТ
№ РКР 023/2024
засвідчує, що
Зелений Ігор
був/була учасником регіонального круглого столу «АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГІЧНОГО СУПРОВОДУ І СОЦІАЛЬНОЇ АДАПТАЦІЇ ОСІБ, ЯКІ ПОСТРАЖДАЛИ ВІД ВІЙНИ»
Обсяг: 3 години (0,1 кредиту ЕКТС)
29 травня 2024
ХАРКІВ
Юрій БОЙЧУК ректор



ІНСТИТУТ
педагогічної освіти
і освіти дорослих
імені Івана Зязюна
НАПН України

СЕРТИФІКАТ

№25032024-A110

підтверджує, що

Зелений Ігор Ігорович

учасник (-ця) звітної науково-практичної конференції Інституту педагогічної освіти і освіти дорослих імені Івана Зязюна НАПН України за 2023 рік "Мережева взаємодія інституту педагогічної освіти і освіти дорослих імені Івана Зязюна НАПН України та закладів освіти України і зарубіжжя".

Тривалість - 15 год. (0,5 ЕКТС). Дата проведення: 13 - 25 березня 2024 р.

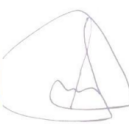


Луканова Лариса

доктор педагогічних наук, професор, член-кореспондент НАПН України,
директор Інституту педагогічної освіти і освіти дорослих
імені Івана Зязюна НАПН України



Для перевірки сертифіката
відскануйте QR код

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ СУМСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ ПЕДАГОГІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ імені А.С. МАКАРЕНКА НАВЧАЛЬНО-НАУКОВИЙ ІНСТИТУТ ПЕДАГОГІКИ ТА ПСИХОЛОГІЇ	
	
Серія ІПП СЕРТИФІКАТ № 653	Series IPP CERTIFICATE № 653
учасника V Міжнародної науково-практичної конференції ОСВІТА ДЛЯ ХХІ СТОЛІТТЯ: ВИКЛИКИ, ПРОБЛЕМИ, ПЕРСПЕКТИВИ	of participant of the V International Scientific-Practical Conference EDUCATION FOR THE XXI CENTURY: CHALLENGES, PROBLEMS, PROSPECTS
Загальна кількість - 8 годин	The total number is 8 hours
Зелений Ігор Rector of Sumy State Pedagogical University named after A. S. Makarenko	  Yurii LIANNOI
26 December 2023 Sumy	







Довідки про впровадження



УКРАЇНА

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ПЕДАГОГІЧНИЙ
УНІВЕРСИТЕТ імені Г.С. СКОВОРОДИвул. Алчевських, 29, м. Харків, 61002, тел. (057) 700-35-23, факс (057) 700-69-09
e-mail: rector@hnpu.edu.ua, код ЄДРПОУ 02125585

Від 15.01.2025, № 01/10-56

На № _____ від _____

ДОВІДКА

про впровадження результатів дослідження Зеленого Ігоря Ігоровича
на тему «**ФОРМУВАННЯ ГОТОВНОСТІ МАЙБУТНІХ ОФІЦЕРІВ
РОЗВІДУВАЛЬНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ДО НЕПЕРЕРВНОГО ПРОФЕСІЙНОГО
РОЗВИТКУ В ОСВІТНЬОМУ ПРОЦЕСІ ВВНЗ**»

З 2021 р. до 2024 р. в освітньому процесі ХНПУ імені Г.С. Сковороди на кафедрі освітології та інноваційної педагогіки було впроваджено основні теоретичні та практичні положення дисертаційного дослідження Зеленого Ігоря Ігоровича.

На різних етапах освітнього процесу викладачі, студенти та аспіранти послуговувались практичним рекомендаціями, викладеними у дисертаційній роботі та наукових публікаціях Зеленого І.І. Зокрема, положення про принципи неперервного навчання, формування лідерської компетентності використовувались в освітньому процесі під час вивчення навчальної дисципліни «Інноваційна педагогіка» для ознайомлення студентів з можливостями викладання у закладах освіти різного рівня і професійного спрямування.

У межах роботи зі стейкхолдерами Зелений І.І. організував і провів вебінар-дискусію з інтерактивними сесіями на тему «Педагогічна освіта як фактор неперервного професійного розвитку офіцерів Збройних Сил України» під час якого було представлено результати емпіричного дослідження і обговорено шляхи підвищення ефективності педагогічної освіти офіцерів.

Впровадження результатів дисертаційної роботи «Формування готовності майбутніх офіцерів розвідувальної діяльності до неперервного професійного розвитку в освітньому процесі ВВНЗ» Зеленого І.І. підтвердило актуальність, наукову новизну та практичну значущість дослідження.

Довідка обговорена та затверджена на засіданні кафедри освітології та інноваційної педагогіки протокол № 10 від 13 січня 2025 р.

Ректор



Юрій БОЙЧУК



МІНІСТЕРСТВО ОБОРОНИ УКРАЇНИ

ВІЙСЬКОВА АКАДЕМІЯ (м. ОДЕСА)

65009, м. Одеса, код 24983020. Тел.: (048) 763-04-47 e-mail: va_odesa@post.mil.gov.ua

Р.01.25 № 192/261

ЗАТВЕРДЖУЮ
 Начальник Військової академії (м. Одеса)
 генерал-майор
 Андрій КОВАЛЬЧУК
 13.01.2025 року

ДОВІДКА

про впровадження результатів дослідження Зеленого Ігоря Ігоровича
 на тему «**ФОРМУВАННЯ ГОТОВНОСТІ МАЙБУТНІХ ОФІЦЕРІВ
 РОЗВІДУВАЛЬНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ДО НЕПЕРЕРВНОГО
 ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ В ОСВІТНЬОМУ ПРОЦЕСІ ВВНЗ**»

З 2023 р. до 2024 р. в освітньому процесі Військової академії (м. Одеса) на кафедрі гуманітарних та соціально-економічних дисциплін було впроваджено основні теоретичні та практичні положення дисертаційного дослідження Зеленого Ігоря Ігоровича. Апробації був підданий рекомендований автором комплекс форм та методів формування готовності майбутніх офіцерів до неперервного професійного розвитку.

Результати дослідження використовувались під час викладання навчальних дисциплін «Педагогіка вищої військової школи», «Моделювання освітньої та професійної підготовки фахівця» зокрема аналізувалась система неперервного професійного розвитку офіцерів. Також було використано комплекс форм і методів формування готовності майбутніх офіцерів розвідки до неперервного професійного розвитку в освітньому процесі ВВНЗ.

Результати дослідження мають велике значення для формування здатності майбутніх офіцерів розвідки до неперервного навчання, сприяють популяризації ідеї освіти впродовж військової кар'єри, неформального та інформального навчання серед курсантів.

Результати дослідження Зеленого І.І. підтверджують високий науковий рівень і практичну значущість пропонованої роботи, позитивно впливають на організацію освітнього процесу у ВВНЗ, сприяють розвитку особистісних якостей здобувачів освіти.

Результати наукового дослідження було обговорено та схвалено на засіданні кафедри гуманітарних та соціально-економічних дисциплін університету. Довідка затверджена протоколом гуманітарних та соціально-економічних дисциплін Військової академії (м. Одеса) (протокол № 5 від 27.12.2024 року).

Начальник кафедри гуманітарних та соціально-економічних дисциплін,
кандидат педагогічних наук,
полковник



Тарас ОСТАПЧУК

ЗАТВЕРДЖУЮ

Заступник начальника національної академії
сухопутних військ імені гетьмана Петра
Сагайдачного з навчальної роботи

підполковник

Олексій КРАСЮК

2025 р.

АКТ

впровадження результатів дисертаційного дослідження Зеленого Ігоря Ігоровича
на тему «Формування готовності майбутніх офіцерів розвідувальної діяльності до
неперервного професійного розвитку в освітньому процесі ВВНЗ»

Комісія у складі: голови – ТВО начальника кафедри тактико-спеціальних дисциплін підполковника БАГІНСЬКОГО В.А., заступника голови – старшого викладача кафедри тактико-спеціальних дисциплін підполковника СТЕЦІВА Я.В., та членів комісії професора кафедри тактико-спеціальних дисциплін працівника ЗС України ФЕДЕНКА О.В., доцента кафедри тактико-спеціальних дисциплін працівника ЗС України ПАНАСЮКА В.В. розглянула матеріали засідання кафедри тактико-спеціальних дисциплін та склали цей акт про те, що результати дослідження Зеленого Ігоря Ігоровича на тему «Формування готовності майбутніх офіцерів розвідувальної діяльності до неперервного професійного розвитку в освітньому процесі ВВНЗ» впровадженні в освітній процес Національної академії сухопутних військ імені гетьмана Петра Сагайдачного, а саме:

1. Комплекс форм та методів формування готовності майбутніх офіцерів до неперервного професійного розвитку у ході курсової підготовки професійної освіти як зі здобуттям формальної так і неформальної освіти.

Результати дослідження є актуальним в умовах трансформації системи військової освіти в Україні в контексті активізації міжнародної співпраці вітчизняних вищих військових навчальних закладів з військовими освітніми закладами країн членів та партнерів НАТО. Елементи методичних розробок використовувалися під час викладання навчальних дисциплін кафедри тактико-спеціальних дисциплін, зокрема застосовувалися форми та методи формування готовності майбутніх офіцерів до професійного розвитку.

Теоретична цінність дослідження мають велике значення при підготовці майбутніх офіцерів і полягає у формуванні здатності майбутніх офіцерів до неперервного навчання впродовж всієї військової кар'єри.

Результати дослідження Зеленого І.І. дозволяють істотно підвищити рівень готовності майбутніх офіцерів до підвищення рівня своїх компетентностей за рахунок інформальної та неформальної самоосвіти.

Голова комісії: підполковник

Заступник голови: підполковник

Члени комісії: працівник ЗСУ

працівник ЗСУ

Віталій БАГІНСЬКИЙ.
(ініціал та прізвище)Ярослав СТЕЦІВ.
(ініціал та прізвище)Олександр ФЕДЕНКО
(ініціал та прізвище)Василь ПАНАСЮК
(ініціал та прізвище)

ЗАТВЕРДЖУЮ

Начальник Київського інституту
Національної гвардії України
полковник



Андрій МАРТИНЮК

08.03.2025

АКТ

про впровадження результатів наукового дослідження *Зеленого Ігоря Ігоровича Формування готовності майбутніх офіцерів розвідувальної діяльності до неперервного професійного розвитку в освітньому процесі ВВНЗ* в освітній процес кафедри розвідки факультету службово-бойової діяльності Київського інституту Національної гвардії України

08.03. 2025 року

Київ

№ 36

ПІДСТАВА: рапорт заступника начальника Київського інституту Національної гвардії України з навчально-методичної роботи

Комісія у складі:

голова т.в.о. заступника начальника Київського інституту Національної гвардії України з наукової роботи полковник Комісаров М.Л.;

члени комісії: заступник начальника навчального відділу полковник Пилипенко В.П.;
начальник факультету забезпечення державної безпеки полковник Плаксін А.А.;
начальник факультету службово-бойової діяльності НГУ полковник Кізян Р.В.

уклала акт про впровадження в освітній процес результатів наукового дослідження *Зеленого Ігоря Ігоровича Формування готовності майбутніх офіцерів розвідувальної діяльності до неперервного професійного розвитку в освітньому процесі ВВНЗ*, яке було проведене на базі Військової академії (м. Одеса) упродовж 2022-2024 років.

Результати поданого на розгляд комісії дослідження *Зеленого Ігоря Ігоровича Формування готовності майбутніх офіцерів розвідувальної*

діяльності до неперервного професійного розвитку в освітньому процесі ВВНЗ, у тому числі такі наукові праці, як:

Зелений І. І., Воронін А. І. Концепція наукового саморозвитку офіцерів. *Теорія та методика навчання та виховання*. 2022. Вип. 52. С. 95–102.

Зелений І. І. Ключові компоненти неперервного професійного зростання офіцерів. *Теорія та методика навчання та виховання*. 2023. Вип. 55. С. 52–62.

Зелений І. І. Реалізація принципу неперервності у контексті трансформації системи військової освіти. *Засоби навчальної та науково-дослідної роботи*. 2023. Вип. 61. С. 19–29.

Зелений І. І. Боярська-Хоменко А. Професійний саморозвиток офіцерів розвідки у контексті реалізації принципу освіти впродовж військової кар'єри. *Освіта дорослих: теорія, досвід, перспективи*. 2024. № 25. С. 86–97.

впроваджені в зміст Концепції освітньої програми «Розвідувальне забезпечення виконання завдань підрозділами НГУ» кафедрою розвідки факультету службово-бойової діяльності НГУ (протокол № 12 від 7.03.2025).

Комісія встановила, що подане наукове дослідження націлене на формування у курсантів готовності до професійного розвитку. Теоретичною цінністю дослідження є формування здатності майбутніх офіцерів до неперервного навчання впродовж всієї військової кар'єри. Застосування результатів дослідження Зеленого І.І. дає можливість формувати та розвивати необхідні компетентності здобувачами вищої освіти з допомогою інформальної та неформальної самоосвіти.

Якісному засвоєнню знань сприяє правильна структура та зміст наукового дослідження Зеленого Ігоря Ігоровича *Формування готовності майбутніх офіцерів розвідувальної діяльності до неперервного професійного розвитку в освітньому процесі ВВНЗ*.

Враховуючи зазначене, комісія дійшла

ВИСНОВКУ:

Результати наукового дослідження Зеленого Ігоря Ігоровича *Формування готовності майбутніх офіцерів розвідувальної діяльності до неперервного професійного розвитку в освітньому процесі ВВНЗ*, успішно впроваджено в освітній процес Київського інституту Національної гвардії України в зміст Концепції освітньої програми «Розвідувальне забезпечення виконання завдань підрозділами НГУ» за кафедрою розвідки факультету службово-бойової діяльності НГУ.

Голова комісії

полковник

Микола КОМИССАРОВ

Члени комісії

полковник

Василь ПИЛИПЕНКО

полковник

Андрій ПЛАКСІН

полковник

Руслан КІЗЯН