

ХМЕЛЬНИЦЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

Кваліфікаційна наукова
праця на правах рукопису

МОСКАЛЕНКО СЕРГІЙ АНАТОЛІЙОВИЧ

УДК 378:[355.23+356.13](043.3)

ДИСЕРТАЦІЯ

**РОЗВИТОК ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ
ОФІЦЕРІВ-ПРИКОРДОННИКІВ НА ОПЕРАТИВНОМУ РІВНІ
ВІЙСЬКОВОЇ ОСВІТИ**

011 Освітні, педагогічні науки

01 Освіта/Педагогіка

Подається на здобуття вищої освіти ступеня доктора філософії

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

_____ С. А. Москаленко

Науковий керівник – Гомонюк Олена Михайлівна, доктор педагогічних наук,
професор

Хмельницький – 2023

АНОТАЦІЯ

Москаленко С. А. Розвиток професійної компетентності офіцерів-прикордонників на оперативному рівні військової освіти. – Кваліфікаційна наукова праця на правах рукопису.

Дисертація на здобуття вищої освіти ступеня доктора філософії за спеціальністю 011 Освітні, педагогічні науки. – Хмельницький національний університет, Хмельницький, 2023.

У дисертації здійснено теоретичне узагальнення та вирішено наукове завдання щодо розвитку професійної компетентності офіцерів-прикордонників на оперативному рівні військової освіти.

Мета дослідження полягає у визначенні, теоретичному обґрунтуванні й експериментальній перевірці результативності педагогічних умов розвитку професійної компетентності офіцерів-прикордонників на оперативному рівні військової освіти.

У першому розділі – «Теоретичні основи розвитку професійної компетентності офіцерів Державної прикордонної служби України» – здійснено аналіз теорії та практики розвитку професійної компетентності, розкрито особливості змісту і структури професійної компетентності офіцерів-прикордонників на оперативному рівні військової освіти.

З'ясовано, що у сучасних дослідженнях з проблем професійної компетентності можна виокремити кілька основних напрямів. Згідно з положеннями теорій соціальної філософії та управління науковці визначають професійну компетентність з урахуванням соціокультурних та цивілізаційних викликів сучасного суспільства, акцентуючи увагу на проблемах професійного становлення, характеристиках соціалізації, статусу особи в соціальній спільності та професійній галузі, її ролі у професійному середовищі. Учені-педагоги пов'язують професійну компетентність із володінням професійними знаннями, умінням здійснювати аналітику та доцільно використовувати її результати під час професійної діяльності. Водночас науковці одностайні щодо необхідності вдосконалення професійної підготовки та розвитку професійної

компетентності нової генерації фахівців як фундаменту їх успішної соціалізації, готовності діяти у професійному середовищі.

Урахування результатів аналізу наукової психолого-педагогічної літератури, сутності і специфіки професійної діяльності офіцерів-прикордонників на управлінських посадах в органах охорони державного кордону, змісту стандартів НАТО і нормативних документів щодо підготовки офіцерів сил сектору безпеки та оборони дало змогу визначити професійну компетентність як інтегративне професійно-особистісне утворення, що поєднує здатність офіцера використовувати військово-прикордонні фахові знання, уміння, навички та досвід, а також важливі професійні якості для ефективного виконання завдань оперативно-службової та службово-бойової діяльності. Структурними компонентами професійної компетентності офіцерів-прикордонників на оперативному рівні військової освіти є особистісно-мотиваційний, змістовий і практичний компоненти. З урахуванням системного підходу з'ясовано, що зміст професійної компетентності офіцерів-прикордонників на оперативному рівні військової освіти зумовлено метою, завданнями, правоохоронними і службово-бойовими функціями їх професійної діяльності.

У другому розділі – «Науково-методичні засади розвитку професійної компетентності офіцерів-прикордонників» – охарактеризовано критерії розвитку професійної компетентності, подано результати діагностики її стану й обґрунтовано педагогічні умови розвитку цієї компетентності в офіцерів-прикордонників на оперативному рівні військової освіти.

З урахуванням структури професійної компетентності офіцерів-прикордонників оперативного рівня військової освіти та результатів узагальнення наукових психолого-педагогічних джерел визначено, що для діагностики розвитку цієї компетентності необхідно застосовувати критерії, що характеризують відповідні структурні компоненти, зокрема мотиваційний, знаннево-інформаційний та діяльнісний. Мотиваційному критерію розвитку професійної компетентності відповідають такі показники, як усвідомлення

офіцерами-прикордонниками потреби і значущості підвищення рівня розвитку професійної компетентності; зацікавленість багатофункціональністю і багатогранністю професійної діяльності, актуальними проблемами професійної сфери; розвиненість особистісно-професійних якостей офіцерів-прикордонників, зокрема, організованості, комунікабельності, корпоративності, відповідальності, самостійності тощо; свідоме прийняття проблеми значущості неперервної освіти та розвитку у професійній діяльності. Показниками знаннево-інформаційного критерію є знання навчальних дисциплін військово-прикордонної компоненти (оперативне мистецтво, тактика, основи управління, правова основа функціонування прикордонної служби тощо); знання особливостей формування та розвитку корпоративної культури, партнерської взаємодії у прикордонному відомстві; знання основ конфліктології; знання процесу управління (інтегроване управління кордонами, проектне управління в прикордонному відомстві, сучасні інструменти управління у секторі безпеки й оборони); знання пріоритетних тенденцій і методів професійного самовдосконалення та самоосвіти, засобів і прийомів рефлексії. Показники діяльнісного критерію є такими: управлінські та організаційні уміння і навички, необхідні для прийняття виважених та обґрунтованих управлінських рішень; уміння обробляти й інтерпретувати інформацію з різноманітних джерел, здійснювати логічні операції і процедури узагальнення, класифікації, систематизації, аналізу, синтезу та порівняння; уміння взаємодіяти як на міжособистісному рівні, так і на мезорівні (взаємодія між відомствами та інституціями), проектувати стиль комунікації, впливати на людей; уміння адекватно оцінювати ситуацію та здійснювати самооцінку, рівень готовності до самовдосконалення і саморозвитку та емоційна стійкість. Застосування цих критеріїв дало можливість з'ясувати, що розвиток професійної компетентності може виявлятися на низькому, середньому і високому рівні.

Результати констатувального етапу педагогічного експерименту дозволили встановити, що освітній процес навчального закладу має педагогічні резерви щодо розвитку професійної компетентності офіцерів-прикордонників.

Узагальнення результатів аналізу освітньої діяльності у вищому військовому навчальному закладі, професійної підготовки курсантів і офіцерів, наукових джерел, а також урахування особливостей оперативно-службової діяльності керівників органів (підрозділів) охорони державного кордону, дозволили зробити висновок, що для активізації розвитку професійної компетентності офіцерів на оперативному рівні військової освіти необхідно впровадити такі педагогічні умови:

- врахування вимог компетентнісного підходу й особливостей службової діяльності офіцерів-прикордонників у професійній підготовці на оперативному рівні військової освіти;

- використання методів моделювання в освітньому процесі з метою розвитку військового лідерства офіцерів-прикордонників у професійній діяльності;

- системне впровадження на оперативному рівні військової освіти сучасних педагогічних технологій для розвитку умінь і навичок оперативно-службової та службово-бойової діяльності;

- підготовка науково-педагогічних працівників вищого військового навчального закладу до навчання офіцерів щодо виконання ними функцій майбутньої професійної діяльності за стандартами НАТО.

У третьому розділі – «Методика та результати дослідно-експериментального дослідження» – схарактеризовано зміст і методику впровадження педагогічних умов розвитку професійної компетентності офіцерів-прикордонників на оперативному рівні військової освіти, подано особливості проведення формувального етапу педагогічного експерименту та його результати, а також сформульовано методичні рекомендації науково-педагогічним працівникам вищого військового навчального закладу щодо розвитку професійної компетентності офіцерів-прикордонників на оперативному рівні військової освіти.

Виокремлені й обґрунтовані у дослідженні педагогічні умови щодо розвитку професійної компетентності офіцерів-прикордонників є ефективними,

що підтверджено результатами формувального етапу педагогічного експерименту.

Системність організації роботи та застосування заходів для розвитку професійної компетентності на оперативному рівні військової освіти можлива завдяки розробленій методиці. Методика ґрунтується на положеннях системного, компетентнісного, діяльнісного, особистісно зорієнтованого та комплексного підходів і містить цільовий, змістовий, організаційний і результативний компоненти.

Наукова новизна одержаних результатів полягає в тому, що:

уперше обґрунтовано педагогічні умови розвитку професійної компетентності офіцерів-прикордонників на оперативному рівні військової освіти (врахування вимог компетентнісного підходу й особливостей службової діяльності офіцерів-прикордонників у професійній підготовці на оперативному рівні військової освіти; використання методів моделювання в освітньому процесі з метою розвитку військового лідерства офіцерів-прикордонників у професійній діяльності; системне впровадження на оперативному рівні військової освіти сучасних педагогічних технологій для розвитку умінь і навичок оперативно-службової та службово-бойової діяльності; підготовка науково-педагогічних працівників вищого військового навчального закладу до навчання офіцерів щодо виконання ними функцій майбутньої професійної діяльності за стандартами НАТО);

удосконалено діагностичний апарат для з'ясування стану розвитку професійної компетентності офіцерів-прикордонників оперативного рівня військової освіти завдяки використанню критеріїв (мотиваційного, знаннєво-інформаційного та діяльнісного), відповідних їм показників та характеристики рівнів (низький, середній та високий) розвитку зазначеної властивості;

уточнено сутність поняття «професійна компетентність офіцера-прикордонника з оперативним рівнем військової освіти» (інтегративне професійно-особистісне утворення, що поєднує здатність офіцера використовувати військово-прикордонні фахові знання, уміння, навички та

досвід, а також важливі професійні якості, необхідні для ефективного виконання завдань оперативно-службової та службово-бойової діяльності);

подальшого розвитку набули наукові уявлення про зміст і структуру професійної компетентності офіцерів-прикордонників оперативного рівня військової освіти як єдності особистісно-мотиваційного, змістового та практичного компонентів; про розвиток професійної компетентності офіцерів-прикордонників оперативного рівня військової освіти завдяки розробленій моделі цього процесу.

Практичне значення одержаних результатів полягає у тому, що введено до змісту програм навчальних дисциплін «Управління оперативно-службовою діяльністю органів охорони державного кордону», «Наукові основи управління» та «Державне управління» ситуативні завдання проблемного характеру, що передбачають поглиблене опанування вмінь і навичок управлінської діяльності; розроблено професійно-орієнтовані завдання щодо управлінських аспектів прийняття рішень під час організації повсякденної діяльності на ділянці кордону органу охорони державного кордону, застосування елементів стратегічного управління, проєктного управління, тайм-менеджменту; опрацьовано методичні рекомендації науково-педагогічним працівникам вищого військового навчального закладу щодо розвитку професійної компетентності офіцерів-прикордонників на оперативному рівні військової освіти.

Одержані результати дослідження можуть бути використані в системі підвищення кваліфікації офіцерів управління Державної прикордонної служби України та інших правоохоронних органів і силових структур України, а також за умов адаптації розроблених матеріалів для проведення занять у системі професійної підготовки офіцерів сектору безпеки та оборони.

Ключові слова: професійна підготовка курсантів та офіцерів, професійна компетентність, розвиток професійної компетентності, професійна військова освіта, освітня діяльність, вищий військовий навчальний заклад, професійна діяльність, компетентнісний та системний підходи, педагогічні умови, методи і

технології навчання, тактичний і оперативний рівень підготовки, методичні рекомендації, Державна прикордонна служба України, стандарти НАТО, офіцери сил сектору безпеки та оборони, Збройні Сили України.

Список публікацій здобувача:

наукові праці, в яких опубліковані основні наукові результати дисертації:

1. Москаленко С., Білявець С. Розвиток професійної компетентності офіцерів-прикордонників як предмет наукових досліджень. *Збірник наукових праць Національної академії Державної прикордонної служби України. Серія : педагогічні науки*. 2021. № 4(27). С. 134–147 (індексується в наукометричних базах даних: Google Академія, США; Index Copernicus, Польща; Open Ukrainian Citation Index (OUCI), Україна; внесений до переліку фахових видань України категорії «Б»). Посилання на публікацію: <https://periodica.nadpsu.edu.ua/index.php/pedzbirnyk/article/view/915>

DOI: <https://doi.org/10.32453/pedzbirnyk.v27i4.915>

2. Москаленко С. Критерії, показники та рівні розвиненості професійної компетентності офіцерів-прикордонників оперативного рівня військової освіти. *Актуальні питання гуманітарних наук : міжвузівський збірник наукових праць молодих вчених Дрогобицького державного педагогічного університету імені Івана Франка*. 2022. Вип. 52. Т. 2. С. 260–264 (індексується в наукометричній базі даних Index Copernicus, Польща; внесений до переліку фахових видань України категорії «Б»). Посилання на публікацію: https://www.apfn-journal.in.ua/archive/52_2022/part_2/40.pdf

DOI: <https://doi.org/10.24919/2308-4863/52-2-40>

3. Москаленко С. А. Методичні рекомендації науково-педагогічному складу ВВНЗ щодо розвитку професійної компетентності офіцерів-прикордонників оперативного рівня військової освіти. *Наукові інновації та передові технології (Серія «Педагогіка»)*. 2022. № 7(9). С. 65–74 (індексується в наукометричних базах даних: Google Scholar Академія, США; Index Copernicus,

Польща; внесений до переліку фахових видань України категорії «Б»). Посилання на публікацію: <http://perspectives.pp.ua/index.php/nauka/article/view/1945>

DOI: [https://doi.org/10.52058/2786-5274-2022-7\(9\)-65-74](https://doi.org/10.52058/2786-5274-2022-7(9)-65-74)

4. Москаленко С. Педагогічні умови розвитку професійної компетентності офіцерів-прикордонників оперативного рівня військової освіти та експериментальна перевірка їх ефективності. *Acta Pedagogica Volynienses*. 2022. Вип. 3. С. 132–136 (індексується в наукометричній базі даних Crossref, США; внесений до переліку фахових видань України категорії «Б»). Посилання на публікацію: <http://journals.vnu.volyn.ua/index.php/pedagogy/article/view/714>

DOI: <https://doi.org/10.32782/apv/2022.3.19>

5. Москаленко С. А. Сутність, зміст та структура професійної компетентності офіцерів-прикордонників на оперативному рівні військової освіти. *Інноваційна педагогіка*. 2022. Вип. 47. С. 195–199 (індексується в наукометричній базі даних Index Copernicus, Польща; внесений до переліку фахових видань України категорії «Б»). Посилання на публікацію: <http://www.innovpedagogy.od.ua/archives/2022/47/37.pdf>

DOI <https://doi.org/10.32843/2663-6085/2022/47.37>

6. Москаленко С. А. Результати експериментальної перевірки ефективності педагогічних умов розвитку професійної компетентності офіцерів-прикордонників оперативного рівня військової освіти. *Наукові інновації та передові технології (Серія «Педагогіка»)*. 2022. № 12(14). С. 322–329 (індексується в наукометричних базах даних: Google Академія, США; Index Copernicus, Польща; Research Bible, Японія; внесений до переліку фахових видань України категорії «Б»). Посилання на публікацію: <http://perspectives.pp.ua/index.php/nauka/article/view/3070/3083>

DOI: [https://doi.org/10.52058/2786-5274-2022-12\(14\)-322-329](https://doi.org/10.52058/2786-5274-2022-12(14)-322-329)

наукові праці, які засвідчують апробацію матеріалів дисертації:

7. Москаленко С. Щодо проблеми розвитку професійної компетентності офіцерів-прикордонників на оперативно-тактичному рівні військової освіти.

Освітньо-наукове забезпечення діяльності складових сектору безпеки та оборони України : матер. II Міжнар. науково-практич. конф. (м. Хмельницький, 25 листопада 2021 р.) / Національна академія Державної прикордонної служби України імені Богдана Хмельницького. Хмельницький, 2021. С. 644–645. Посилання на публікацію: <https://nadpsu.edu.ua/wp-content/uploads/2022/01/tezy-ii-mizhnarodna-naukovo-praktychna-konferencziya-osvitno-naukove.pdf>

8. Москаленко С. А. Розвиток професійної компетентності офіцерів-прикордонників у дискусіях сучасних наукових досліджень. *Current issues of science, prospects and challenges* : collection of scientific papers «SCIENTIA» with Proceedings of the II International Scientific and Theoretical Conference (Sydney, Australia, 17 December 2021) / European Scientific Platform. Sydney, 2021. Vol. 3. С. 18–20. Посилання на публікацію: <https://ojs.ukrlogos.in.ua/index.php/scientia/issue/view/17.12.2021/699>

9. Москаленко С. А. Сутність та зміст професійної компетентності офіцерів-прикордонників оперативного рівня військової освіти. *Débats scientifiques et orientations prospectives du développement scientifique* : collection de papiers scientifiques «ΛΟΓΟΣ» avec des matériaux de la III conférence scientifique et pratique internationale (Paris, 8 juillet 2022) / La Fedeltà & Plateforme scientifique européenne. Paris-Vinnitsia, 2022. С. 282–283. Посилання на публікацію: <https://ojs.ukrlogos.in.ua/index.php/logos/issue/view/08.07.2022/762>

10. Москаленко С. А. Зміст педагогічних умов розвитку професійної компетентності офіцерів-прикордонників оперативного рівня військової освіти. *Features of development of modern science in the pandemic's era* : collection of science papers «SCIENTIA» with Proceedings of the II International Scientific and Theoretical Conference (Berlin, Germany, 15 July 2022) / European Scientific Platform. Berlin, 2022. Vol. 2. С. 37–38. Посилання на публікацію: https://rep.btsau.edu.ua/bitstream/BNAU/7793/1/Biotekhnolohiia_transformats.pdf

11. Москаленко С. А. Щодо проблеми діагностики розвитку професійної компетентності офіцерів-прикордонників оперативного рівня військової освіти. *Здобутки та досягнення прикладних та фундаментальних наук XXI століття* :

матеріали III міжнародної наукової конференції (м. Черкаси, 29 липня 2022 р.) / Міжнародний центр наукових досліджень. Вінниця, 2022. С. 258–259.
Посилання на публікацію: <https://ojs.ukrlogos.in.ua/index.php/mcnd/issue/view/29.07.2022/766>

12. Москаленко С. Професійна компетентність офіцерів-прикордонників оперативного рівня військової освіти як чинник ефективної управлінської діяльності. *Сектор безпеки і оборони України на захисті національних інтересів: актуальні проблеми та завдання в умовах воєнного стану*: матеріали Міжнародної науково-практичної конференції (м. Хмельницький, 24 листопада 2022 р.) / Національна академія Державної прикордонної служби України імені Богдана Хмельницького. Хмельницький, 2023. С. 1367–1368.
Посилання на публікацію: https://nadpsu.edu.ua/wp-content/uploads/2023/02/conf_24_11_2022.pdf

ABSTRACT

Moskalenko S. A. Development of professional competence of border guard officers at the operational level of military education. – Qualifying scientific work on the manuscript.

Thesis for obtaining the degree of Doctor of Philosophy in the specialty 011 Educational, pedagogical sciences. – Khmelnytskyi National University, Khmelnytskyi, 2023.

The thesis provides a theoretical generalization and solves the scientific task of developing the professional competence of border guard officers at the operational level of military education.

The purpose of the study is to clarify, theoretically substantiate and experimentally test the effectiveness of pedagogical conditions for the development of professional competence of border guard officers at the operational level of military education.

The first chapter – «Theoretical foundations of the development of professional competence of officers of the State Border Guard Service of Ukraine» – analyzes the

theory and practice of professional competence development, reveals the peculiarities of the content and structure of professional competence of border guard officers at the operational level of military education.

It has been found that in modern research on the problems of professional competence, several main areas can be recognized. According to the theories of social philosophy and management, scientists define professional competence on the basis of socio-cultural and civilizational challenges of modern society, focusing on the problems of professional formation, characteristics of socialization, the status of a person in a social community and professional field, and their role in the professional environment. Academic researchers associate professional competence with the possession of professional knowledge, the ability to conduct analytics and use it appropriately in the course of professional activity. At the same time, researchers agree on the need to improve professional training and develop the professional competence of a new generation of specialists as the foundation for their successful socialization and readiness to act in a professional environment.

Taking into account the results of the analysis of scientific psychological and pedagogical literature, the essence and specifics of the professional activity of border guard officers in managerial positions in the state border protection bodies, the content of NATO standards and regulatory documents on the training of officers of the security and defence sector forces, the author defines professional competence as an integrative professional and personal formation that combines the officer's ability to effectively perform professional functions and duties, the ability to use military and border professional knowledge, skills, abilities and experience, as well as important professional qualities that have a decisive impact on the results of operational and service and combat activities. The structural components of the professional competence of border guard officers at the operational level of military education are the following: personal-motivational, content and practical. Taking into account the systematic approach, it has been found that the content of professional competence of border guard officers at the operational level of military education is

determined by the purpose, tasks, law enforcement and combat functions in their professional activities.

The second chapter – «Scientific and methodological bases for the development of professional competence of border guard officers» – characterizes the criteria for the development of professional competence, presents the results of diagnosing its state and substantiates the pedagogical conditions for the development of this competence to border guard officers at the operational level of military education.

Given the structure of the professional competence of border guard officers at the operational level of military education and the results of generalizing scientific psychological and pedagogical sources, it has been determined that in order to diagnose the development of this competence, it is necessary to apply criteria that characterize the relevant structural components, in particular motivational, knowledge and information, and operational. The following indicators correspond to the motivational criterion of professional competence development: awareness by border guard officers of the need and importance of raising the level of professional competence; interest in the multifunctionality and versatility of professional activities, interest in current issues of the professional sphere; the level of development of personal and professional qualities of border guard officers, in particular, organization, communication skills, corporate identity, responsibility, and independence; conscious acceptance of the importance of continuing education and development in professional activities. Indicators of the knowledge and information criterion are knowledge of the academic disciplines of the military-border component (operational art, tactics, basics of management, legal basis of the functioning of the Border Guard Service, etc); knowledge of the formation and development of corporate culture and partnerships in the border guard agency; knowledge of the basics of conflictology; knowledge of the management process (integrated border management, project management in the border guard agency, modern management tools in the security and defense sector); knowledge of priority trends and methods of professional self-improvement and self-education, means and methods of

implementing reflection. The indicators of the performance criterion are a set of managerial and organizational skills; ability to make balanced and well-founded management decisions; ability to process and interpret information from a variety of sources, apply logical operations and procedures for generalization, classification, systematization, analysis, synthesis and comparison; ability to implement interaction both interpersonally and at the meso-level (interaction between agencies and institutions), designing a style of communication, and influencing people around you; the ability to adequately assess the situation and self-esteem, the level of readiness for self-improvement and self-development, and emotional stability. The application of these criteria made it possible to find out that the development of professional competence can be manifested at low, medium, and high levels.

The results of the ascertaining stage of the pedagogical experiment allowed us to establish that the educational process of the educational institution has pedagogical reserves for the development of professional competence of border guard officers. Summarizing the results of the analysis of educational activities in a higher education institution, professional training of cadets and officers, scientific sources, as well as taking into account the peculiarities of operational and service activities of heads of state border protection bodies (units), allowed us to conclude that in order to intensify the development of officers' professional competence at the operational level of military education, it is necessary to introduce pedagogical conditions that provide for:

- considering the requirements of the competence approach and the peculiarities of the service activities of border guard officers in professional training at the operational level of military education;

- the use of modelling methods in the educational process in order to develop the military leadership of border guard officers in the professional activities of border guard officers;

- systematic implementation of modern pedagogical technologies at the operational level of military education for the development of skills and abilities in operational and combat activities;

- preparation of research and teaching staff of higher military educational institutions to train officers to perform the functions of their future professional activities in accordance with NATO standards.

The third chapter – «Methodology and results of the experimental study» – characterizes the content and methodology of implementing pedagogical conditions for the development of professional competence of border guard officers at the operational level of military education; presents the peculiarities of the formative stage of the pedagogical experiment and its results, as well as formulates methodological recommendations for scientific and pedagogical workers of a higher military educational institution regarding the development of professional competence of border guard officers at the operational level of military education.

The pedagogical conditions for the development of professional competence of border guard officers identified and substantiated in the study are effective, which is confirmed by the results of the formative stage of the pedagogical experiment.

The systematic organization of work and application of measures to develop professional competence at the operational level of military education is possible thanks to the developed methodology. The methodology is based on the provisions of the systemic, competency-based, activity-based, personality-oriented and integrated approaches and contains target, content, organizational and result components.

The scientific novelty of the results is that:

for the first time:

there have been substantiated the pedagogical conditions for the development of professional competence of border guard officers at the operational level of military education (considering the requirements of the competence approach and the peculiarities of the service activities of border guard officers in professional training at the operational level of military education; the use of modelling methods in the educational process to develop the military leadership of border guard officers in their professional activities; systematic implementation of modern pedagogical technologies at the operational level of military education for the development of skills and abilities in operational and combat activities; preparation of research and

teaching staff of higher military educational institutions to train officers to perform the functions of their future professional activities in accordance with NATO standards);

there have been improved the diagnostic apparatus for determining the state of development of professional competence of border guard officers of the operational level of military education by using the following criteria (motivational, cognitive-informational, and operational), their corresponding indicators, and the characteristics of the levels (low, medium, and high) of development of the characteristic;

there has been specified the essence of the concept of «professional competence of a border guard officer with an operational level of military education» (integrative professional and personal formation that combines the ability of an officer to effectively perform professional functions and duties, the ability to use military-border professional knowledge, skills, abilities and experience, as well as important professional qualities that have a decisive impact on the results of operational and service and combat activities);

there have further been developed scientific ideas about the content and structure of professional competence of border guard officers at the operational level of military education as a unity of personal-motivational, content and practical components; the process of developing the professional competence of border guard officers of the operational level of military education through the developed model of this process.

The practical significance of the obtained results lies in the fact that situational tasks of a problematic nature have been introduced into the content of the programs of academic disciplines «Management of operational and service activities of the state border protection bodies», «Scientific basis of management» and «Public administration» which provide for in-depth mastery of skills and abilities of managerial activity professionally-oriented tasks have been developed on the managerial aspects of decision-making in the organization of daily activities at a section of the border of the state border guard agency, the application of elements of strategic management, project management, and time management; methodological

recommendations for scientific and pedagogical workers of a higher military educational institution regarding the development of professional competence of border guard officers at the operational level of military education have been worked out.

The results of the study can be used in the system of advanced training of officers of the State Border Guard Service of Ukraine and other law enforcement agencies and law enforcement structures of Ukraine, as well as, subject to the adaptation of the developed materials, for conducting classes in the system of professional training of officers of the security and defence sector.

Key words: professional training of cadets and officers, professional competence, development of professional competence, professional military education, educational activities, higher military educational institution, tactical and operational level of training, competence and system approaches, pedagogical conditions, methods and technologies of learning, methodological recommendations, State Border Guard Service of Ukraine, NATO standards, adaptive training management, officers of security and defence forces, Armed Forces of Ukraine.

List of author's publications:

publications that reflect the main findings of the thesis:

1. Moskalenko S., Biliavets S. (2021). *Rozvytok profesiinoi kompetentnosti ofitseriv-prykordonnykiv yak predmet naukovykh doslidzhen* [Development of professional competence of border guard officers as a subject of scientific research]. *Zbirnyk naukovykh prats Natsionalnoi akademii Derzhavnoi prykordonnoi sluzhby Ukrakhny. Serii: pedahohichni nauky* – [Collection of scientific works of the National Academy of the State Border Guard Service of Ukraine. Series: pedagogical sciences]. № 4(27). P. 134–147 [in Ukrainian]. Available at: <https://periodica.nadpsu.edu.ua/index.php/pedzbirnyk/article/view/915>

DOI: <https://doi.org/10.32453/pedzbirnyk.v27i4.915>

2. Moskalenko S. A. (2022). *Kryterii, pokaznyky ta rivni rozvynenosti profesiinoi kompetentnosti ofitseriv-prykordonnykiv operatyvnoho rivnia viiskovoi*

osvity [Criteria, indicators and levels of development of professional competence of border guard officers at the operational level of military education]. *Aktualni pytannia humanitarnykh nauk: mizhvuzivskyi zbirnyk naukovykh prats molodykh vchenykh Drohobyt'skoho derzhavnogo pedahohichnoho universytetu imeni Ivana Franka* – [Topical Issues of the Humanities: Interuniversity Collection of Scientific Papers by Young Scientists of Ivan Franko Drohobych State Pedagogical University]. № 52, vol. 2. P. 260–264 [in Ukrainian]. Available at: https://www.aphn-journal.in.ua/archive/52_2022/part_2/40.pdf

DOI: <https://doi.org/10.24919/2308-4863/52-2-40>

3. Moskalenko S. A. (2022). *Metodychni rekomendatsii naukovo-pedahohichnomu skladu VVNZ shchodo rozvytku profesiinoi kompetentnosti ofitseriv-trykordonnykiv operatyvnoho rivnia viiskovoi osvity* [Methodical recommendations for the scientific and pedagogical staff of higher military educational institutions on the development of professional competence of border guard officers of the operational level of military education]. *Naukovi innovatsii ta peredovi tekhnolohii» (Seriiia «Pedahohika»)* – [Scientific Innovations and Advanced Technologies (series: Pedagogy)]. № 7(9). P. 65–74 [in Ukrainian]. Available at: <http://perspectives.pp.ua/index.php/nauka/article/view/1945>

DOI: [https://doi.org/10.52058/2786-5274-2022-7\(9\)-65-74](https://doi.org/10.52058/2786-5274-2022-7(9)-65-74)

4. Moskalenko S. A. (2022). *Pedahohichni umovy rozvytku profesiinoi kompetentnosti ofitseriv-trykordonnykiv operatyvnoho rivnia viiskovoi osvity ta eksperymentalna perevirka yikh efektyvnosti* [Pedagogical conditions for the development of professional competence of border guard officers at the operational level of military education and experimental testing of their effectiveness]. *Acta Paedagogica Volynienses* – [Acta Paedagogica Volynienses]. № 3. P. 132–136 [in Ukrainian]. Available at: <http://journals.vnu.volyn.ua/index.php/pedagogy/article/view/714>

DOI: <https://doi.org/10.32782/apv/2022.3.19>

5. Moskalenko S. A. (2022). *Sutnist, zmist ta struktura profesiinoi kompetentnosti ofitseriv-trykordonnykiv na operatyvnomu rivni viiskovoi osvity*

[Essence, Content and Structure of Professional Competence of Border Guard Officers at the Operational Level of Military Education]. *Innovatsiina pedahohika – [Innovative pedagogics]*. Issue 47. P. 195–199 [in Ukrainian]. Available at: <http://www.innovpedagogy.od.ua/archives/2022/47/37.pdf>

DOI <https://doi.org/10.32843/2663-6085/2022/47.37>

6. Moskalenko S. A. (2022). *Rezultaty eksperymentalnoi perevirky efektyvnosti pedahohichnykh umov rozvytku profesiinoi kompetentnosti ofitseriv-prykordonnykiv operatyvnoho rivnia viiskovoi osvity* [The results of experimental testing the effectiveness of pedagogical conditions for the development of professional competence of border guard officers at the operational level of military education]. *Naukovi innovatsii ta peredovi tekhnolohii (Seriia «Pedahohika»)* – [Scientific Innovations and Advanced Technologies (Series: Pedagogy)]. № 12(14). P. 322–329 [in Ukrainian]. Available at: <http://perspectives.pp.ua/index.php/nauka/article/view/3070/3083>

DOI: [https://doi.org/10.52058/2786-5274-2022-12\(14\)-322-329](https://doi.org/10.52058/2786-5274-2022-12(14)-322-329)

publications that validate scientific findings of the thesis:

7. Moskalenko S. A. (2021). *Shchodo problemy rozvytku profesiinoi kompetentnosti ofitseriv-prykordonnykiv na operatyvno-taktychnomu rivni viiskovoi osvity* [On the Problem of Developing the Professional Competence of Border Guard Officers at the Operational and Tactical Level of Military Education]. *Osvitno-naukove zabezpechennia diialnosti skladovykh sektoru bezpeky ta oborony Ukrainy – [Educational and scientific support for the activities of the components of the security and defense sector of Ukraine]: abstracts of the II International scientific and practical conference (Khmelnyskyi, November 25, 2021)*. P. 644–645 [in Ukrainian]. Available at: <https://nadpsu.edu.ua/wp-content/uploads/2022/01/tezy-ii-mizhnarodna-naukovo-praktychna-konferencziya-osvitno-naukove.pdf>

8. Moskalenko S. A. (2021). *Rozvytok profesiinoi kompetentnosti ofitseriv-prykordonnykiv u dyskusiakh suchasnykh naukovykh doslidzhen* [Development of Professional Competence of Border Guard Officers in the Discussions of Modern Scientific Research]. *Current issues of science, prospects and challenges: collection*

of scientific papers «SCIENTIA» with Proceedings of the II International Scientific and Theoretical Conference (Sydney, December 17, 2021). Vol. 3. P. 18–20 [in Ukrainian]. Available at: <https://ojs.ukrlogos.in.ua/index.php/scientia/issue/view/17.12.2021/699>

9. Moskalenko S. A. (2022). *Sutnist ta zmist profesiinoi kompetetnosti ofitseriv-prykordonnykiv operatyvnoho rivnia viiskovoi osvity* [The essence and content of professional competence of border guard officers at the operational level of military education]. *Débats scientifiques et orientations prospectives du développement scientifique: collection de papiers scientifiques «ΛΟΓΟΣ» avec des matériaux de la III conférence scientifique et pratique internationale* [Scientific debates and prospective orientations of scientific development: collection of scientific papers ΛΟΓΟΣ]: proceedings from the III International scientific and practical conference (Paris, July 8, 2022). P. 282–283 [in Ukrainian]. Available at: <https://ojs.ukrlogos.in.ua/index.php/logos/issue/view/08.07.2022/762>

10. Moskalenko S. A. (2022). *Zmist pedahohichnykh umov rozvytku profesiinoi kompetetntnosti ofitseriv-prykordonnykiv operatyvnoho rivnia viiskovoi osvity* [The content of pedagogical conditions for the development of professional competence of border guard officers at the operational level of military education]. *Features of development of modern science in the pandemic's era: collection of science papers «SCIENTIA» with Proceedings of the II International Scientific and Theoretical Conference* (Berlin, July 15, 2022). Vol. 2. P. 37–38 [in Ukrainian]. Available at: https://rep.btsau.edu.ua/bitstream/BNAU/7793/1/Biotekhnolohiia_transformats.pdf

11. Moskalenko S. A. (2022). *Shchodo problemy diahnostyky rozvytku profesiinoi kompetetnosti ofitseriv-prykordonnykiv operatyvnoho rivnia viiskovoi osvity* [On the problem of diagnosing the development of professional competence of border guard officers at the operational level of military education]. *Zdobutky ta dosiahnennia prykladnykh ta fundamentalnykh nauk XXI stolittia – [Achievements and achievements of applied and fundamental sciences of the XXI century]: proceedings of the III International Scientific Conference* (Cherkasy, July 29, 2022).

P. 258–259 [in Ukrainian]. Available at: <https://ojs.ukrlogos.in.ua/index.php/mcnd/issue/view/29.07.2022/766>

12. Moskalenko S. A. (2023). *Profesiina kompetentnist ofitseriv-prykordonnykiv operatyvnoho rivnia viiskovoi osvity yak chynnyk efektyvnoi upravlinskoï diialnosti* [Professional competence of border guard officers of the operational level of military education as a factor of effective management activity]. *Sektor bezpeky i oborony Ukrainy na zakhysti natsionalnykh interesiv: aktualni problemy ta zavdannia v umovakh voiennoho stanu* [The security and defence sector of Ukraine in defence of national interests: current problems and tasks in the context of martial law]: abstracts of the International scientific and practical conference (Khmelnyskyi, November 24, 2022). P. 1377–1378 [in Ukrainian]. Available at: https://dspace.nadpsu.edu.ua/bitstream/123456789/1289/4/НАДПСУ_24_11_22.pdf

ЗМІСТ

ПЕРЕЛІК УМОВНИХ ПОЗНАЧЕНЬ	25
ВСТУП	26
РОЗДІЛ 1 ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ РОЗВИТКУ ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ОФІЦЕРІВ ДЕРЖАВНОЇ ПРИКОРДОННОЇ СЛУЖБИ УКРАЇНИ	36
1.1 Розвиток професійної компетентності офіцерів як предмет наукових досліджень	36
1.2 Сутність, зміст і структура професійної компетентності офіцерів-прикордонників на оперативному рівні військової освіти	49
Висновки до розділу	69
РОЗДІЛ 2 НАУКОВО-МЕТОДИЧНІ ЗАСАДИ РОЗВИТКУ ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ОФІЦЕРІВ- ПРИКОРДОННИКІВ	71
2.1 Методика виконання дослідження	71
2.2 Критерії, показники та рівні розвитку професійної компетентності офіцерів-прикордонників на оперативному рівні військової освіти	78
2.3 Результати діагностики стану розвитку професійної компетентності офіцерів-прикордонників на оперативному рівні військової освіти	92
2.4 Обґрунтування педагогічних умов розвитку професійної компетентності офіцерів-прикордонників на оперативному рівні військової освіти	106
Висновки до розділу	126
РОЗДІЛ 3 МЕТОДИКА ТА РЕЗУЛЬТАТИ ДОСЛІДНО-ЕКСПЕРИМЕНТАЛЬНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ	130
3.1 Зміст і методика впровадження педагогічних умов розвитку професійної компетентності офіцерів-прикордонників	130

3.2 Результати формувального етапу експерименту	154
3.3 Методичні рекомендації науково-педагогічним працівникам вищого військового навчального закладу щодо розвитку професійної компетентності офіцерів-прикордонників на оперативному рівні військової освіти	166
Висновки до розділу	176
ВИСНОВКИ	178
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	183
ДОДАТКИ	213
Додаток А Витяг з Наказу Міністерства внутрішніх справ України від 15.04.16 р. № 311 «Про затвердження Положення про відділ прикордонної служби Державної прикордонної служби України»	214
Додаток Б Витяг з освітньо-професійної програми «Безпека державного кордону»	221
Додаток В Анкета для з'ясування бачення офіцерами управління органами охорони державного кордону особливостей професійної діяльності та визначення напрямів покращення їх професійної підготовки	226
Додаток Д Анкета для виявлення розуміння офіцерами-прикордонниками значущості розвитку професійної компетентності	227
Додаток Е Особистісні якості, складники особистісно-мотиваційного компонента професійної компетентності офіцера-прикордонника на оперативному рівні військової освіти	228
Додаток Ж Метод «Незавершених речень» для визначення стану розвитку змістового компонента професійної компетентності офіцера-прикордонника на оперативному рівні військової освіти	229
Додаток И Тести щодо перевірки рівня управлінських знань офіцерів-прикордонників оперативного рівня військової освіти	232

Додаток К Завдання для визначення стану розвитку практичного компоненту професійної компетентності в офіцерів-прикордонників на оперативному рівні військової освіти	251
Додаток Л Список членів експертної групи	253
Додаток М Перелік педагогічних умов розвитку професійної компетентності офіцерів-прикордонників на оперативному рівні військової освіти для експертного оцінювання	254
Додаток Н Перелік складників професійної компетентності офіцера-прикордонника оперативного рівня військової освіти	255
Додаток П Витяг з навчального плану для реалізації освітньо-професійної програми «Безпека державного кордону» (магістри)	256
Додаток Р Приклади проблемних ситуацій для розвитку професійної компетентності оперативного рівня військової освіти	259
Додаток С Приклади проблемних питань для розвитку професійної компетентності офіцерів-прикордонників оперативного рівня військової освіти при вивченні навчальної дисципліни «Управління оперативно-службовою діяльністю»	260
Додаток Т Приклади дослідницьких завдань для розвитку професійної компетентності офіцерів-прикордонників оперативного рівня військової освіти при вивченні навчальної дисципліни «Управління оперативно-службовою діяльністю»	263
Додаток У Приклади ділових ігор у розвитку професійної компетентності офіцерів-прикордонників оперативного рівня військової освіти	264
Додаток Ф Метод комплексної оцінки персоналу (застосовується в арміях НАТО)	266
Додаток Х Акти реалізації	268
Додаток Ц Список публікацій здобувача	275
Додаток Ш Відомості про апробацію результатів дисертації	278

ПЕРЕЛІК УМОВНИХ ПОЗНАЧЕНЬ

ВВНЗ – вищий військовий навчальний заклад

ВПС – відділ прикордонної служби

ДПСУ – Державна прикордонна служба України

ЕГ – експериментальна група

ЄС – Європейський Союз

КГ – контрольна група

МВС – Міністерство внутрішніх справ

НАДПСУ – Національна академія Державної прикордонної служби імені Богдана Хмельницького

НАТО – Організація Північно-Атлантичного договору

ООДК – орган охорони державного кордону

ОРВО – оперативний рівень військової освіти

FRONTEX (European Border and Coast Guard Agency) – Європейська Агенція з прикордонної та берегової охорони

ВСТУП

Обґрунтування вибору теми дослідження. Актуальність теми зумовлена тим, що офіцерський склад Державної прикордонної служби України (далі – ДПСУ) нині виконує професійні завдання у складних умовах, на які впливають такі чинники, як тимчасова окупація частини території держави (Автономної Республіки Крим та півдня і сходу країни) російською федерацією, ведення бойових дій у північних, східних та південних прикордонних районах, загроза військового вторгнення та провокації на українсько-білоруському кордоні, постійні спроби переміщення через державний кордон України нелегальних мігрантів, контрабанди, зброї, техніки та боєприпасів тощо. Ці чинники посилюють потребу в якісній професійній підготовці офіцерських кадрів прикордонної служби, результатом якої є високий рівень професійної компетентності. Компонентами професійної компетентності є здатність до ефективної управлінської діяльності, знання законодавчої бази щодо регламентації діяльності ДПСУ, складного і динамічного характеру сучасної оперативно-службової і службово-бойової діяльності ДПСУ, розуміння військово-політичних і соціально-економічних умов основ воєнного стану, вміння і навички застосування інформаційних технологій, оновлених зразків озброєння й військової техніки тощо. Ці та інші чинники збільшують службове навантаження на офіцерів-прикордонників, оскільки розширюється обсяг функцій, що покладаються в умовах війни на ДПСУ.

Професійна компетентність офіцерів-прикордонників з оперативним рівнем військової освіти є результатом теоретико-практичної підготовки до виконання професійних завдань на керівних посадах в органах і підрозділах охорони державного кордону. Водночас це інтегративне професійне утворення поєднує здатність офіцера ефективно виконувати свої професійні функції й обов'язки, використовувати спеціальні прикордонні та військові фахові знання,

уміння, навички та досвід, а також задіювати важливі професійні якості, що мають визначальний вплив на результати оперативно-службової та службово-бойової діяльності.

Концептуальні керівні документи, в яких визначено перспективні напрями розвитку ДПСУ, передбачають створення сучасного за структурою та рівнем підготовки прикордонного правоохоронного відомства європейського зразку, що гарантує національну безпеку на державному кордоні. Ця перспектива актуалізує необхідність підготовки висококваліфікованих офіцерів-управлінців, здатних приймати обґрунтовані й ефективні управлінські рішення щодо захисту та охорони державного кордону.

Водночас у нормативно-правових документах, що регламентують професійну підготовку персоналу ДПСУ, зазначено, що офіцери-прикордонники зобов'язані вміти самостійно приймати нестандартне рішення, проводити аналітичну роботу, планувати та контролювати оперативно-службову діяльність, забезпечувати організацію прикордонної служби за різних умов, застосовуючи традиційні й інноваційні засоби захисту та охорони кордону.

Крім цього з початком військової агресії російської федерації проти України актуалізувалися знання, уміння і навички військового спрямування, що потрібні офіцерам під час ведення бойових дій, зокрема щодо посилення охорони важливих об'єктів, організованих і злагоджених дій займати оборону та протидіяти противнику в разі нападу чи диверсій, застосування військової зброї і техніки. Отже, офіцер-прикордонник повинен мати високий рівень розвитку професійної компетентності, що поєднує професійні знання, вміння і навички, систему цінностей, професійні якості та досвід не лише як представника правоохоронного органу спеціального призначення, але і як офіцера, що компетентний у діях тактичних і оперативних військових формувань.

Проблема формування та розвитку особистості майбутнього фахівця на основі компетентнісного підходу неодноразово була предметом вітчизняних і зарубіжних науковців (Н. Бібік, І. Зязюн, О. Овчарук, О. Пометун). У контексті дослідження особливий інтерес становлять дослідження О. Діденка, Д. Іщенка, В. Мірошніченко, О. Ставицького, В. Ягупова, у працях яких представлено теоретичні, методологічні та методичні засади професійної підготовки представників сил сектору безпеки і оборони. Важливими у контексті вирішення наукового завдання дослідження є наукові праці В. Костенка, О. Луцького, О. Миропольської, Р. Мішенюка, В. Собка, О. Торічного, у яких представлено різні аспекти вдосконалення змісту, форм і методів професійної підготовки офіцерів у вищих військових навчальних закладах, розвитку в них професійної компетентності.

Проте комплексних досліджень розвитку професійної компетентності офіцерів-прикордонників оперативного рівня військової освіти на основі компетентнісного, системного, діяльнісного та особистісно орієнтованого підходів на сьогодні немає: не обґрунтовано педагогічних умов розвитку такої професійно значущої для діяльності офіцера-прикордонника властивості, не конкретизовано критеріїв, показників та рівнів її розвитку на рівнях військової освіти, немає цілісного науково-методичного забезпечення розвитку професійної компетентності персоналу ДПСУ в умовах воєнного стану.

Визначають актуальність теми дослідження емпіричні результати аналізу професійної підготовки офіцерів-прикордонників на оперативному рівні військової освіти. Пілотне дослідження показало, що опитані офіцери мають недостатній рівень професійних знань, умінь і навичок, щоб правильно вирішити типові і нетипові управлінські завдання та проблеми прикордонної безпеки в органах (підрозділах) охорони державного кордону в умовах оперативно-службової і службово-бойової діяльності. Також виокремлено суперечності в процесі професійної підготовки офіцерів-прикордонників:

– між сучасними вимогами нормативно-правових документів та українського суспільства щодо якості професійної підготовки офіцерів-прикордонників, що зумовлені необхідністю охорони державного кордону умовах службово-бойової діяльності, та станом освітньо-методичної бази для забезпечення цих вимог;

– між можливостями і потенціалом вищих військових навчальних закладів (далі – ВВНЗ) щодо ефективного розвитку професійної компетентності офіцерів оперативного рівня військової освіти та неспроможністю ці можливості використати на практиці в умовах реформування системи військової освіти;

– необхідністю осучаснення змісту військової освіти, оновлення методики підготовки офіцерських кадрів у сучасних умовах, розвитку їхньої професійної компетентності та повільним оновленням змісту, форм і методів навчання дисциплін військово-спеціального спрямування;

– між педагогічним резервом навчальних дисциплін оперативного рівня підготовки і лідерських курсів щодо розвитку професійної компетентності офіцерів-прикордонників та невідповідністю засобів, форм та методів освітньої діяльності.

Отже, актуальність теми, її недостатня теоретична розробленість, необхідність подолання виокремлених суперечностей, зумовили вибір теми дослідження «Розвиток професійної компетентності офіцерів-прикордонників на оперативному рівні військової освіти».

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Дослідження проведено відповідно до тематичного плану науково-дослідницьких робіт Хмельницького національного університету у межах науково-дослідної роботи «Формування особистості як суб'єкта самотворення» (державний реєстраційний номер 0119U103663).

Тему дисертації затверджено вченою радою Хмельницького національного університету (протокол № 4 від 30 жовтня 2020 р.).

Мета дослідження – визначити, теоретично обґрунтувати й експериментально перевірити результативність педагогічних умов розвитку професійної компетентності офіцерів-прикордонників на оперативному рівні військової освіти.

Відповідно до мети визначено такі **завдання дослідження**:

1. На основі результатів аналізу науково-педагогічних джерел та нормативно-правових документів з питань військової освіти з'ясувати сутність, структуру й особливості змісту професійної компетентності офіцерів-прикордонників.

2. Уточнити критерії, визначити показники та охарактеризувати рівні розвитку професійної компетентності офіцерів-прикордонників на оперативному рівні військової освіти.

3. Визначити й обґрунтувати педагогічні умови розвитку професійної компетентності офіцерів-прикордонників на оперативному рівні військової освіти.

4. Експериментально перевірити результативність обґрунтованих педагогічних умов і на основі одержаних даних розробити методичні рекомендації науково-педагогічним працівникам вищого військового навчального закладу щодо розвитку професійної компетентності офіцерів-прикордонників на оперативному рівні військової освіти.

Об'єкт дослідження – професійна підготовка офіцерів-прикордонників на оперативному рівні військової освіти.

Предмет дослідження – педагогічні умови розвитку професійної компетентності офіцерів-прикордонників на оперативному рівні військової освіти.

Гіпотеза дослідження полягає у тому, що розвиток професійної компетентності офіцерів-прикордонників на оперативному рівні військової освіти у вищому військовому навчальному закладі буде результативним за таких умов:

- врахування вимог компетентнісного підходу й особливостей службової діяльності офіцерів-прикордонників у професійній підготовці на оперативному рівні військової освіти;

- використання методів моделювання в освітньому процесі з метою розвитку військового лідерства офіцерів-прикордонників у професійній діяльності;

- системне впровадження на оперативному рівні військової освіти сучасних педагогічних технологій для розвитку умінь і навичок оперативно-службової та службово-бойової діяльності;

- підготовка науково-педагогічних працівників вищого військового навчального закладу до навчання офіцерів щодо виконання ними функцій майбутньої професійної діяльності за стандартами НАТО.

Відповідно до визначених завдань використано комплекс **методів дослідження:**

теоретичних – ретроспективний і порівняльний аналіз, узагальнення і систематизація положень законодавчих та відомчих нормативних документів, наукової літератури, навчально-методичної документації та досвіду професійної підготовки офіцерських кадрів – для з'ясування стану розробленості проблеми дослідження у педагогічній теорії та практиці, для визначення змісту і структури поняття «професійна компетентність офіцера-прикордонника оперативного рівня військової освіти»; аналіз і синтез одержаних даних, узагальнення й корекція теоретичних положень та експериментальних даних – для обґрунтування педагогічних умов розвитку професійної компетентності офіцерів-прикордонників на оперативному рівні військової освіти та визначення критеріїв, показників і характеристики рівнів її розвитку; моделювання і класифікація педагогічних процесів та явищ – для побудови моделі розвитку професійної компетентності офіцерів-прикордонників оперативного рівня військової освіти;

емпіричних – анкетування, тестування, педагогічне спостереження, аналіз результатів навчальної діяльності офіцерів, метод експертних оцінок, письмове й усне опитування, бесіди-інтерв'ю – для діагностики стану розвитку професійної компетентності, визначення недоліків у освітньому процесі; педагогічний експеримент (констатувальний та формувальний етапи) – з метою перевірки гіпотези (доведення або спростування) і результативності педагогічних умов розвитку професійної компетентності офіцерів-прикордонників на оперативному рівні військової освіти;

математичної статистики – критерій Колмогорова-Смірнова – з метою визначення розбіжностей у розподілі двох емпіричних розподілів, порівняння вибірок, яким властиві альтернативні ознаки, а також оцінки ймовірності кореляції між ознаками; частотний аналіз – для відображення розподілів офіцерів-прикордонників за рівнями розвитку професійної компетентності; розрахунок середніх значень показників критеріїв розвитку професійної компетентності (середнього арифметичного) – для визначення загального рівня розвитку професійної компетентності.

Наукова новизна одержаних результатів полягає в тому, що:

уперше обґрунтовано педагогічні умови розвитку професійної компетентності офіцерів-прикордонників на оперативному рівні військової освіти (врахування вимог компетентнісного підходу й особливостей службової діяльності офіцерів-прикордонників у професійній підготовці на оперативному рівні військової освіти; використання методів моделювання в освітньому процесі з метою розвитку військового лідерства офіцерів-прикордонників у професійній діяльності; системне впровадження на оперативному рівні військової освіти сучасних педагогічних технологій для розвитку умінь і навичок оперативно-службової та службово-бойової діяльності; підготовка науково-педагогічних працівників вищого військового навчального закладу до навчання офіцерів щодо виконання ними функцій майбутньої професійної діяльності за стандартами НАТО);

удосконалено діагностичний апарат для з'ясування стану розвитку професійної компетентності офіцерів-прикордонників оперативного рівня військової освіти завдяки використанню критеріїв (мотиваційного, знаннево-інформаційного та діяльнісного), відповідних їм показників та характеристики рівнів (низький, середній та високий) розвитку зазначеної характеристики;

уточнено сутність поняття «професійна компетентність офіцера-прикордонника з оперативним рівнем військової освіти» (інтегративне професійно-особистісне утворення, що поєднує здатність офіцера використовувати військово-прикордонні фахові знання, уміння, навички та досвід, а також важливі професійні якості для ефективного виконання завдань оперативно-службової та службово-бойової діяльності);

подальшого розвитку набули наукові уявлення про зміст і структуру професійної компетентності офіцерів-прикордонників оперативного рівня військової освіти як єдності особистісно-мотиваційного, змістового та практичного компонентів; про розвиток професійної компетентності офіцерів-прикордонників оперативного рівня військової освіти завдяки розробленій моделі цього процесу.

Практичне значення одержаних результатів полягає в тому, що: введено до змісту програм навчальних дисциплін «Управління оперативно-службовою діяльністю органів охорони державного кордону», «Наукові основи управління» та «Державне управління» ситуативні завдання проблемного характеру, що передбачають поглиблене опанування вмінь і навичок управлінської діяльності; розроблено й апробовано комплекс вправ з метою розвитку офіцерів-прикордонників на оперативному рівні військової освіти лідерських якостей; розроблено та впроваджено професійно-орієнтовані завдання щодо управлінських аспектів прийняття рішень під час організації повсякденної діяльності на ділянці кордону органу охорони державного кордону, застосування елементів стратегічного управління, проєктного управління, тайм-менеджменту; підготовлено методичні рекомендації науково-

педагогічним працівникам вищого військового навчального закладу щодо розвитку професійної компетентності офіцерів-прикордонників на оперативному рівні військової освіти.

Одержані результати дослідження можуть бути використані у системі підвищення кваліфікації офіцерів управління ДПСУ й інших правоохоронних та збройних формувань України, а також за умов адаптації таких матеріалів для проведення занять у системі професійної підготовки офіцерів ДПСУ.

Основні результати дослідження впроваджено в освітній процес Національної академії Державної прикордонної служби України імені Богдана Хмельницького (акт реалізації від 03.06.2022 р. № 35/175), Льотної академії Національного авіаційного університету (акт реалізації від 13.06.2022 р. № 0108/746) і Військової академії (акт реалізації від 17.06.2022 р. № 2/5/137).

Особистий внесок здобувача. Усі подані в дисертації наукові результати отримано автором самостійно. У статті [105], написаній у співавторстві з С. Білявцем, дисертанту належить узагальнення концептуальних основ щодо застосування компетентнісного підходу в сучасній вищій військовій освіті.

Апробація результатів дисертації. Основні теоретичні положення та результати презентованого дослідження доповідались та обговорювались на міжнародних наукових, науково-практичних і науково-теоретичних конференціях: «Освітньо-наукове забезпечення діяльності складових сектору безпеки та оборони України» (м. Хмельницький, 2021 р.); «Current issues of science, prospects and challenges» (м. Сідней, 2021 р.); «Débats scientifiques et orientations prospectives du développement scientifique» (м. Париж, 2022 р.); «Features of development of modern science in the pandemic's era» (м. Берлін, 2022 р.); «Здобутки та досягнення прикладних та фундаментальних наук ХХІ століття» (м. Черкаси, 2022 р.); «Сектор безпеки і оборони України на захисті національних інтересів: актуальні проблеми та завдання в умовах воєнного стану» (м. Хмельницький, 2022 р.).

Публікації. Основні результати дослідження за темою дисертації опубліковано у 12 наукових працях, із них 6 наукових статей (1 – у співавторстві) – у фахових виданнях України у галузі педагогіки (усі видання входять до міжнародних наукометричних баз даних), 6 публікацій – у матеріалах наукових конференцій.

Структура та обсяг дисертації. Дисертація складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел, який налічує 259 найменувань, та 20 додатків на 66 сторінках. Загальний обсяг дисертації становить 279 сторінок. Обсяг основного тексту складає 157 сторінок і містить 3 рисунки на 3 сторінках та 16 таблиць на 14 сторінках.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ РОЗВИТКУ ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ОФІЦЕРІВ ДЕРЖАВНОЇ ПРИКОРДОННОЇ СЛУЖБИ УКРАЇНИ

1.1 Розвиток професійної компетентності офіцерів як предмет наукових досліджень

У сучасній науковій літературі сформувались основні підходи щодо професійної підготовки майбутніх фахівців, які класифікуються за різними критеріями. Відповідно до сучасних наукових досягнень можна вести мову про психологічний, антропологічний, філософський, педагогічний, міждисциплінарний підходи у дослідженні проблем професійної підготовки майбутніх фахівців. З урахуванням специфіки об'єктів впливу йдеться про культурологічний, особистісний, діяльнісний, а з позицій організації аналізу – структурний, комплексний, системний тощо [57].

Унікальність компетентнісного підходу полягає в тому, що у його положеннях поєднано базис системного та міждисциплінарного підходів. Основними характеристиками компетентнісного підходу є практична, прагматична та гуманістична спрямованість.

В українській системі вищої освіти від 2017 року у змісті Закону України «Про вищу освіту» подано визначення компетентності у площині здатностей особи (Р. 1, ст. 1, п. 13): здатність особистості до соціалізації, навчання, до професійної діяльності, що виникає як результат динамічного поєднання знань, навичок, умінь, мисленнєвих способів, життєвих поглядів, системи цінностей, якостей та характеристик особистості [134].

Актуалізація компетентнісного підходу в Європі розпочалась з 2006 року з проведення Симпозіуму Ради Європи під назвою «Ключові компетенції»

[221]. За результатами цього симпозіуму у зміст компетентнісного підходу вкладено практичну спрямованість освітньої діяльності. За прагматичною спрямованістю компетентнісний підхід не протиставлений традиційному навчанню, оскільки в ньому акцентовано увагу на досвіді, вміннях практичного використання знань [222–226]. Проте подібність цих підходів помітна у комплексі принципів формулювання освітніх цілей, проектування змісту навчання, організації освітньої діяльності та оцінки результатів освіти [210; 219; 221].

Генезис компетентнісного навчання припав на 60-ті роки ХХ ст. У США вперше заговорили про такий підхід як відповідь на необхідність удосконалення професійної підготовки майбутніх фахівців. Американські соціальні інституції проаналізували поточну ситуацію на ринку праці та вимоги до працівників, що дало змогу визначити зміст понять «фахівець», «професіонал», у якому представлена не лише низка особистісних якостей [229; 230]. Це є свідченням того, що особа повинна вміти функціонувати у команді, приймати важливі рішення та брати на себе відповідальність, бути ініціативною та генерувати інноваційні ідеї [234; 236].

Відомі західні дослідники Дж. Вінтетон [259], І. Стевік [259], Р. Уайт [258] визначили, що ринок праці конкурентоспроможність фахівця сприймає як високий рівень компетентності за основною спеціальністю та розвиненості мобільності різних знань. Учені з'ясували, що окрім знань та вмінь у фахівців необхідно сформувати почуття самостійності, комунікабельності, відповідальності, креативності щодо вирішення проблем, а також навичок політико-правових та соціально-економічних відносин. Ці науковці розробили модель «компетентного фахівця», що містить комплекс особистісних характеристик (самостійність, дисциплінованість, самоосвітня діяльність, комунікативність). Згідно із положеннями цієї теорії, компетентний фахівець повинен володіти знаннями та вміннями, а також ключовою здатністю – швидкою адаптацією у професійному середовищі.

Категорію компетентності першочергово застосовували у галузі лінгвістики, оскільки вона була поширена у технологіях швидкого вивчення мови. У 70-х роках представники європейської системи освіти звернули увагу на теорію і практику управління та спілкування, додаючи в обіг поняття «компетентності» [257]. У подальшому, у 90-х роках ХХ ст., дефініція «компетентності» стала предметом дослідження психології праці. У зв'язку із цим освітню діяльність в ці році почали організовувати, ураховуючи запити щодо формування компетенцій як результату такої діяльності. Це вплинуло на те, щоб у закладах вищої освіти звернули увагу на визначення професійної соціалізації особистості [238].

Учені Б. Оскарссон [231], Дж. Равен [250], А. Субетто [249], Р. Уайт [258], С. Уїдетт [250], В. Хутмахер [231] надали поняттю «компетентність» статусу найбільш вживаного. Це означає, що поняття стало популярним у наукових колах і набуло нових суттєвих ознак. Основними ознаками компетентності стали поглиблені знання, адекватність виконання завдань, здатність виконувати діяльність. Учені актуалізували проблему вмінь використовувати знання для вирішення професійних завдань своєї діяльності. Завдяки такій компетентності особа має можливість знайти своє місце у соціальних спільнотах.

Американський учений Дж. Равен є автором відомих наукових робіт про що компетентність особистості в сучасному соціумі [250]. Науковець визначив це явище як багатокomпонентний об'єкт, що об'єднує взаємозалежні частини, що належать до різних сфер: когнітивної, практичної, емоційної тощо. Усі компоненти є взаємозамінними. Заслуговує на увагу визначення цим автором поняття «компетентності». Він називає її специфічною здатністю успішного виконання дій у конкретній сфері: це вузькопредметні знання, специфічні навички, мисленнєві операції та процедури тощо. Важливий чинник компетентності за Дж. Равеном – це внутрішньо мотивовані якості (лідерські, управлінські, ініціативність), що відображають ціннісну систему [251].

Варті уваги дослідження В. Хутмахера [231], який у своїй доповіді ще наприкінці 90-х років ХХ ст. ототожнював компетенцію із умінням особистості, її здатністю, певним рівнем майстерності. Увага дослідника була зосереджена на проблемі набуття компетенції, що є основою навчання та ефективної майбутньої професійної діяльності. Примітною особливістю поняття «компетентність» була його наближеність до ознак поняття «знаю яким чином», ніж до поняття «знаю дещо».

Загалом сучасна європейська спільнота визначає компетентність як здатність особистості діяти висококваліфіковано. Водночас компетентність містить сукупність знань, умінь та ставлень, що уможливають дії особистості у професійному середовищі. Особлива увага у європейській освітній системі була зосереджена на формуванні декількох ключових компетенцій, заснованих на змісті загальної освіти, зокрема когнітивних, інформаційних, спеціальних, комунікативних та соціальних [201].

Сучасна Україна розвивається у контексті західної цивілізаційної моделі. Свідченням цьому є впровадження компетентнісного підходу в систему української освіти: початкової, середньої та вищої.

Одними з перших проблему компетентнісного підходу в Україні почав досліджувати І. Бех, даючи тлумачення компетентності як феномену досвідченості, а також вивчаючи структуру такої компетентності [6].

Дослідниця О. Биковська вивчала питання впровадження компетентнісного підходу в позашкільній освіті та вихованні [8]. Авторка проаналізувала сутність засади ключових компетентностей, а саме: соціальної, пізнавальної, творчої та практичної. Вона представила також два шляхи впровадження компетентнісного підходу в освіту – через освітній зміст та методику позашкільного навчання. Увага вченої зосереджена на одному з напрямів позашкільної освіти – науково-технічному. Дослідниця охарактеризувала структуру такого напрямку навчання, застосовуючи компетентнісний підхід.

Варті уваги роботи Н. Вінника, котрий проаналізував специфіку компетентнісного підходу під час професійної підготовки у професійно-технічних закладах освіти [25]. Дослідник охарактеризував етапи професійного становлення майбутнього фахівця на основі компетентнісного підходу. У наукових працях вчений представив концепції розвиваючої фахової підготовки.

М. Головань одним з першим розглянув компетентнісний підхід у навчанні таких дисциплін, як інформатика та комп'ютерна техніка у закладі вищої освіти [32]. Дослідник визначив компетенції, що необхідні для вивчення цих дисциплін. На особливу увагу заслуговують напрацювання науковця щодо окреслення основних шляхів впровадження компетентнісного підходу для вивчення інформатики та комп'ютерної техніки.

У дослідженнях І. Єфіменка проаналізовано проблему впровадження компетентнісного підходу в професійній підготовці майбутніх вчителів музичного виховання [51]. Учений запропонував пріоритетні напрями вирішення проблеми підготовки майбутніх вчителів музики, представив різноманітні підходи до трактування змісту професійної підготовки майбутніх вчителів музичного виховання, а також методологічної бази власне поняття «компетентнісний підхід».

Науковець І. Олійник висвітлив проблему впровадження компетентнісного підходу в українську освіту, конкретизував ідеї підходу та довів її актуальність [115]. У працях К. Хударковського вперше проаналізовано компетентнісний підхід в освітньому управлінському середовищі [196]. Дослідник окреслив перспективи та потенціал використання компетентнісного підходу в галузі управління якістю освіти, визначив принципи управління якістю освіти.

Отже, науковці розглядають окремі аспекти реалізації компетентнісного підходу на різних рівнях освіти та у підготовці майбутніх фахівців в умовах вищої школи [82; 171; 173].

Необхідно також згадати таких дослідників компетентнісного підходу, як Н. Бібік [9], Н. Брюханова [15], О. Овчарук [65], О. Пометун [129] та ін. Зокрема О. Овчарук у 2004 р. написала колективну монографію за підтримки Програми розвитку Організації Об'єднаних Націй у межах освітнього проекту «Освітня політика та освіта «рівний-рівному» [65].

У дослідженні О. Пометун розкрито зміст поняття «компетентнісний підхід» через позначення спрямованості освітньої діяльності на формування або розвиток базових і предметних компетентностей особи. Авторка здійснила порівняльний аналіз методологічних підходів і моделей трансформації освітнього процесу, насамперед зорієнтованого на зміст та навчальний процес. О. Пометун вказує на спрямованість компетентнісного підходу на результати, на сукупність компетентностей (знання, навички та уміння, цінності тощо), важливих для діяльності та життя [129]. Компетентність особистості, на її думку, є спеціально організованим набором знань, навичок та відносин, які вона опановує в освітньому процесі [129].

У науковому дослідженні Н. Ничкало наголошує на тому, що у діяльності педагога слід чітко виокремлювати категорії «компетенції» і «компетентності», бо компетенція є нормою або вимогою до освітньої підготовки майбутніх фахівців, а компетентність – це сформована особистісна якість та досвід діяльності у конкретній галузі [114].

Учена Н. Бібік пропонує розглядати поняття «компетенції» як суспільно визнаний та закріплений результат освіти. Вона дотримується тієї думки, що компетенції є вимогами до опанування людиною суми знань, досвіду, певних якостей тощо. Своєю чергою, компетентністю можна вважати особистісне утворення, а не соціальну норму професійної підготовки. Загалом Н. Бібік зазначає, що компетентність – це результат набуття компетенції [9].

Отже, узагальнення міркувань дослідників уможливило висновок, що у змісті компетентності обов'язковими елементами є знання, навички та вміння, ціннісні орієнтації, що виявляються через призму досвіду особистості та її

здатності задіювати всі ці компоненти під час майбутньої професійної діяльності.

Щодо суттєвих ознак понять «компетенція» та «компетентність», доцільним вважаємо подати узагальнення результатів аналізу праць науковців, які вивчали ці поняття. Згідно із загальноприйнятим підходом, компетенція – це знання, вміння та навички, набуті під час навчання, а компетентність – це здатність до діяльності завдяки набутим знанням та сформованим умінням та навичкам. Учені також акцентують увагу на діяльнісній складовій, оскільки компетентність є не набором знань та вмінь, а здатністю щодо їх застосування у конкретних ситуаціях, узагальненою здатністю вирішувати життєві та професійні завдання.

Результати аналізу педагогічної літератури [20; 34; 57; 112; 174; 206] дають змогу стверджувати, що у науці сформувалась ще одна група досліджень проблеми компетентності – розгляд з позицій кваліфікації особистості, професіоналізму, психології діяльності та акмеології.

У педагогіці 60-х років професійну компетентність як дефініцію не використовували, хоча таке явище досліджували у психології діяльності. Кваліфікацію тлумачили як рівень і різновид підготовленості особи до професії, наявність в неї знань та вмінь, необхідних для виконання робіт; рівень спроможності, готовності до певного виду діяльності [206].

На думку Ю. Грищук, компетентність та професійну кваліфікацію не можна вважати тотожними поняттями [34]. Дефініція «компетентність» має дещо ширший обсяг поняття, оскільки, крім професійних знань та умінь, розглядає якості особистості (партнерство, ініціативність, здатність до дій у команді, комунікативність тощо).

Ще одне бачення цієї проблеми представлено у наукових працях І. Зязюна, який визначає кваліфікацію та компетентність своєрідними соціально-трудовими характеристиками, що задані межами та рівнем функціонування у професійному середовищі [57]. Такі категорії, на думку

дослідника, чітко окреслені нормативною базою та підконтрольні соціальній спільноті під час різних атестаційних процедур. Кваліфікація зумовлена різновидом освіти та вимогами документів, що дозволяють працювати за фахом, вона також є базисом для присвоєння тарифного розряду. Кваліфікаційна характеристика особи пов'язана із рівнем її освіти та формує так звані кваліфікаційні запити, зокрема технологічну готовність людини до виконання функцій, але документ не є гарантією майбутньої якісної професійної діяльності особи.

Варто звернути увагу на особливий зв'язок між поняттями «професіоналізм» та «професійна компетентність». У сучасному обігу такі поняття застосовують з метою оцінки рівня готовності особистості, її професійних якостей. Сама дефініція має декілька варіантів визначення:

- обізнаність у професії;
- майстерність у певному рівні вияву;
- рівень володіння основами професії;
- сформована у практичній діяльності здатність до компетентного виконання професійних функцій [207].

Дослідниця В. Синякова обґрунтовує професіоналізм особистості за двома напрямками: як комплекс характеристик особистості, пріоритетних для ефективної діяльності («нормативний професіоналізм»); внутрішня властивість особи, що поєднує набір психологічних якостей («реальний професіоналізм») [174].

Зрілість особистості із поняттям «компетентність» І. Вдовенко пов'язує, пояснюючи її здатністю до набуття стану, що уможливить виконання професійних функцій та досягнення певних результатів [20]. Науковець зазначає, що компетентність є психічним станом, який дає змогу діяти відповідально та самостійно; як здатність особистості виконувати професійні функції, що виявляються у професійних результатах.

Дослідник С. Нечіпор визначав професіоналізм як досягнення вершин у професійній діяльності, як поступове прямування особи до майстерності та різновидів діяльності, що виокремлюються не за принципами «догори-донизу», а за предметним середовищем – усі зусилля, що будуть корисними для соціуму [112]. На думку дослідника, професіоналізм осіб, які функціонують у системі «людина-людина», можна визначити не лише за базовими знаннями та навичками, а й за цінностями, мотивами, потребами та інтересами.

У подібному контексті розкриває зміст професійної компетентності І. Зязюн [57]. Він характеризує компетентність у площині здатності до вирішення професійних завдань певного типу, для яких потрібні знання, уміння, навички та досвід. Компетентність виявляється у практичній професійній діяльності та відображає готовність особи до професійного виконання професійних функцій відповідно до прийнятих у соціальній спільноті вимог і стандартів. Зважаючи на таку характеристику компетентності, вона має історичну визначеність та оцінюється у практичній площині.

Дослідниця О. Дудіна зазначає, що професіоналізм – це якісна характеристика суб'єктів діяльності, особи з певної професійної галузі, яка вмє застосовувати інноваційні методи для вирішення професійних завдань, продуктивні методи її здійснення [46]. Вчена трактує професійну компетентність як авторитетність та поінформованість людини, як її властивість, що уможливорює вирішення професійних завдань.

Науковці Л. Сохань та І. Єрмаков визначають професійну компетентність як засіб виміру професіоналізму та пріоритетний чинник, від якого залежить ефективність діяльності [54]. Зазначені науковці тлумачать поняття «життєва компетентність» як комплекс знань, умінь, навичок та досвіду, життєтворчих здатностей, що потребують свідомого та відповідального ставлення до соціальної ролі в суспільстві. Подібний підхід представлено у роботі П. Перепелиці, котрий розглядає професійну компетентність як один з елементів професіоналізму [120].

Отже, науковці використовують різні підходи і методології до тлумачення сутності дефініції «професійна компетентність».

Поняття «професійна компетентність» є предметом уваги на лише вчених педагогічного напрямку досліджень. Варті уваги наукові доробки вчених-психологів. До прикладу, О. Губарева визначає професійну компетентність як систему, що сформована на основі таких компонентів, як навченість, професійна освіта, професійні якості та професіоналізм [36]. З огляду на це професійна компетентність структурно містить соціально-правову компетентність, спеціальну компетентність, персональну компетентність, аутокомпетентність та екстремальну компетентність. З урахуванням змісту професійних обов'язків особистості очевидно, що деякі компетентності з цієї структури будуть провідними, а решта – другорядними. Саме тому професійну компетентність О. Губарева пов'язує з професіоналізмом, а формування компетентності – з процесом професіоналізації [36].

Як зазначає Х. Шапаренко, професіоналізмом можна вважати інтегральною психологічною особистісною характеристикою, що демонструє ступінь засвоєння основ професії й означає, що людина здатна вирішувати професійні завдання [198]. Дослідниця вважає, що професіоналізм містить декілька різновидів професійної компетентності. Відмінності між компетентністю та професіоналізмом полягають у домінуванні когнітивної складової, тобто наявності в суб'єктів професійних знань, та у значущості рефлексивно-статусного компонента, що дає змогу діяти авторитетно.

Отже, у психологічних та педагогічних дослідженнях професійна компетентність трактують як комбінацію психічних характеристик, психічного стану, що забезпечує самостійні й відповідальні дії, володіння уміннями щодо виконання трудових функцій. Узагальнення поглядів учених дозволяє стверджувати, що професійна компетентність має акмеологічний вектор розвитку, а сама вона є особистісно-професійною властивістю суб'єктів, є необхідною умовою досягнення професіоналізму [86].

Також з урахуванням теоретичного аналізу психологічної і педагогічної літератури можна зробити висновок щодо безпосереднього зв'язку професійної компетентності із професіоналізмом. Дискусії про зміст дефініцій «професійної компетентності» та «професіоналізму» досі є відкритими, оскільки деякі дослідники їх ототожнюють, а деякі розмежовують.

У контексті теми дослідження на особливу увагу заслуговують дослідження сутності й особливостей розвитку професійної компетентності представників правоохоронних органів, зокрема праці, присвячені питанням підготовки офіцерів прикордонної служби, учених О. Діденка [44], В. Мірошніченко [160], В. Райка [159], О. Сафіна [166]. Наукові роботи Л. Балагур [3], С. Білявця [12], Л. Боровик [13], В. Веретільника [21], Ю. Дем'янюка [39], О. Євсюкова [49], В. Костенка [67], О. Луцького [78], Р. Мішенюка [91], О. Торічного [187], В. Ягупова [203] – це прикладні дослідження щодо різних аспектів професійної підготовки офіцерів-прикордонників та формування і розвитку в них професійної компетентності.

До прикладу, у роботі С. Білявця розглянуто зміст та специфіку професійної культури військовослужбовців-прикордонників [12]. Цю культуру науковець розглядає як комплексну професійно значущу властивість, що охоплює знання, уміння та навички військовослужбовців, а також цінності соціального змісту, позитивні професійно-особистісні якості, необхідні для досконалого вирішення завдань прикордонного відомства.

Дослідниця Л. Боровик вважає, що компетентність майбутніх офіцерів-прикордонників є інтегральною професійно-особистісною характеристикою, що має вияв у професійній діяльності та базується на духовних, загальнокультурних і соціальних принципах [14]. Професійна компетентність майбутніх офіцерів-прикордонників, на думку авторки, передбачає розвиненість знань, умінь та навичок професійного характеру, належного рівня розвиненості свідомості та здатності адекватного використання усіх перерахованих елементів у професійній діяльності.

В інших дослідників розглянуто складові професійної компетентності офіцерів-прикордонників магістратури та майбутніх офіцерів-прикордонників. Так, наприклад, дослідник Р. Мішенюк вивчав педагогічні умови розвитку професійної компетентності офіцерів-прикордонників управління органів охорони державного кордону (далі – ООДК) [91].

Особливо слід звернути увагу на наукові пошуки Ю. Дем'янюка [39], В. Веретільника [21] та О. Луцького [78]. У роботі О. Луцького визначено сутність, зміст та структуру управлінської компетентності офіцера прикордонної служби як інтегрованого утворення, в якому поєднано теоретичну та практичну підготовленість до ефективного виконання різних управлінських функцій [78].

Учений Ю. Дем'янюк спроектував модель військової компетентності майбутніх офіцерів-прикордонників в процесі їх професійної підготовки, представивши і педагогічні умови, і методичні прийоми, і технології формування такої компетентності [39].

Окрім цього, цінними для дослідження є урахування досвіду професійної підготовки представників правоохоронних органів у країнах Європейського Союзу (далі – ЄС). Прикладом може бути відповідна Уніфікована програма базового рівня підготовки фахівців з охорони кордону, розроблена Європейською Агенцією з прикордонної та берегової охорони (далі – FRONTEX). Відповідно до основних рекомендацій Шенгенського кодексу щодо кордонів Європи та правил їх перетину, цю програму застосовують у системах підготовки прикордонників в країнах ЄС. У цій програмі подано різні модулі підготовки – для сухопутного та морського кордонів, що становить особливу актуальність у період війни росії проти України [191].

Особлива цінність програми підготовки прикордонників, що її запропонувала FRONTEX, полягає у наданні методології оцінки та методів професійної підготовки прикордонників, які варто взяти до уваги організаторам освітнього процесу у ВВНЗ та в навчальних центрах ДПСУ [186].

Для вирішення наукового завдання дослідження важливе значення також мають публікації С. Білявця, О. Діденка, В. Клачка [45], Ю. Дем'янюка [39], а також О. Боровика, І. Левадного, О. Фігури [74] та інших [17], де розглянуто питання реформування системи військової освіти.

У 2022 році створено міжвідомчу групу для роботи над концепцією трансформації військової освіти в Україні. Ця концепція передбачає створення єдиної системи підготовки фахівців військового управління оперативного рівня. Зміст цього документа передбачає, що військовослужбовці ДПСУ, Збройних Сил України, Міністерства внутрішніх справ (далі – МВС) та інших сил сектору безпеки і оборони мають навчитися взаємодіяти, як єдиний механізм, бути взаємосумісними для вирішення службово-бойових завдань [62].

Отже, узагальнення результатів аналізу наукової літератури різного спрямування (філософського, педагогічного, психологічного, військового) уможливило висновок, що проблема розвитку професійної компетентності фахівців різних спеціальностей є предметом дослідження значної кількості науковців. Умовно праці дослідників можна поділити на декілька груп відповідно до основних ознак і сутності їхніх публікацій. Науковці приділяють увагу вивченню суті й специфіки компетентнісного підходу, визначенню особливостей професійної компетентності у тісному взаємозв'язку із поняттями професіоналізму, кваліфікації та акмеологічного базису. Також предметом уваги вчених є аналіз професійної компетентності за змістом і структурою з урахуванням вимог прикордонної служби.

Однак, незважаючи на наявність спеціалізованих досліджень, питання розвитку професійної компетентності офіцерів-прикордонників на оперативному рівні вищої військової освіти нині практично не розкрито. З огляду на це проблема розвитку професійної компетентності офіцерів-прикордонників на оперативному рівні військової освіти є актуальною та потребує дослідження.

1.2 Сутність, зміст і структура професійної компетентності офіцерів-прикордонників на оперативному рівні військової освіти

Для вирішення наукового завдання щодо розвитку в офіцерів-прикордонників оперативного рівня військової освіти (далі – ОРВО) професійної компетентності особливого значення набуває визначення суттєвих характеристик зазначеного процесу, специфіки професійної діяльності офіцерів-прикордонників та особливостей їх професійної підготовки. Вирішення проблеми досягнення якісно високого рівня підготовки офіцерів-прикордонників ОРВО є можливим за умови однозначного і конкретного розуміння того, чого навчати таких офіцерів, як розвивати та формувати, що вдосконалювати. Очевидним є те, що навчання має бути професійно спрямованим, сприяти розвитку необхідних знань, умінь, навичок та особистісно-професійних якостей. Зважаючи на це, у запропонованому дослідженні розглядаємо розвиток професійної компетентності офіцерів-прикордонників ОРВО у тісному взаємозв'язку з їх професійною діяльністю. Особливу увагу в дослідженні присвячено змістовим характеристикам професійної діяльності прикордонників на базі професійних вимог до офіцера-прикордонника.

Слід наголосити, що професійна діяльність офіцерів-прикордонників регламентується низкою законодавчих та відомчих актів. Перш за все варто звернутись до змісту Закону України «Про Державну прикордонну службу», в якому визначено пріоритетні завдання відомства: забезпечення недоторканості державних кордонів та охорони суверенного права української держави у виключній (морській) економічній зоні [133]. Щодо основних функцій ДПСУ, то зазначено таке: охорона кордону України на суші, озерах, морі, річках, щоб не допустити незаконних змін у проходженні лінії кордону, забезпечити режим державного кордону та прикордонного режиму.

Прикордонне відомство України у своїй діяльності дотримується вимог Конституції України, Законів України «Про державний кордон» [136], «Про Державну прикордонну службу» [137], «Про національну безпеку» [142; 147], «Про прикордонний контроль» [145], «Про оперативно-розшукову діяльність» [143].

Специфіка професійної діяльності офіцерів-прикордонників є надзвичайно багатогранною та поліфункціональною, тому окрім цих законів, вони керуються актами Президента України, постановами Кабінету Міністрів України, Адміністративним кодексом, Кримінальним кодексом, міжнародними договорами, укладеними на державному та відомчому рівнях, наказами Адміністрації ДПСУ, регіональних управлінь та начальників ООДК.

Вартий уваги такий нормативно-правовий документ, як розпорядження Кабінету Міністрів України «Про схвалення стратегії інтегрованого управління кордонами на період до 2025 року», затвердженої у 2019 р. [149]. Відповідно до цієї Стратегії на ДПСУ важливим є створення ефективної інтегрованої системи управління кордонами, впровадження результативних управлінських інструментів, підвищення рівня охорони кордону на суходолі, морі та повітрі. Для виконання цих завдань трансформовано організаційно-штатну структуру прикордонної служби: функціонують відділи прикордонної служби (далі – ВПС), на які покладено функції щодо оперативної, технічної та фізичної охорони кордону, а також прикордонний контроль і пропуск через кордон згідно зі встановленим порядком, дотримання прикордонного режиму.

Згідно із ключовими нормативно-правовими документами, основний підрозділ органу охорони державного кордону – це відділ прикордонної служби. Міністерством внутрішніх справ видано наказ № 311 від 15.04.2016 р. «Про затвердження Положення про відділ прикордонної служби Державної прикордонної служби України», в якому чітко визначено функції та завдання підрозділу [141]. Відділ прикордонної служби призначений для охорони ділянки державного кордону, забезпечення прикордонного контролю, пропуску

осіб, вантажів, транспортних засобів, здійснення оперативно-службової та службово-бойової діяльності, запобігати адміністративним і кримінальним правопорушенням.

Цим підрозділом можуть управляти офіцери, які обійматимуть посади начальника відділу, заступників начальника відділу, керівників підрозділів щодо оцінки ризиків і планування, загального документального діловодства тощо. До складу управління ВПС можна також включати начальників відділення інспекторів, силової підтримки, дільничних інспекторів прикордонної служби, кінологічної служби, центру управління службою тощо.

Саме для забезпечення управління ВПС, що є органом охорони державного кордону, у Національній академії Державної прикордонної служби України імені Богдана Хмельницького (далі – НАДПСУ) здійснюють підготовку офіцерів-прикордонників оперативного рівня військової освіти за освітньо-професійними програмами «Безпека державного кордону», «Правоохоронна діяльність» [118].

Реформи у вищій військовій освіті України започатковано у 2021 р. відповідно до Закону України «Про внесення змін до деяких законів України щодо військової освіти та науки» [135]. За цим законом внесено зміни у рівні вищої військової освіти: на зміну оперативному, оперативно-тактичному та оперативно-стратегічному рівням запропоновано тактичний, оперативний та стратегічний рівні освіти. Зазначені зміни зумовлено об'єктивними обставинами, зокрема:

- нагальною потребою у реформуванні української вищої військової освіти, особливо ліквідацією радянської системи підготовки офіцерських кадрів;

- очевидними військовими загрозами з боку росії;

- перетворенням сектору безпеки та оборони України на сектор за зразком НАТО [108] – військово-політичного блоку, що забезпечує безпеку Євро-Атлантичної спільноти [150].

Можна констатувати, що є чимало наукових праць, присвячених проблемі реформування української вищої військової освіти. На особливу увагу заслуговують дослідження О. Васильєва [16], С. Полторака [127], Ю. Приходька [133], В. Рахманова [162], В. Стасюка [182], О. Цевельова [197]. Ключовий лейтмотив у наукових працях зазначених дослідників – це формулювання пропозицій та рекомендацій щодо перетворення вищої військової освіти на потужний фундамент реформ сектору безпеки та оборони України загалом.

Новий зміст вищої військової освіти в Україні подано не лише змінами у назвах рівнів підготовки майбутніх офіцерів, але й змістом цієї підготовки [163]. До прикладу, здобувачі другого магістерського рівня освіти (магістри-офіцери) мають змогу отримати формальну та неформальну освіту, а надалі з метою обіймання посад оперативного рівня мають пройти відповідні курси, що є основою професійної військової освіти: для офіцерів-прикордонників оперативного рівня вищої військової освіти – Л3 «Курси офіцерів об'єднаних штабів оперативного рівня» (посада – начальник прикордонного загону) [2].

Мета підготовки офіцерів-прикордонників за оперативним рівнем військової освіти полягає у підготовці висококваліфікованих офіцерів оперативного рівня, які є компетентними у військовому-прикордонному управлінні відділом прикордонної служби прикордонного загону (можуть обіймати посаду начальника ВПС I категорії), обіймати посади заступника начальника ВПС I категорії прикордонного загону (ООДК), начальника штабу прикордонного загону (ООДК), начальника відділу прикордонного загону (ООДК), першого заступника начальника штабу прикордонного загону (ООДК), заступника начальника прикордонного загону (ООДК), першого заступника начальника прикордонного загону (ООДК), начальника прикордонного загону (ООДК) і здатні нести особисту та професійну відповідальність за свої рішення та дії.

Отже, законодавчі й організаційні основи функціонування прикордонної служби свідчать про те, що професійна діяльність у підрозділах та органах державного кордону є соціально значущою і регламентується конкретними нормативно-правовими актами. Офіцер-прикордонник несе відповідальність за дотримання положень юридичних документів (постанов, наказів, законів, розпоряджень), а також власних управлінських дій і виконання функціональних обов'язків.

Для виокремлення специфічних характеристик діяльності офіцера-прикордонника оперативного рівня, тобто керівника ООДК, необхідно чітко визначити його завдання, обов'язки та функції. З цією метою проаналізовано та узагальнено вимоги наказів МВС України, зокрема «Про затвердження Положення про відділ прикордонної служби Державної прикордонної служби України» (2016 р.) [141] та «Про затвердження Положення про орган охорони державного кордону Державної прикордонної служби України» (2018 р.) [138; 139]. У цих документах чітко визначено обсяг повноважень керівника ООДК та підрозділу прикордонної служби (додаток А).

Важливою з огляду на необхідність визначення змісту оперативного рівня вищої військової освіти офіцерів-прикордонників є інформація, що міститься в освітньо-професійній програмі «Безпека державного кордону» за спеціальністю 252 «Безпека державного кордону» (додаток Б). У цій програмі визначено перелік і зміст компетентностей, які повинен опанувати офіцер-прикордонник оперативного рівня військової освіти. Водночас у 2020 році було спроектовано стандарт вищої освіти для спеціальності 252 «Безпека державного кордону», яку ми використали для розвитку професійної компетентності офіцерів-прикордонників ОРВО [125; 140].

Узагальнені результати аналізу цих документів (стандартів вищої освіти, освітньо-професійної програми, наказів МВС) уможливили конкретизацію пріоритетних функцій, що висуваються до офіцера-прикордонника

оперативного рівня управління. Насамперед, йдеться про *організаційно-управлінські функції* щодо:

- охорони українського кордону з метою недопущення змін у лінії його проходження, дотримання прикордонного режиму, режиму державного кордону;

- прикордонного контролю та пропуску через кордон осіб, вантажів, транспортних засобів, виявлення та припинення ситуацій нелегального їх переміщення; протидії незаконній міграції;

- координації взаємодії прикордонного відомства із військовими та правоохоронними формуваннями;

- розвідувальної й оперативно-розшукової діяльності;

- реалізації навчально-виховної діяльності;

- адміністративної та інформаційно-аналітичної діяльності;

- реалізації діяльності ООДК.

Ці функції враховано як першооснову для формування професійного стандарту вищої освіти за спеціальністю 252 «Безпека державного кордону», а також освітньо-професійної програми «Безпека державного кордону».

Щодо знань, то офіцер-прикордонник оперативного рівня вищої військової освіти *має знати*:

- як вирішувати складні спеціалізовані завдання та проблеми безпеки на ділянці державного кордону;

- зміст основних логічних законів та форм мислення, логічних операцій (порівняння, аналіз, синтез, класифікація тощо);

- основи тайм-менеджменту;

- як здобувати нові знання;

- основи управлінської діяльності;

- основи рідної та іноземної мови;

- основи інформаційних та комунікаційних технологій;

- основи проєктної діяльності;

- систему інтегрованого управління кордонами;
- способи підтримки бойової та мобілізаційної готовності підпорядкованого особового складу тощо;
- загальну тактику дій у наступі та оборони;
- тактику прикордонної служби;
- основи організації оперативно-службової та службово-бойової діяльності.

Офіцер-прикордонник оперативного рівня вищої військової освіти також повинен уміти:

- забезпечувати організацію надійної охорони державного кордону;
- управляти оперативно-службовою та службово-бойовою діяльністю;
- здійснювати управління ООДК;
- управляти ООДК з метою припинення збройного конфлікту та провокативних дій на ділянці кордону;
- проводити соціально-гуманітарну роботу в ООДК;
- забезпечувати підготовку персоналу ООДК;
- проводити кадрове планування, адаптацію персоналу, професійну орієнтацію;
- створювати безпечне середовище для персоналу ООДК.

Для визначення змісту професійної компетентності враховано вимоги Професійного стандарту офіцера оперативно-тактичного (у сучасних умовах – оперативного) рівня Державної прикордонної служби України [155], який нині є чинним. У цьому документі подано нормативний зміст підготовки здобувачів вищої військової оперативно-тактичної освіти, сформульований в термінах компетентностей та результатів навчання. Зокрема, йдеться про те, що офіцер оперативного рівня ДПСУ повинен бути здатним планувати та управляти часом, приймати обґрунтовані рішення, діяти соціально відповідально та свідомо, спілкуватися державною мовою усно і письмово, використовувати інформаційні та комунікаційні технології, оцінювати обстановку на ділянці

відповідальності, організувати оперативно-службову діяльність органу охорони державного кордону, ефективно виконувати функції управління органами охорони державного кордону, формувати та застосовувати сучасні системи підтримки прийняття рішень, розробляти оперативно-службові і бойові документи, організувати підготовку персоналу органу охорони державного кордону до виконання завдань за призначенням у різних умовах обстановки, здійснювати планування застосування підрозділів механізованої (танкової) бригади в різних видах бою та умовах обстановки, підтримувати бойову та мобілізаційну готовність підпорядкованих підрозділів, вживати заходів щодо відновлення боєздатності (спроможності до виконання завдань) [92].

Ці знання та вміння, перш за все, стосуються організаційної й управлінської сфери діяльності офіцера-прикордонника оперативного рівня вищої військової освіти. Отже, можна стверджувати, що діяльність такого офіцера є переважно управлінською, а офіцери-управлінці виконують провідну роль у загальній ієрархічній системі оперативно-службової діяльності в ООДК.

Процес управління органом охорони державного кордону є цілеспрямованою діяльністю офіцерів-прикордонників з метою створення та забезпечення умов для виконання професійних завдань підрозділу [116]. Управління повинно бути таким, щоб забезпечувати успішне використання потенціалу підрозділу прикордонної служби та виконання персоналом завдань у чітко визначені терміни за умов мирного чи воєнного стану у державі. Наприклад, на начальників відділів прикордонної служби покладено організацію підготовки змін прикордонного наряду до несення служби та дій у разі змін обстановки; здійснення планування служби змін прикордонних нарядів; конкретизацію завдань щодо охорони кордону та пропуску осіб, вантажів та транспортних засобів тощо. Спектр представлених завдань – управлінський.

Дослідник С. Мельник зазначав, що військовим управлінням слід вважати цілеспрямовану діяльність командира щодо впливу на військовослужбовця, колектив та його соціальні й психологічні процеси [84].

Загалом можна стверджувати, що управління органами охорони державного кордону організовується на підставі рішень начальника. Зважаючи на це, управління офіцерів-прикордонників оперативного рівня підготовки базується на їх вмінні приймати рішення з метою вирішення професійних завдань. Характерною особливістю такої діяльності є необхідність приймати рішення самостійно, зазвичай у нетипових, нестандартних ситуаціях. З огляду на це ще одним завданням оперативного рівня вищої військової освіти є формування в офіцерів-прикордонників умінь діяти в нестандартних ситуаціях, за умов недостатнього обсягу інформації, дефіциту часу.

Перелік типових завдань проаналізовано у наказі МВС України «Про затвердження Інструкції про службу прикордонних нарядів Державної прикордонної служби України» [139], затвердженого у 2015 році. Це насамперед:

- взаємодія з формуваннями сектору безпеки та оборони України щодо відбиття вторгнення або нападу на Україну збройними силами іншої держави чи групи держав;
- ліквідація провокацій на кордоні;
- запобігання в'їзду на територію України осіб, яким заборонено за законодавством;
- запобігання кримінальним та адміністративним правопорушенням, що згідно законодавчої бази України віднесено до компетенцій прикордонного відомства;
- організація інформаційно-аналітичної, розвідувальної та оперативно-розшукової діяльності, контррозвідувальної діяльності з метою захисту державного кордону тощо.

Результати узагальнення аналізу ситуацій екстремального характеру, що мають місце під час охорони та захисту державного кордону, а також змісту професійної діяльності та стандарту вищої освіти і освітньо-професійної програма «Безпека державного кордону» засвідчують, що офіцери-прикордонники оперативного рівня підготовки повинні вміти виважено та в умовах обмеженого часу приймати рішення, самостійно організовувати і контролювати діяльність очолюваного ООДК.

Важливим компонентом діяльності офіцера-прикордонника на посаді керівника ВПС, командира прикордонного загону або начальника (офіцера) штабу є робота з персоналом. Офіцер зобов'язаний:

- підтримувати дисципліну та забезпечувати організованість у підпорядкованих підрозділах;
- організовувати підготовку персоналу органу охорони кордону;
- підтримувати обґрунтовану мотивацію;
- забезпечувати господарську діяльність підрозділу;
- здійснювати освітній вплив як на окрему особистість, так і колективу загалом [137–139; 141].

У діяльності офіцера-прикордонника на особливу увагу заслуговує взаємодія з персоналом, тобто актуалізується питання сформованості вмінь щодо роботи з персоналом. Відчутними перешкодами, що мають вплив на таку роботу в прикордонній службі, є регламентація взаємовідносин у колективах прикордонників відомчими документами та низкою позавідомчих документів. Відносини між учасниками прикордонного колективу засновані на правовій регуляції цих взаємовідносин. Водночас складна ієрархічність взаємовідносин у прикордонній службі призвела до створення високого рівня організації взаємовідносин як по горизонталі, так і по вертикалі, за якого найбільш ефективний вплив має лише керівник-начальник підрозділу. З огляду на це важливим завданням оперативного рівня вищої військової освіти є формування лідерських якостей офіцера-прикордонника.

Отже, узагальнення вимог, що висуваються до офіцерів з оперативним рівнем військової освіти, а також особливостей професійної діяльності офіцерів-прикордонників, які здійснюють управління ООДК, дають змогу визначити сутність, зміст та структуру поняття «професійної компетентності офіцерів-прикордонників оперативного рівня вищої військової освіти».

Щодо змісту професійної компетентності офіцерів-прикордонників ОРВО, то він зумовлений метою, завданнями та специфікою їх професійної діяльності. Зважаючи на це, можна стверджувати, що підготовка офіцерів-прикордонників оперативного рівня вимагає врахування такої специфіки та вдосконалення на цій основі відповідної професійної підготовки. Можна стверджувати, що професійна діяльність офіцерів-прикордонників ОРВО є цілісною системою видів діяльності, які є взаємозалежними. Кожна діяльність є особливою, до прикладу, наявна інтелектуальна складова діяльності, вагома частка управлінської діяльності, а також морально-психологічна.

Визначення змісту, сутності і структури професійної компетентності офіцерів-прикордонників ОРВО є надзвичайно важливим завданням. Це пояснюється складністю цього питання, незважаючи на те, що у змісті Закону України «Про вищу освіту» подано визначення компетентності у «площині» здатностей: «компетентність – здатність особи успішно соціалізуватися, навчатися, провадити професійну діяльність, яка виникає на основі динамічної комбінації знань, умінь, навичок, способів мислення, поглядів, цінностей, інших особистих якостей» [134].

Зазначимо, що у працях дослідників немає однозначного ставлення щодо визначення сутності і змісту професійної компетентності. Дослідниця В. Свистун трактує професійну компетентність як підготовленість особистості [167]. Професійною компетентністю, на її думку, є теоретична, практична та психологічна підготовленість особи до професійної діяльності, що можна визначити як творчу здатність та всебічну (особистісну, професійну та психологічну) готовність до неї та досягнення високих результатів. Учена

наголошує, що професійна компетентність не повинна бути обмеженою сумою знань, умінь і навичок, що недостатньо мати теоретичну та практичну підготовку, а важливо бути насамперед творчою людиною та ефективно використовувати у професійному середовищі знання та вміння.

Учений О. Євсюков присвятив свої дослідження формуванню професійної компетентності майбутніх офіцерів [49]. Автор визначив компетентності як навченість, здатність до перенесення у професійну та будь-яку іншу сферу, знань, навичок та умінь. Свою позицію дослідник аргументує швидкістю, якістю та кількістю змін зразків воєнного озброєння, для використання якого необхідно підготувати фахівця. Уточненням визначення професійної компетентності є акцентування на такій його ознаці, як інтегративна властивість, чинник результативності професійної діяльності, орієнтація на неперервну самоосвіту та самовдосконалення.

У працях І. Єрмакова професійна компетентність структурно подана професійними знаннями, вміннями та навичками, а також професійною позицією, спеціальною предметною компетентністю, соціально-психологічною, методичною та конфліктологічною компетентностями [54].

Професійну компетентність як цілісну систему знань, умінь та навичок подано у роботах Т. Шаргун [199]. Водночас до комплексу перерахованих компонентів дослідниця додала психологічні якості, акмеологічні інваріанти, професійні позиції. У своїх поясненнях учена зазначає, що для справжнього фахівця важливими є здатності щодо творчого використання інформації, вміння самостійного пошуку і застосування її в нестандартній обстановці.

Дослідник В. Георгієв, аналізуючи професійну компетентність майбутніх офіцерів під час вивчення повітрянодесантної підготовки, тлумачить її як готовність до виконання професійних завдань, засновану на знаннях, вміннях та навичках, що спрямовані на ефективну професійну діяльність [28].

Щодо сутності професійної компетентності українських митників, то О. Миропольська визначала її як інтегративну характеристику, пов'язану з

лідерством, творчістю у професійній діяльності, професіоналізмом, працездатністю тощо [87].

У дослідженні О. Луцького управлінську компетентність керівника ДПСУ (фактично йдеться про професійну компетентність) визначено як сукупність управлінських знань, навичок та умінь, особистісних якостей, вияв загальної та професійної культури, здатність до успішної професійної діяльності [78].

Отже, результати узагальнення висновків педагогічних і психологічних наукових джерел свідчать, що поняття «професійна компетентність» учені трактують як певну характеристику – інтегративну або індивідуальну, з ознаками, що притаманні конкретній професії. Деякі дослідники акцентують увагу на ролі знань, необхідних для професійної діяльності, професіоналізмі та професійно-особистісних якостях, професійному досвіді та здатності до його використання. Загалом можна констатувати, що у професійній компетентності відображено ключові характеристики соціального статусу особистості фахівця, а також такі структурні елементи, як знання, уміння та навички [61]. З урахуванням результатів аналізу слід виокремити важливі компоненти професійної компетентності:

- високий рівень фахової підготовки;
- здатність до виконання професійної діяльності;
- професійні знання, уміння, навички, досвід.

Окреслюючи поняття професійної компетентності офіцерів-прикордонників ОРВО, слід урахувувати, що досліджується процес розвитку такої компетентності, а це означає, що офіцери-прикордонники вже пройшли професійну підготовку на тактичному рівні військової освіти. З цього випливає, що під час освітнього процесу навчання та підготовка офіцерів на оперативному рівні військової освіти буде спрямована не лише на розвиток отриманої професійної компетентності, а на виведення її на дещо вищий рівень – оперативний. Отже, розвиток професійної компетентності офіцерів-

прикордонників оперативного рівня військової освіти – це цілеспрямований, керований процес з метою набуття оптимального рівня розвиненості професійної кваліфікації.

У визначенні поняття професійна компетентність офіцерів-прикордонників ОРВО враховано зміст понять «компетентність» (підрозділ 1.1), «професія» – як певний вид трудової діяльності особистості та специфіки професійної діяльності офіцерів-прикордонників оперативного рівня підготовки. З огляду на це **професійна компетентність офіцерів-прикордонників оперативного рівня вищої військової освіти – це інтегративне професійно-особистісне утворення, що поєднує здатність офіцера використовувати військово-прикордонні фахові знання, уміння, навички та досвід, а також важливі професійні якості для ефективного виконання завдань оперативно-службової та службово-бойової діяльності.** Очевидно, що розвиток професійної компетентності офіцерів-прикордонників ОРВО є індикатором функціонування системи вищої військової освіти у вищому військовому навчальному закладі ДПСУ.

Структурно професійну компетентність офіцерів-прикордонників ОРВО можна представити як сукупність взаємопов'язаних компонентів, виокремлених на основі сутності поняття «професійна компетентність», а також з урахуванням проаналізованих наукових праць та специфіки професійної діяльності. Основними компонентами професійної компетентності офіцерів-прикордонників ОРВО є **особистісно-мотиваційний, змістовий та практичний компоненти.**

Виокремлення *особистісно-мотиваційного компонента* професійної компетентності офіцерів-прикордонників ОРВО зумовлене потребою у врахуванні професійно-особистісної спрямованості офіцерів-прикордонників, системи цінностей, мотивів, якими керуються офіцери-прикордонники у професійній діяльності. Цей компонент професійної компетентності офіцерів-прикордонників ОРВО подано особистісними характеристиками, що мають

вплив на ефективність та якість професійної діяльності. Освітньо-професійна програма «Безпека державного кордону» для другого (магістерського) рівня вищої освіти у переліку компетентностей називає ті, що передбачають такі здатності (див. додаток Б):

- здатність до абстрактного мислення, аналізу та синтезу (K01);
- здатність діяти соціально відповідально та свідомо (K05, КП03);
- здатність підтримувати бойову та мобілізаційну готовність підпорядкованих підрозділів, військової частини, вживати заходів щодо відновлення боєздатності (спроможності до виконання завдань) (K20, КП 15) тощо.

Важливим елементом особистісно-мотиваційного компонента професійної компетентності офіцерів-прикордонників ОРВО є моральні якості. Йдеться про такі особистісні та професійні якості, як дотримання прав та свобод особи, яка перетинає державний кордон; повага до гідності людини; визнання людських цінностей та рівності всіх перед законом; повага до культури та традицій різних націй та етносів, а також відповідальність, рішучість та ініціативність. Пріоритетними особистісними якостями у складі професійної компетентності офіцерів-прикордонників ОРВО вважаємо відданість справі захисту кордонів держави, відповідальність за виконання професійних завдань.

У працях О. Бінковського увага була зосереджена на таких якостях військовослужбовців-прикордонників, як відданість професійним обов'язкам, сумлінність та старанність [72]. Учений наголошував на тому, що офіцера-прикордонника як професіонала характеризують такі якості, як професійна совість, гідність та професійна честь.

Щодо професійних якостей, то на думку Б. Олексієнка, який є одним із засновників ВВНЗ для підготовки офіцерів-прикордонників, офіцер як керівник (начальник) прикордонного підрозділу буде успішним, якщо в нього розвинені

ділові якості, організаторські здібності, а особливо – ініціативність, наполегливість, впливовість тощо [76].

Професійно-особистісна спрямованість полягає у переконаності офіцерів-прикордонників у справедливості своєї професійної діяльності та її потребності у соціальній системі. Йдеться про спрямованість офіцерів-прикордонників, їхні ідеали, потреби та інтереси, погляди, переконання і життєві позиції.

Зважаючи на ті події, що мають місце в Україні (боротьба з агресією росії), на особливу увагу заслуговує проблема ідейної спрямованості, що полягає у визнанні цілей та завдань прикордонного відомства, прагненні ефективно вирішувати завдання з охорони та захисту державного кордону. Своєю чергою професійна спрямованість зорієнтовує офіцера-прикордонника на управління органами охорони кордону.

У дослідженні Н. Макогончук виокремлено особистісну властивість – громадянськість як усвідомлення потреби та приналежності до громадянського суспільства [81]. Це означає, що для належного виконання офіцерами-прикордонниками професійної діяльності важливе значення має громадянська спрямованість, яка визначає ставлення до Батьківщини: це патріотизм, готовність захищати свою землю, переживання за її долю, шанобливе ставлення до співвітчизників, законів та системи влади.

До особистісно-мотиваційного компонента слід також зарахувати організаторські здібності, вміння згуртовувати людей, спрямувати колектив на вирішення професійних завдань, уміння мотивувати інших людей [58]. Ефективна організація, на думку дослідників, полягає у здатності розподілити завдання, проконтролювати їх виконання, обирати необхідні засоби психологічного впливу (тон, спосіб взаємин, такт тощо), активізувати підлеглих на основі власного прикладу.

Ще одна важлива здатність, що представлена в освітньо-професійній програмі та співвіднесена до особистісно-мотиваційного компонента професійної компетентності офіцерів-прикордонників ОРВО, – це здатність до

абстрактного мислення. Для офіцера-прикордонника оперативного рівня підготовки це вкрай важлива характеристика. Йдеться не про примітивну форму мислення – рефлексію, а про важливі форми мислення, що уможливають формулювання офіцерами своїх власних міркувань (думка – це поверхнево і початково, а міркування – це цілісно і суто авторське). Здатність до мислення, самостійність такого мислення є ознаками високого рівня розвитку особистості офіцера-прикордонника.

Отже, особистісно-мотиваційний компонент професійної компетентності офіцерів-прикордонників ОРВО є важливою її складовою, оскільки презентований мисленням, вольовими почуттями та позитивними професійно-особистісними якостями.

Ще одним компонентом професійної компетентності офіцерів-прикордонників ОРВО буде *змістовий компонент*, що охоплює професійні знання – об'єктивно необхідні відомості з охорони та захисту державного кордону. Пояснити це можна тим, що професійна діяльність офіцерів-прикордонників є складною, соціально відповідальною діяльністю, а отже, вимагає фундаментальної системної теоретичної підготовки. Серед професійних знань офіцерів-прикордонників оперативного рівня вищої військової освіти необхідно виокремити такі групи знань:

- юридичні знання;
- знання тактики прикордонної служби та загальновійськової тактики (військова справа, техніка, озброєння);
- управлінські знання (ініціювання діяльності, планування та організація, контроль, завершення, управлінські інструменти);
- психолого-педагогічні знання (морально-психологічне та соціально-гуманітарне забезпечення, корпоративна культура, злагодження підрозділу та формування колективу тощо).

Усі ці знання подано в освітній та вибірковій компоненті у навчальному плані, проте у сучасному суспільстві жодна наука не обмежується лише своїм

предметом вивчення. Зважаючи на це, усі науки знаходяться нині у стані синергії, тобто всі знання між собою взаємопов'язані. З цього випливає, що освітня діяльність офіцерів-прикордонників оперативного рівня вищої військової освіти не є вузькопрофільною. Офіцерам-прикордонникам не достатньо знати лише основи ведення бойових дій, а необхідно вміти підтримувати високий рівень бойової готовності усього прикордонного колективу. Важливим аспектом сучасних професій є здатність до моделювання та проєктування, оскільки лише за умови розроблення проєктів або моделей власної діяльності офіцер-прикордонник має змогу уникнути помилок та розвинути раціональне мислення.

Отже, законодавче забезпечення професійної діяльності прикордонного відомства, міжнародно-правова регламентація статусу державного кордону, знання концепції національної безпеки, знання управління на рівні колективу, підрозділу, прикордонного загону, особливостей соціально-гуманітарної роботи на кордоні – це не вичерпний перелік основних знань змістового компонента професійної компетентності офіцерів-прикордонників ОРВО. Сукупність таких знань уможливорює захист інтересів України на її кордонах, розроблення стратегії управління, належну організацію діяльності підлеглих. Загалом освітня діяльність дасть змогу офіцеру-прикордоннику отримати ґрунтовні знання, знання широкого наукового спектру.

Ще один компонент професійної компетентності офіцерів-прикордонників ОРВО – *практичний*. Згідно із системним підходом після мотивів та знань необхідно приділити увагу навичкам та умінням. Знання без формування умінь і навичок не мають цінності. У випадку офіцера-прикордонника оперативного рівня підготовки йдеться про сформованість спеціальних професійних умінь. Професійними уміннями є ті дії, які особистість застосовує для виконання професійних функцій та обов'язків, а професійними навичками є здатність до виконання професійних дій і конкретних функцій [54].

Проаналізовані на початку підрозділу 1.2 особливості професійної діяльності офіцерів-прикордонників оперативного рівня підготовки дають можливість зробити висновок про ті вміння та навички, які повинні бути пріоритетними для офіцерів-прикордонників. Особливо важливими серед них є:

- управлінські вміння щодо організації охорони кордону на основі конкретної обстановки;
- уміння організувати оперативно-службову діяльність;
- уміння вживати заходів щодо організації посилення охорони кордону;
- уміння підтримувати безперервну готовність відділів прикордонної служби щодо ефективного управління силами та засобами персоналом сформованих завдань.

На окрему увагу заслуговують організаторсько-планувальні вміння і навички щодо забезпечення координації і взаємодії прикордонних підрозділів, розподілу часу, аналізу й оцінки результатів у діяльності в охороні державного кордону. До них належать уміння приймати рішення, адекватно впливати на вчинки та поведінку підлеглих, бути лідером, переконувати людей тощо.

Комунікативні вміння практичного компонента мають високий статус важливості, що продиктовано специфікою професійної діяльності офіцерів-прикордонників, які здійснюють активну комунікативну взаємодію. Офіцери-прикордонники є учасниками системи виду «людина – людина», тобто комунікація здійснюється безперервно та на декількох рівнях: макро- (рівень органів державної влади, місцевої влади, представників сектору безпеки та оборони), мезо- (рівень представників національних, релігійних та інших спільнот) і мікро- (рівень прикордонного колективу та колег-військовослужбовців) [189].

Отже, в офіцерів-прикордонників відбувається активна комунікація, а це означає, що відбувається активний обмін інформацією. З цього випливає необхідність формування умінь та навичок щодо аналізу й опрацювання інформації, передачі цієї інформації та її розподілу. Комунікативні вміння для

офіцера-прикордонника оперативного рівня підготовки є одним з інструментів належного виконання управлінських функцій.

Важливим елементом практичного компонента професійної компетентності офіцерів-прикордонників ОРВО є дослідно-пізнавальні вміння. Йдеться про ті вміння, що дають змогу правильно інтерпретувати зміст інформації, але найважливіше, здійснювати пошук необхідної інформації.

У сучасному суспільстві є чимало інформаційних джерел, а отже є потреба у визначенні достовірної інформації та її подальшого використання.

На важливості таких умінь наголошував М. Литвин у своїх наукових працях [76]. Дослідник зазначав, що професійна діяльність офіцерів-прикордонників – це динамічна та комплексна сфера. Для уникнення помилок в управлінській діяльності офіцерів-прикордонників необхідний високий рівень розвитку інформаційно-аналітичних умінь.

Учений Є. Орлов, автор навчального посібника, присвяченого науковим основам управління в прикордонній службі, акцентував увагу на тому, що інформація в органах охорони кордону трансформується у прогнози, пропозиції, які можна використати для прийняття управлінського рішення [117]. Результатом цих процедур є розроблення директив, вказівок, наказів та розпоряджень, які направляють у відповідні інстанції.

Війна з росією, провокації на кордоні показали, що професійна діяльність офіцерів-прикордонників – це складна інформаційно-аналітична робота. Офіцер-прикордонник повинен уміти визначати й аналізувати військово-політичні події на окремій ділянці кордону та в країні загалом. Офіцери-прикордонники своїми діями повинні запобігати провокаціям та конфліктам на кордоні, відстоювати державні інтереси.

Окрім цих умінь, варто згадати здатність офіцерів-прикордонників до аналізу власної професійної діяльності. Таке вміння є фундаментом для забезпечення саморозвитку та самовдосконалення. Адекватна самооцінка офіцером-прикордонником є запорукою його професіоналізму, а також

запобігає таким явищам, як емоційне перенавантаження, міжособистісні та особистісні конфлікти, зниження самооцінки, поведінкові зриви.

Отже, результати аналізу педагогічних досліджень дають змогу стверджувати, що професійна компетентність офіцерів-прикордонників ОРВО – це інтегративне професійно-особистісне утворення, яке поєднує здатність офіцера ефективно виконувати свої професійні функції й обов'язки, здатність використовувати військово-прикордонні фахові знання, уміння, навички та досвід, а також важливі професійні якості, що мають визначальний вплив на результати оперативно-службової та службово-бойової діяльності.

Результати аналізу професійної діяльності офіцерів-прикордонників оперативного рівня підготовки уможливили визначення структури та змісту їхньої професійної компетентності, а також допомогли окреслити основи організації освітньої діяльності щодо її розвитку, що будуть охарактеризовані у наступних підрозділах роботи.

Висновки до розділу

1. Дослідження проблеми професійної компетентності мають досить тривалу історію. Результати аналізу психологічних та педагогічних джерел свідчать про те, що поняття «професійна компетентність» дослідники розглядають у контексті таких категорій, як «професіоналізм», «професійна діяльність», «професійне середовище». Вона є професійно-особистісною властивістю, що поєднує здатності, знання та навички, ціннісні орієнтації, способи виконання дій, необхідні для вирішення професійних завдань. Уперше поняття професійної компетентності використано у положеннях управління, філософії та політології. Науковці виокремили суттєві ознаки процесу соціалізації і розкрили місце особистості у соціальній системі, роль у державних інституціях. Представники психолого-педагогічного напрямку

вивчають професійну компетентність у взаємозв'язку з культурно-освітніми та цивілізаційними тенденціями сучасності. Педагоги визначають компетентність як важливу характеристику особистості й пов'язують професійну компетентність з виконанням професійної діяльності та знаннями з специфічних наукових галузей, уміннями аналітично і раціонально їх застосовувати у відповідних ситуаціях професійної діяльності.

Дослідники проаналізували різні аспекти формування професійної компетентності, у тому числі в офіцерів-прикордонників. Невирішеними нині залишаються питання розвитку професійної компетентності офіцерів-прикордонників ОРВО, урахування в їхній професійній підготовці сучасних викликів прикордонній безпеці.

2. Професійна компетентність офіцерів-прикордонників оперативного рівня вищої військової освіти – це інтегративне професійно-особистісне утворення, що поєднує здатність офіцера використовувати військово-прикордонні фахові знання, уміння, навички та досвід, а також важливі професійні якості для ефективного виконання завдань оперативно-службової та службово-бойової діяльності.

Структурними елементами професійної компетентності офіцерів-прикордонників оперативного рівня вищої військової освіти є особистісно-мотиваційний, змістовий і практичний компоненти. Зміст професійної компетентності офіцерів-прикордонників оперативного рівня вищої військової освіти зумовлено цілями, завданнями і характером їхньої професійної діяльності. Високий рівень розвитку професійної компетентності є важливою передумовою ефективної діяльності офіцера-прикордонника щодо захисту державного кордону.

Основні наукові результати розділу опубліковано в працях [101–103; 105; 106].

РОЗДІЛ 2

НАУКОВО-МЕТОДИЧНІ ЗАСАДИ РОЗВИТКУ ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ОФІЦЕРІВ-ПРИКОРДОННИКІВ

2.1 Методика виконання дослідження

Результати аналізу й узагальнення теоретичних положень щодо сутності професійної компетентності офіцерів-прикордонників ОРВО й можливості її розвитку в умовах освітнього процесу у ВВНЗ прикордонного відомства на оперативному рівні військової освіти визначають необхідність проведення експериментальної роботи. З цією метою ми конкретизуємо послідовність дій теоретичного та дослідно-експериментального характеру, що становлять програму експериментальної діяльності. Важливого значення при цьому набули роботи українських учених В. Шейко [200], Н. Кушнарєнко [200], В. Ягупова [204] та ін. Дотримуючись логіки наукового дослідження, ми сформулювали мету та гіпотезу експериментальної роботи, визначили комплекс методик діагностики, сформували науковий та методичний супровід експерименту [86]. У подальшому проведено педагогічний експеримент, здійснено спостереження та контроль щодо його перебігу, а також проаналізовано його результати.

Метою запропонованого дослідження є визначення, теоретичне обґрунтування й експериментальна перевірка результативності педагогічних умов розвитку професійної компетентності офіцерів-прикордонників на оперативному рівні військової освіти. Уточнення (декомпіляція) мети дослідження дала змогу визначити завдання, зокрема:

– на основі результатів аналізу науково-педагогічних джерел та нормативно-правових документів з питань військової освіти з'ясувати сутність, структуру й особливості змісту професійної компетентності офіцерів-прикордонників;

– уточнити критерії, визначити показники та охарактеризувати рівні розвитку професійної компетентності офіцерів-прикордонників на оперативному рівні військової освіти;

визначити й обґрунтувати педагогічні умови розвитку професійної компетентності офіцерів-прикордонників на оперативному рівні військової освіти;

експериментально перевірити результативність обґрунтованих педагогічних умов і на основі одержаних даних розробити методичні рекомендації науково-педагогічним працівникам вищого військового навчального закладу щодо розвитку професійної компетентності офіцерів-прикордонників на оперативному рівні військової освіти.

Вивчення проблеми розвитку професійної компетентності офіцерів-прикордонників ОРВО здійснювалось упродовж трьох етапів науково-педагогічного пошуку.

Перший етап (вересень 2018 р. – травень 2020 р.) передбачав визначення вихідних науково-методичних положень дослідження, опрацювання літератури з проблеми, визначення наукового апарату дослідження і розроблення плану експериментальної роботи. Завдяки аналізу й узагальненню наукової літератури, нормативно-правових джерел, що регламентують підготовку офіцерських кадрів на оперативному рівні військової освіти, вдалося з'ясувати сутність, особливості змісту та структуру професійної компетентності офіцерів-прикордонників ОРВО, а також визначити критерії, показники та рівні її розвитку.

Необхідно зазначити, що також було проаналізовано ступінь обізнаності офіцерами прикордонниками змісту їхньої професійної компетентності. З цією метою проаналізовано функції та обов'язки, що їх виконують офіцери-прикордонники оперативного рівня військової освіти, досліджено й узагальнено вимоги, що стосуються підготовки фахівців оперативного рівня вищої військової освіти.

Метод експертної оцінки дав змогу здійснити кількісний аналіз вимог до зазначеної підготовки. Така робота дозволила визначити ключові знання та вміння, які слід сформулювати в офіцерів-прикордонників ОРВО, подати опис функцій та дій, які вони мають опанувати, тобто уточнити модель офіцера-прикордонника ОРВО. Одночасно з цими видами роботи було вивчено рівень розвитку професійної компетентності офіцерів-прикордонників ОРВО у традиційній системі підготовки офіцерів-прикордонників. За результатами такого аналізу було виявлено недоліки традиційної освітньої системи щодо розвитку професійної компетентності офіцерів-прикордонників ОРВО.

Другий етап (червень 2020 р. – червень 2021 р.) передбачав розроблення вихідних наукових та методичних положень дослідження, аналіз відповідної літератури з проблеми розвитку професійної компетентності офіцерів-прикордонників ОРВО, що уможливило формулювання педагогічних умов розвитку зазначеної компетентності. На цьому етапі було організовано педагогічний експеримент, який став пріоритетним методом дослідження. Під час проведення експерименту здійснювалась фіксація змін педагогічних характеристик офіцерів-прикордонників ОРВО у результаті педагогічного впливу на них.

Фундаментальні методологічні підходи становлять основу представленого дослідження, а саме: компетентнісний, діяльнісний, комплексний, системний. Аналіз змісту положень згаданих підходів уможливив встановлення загального алгоритму їх застосування щодо розвитку професійної компетентності офіцерів-прикордонників ОРВО [206].

Педагогічний експеримент передбачав два етапи – констатувальний і формувальний. На констатувальному етапі було проведено опитування офіцерів-випускників, а згодом – офіцерів 2-го року навчання.

Основна мета констатувального етапу полягала у з'ясуванні стану розвитку професійної компетентності офіцерів-прикордонників ОРВО. Водночас на цьому етапі було спроектовано методику розвитку професійної

компетентності офіцерів-прикордонників ОРВО, що містить мету, завдання, зміст, організаційний процес та прогнозований результат. Під час дослідження також проведено аналітичну роботу щодо вивчення змістових компонентів навчальних дисциплін, щоб узгодити їх зміст і систематизувати його з урахуванням мети і завдань розвитку професійної компетентності офіцерів-прикордонників ОРВО.

На особливу увагу заслуговували навчальні дисципліни, що мають системний вплив на розвиток професійної компетентності. Завдяки аналізу й узагальненню висновків наукових джерел, відомчих документів, результатів опитування офіцерів-прикордонників з досвідом професійної служби виокремлено важливі умови розвитку професійної компетентності офіцерів-прикордонників ОРВО.

У подальшому було розроблено навчально-методичне забезпечення розвитку професійної компетентності офіцерів-прикордонників ОРВО.

Після цього було організовано формувальний етап педагогічного експерименту, мета якого полягала у перевірці результативності педагогічних умов та методики розвитку професійної компетентності офіцерів-прикордонників на оперативному рівні військової освіти.

За логікою дослідження було порівняно результати, одержані на констатувальному етапі та наприкінці формувального етапу педагогічного експерименту, а всі показники для вибірки контрольної групи було використано як приклад для визначення ефективності роботи щодо розвитку професійної компетентності офіцерів-прикордонників ОРВО.

На основі одержаних результатів сформульовано зміст методичних рекомендацій науково-педагогічним працівникам вищого військового навчального закладу щодо розвитку професійної компетентності офіцерів-прикордонників на оперативному рівні військової освіти.

Третій етап (липень 2021 р. – травень 2022 р.), що відбувався після завершення педагогічного експерименту, передбачав аналіз й опрацювання

результатів за допомогою методів математичної статистики. Математичне опрацювання застосовується для того, щоб підтвердити результативність педагогічних умов та методики розвитку професійної компетентності офіцерів-прикордонників на оперативному рівні військової освіти. Під час третього етапу було проведено коригування основних положень дослідження, узагальнення та систематизацію матеріалів, формулювання й аналіз на якісному і кількісному рівнях. Також було розроблено методичні рекомендації науково-педагогічним працівникам вищого військового навчального закладу щодо розвитку професійної компетентності офіцерів-прикордонників на оперативному рівні військової освіти.

Отже, дослідження особливостей розвитку професійної компетентності офіцерів-прикордонників ОРВО охоплювало три етапи: від формулювання гіпотези, вибору об'єкта та предмету дослідження до розроблення методики та плану заходів експериментального характеру, впровадження відповідних педагогічних умов й аналізу отриманих результатів.

Упродовж педагогічного експерименту для вивчення стану розвитку професійної компетентності офіцерів-прикордонників ОРВО було застосовано різні види збору інформації, що відповідали принципам валідності, репрезентативності, надійності, простоти та однозначності, економічності та зручності.

Для виконання завдання щодо визначення стану предмету дослідження у педагогіці було використано *бібліографічно-пошуковий метод*. Це дало можливість опрацювати приблизно понад двісті різноманітних наукових робіт авторів України та зарубіжжя (окрім росії), серед яких наукові доповіді, монографії, аналітичні довідки, керівні відомчі документи ДПСУ, дисертації та публікації. Результати теоретичного синтезу й аналізу дали змогу схарактеризувати стан вивчення проблеми розвитку професійної компетентності офіцерів-прикордонників ОРВО.

Проблемний аналіз використано з метою уточнення сутності професійної компетентності офіцерів-прикордонників ОРВО, з'ясування специфіки професійної діяльності офіцерів-прикордонників оперативного рівня підготовки й умов забезпечення оптимального її рівня.

Метод *спостереження* (включене та невключене, контрольоване і неконтрольоване) передбачав візуальну фіксацію подій для збору інформації про стан розвитку професійної компетентності офіцерів-прикордонників ОРВО. Основні об'єкти спостереження визначено у підрозділі 1.2, йдеться про компоненти професійної компетентності офіцерів-прикордонників ОРВО одночасно з діями науково-педагогічних працівників ВВНЗ під час навчальних занять.

Метод *опитування*, зокрема *анкетування*, дав можливість визначити сприйняття офіцерів-прикордонників оперативного рівня вищої військової освіти власної професійної компетентності. Анкети містили запитання, що мали на меті з'ясування обізнаності офіцерів-прикордонників щодо потреби у підвищенні рівня їх професійної компетентності та їх ставлення до цієї роботи. Пріоритетним було запитання щодо того, яким чином проєктувати зміст професійної підготовки офіцерів-прикордонників оперативного рівня військової освіти. Ефективною формою опитування виявилась бесіда-інтерв'ю, оскільки вона дала змогу діагностувати стан розвитку професійної компетентності та визначити відповідні недоліки в освітньому процесі.

Ще одну популярну форму опитування – *тестування* – було застосовано для визначення рівня розвитку змістового компонента професійної компетентності офіцерів-прикордонників ОРВО. Тести було розроблено таким чином, щоб забезпечити «широке знанняве поле» офіцерів-прикордонників.

Методи аналізу і синтезу одержаних даних, узагальнення й корекція теоретичних положень та експериментальних даних було застосовано для обґрунтування педагогічних умов розвитку професійної компетентності офіцерів-прикордонників на оперативному рівні військової освіти та для

визначення критеріїв, показників і характеристики рівнів її розвитку. Перевагами цих методів є забезпечення руху мисленневих тверджень від загального до часткового і навпаки – від часткового до загального.

Метод моделювання і метод класифікації застосовано для побудови моделі розвитку професійної компетентності офіцерів-прикордонників оперативного рівня військової освіти.

Для визначення рівня розвитку практичного компонента професійної компетентності офіцерів-прикордонників ОРВО було запропоновано комплекс конкретних професійних ситуаційних завдань.

На особливу увагу заслуговує *метод експертних оцінок*, що необхідний для визначення узагальнених характеристик та рівнів розвитку в офіцерів-прикордонників ОРВО професійної компетентності. Експерти виокремили основні напрями діяльності щодо розвитку професійної компетентності офіцерів-прикордонників ОРВО.

Група експертів з 17 осіб, з-поміж яких керівники кафедр та науково-педагогічні працівники кафедр національної безпеки та управління, інтегрованого управління кордонами, оперативного мистецтва, оцінили відбір змісту основних навчальних занять, якість їх проведення, рівень розвитку в офіцерів-прикордонників професійної компетентності. Також експерти провели спостереження з метою визначення рівня мотивації офіцерів-прикордонників, їхніх зусиль щодо підвищення рівня розвитку професійної компетентності.

На завершальному етапі педагогічного експерименту було використано *математичні методи обробки та аналізу даних*. Зокрема використано критерій Колмогорова-Смірнова – з метою визначення розбіжностей у розподілі двох емпіричних розподілів, порівняння вибірок, яким властиві альтернативні ознаки, а також для оцінки ймовірності кореляції між ознаками. Також застосовано частотний аналіз – для відображення розподілів офіцерів-прикордонників за рівнями розвитку професійної компетентності. Для визначення загального рівня розвитку професійної компетентності здійснено

розрахунок середніх значень показників критеріїв розвитку професійної компетентності (середнього арифметичного).

Математичний інструментарій дав змогу встановити кількісні залежності між явищами, процесами та уточнити результати впровадження педагогічних умов та методики розвитку професійної компетентності офіцерів-прикордонників на оперативному рівні військової освіти.

Використання зазначених методів під час проведення дослідження було диференційованим та комплексним одночасно. Це дозволило з'ясувати рівень розвитку відповідних професійно-особистісних характеристик офіцерів-прикордонників оперативного рівня підготовки, а також надало інформацію для виокремлення педагогічних умов її розвитку.

Отже, дослідно-експериментальна робота щодо розвитку професійної компетентності офіцерів-прикордонників ОРВО за організаційними параметрами охопила констатувальний та формувальний етапи експерименту, аналіз та уточнення отриманої інформації. Для визначення стану розвитку професійної компетентності офіцерів-прикордонників ОРВО застосовано методи опитування, аналізу наукових джерел, експертної оцінки, математичної статистики тощо.

2.2 Критерії, показники та рівні розвитку професійної компетентності офіцерів-прикордонників на оперативному рівні військової освіти

Наступним етапом дослідження стало визначення (уточнення) критеріїв, показників та їх основі – характеристики рівнів розвитку професійної компетентності офіцерів-прикордонників ОРВО.

Педагогічна та психологічна література широко використовує поняття «критерій». Важливим завданням дослідника є визначення суттєвих ознак

поняття, щоб правильно спрямовувати напрями наукової роботи. Критерій як понятійна одиниця у сучасній літературі має декілька визначень:

- є засобом судження;
- є мірилом для визначення або оцінки об'єкту (предмет, явища, що складають основу класифікації);
- є підставою для оцінювання, класифікації та визначення чого-небудь;
- є стандартом для прийняття рішення, оцінки або класифікації [178].

Військовий педагог О. Діденко, вивчаючи питання оптимізації освітньої діяльності у вищій школі, вважає критерій підставою для формування міркувань про результативність певного процесу [44].

Крім цього кожен критерій повинен охоплювати комплекс основних показників, що покликані розкривати конкретний рівень певного об'єкта (явища чи процесу).

Представники української військової педагогіки М. Нещадим [113], І. Хорєв [194] визначили ті вимоги, яким повинен відповідати критерій. Це:

ефективність – всебічне відображення чинників, що мають вплив на параметри оцінювання;

об'єктивність – незалежність критерію від особистості дослідника;

достовірність – забезпечення необхідною інформацією, статистикою оцінок;

однозначність – чіткість оцінювання.

Отже, у дослідженні критерієм вважатимемо мірило для визначення рівня розвитку професійної компетентності офіцерів-прикордонників ОРВО.

Щодо поняття «показник», то Тлумачний словник української мови визначає показник так: «доведення, підтвердження чи певна властивість, унаочнена інформація щодо результатів певної роботи чи процесу; інформація про певні досягнення» [153].

Результати узагальнення наукових публікацій з проблеми діагностики професійної компетентності [12; 27; 78; 83; 90] уможливають висновок, що це

питання було у полі зору низки вчених. Зокрема, педагог Р. Мішенюк, здійснюючи оцінку розвитку професійної компетентності, пропонує основними критеріями розглядати результати професійної діяльності та її ефективність [90].

Ще один науковець з прикордонного відомства С. Білявець [12] для діагностики професійної культури військовослужбовців контрактної служби ДПСУ використовує когнітивно-поведінковий, мотиваційно-вольовий і результативно-оцінний критерії з відповідними показниками.

У роботі О. Миропольської подано оцінку рівня сформованості професійної компетентності митників України за допомогою структурно-особистісного, функціонально-особистісного та діяльнісно-процесуального критеріїв [87].

Варті уваги наукові дослідження В. Волошина [27], який здійснював оцінку результативності процесу формування професійної компетенції у курсантів вищого військового навчального закладу. Дослідник запропонував такі критерії:

– мотиваційно-цільовий (самостійна оцінка ступеня формування готовності військовослужбовця до професійної діяльності);

– змістовно-процесуальний (зв'язок між змістом фахової підготовки військовослужбовців та вимогами основних документів, ймовірність інформації, науковість);

– технологічний (методична підготовка викладачів, застосування латентного контролю);

– результативний (ерудиція, моторно-рухові навички, сенсорна інтеріоризація тощо.

Автор наукового дослідження щодо формування управлінської компетентності керівників у прикордонному відомстві О. Луцький запропонував такі критерії:

– когнітивний (основи управлінської теорії, нормативно-правовий фундамент управлінської діяльності);

– емоційно-мотиваційний (зацікавленість у здійсненні майбутньої професійної діяльності, внутрішня мотивація офіцерів до професійної діяльності);

– ціннісно-особистісний (професійно-особистісні якості керівника, індивідуально-психологічна характеристика особистості керівника);

– операційно-результативний (комплекс навичок та умінь у прийнятті управлінських рішень, ефективність управлінського рішення) [78].

У дослідженні А. Машталера для визначення рівня сформованості компетентності офіцерів подано такі критерії:

– мотиваційний (домінують мотиви, ставлення до виконання в майбутньому професійних завдань);

– результативний (тривалість сформованих властивостей, умінь та навичок);

– інтегративний (рівень відповідності компетентності існуючим вимогам) [83].

Як зазначає В. Костенко, для визначення рівня сформованості професійних компетентностей молодшого начальницького складу установ кримінально-виконавчої системи слід звертатись до таких критеріїв: ціле-мотиваційного – інтеріоризація мети фахової підготовки, змістового – для аналізу сформованості інтелектуальних операцій, предметно-практичного – інтерес до професійної сфери, особистісного – саморозвиток, самовдосконалення, рефлексивний критерій для аналізу готовності до самонавчання, самовиховання та саморегуляції [67].

Дослідниця Н. Макогончук ключовими критеріями сформованості громадянської компетентності курсантів-прикордонників називає:

– мотиваційний (професійна спрямованість, сприйняття професійної діяльності, система професійних ціннісних орієнтацій);

– змістовий (прийоми та методи самоосвітньої діяльності, розвиток професійно-особистісних якостей);

– результативний (сформованість навичок, умінь) [81].

Для вимірювання рівня сформованості професійної компетентності курсантів вищих військових навчальних закладів учений С. Серховець пропонує використовувати такі критерії: когнітивний, особистісний, мотиваційно-ціннісний, діяльнісний та рефлексивний [170].

Дослідниця Т. Івашкова для оцінювання сформованості ключових професійних компетенцій офіцерів-магістрів пропонує такий комплекс критеріїв: знання професійної діяльності, вміння здійснювати професійно-управлінський аналіз, вміння здійснювати наукові розрахунки та визначати результативність діяльності, експертизу документації і контроль стану управлінського процесу, здатність використовувати у професійній діяльності наукові та технічні досягнення [58].

Отже, можна констатувати, що науковці для оцінки рівня розвиненості/сформованості компетентностей/компетенцій фахівців переважно пропонують звертати увагу на:

– професійні знання, що передбачають інформацію конкретних наук (ідеї, категорії, факти, стан та погляди щодо певної проблеми);

– корпоративну та комунікативну культуру (навички та вміння виразити думку в будь-якій формі, вміння доводити або спростовувати міркування, вміння формулювати запитання і давати на них відповіді);

– особистісні характеристики (зацікавленість у професійно-особистісному розвитку, усвідомлення потреб і значення професійного вдосконалення, застосування методів вирішення професійного завдання, вміння досягати поставлених цілей, здатність до самооцінки власної професійної діяльності й особистого потенціалу і ресурсів).

Узагальнені результати теоретико-прикладного аналізу психолого-педагогічної наукової літератури з проблеми, а також урахування результатів

визначення змісту, сутності та структури професійної компетентності офіцерів-прикордонників ОРВО, специфіки професійної діяльності зазначеної категорії офіцерів дають можливість стверджувати, що рівень розвитку такої компетентності можна виміряти на основі урахування мотиваційної сфери, професійно-особистісних якостей, сукупності знань, умінь та навичок, необхідних для професійної діяльності. З урахуванням цього з метою оцінки рівня розвитку професійної компетентності офіцерів-прикордонників ОРВО у запропонованому науковому дослідженні, виокремлено критерії, що безпосередньо стосуються знанневої (когнітивної), діяльнісної й особистісної сфери особистості фахівця (представника певної професії).

Окрім аналізу наукової літератури з метою визначення критеріїв та показників для діагностики рівня розвитку професійної компетентності офіцерів використано метод експертної оцінки. Зокрема, вивчено думки експертів, які належать до сфери управління органами охорони державного кордону, щодо кількості критеріїв, відповідних їм показників та пріоритетних професійно-особистісних властивостей, знань та вмінь, якими повинні володіти офіцери-прикордонники оперативного рівня вищої військової освіти задля виконання професійних завдань.

У роботі з експертами використано співбесіду як одну з форм опитування, щоб узгодити всі міркування з проблеми оцінки рівня розвитку професійної компетентності офіцерів-прикордонників ОРВО.

Наступним етапом була робота кожного експерта з оцінною картою (див. додаток Е), у якій експерти здійснювали співвіднесення офіцера-прикордонника із певним рівнем розвитку професійної компетентності.

Результати дослідно-аналітичної роботи дозволили зробити висновок, що важливим критерієм розвитку професійної компетентності офіцерів-прикордонників ОРВО є *мотиваційний*. Він характеризує професійну спрямованість офіцерів-прикордонників, їхню мотивацію до підвищення рівня розвитку професійної компетентності, специфіку професійної діяльності у

сфері управлінських процесів охорони та захисту державного кордону, ставлення до підвищення рівня розвитку професійної компетентності, зацікавленість професійною сферою.

Мотиваційний критерій також стосується комплексу особистісних якостей офіцерів-прикордонників, що мають вплив на підвищення рівня розвитку професійної компетентності. Такими якостями насамперед є почуття патріотизму, відповідальності та критичності, самостійності й організованості, вболівання за якість виконання професійних завдань, а також комунікабельність і корпоративність. Мотиваційний критерій фактично дозволяє діагностувати особистісно-мотиваційний компонент професійної компетентності.

Оскільки практичним виявом критерію є показники, то у дослідженні уточнено ті основні індикатори, що характеризують мотиваційний критерій розвитку професійної компетентності офіцерів-прикордонників ОРВО, а саме:

- усвідомлення офіцерами-прикордонниками потреби і значущості підвищення рівня розвитку професійної компетентності;
- зацікавленість багатofункціональністю і багатогранністю професійної діяльності, актуальними проблемами професійної сфери;
- розвиненість особистісно-професійних якостей офіцерів-прикордонників, зокрема, організованості, комунікабельності, корпоративності, відповідальності, самостійності тощо;
- свідоме прийняття проблеми значущості неперервної освіти та розвитку у професійній діяльності.

Ще один важливий критерій, який було визначено за результатами дослідно-аналітичної роботи, – *знаннево-інформаційний*. Він відповідає змістовому компоненту професійної компетентності офіцерів-прикордонників ОРВО. Визначення цього критерію враховує, що офіцер-прикордонник оперативного рівня військової освіти повинен володіти системою знань у сфері професійної діяльності. З цього випливає, що офіцерам-прикордонникам

необхідно забезпечити відповідний рівень теоретичної підготовки, свідченням чого є результати аналізу теорії та практики професійної діяльності. Зважаючи на це, у запропонованому дослідженні знаннево-інформаційний критерій стосується сукупності знань про професійну сферу, про специфіку виконання професійних завдань щодо охорони та захисту державного кордону. Такими знаннями є знання загальновійськової тактики і тактики прикордонної служби, особливостей організації охорони кордону згідно із чинним законодавством та відомчими інструкціями.

Основними показниками знаннево-інформаційного критерію рівня розвитку професійної компетентності офіцерів-прикордонників ОРВО є такі:

– знання навчальних дисциплін військово-прикордонної компоненти (оперативне мистецтво, тактика, основи управління, правова основа функціонування прикордонної служби тощо);

– знання особливостей формування та розвитку корпоративної культури, партнерської взаємодії у прикордонному відомстві; знання основ конфліктології;

– знання процесу управління (інтегроване управління кордонами, проектне управління в прикордонному відомстві, сучасні інструменти управління у секторі безпеки й оборони);

– знання пріоритетних тенденцій і методів професійного самовдосконалення та самоосвіти, засобів і прийомів рефлексії.

Особливої уваги заслуговує сформованість в офіцерів-прикордонників оперативного рівня військової освіти комплексу спеціальних умінь та навичок, що уможливають виконання функціональних обов'язків на належному рівні. Зважаючи на це, ми виокремили *діяльнісний* критерій розвитку професійної компетентності офіцерів-прикордонників ОРВО. Діяльнісний критерій дозволяє діагностувати вміння та навички, актуальні для професійної діяльності офіцерів-прикордонників оперативного рівня військової освіти. Цей критерій відображає розвиток практичного компонента професійної компетентності

офіцерів-прикордонників ОРВО, що передбачає високі результати виконання офіцерами професійних завдань у сфері охорони та захисту державного кордону, самостійність у прийнятті рішень та виконання завдань в умовах загроз і ризиків.

Діяльнісний критерій характеризують такі показники:

– управлінські та організаційні уміння і навички, необхідні для прийняття виважених та обґрунтованих управлінських рішень;

– уміння обробляти й інтерпретувати інформацію з різноманітних джерел, здійснювати логічні операції і процедури узагальнення, класифікації, систематизації, аналізу, синтезу та порівняння;

– уміння взаємодіяти як на міжособистісному рівні, так і на мезорівні (взаємодія між відомствами та інституціями), проєктувати стиль комунікації, впливати на людей;

– уміння адекватно оцінювати ситуацію та здійснювати самооцінку, рівень готовності до самовдосконалення і саморозвитку та емоційна стійкість.

Діяльнісний критерій, насамперед, стосується тих умінь офіцерів-прикордонників оперативного рівня військової освіти, що дозволяють застосовувати знання з провідних навчальних дисциплін для вирішення завдань щодо охорони кордону, а також уміння використовувати оптимальні комунікативні стратегії для управлінських впливів і розв’язання суперечок та конфліктів.

У таблиці 2.1 подано змістову характеристику компонентів, критерії та показники розвитку професійної компетентності офіцерів-прикордонників ОРВО. Усі показники оцінено з урахуванням думки експертів за трибальною системою:

«1» бал – недостатній рівень розвитку професійної компетентності офіцерів-прикордонників ОРВО – вияв показника є досить слабким, помітними є негативні спрямованості, навіть за умови розуміння офіцерами вимог;

Таблиця 2.1 – Компоненти, критерії і показники розвитку професійної компетентності офіцерів-прикордонників оперативного рівня військової освіти

№ з/п	Компоненти	Критерії	Показники
1	<i>Особистісно-мотиваційний</i>	<i>Мотиваційний</i>	Усвідомлення офіцерами-прикордонниками потреби і значущості підвищення рівня розвитку професійної компетентності; зацікавленість багатофункціональністю і багатогранністю професійної діяльності, актуальними проблемами професійної сфери; розвиненість особистісно-професійних якостей офіцерів-прикордонників, зокрема, організованості, комунікабельності, корпоративності, відповідальності, самостійності тощо; свідоме прийняття проблеми значущості неперервної освіти та розвитку у професійній діяльності
2	<i>Змістовий</i>	<i>Знаннєво-інформаційний</i>	Знання навчальних дисциплін військово-прикордонної компоненти (оперативне мистецтво, тактика, основи управління, правова основа функціонування прикордонної служби тощо); знання особливостей формування та розвитку корпоративної культури, партнерської взаємодії у прикордонному відомстві; знання основ конфліктології; знання процесу управління (інтегроване управління кордонами, проєктне управління в прикордонному відомстві, сучасні інструменти управління у секторі безпеки й оборони); знання пріоритетних тенденцій і методів професійного самовдосконалення та самоосвіти, засобів і прийомів рефлексії
3	<i>Практичний</i>	<i>Діяльнісний</i>	Управлінські та організаційні уміння і навички, необхідні для прийняття виважених та обґрунтованих управлінських рішень; уміння обробляти й інтерпретувати інформацію з різноманітних джерел, здійснювати логічні операції і процедури узагальнення, класифікації, систематизації, аналізу, синтезу та порівняння; уміння взаємодіяти як на міжособистісному рівні, так і на мезорівні (взаємодія між відомствами та інституціями), проєктувати стиль комунікації, впливати на людей; уміння адекватно оцінювати ситуацію та здійснювати самооцінку, рівень готовності до самовдосконалення і саморозвитку та емоційна стійкість

«2» бали – середній рівень розвитку професійної компетентності офіцерів-прикордонників ОРВО: показник фіксується, проте не в усіх офіцерів, помітні певні відхилення у вияві показника, що спричинені недостатнім розвитком компонентів професійної компетентності;

«3» бали – високий рівень розвитку професійної компетентності офіцерів-прикордонників ОРВО: вияв показника є потужним, він чітко фіксується в офіцерів за різних обставин та у різних діях.

Зазначена система критеріїв та показників розвитку професійної компетентності офіцерів-прикордонників ОРВО дозволяє визначити рівні її розвитку.

Для цього проаналізовано науково-педагогічні праці вчених Д. Іщенка [59], А. Кузьмінського [70] та багатьох інших, які досліджували проблему розвитку як послідовність стійкість змін якісного стану системи.

Узагальнення результатів аналізу наукової літератури дало можливість зробити висновок, що дослідники, як правило, виокремлюють від трьох до п'яти рівнів розвитку професійної компетентності.

До прикладу, дослідниця Н. Макогончук завдяки критеріям, ознакам і показникам громадянської компетентності курсантів-прикордонників визначила чотири рівні її сформованості: високий, достатній, середній та низький [81]. Науковець О. Миропольська довела, що для оцінки рівня сформованості у фахівців митних органів професійної компетентності доцільно застосовувати чотири рівні: високий, середній, недостатній та низький [87]. У дослідженні А. Грушевої сформованість управлінської компетентності майбутніх фахівців-економістів у процесі професійної підготовки визначено через використання таких рівнів: елементарного, достатнього, високого та творчого [35].

Деякі дослідники є прихильниками виокремлення лише трьох рівнів сформованості або розвиненості компетентності. Наприклад, С. Серховець визначає ефективність педагогічних умов формування компетентності в офіцерів-кінологів прикордонної служби за трьома рівнями – низьким, середнім та високим [170]. Дослідник С. Білявець представив у своїх працях сформованість професійної культури військовиків-контрактників прикордонного відомства на трьох рівнях: низькому, середньому та високому

[12]. Учений В. Костенко теж запропонував трирівневу сформованості професійної компетентності представників кримінально-виконавчої служби України [67]. Своєю чергою, В. Аніщенко, вимірюючи рівень професійної компетентності курсантів пенітенціарної академії, звернулась також до трьох рівнів її сформованості – високого, середнього та низького [255]. Дослідник-прикордонник О. Луцький також використав трирівневу модель вимірювання рівня сформованості управлінської компетентності з відповідними їм кількісними параметрами: низьким (0–3,29 балів), середнім (3,3–4,49 балів), високим (4,5–5,0 балів) [78].

Отже, узагальнення результатів аналізу теоретичних і прикладних досліджень дозволили здійснити системний опис розвитку професійної компетентності офіцерів-прикордонників ОРВО на основі трьох рівнів. Якісну характеристику кожного рівня розвитку зазначеної компетентності подано нижче.

Низький рівень розвитку професійної компетентності офіцерів-прикордонників ОРВО передбачає слабе розуміння ними необхідності та важливості підвищення рівня розвитку професійної компетентності; епізодичні вияви інтересу до багатоаспектності професійної діяльності; неяскраве вираження таких якостей, як організованість, комунікабельність, самостійність; неусвідомлення необхідності неперервного розвитку та саморозвитку. У таких офіцерів-прикордонників немає системних знань із загальної тактики і тактики прикордонної служби, є прогалини у знаннях щодо організації захисту й охорони державного кордону; особливостей формування та розвитку корпоративної культури, партнерської взаємодії у прикордонному відомстві; основ конфліктології; процесу управління, а також пріоритетних тенденцій і методів професійного самовдосконалення та самоосвіти, засобів і прийомів рефлексії. Вони не вміють приймати виважених та обґрунтованих управлінських рішень; обробляти й інтерпретувати інформацію з різноманітних джерел, здійснювати логічні операції і процедури узагальнення, класифікації,

систематизації, аналізу, синтезу та порівняння; взаємодіяти як на міжособистісному рівні, так і на мезорівні (взаємодія між відомствами та інституціями), проектувати стиль комунікації, впливати на людей; уміння адекватно оцінювати ситуацію та здійснювати самооцінку, не готові до самовдосконалення і саморозвитку, емоційно нестійкі.

Середній рівень розвитку професійної компетентності ОРВО притаманний тим офіцерам, в яких є розуміння необхідності і важливості підвищення рівня розвитку професійної компетентності; наявність інтересу до різних граней і функцій професійної сфери та аналіз актуальних для професійної діяльності проблем; майже завжди такі офіцери виявляють комунікабельність, організованість, самостійність; вони визнають значення неперервного розвитку особистості у професійному середовищі, але недостатньо докладають для цього зусиль.

У таких офіцерів сформовано належний рівень знань із загальної тактики та тактики прикордонної служби щодо організації захисту й охорони державного кордону; з питань організації захисту й охорони державного кордону; особливостей формування та розвитку корпоративної культури, партнерської взаємодії у прикордонному відомстві; основ конфліктології; процесу управління, а також пріоритетних тенденцій і методів професійного самовдосконалення та самоосвіти, засобів і прийомів рефлексії.

У таких офіцерів сформовані вміння здійснювати організаційно-управлінський вплив, приймати виважені та обґрунтовані рішення. Офіцери-прикордонники здатні опрацьовувати різноманітні інформаційні джерела, встановлювати міжособистісні зв'язки, вибирати оптимальний стиль комунікації, проте у них немає системності при здійсненні переконуючих впливів. Нестандартні ситуації провокують в таких офіцерів неадекватну оцінку і недостатню рефлексію.

Високий рівень розвитку професійної компетентності офіцерів-прикордонників ОРВО передбачає чітке розуміння потреби і значущості

підвищення рівня розвитку професійної компетентності; їм притаманний яскраво виражений інтерес до змісту професійної діяльності; вони здійснюють моніторинг актуальних проблем професійного середовища, у якому перебувають; мають почуття відповідальності, самостійності, комунікабельності й організованості виявляються завжди. Офіцери наполегливо працюють з метою забезпечення саморозвитку, самоосвіти та самовдосконалення.

Офіцери-прикордонники ОРВО з високим рівнем розвитку професійної компетентності мають системні й глибокі знання із загальної тактики та тактики прикордонної служби щодо організації захисту й охорони державного кордону; з питань організації захисту й охорони державного кордону; особливостей формування та розвитку корпоративної культури, партнерської взаємодії у прикордонному відомстві; основ конфліктології; процесу управління, а також пріоритетних тенденцій і методів професійного самовдосконалення та самоосвіти, засобів і прийомів рефлексії.

Такі офіцери здатні приймати виважені та обґрунтовані управлінські рішення. Вони вміють обробляти та інтерпретувати зміст різноманітної інформації з джерел, а також використовувати основні логічні операції та мисленнєві процедури. Офіцери здатні до міжособистісного спілкування, уміють застосовувати механізми, прийоми і методи комунікативного впливу, способи результативного вирішення різноманітних конфліктів, а також забезпечувати самоосвіту, саморозвиток та самовдосконалення. У таких офіцерів розвинено лідерські здібності.

Отже, результати дослідно-аналітичної роботи дозволяють стверджувати, що розвиток професійної компетентності офіцерів-прикордонників ОРВО можна оцінити за трьома критеріями – мотиваційним, змістово-інформаційним та практичним з відповідними їм показниками. З'ясовано, що професійна компетентність з урахуванням вияву її основних показників може бути розвинена на низькому, середньому та високому рівнях.

Застосування діагностичного апарату дозволяє перейти до визначення стану розвитку в офіцерів-прикордонників професійної компетентності в умовах традиційного освітнього процесу на оперативному рівні військової освіти.

2.3 Результати діагностики стану розвитку професійної компетентності офіцерів-прикордонників на оперативному рівні військової освіти

За логікою дослідження важливим етапом після вивчення теоретичних засад розвитку професійної компетентності, розкриття сутності базових понять дослідження, змісту та структури професійної компетентності офіцерів-прикордонників ОРВО, визначення критеріїв і відповідних їм показників, а також характеристики рівнів розвитку професійної компетентності є проведення констатувального етапу педагогічного експерименту.

Основними завданнями констатувального експерименту передбачено:

– проведення опитувань офіцерів-прикордонників органів управління, які навчалися за освітніми програмами (або за спеціальностями) факультету підготовки керівних кадрів, визначення їхнього бачення сутності компетентності;

– узагальнення й аналіз відгуків офіцерів-випускників факультету підготовки керівних кадрів щодо специфіки їхньої діяльності в органах охорони кордону, якості фахової підготовки під час здобуття оперативного рівня військової освіти;

– аналіз змісту робочих програм навчальних дисциплін фахової компоненти і навчально-методичного супроводу відповідних навчальних дисциплін у контексті розвитку в офіцерів-прикордонників ОРВО професійної компетентності;

– вивчення чинників, що впливають на зміст професійної підготовки офіцерів-прикордонників ОРВО.

Констатувальний етап педагогічного експерименту проведено у травні 2020 року. Він передбачав участь 189 офіцерів: 134 офіцерів-випускників другого курсу факультету підготовки керівних кадрів (випуски офіцерів 2007 та 2008 років) та 55 офіцерів органів управління охорони кордону, які навчалися з метою підвищення кваліфікації у НАДПСУ. Опитування дало змогу системно визначити стан розвитку професійної компетентності в офіцерів.

Учасниками дослідження були також науково-педагогічні працівники (17 осіб), з-поміж яких начальники кафедр, професори, доценти і старші викладачі основних кафедр факультету підготовки керівних кадрів: оперативного мистецтва, інтегрованого управління кордонами, національної безпеки та управління. Міркування таких офіцерів сприяли чіткому визначенню стану предмету дослідження.

Першим завданням було опитування 134 офіцерів-слухачів другого навчального курсу факультету підготовки керівних кадрів, які були випускниками НАДПСУ та мають багаторічний професійний досвід. Ці офіцери розповіли про свої уявлення щодо значення і змісту професійної компетентності як результату підготовки офіцерів-прикордонників. Перед офіцерами стояло завдання щодо розкриття свого бачення професійної компетентності. Зміст анкети наведено у додатку В.

За результатами аналізу анкетного опитування з'ясовано, що 47,86 % офіцерів-прикордонників пріоритетною передумовою ефективної професійної діяльності вважають належну професійну підготовку. Водночас 29,15 % офіцерів є прихильниками того міркування, що є залежність організації діяльності прикордонного підрозділу від вищого керівництва, тобто від Адміністрації ДПСУ. 12,79 % опитаних вважають, що ефективна професійна діяльність можлива за підтримки керівництва прикордонного підрозділу, решта

офіцерів – 10,20 % висловили таке бачення ефективності професійної діяльності: вона залежить насамперед від місця проходження служби.

Основними чинниками, що мають найбільший вплив на якісне виконання офіцерами-прикордонниками професійних функцій та обов'язків, 50,24 % респондентів назвали чинник особистісної готовності офіцерів працювати за фахом, служити в прикордонному відомстві та долати труднощі професійної діяльності. Думка 24,42 % опитаних представлена тим, що на якість професійної діяльності має вплив підтримка зі сторони керівництва, позитивна оцінка діяльності. Решта 25,34 % офіцерів висловили бачення щодо суттєвого впливу матеріальних чинників, зокрема грошового забезпечення офіцерів-прикордонників.

Аналіз відповідей на запитання щодо знань офіцерів-прикордонників, які мають вплив на належне виконання своїх професійних обов'язків, свідчить, що 37,44 % респондентів акцентували на тому, що перш за все необхідними є знання про особливості організації діяльності з охорони і захисту державного кордону та підтримки готовності щодо відділів прикордонної служби до дій.

41,13 % офіцерів-прикордонників зазначили, що особливе значення мають знання закономірностей і законів щодо організації результативного управлінського процесу, управління підлеглими, особливостей згуртування та впливів на прикордонні колективи. На думку 21,43 % респондентів, основними знаннями у професійній діяльності є правильна побудова взаємин із керівниками й увага до матеріальних потреб офіцерів-прикордонників.

У відповідях на запитання щодо вмінь, навичок та якостей, необхідних для ефективної діяльності офіцерів-прикордонників ОРВО, респонденти визначили декілька: 45,14 % вважають, що важливими є вміння щодо прийняття рішень та оцінки обстановки на основі одержаних знань; 19,80 % зазначають, що пріоритетними є уміння щодо організації роботи в прикордонному колективі, які впливають на результати виконання професійних завдань, формування комфортних ділових та особистих стосунків у колективах

і належна їх регуляція; 17,69 % виокремлюють такі професійно-особистісні уміння офіцерів-прикордонників, як уміння створювати та зберігати довірливі взаємовідносини між керівниками і підлеглими, будувати контакти з керівниками підрозділів, а 17,37 % вказали на вміння впливати на свій настрій, володіти собою у різноманітних ситуаціях, прагнути безконфліктних прийнятних позицій у взаєминах з підлеглими.

Варто проаналізувати відповіді респондентів на запитання, що стосувалося оцінок офіцерами рівня власної професійної підготовки. Результати є такими: 43,78 % респондентів вважають свій рівень професійної підготовки досить високим, а 31,17 % – мають бажання суттєво підвищити рівень професійної підготовки, проте певна частка опитаних зазначили, що 25,05 % погоджуються з тим, що рівень підготовки слід безперервно підвищувати.

Основними шляхами вирішення поданих в анкеті питань офіцерами визначено декілька. Зокрема, 33,52 % респондентів вважали, що пріоритетним є вивчення специфіки та особливостей обраної професійної діяльності (знання організації оперативно-службової діяльності, знання вимог до професійної діяльності); на думку 31,68 %, важливим є врахування досвіду офіцерів та колег (розуміння офіцерами того, що не потрібно робити і що допомагає досягати успіхів; знання офіцерів щодо управління прикордонним підрозділом); 17,32 % опитаних офіцерів відповіли, що важливими є курси підвищення кваліфікації (навчання зайвим не буде, офіцеру варто дбати про підвищення рівня своїх знань); 17,48 % респондентів вважають, що важливим є особисте прагнення офіцерів здійснювати самоосвіту (варто самостійно здобувати додаткові знання, успішна професійна діяльність залежить від офіцера).

Підсумковим питанням в анкеті було з'ясування необхідних знань, умінь і навичок, які слід формувати/розвивати в офіцерів під час професійної підготовки. 38,45 % офіцерів-прикордонників відповіли, що важливими є не лише професійні знання, але й уміння щодо орієнтації в ситуації, використання

знань на практиці; 31,72 % респондентів наголосили на великому значенні практичної компоненти професійної підготовки офіцерів-прикордонників; 19,21 % опитаних зазначили, що необхідно формувати практичні вміння щодо прийняття ефективних управлінських рішень, а 10,59 % офіцерів-прикордонників визначили важливими вміння щодо правильної побудови алгоритму дій у нестандартних ситуаціях, успішного вирішення проблемних питань повсякденної діяльності та підтримки готовності відділів прикордонної служби до дій.

Узагальнення результатів аналізу відповідей офіцерів-прикордонників показало, що учасники експериментального дослідження усвідомлюють ступінь важливості професійної компетентності як невід'ємного компонента результативної професійної діяльності. Офіцери-прикордонники високо оцінюють значення професійної компетентності, проте не завжди розуміють необхідність оновлення професійних знань у своїй сфері. Можна стверджувати, що офіцери-прикордонники акцентували на значенні практичної підготовки офіцерів до професійної діяльності, опанування загального алгоритму дій у кризових/нестандартних ситуаціях професійної діяльності, прийняття результативних рішень у складних ситуаціях.

На наступному етапі проведено опитування 65 офіцерів-прикордонників, які є випускниками факультету підготовки керівних кадрів НАДПСУ (до 2011 р. цей факультет мав назву оперативно-тактичного) та мають певний досвід (понад 2-х років) професійної діяльності, щодо специфіки професійного становлення й аспектів оперативно-службової діяльності. Запитання анкети подано у додатку Д.

Узагальнення відповідей щодо найскладніших аспектів професійної діяльності офіцерів-прикордонників після завершення навчання на факультеті підготовки керівних кадрів уможливило такі висновки: 31,27 % респондентів зазначили, що відчутними є труднощі у підтриманні постійної готовності прикордонного відділу до дій, прийнятті відповідних рішень в управлінні;

23,09 % учасників опитування зазначили, що труднощі виникали у проведенні роботі щодо формування і згуртування прикордонного колективу, формування потреби вимогливості один до одного та взаємної поваги; 20,67 % опитаних вважають, що мали труднощі щодо впливу на окремих осіб у прикордонному підрозділі та цілий колектив і організацію роботи персоналу для виконання професійних завдань; 24,97 % учасників опитування вказали на труднощі організації оперативно-службової діяльності з охорони та захисту кордону.

Можна також констатувати, що переважна більшість респондентів вказали на недостатній рівень сформованості практичних умінь і навичок у роботі з персоналом, прийняття управлінського рішення щодо забезпечення професійної взаємодії на декількох рівнях.

Важливим є також те, що респондентами вказували на подібні труднощі у сучасній професійній діяльності офіцерів-прикордонників оперативного рівня підготовки. Хоча учасники опитування зазначають, що є певні покращення в організації взаємодії з підлеглими з урахуванням досвіду управлінської взаємодії й опанування прийомів і методів успішного управлінського спілкування.

Офіцерам-прикордонникам запропоновано також дати відповідь на запитання, що стосуються їхніх уявлень щодо необхідності внесення змін до змісту професійної підготовки офіцерів-прикордонників ОРВО. Одержано такі відповіді: 69,41 % учасників опитування вказують на важливість посилення практичного компонента професійної підготовки, формування в офіцерів практичних навичок та вмінь професійної діяльності; 63,02 % респондентів наголошують на необхідності формування і розвитку в офіцерів-прикордонників умінь формувати і приймати успішні управлінські рішення стосовно повсякденної діяльності в ООДК та вдосконалення системи взаємин в прикордонних підрозділах.

Респонденти в опитуванні зазначали, що система професійної підготовки офіцерів-прикордонників ОРВО повинна давати знання про системний аналіз

чинників впливу на процес організації охорони та захисту кордону, а також удосконалювати уміння приймати управлінські рішення. Пріоритетність таких умінь підкреслили 36,97 % опитаних офіцерів-прикордонників. 31,62 % респондентів звернули увагу на те, що слід навчати фахівців-прикордонників визначенню тенденцій і ситуацій, що виникають у прикордонному підрозділі, проектуванню взаємовідносин між членами прикордонного колективу, правильній їх характеристиці тощо. 31,41 % опитаних вказали на необхідність здійснювати аналіз процесу та результатів професійної діяльності в прикордонному підрозділі, формування розуміння причинно-наслідкових процесів, особливо у випадках невдач та певних труднощів.

Отже, за результатами анкетного опитування можна визначити умови та заходи, які, на думку респондентів, можуть сприяти вдосконаленню професійної підготовки офіцерів-прикордонників ОРВО.

На подальших етапах дослідження за допомогою методу експертних оцінок було визначено особистісні характеристики – компоненти професійної компетентності офіцерів-прикордонників ОРВО. У складі групи експертів працювало 17 науково-педагогічних працівників кафедр національної безпеки та управління, інтегрованого управління кордонами, оперативного мистецтва факультету підготовки керівних кадрів НАДПСУ.

Спочатку здійснено опрацювання відповідей офіцерів, одержаних на попередніх етапах дослідження. Разом із відповідями викладачів та офіцерів-випускників вдалося створити список 20 важливих якостей офіцерів-прикордонників, з яких було виокремлено 10 ключових. У цьому списку є такі характеристики, як самостійність, відповідальність, наполегливість, довіра, організованість, щирість, працьовитість тощо (додаток Е).

У подальшому експерти давали характеристику 134 офіцерам-прикордонникам 2 факультету підготовки керівних кадрів і визначили у них певні якості, оцінені за шкалою у три бали (кожна якість експертами отримала бал від 1 до 3). За результатами аналізу відповідей було сформульовано такий

висновок: професійно-особистісний потенціал офіцерів-прикордонників відображений у складниках їх професійної компетентності. Інтерпретація отриманих результатів мала такий вигляд:

від 10 до 15 балів – професійно-особистісні якості офіцера-прикордонника можна вважати розвиненими на низькому рівні;

від 16 до 24 балів – професійно-особистісні якості офіцера-прикордонника можна вважати розвиненими на середньому рівні;

від 25 до 30 балів – професійно-особистісні якості офіцера-прикордонника можна вважати розвиненими на високому рівні.

Наступним кроком було визначення рівня розвитку змістового компонента на основі популярної методики незавершених висловлювань та текстового завдання. Учасникам опитування запропонували завершити такі висловлювання:

- «професійна компетентність офіцерів-прикордонників ОРВО – це ...»;
- «з метою реалізації ефективного управління прикордонним підрозділом, офіцерам-прикордонниками слід ...»;
- «пріоритетними завданнями офіцера-прикордонника в управлінні ООДК є».

Повний текст методики подано в додатку Ж. За кожне висловлювання офіцер-прикордонник одержав від 1 до 3 балів: 1 бал – неповне висловлювання, 2 бали – правильне висловлювання, проте без достатньої доказовості, 3 бали – повне правильне висловлювання з обґрунтуванням. За умови отримання від 1 до 10 балів офіцера-прикордонника зараховували до групи з низьким рівнем розвитку професійної компетентності за знаннєво-інформаційним критерієм, від 11 до 20 – із середнім рівнем, від 21 до 30 балів – із високим рівнем розвитку професійної компетентності.

За результатами аналізу відповідей офіцерів-прикордонників визначено, що загалом вони здатні розкрити значення поняття «професійна компетентність офіцера-прикордонника ОРВО». Так, наприклад, 43,68 % учасників

експерименту ототожнили це поняття із умінями офіцера здійснювати управління силами та засобами для виконання професійних завдань з охорони і захисту державного кордону. 24,38 % опитаних сутність професійної компетентності пов'язали зі знаннями специфіки, мети та закономірностей впливу на підлеглих у прикордонному колективі, 27,34 % учасників експерименту зазначали, що професійна компетентність є сукупністю професійно-особистісних якостей, необхідних для управлінської діяльності, залишкова кількість учасників – 4,60 % – не змогли сформулювати свої відповіді.

Варто зазначити, що офіцери-прикордонники наголошували на тому, що ефективне управління ООДК потребує знань щодо впорядкованої організації оперативно-службової діяльності з охорони та захисту державного кордону (37,62 % респондентів), сутності, мети та законів організаційної складової ефективного управління персоналом (34,30 % опитаних), специфіки організації прикордонного колективу (17,22 %), алгоритму підтримання готовності прикордонного відділу до дій (10,86 % опитаних).

У відповідях на запитання щодо компонентів професійної компетентності офіцерів-прикордонників ОРВО переважали такі варіанти:

- готовність до здійснення професійної діяльності (21,45 %);
- прагнення служити на захисті кордонів держави (19,56 %);
- вміння проводити організацію персоналу задля виконання професійних завдань прикордонників (15,22 %);
- специфічні знання щодо захисту та охорони кордону (13,15 %);
- оптимальний рівень професіоналізму (14,85 %);
- комплекс управлінських умінь та навичок (15,77 %).

Важливим завданням дослідно-експериментальної роботи було з'ясування в офіцерів-прикордонників думки про те, що може свідчити про високий рівень розвитку професійної компетентності. 43,70 % респондентів трактували високий рівень як належне виконання прикордонним підрозділом

професійних завдань, а 23,94 % – як здатність до правильного виконання професійних завдань. Ще 19,14 % учасників опитування вказали, що це уміння організувати роботу прикордонного кордону, а 13,22 % зазначили, що це оптимальний рівень професійних знань, умінь та навичок.

Отже, проведене опитування показало, що офіцери-прикордонники сприймають професійну компетентність як передумову відповідної професійної підготовки, важливу професійно-особистісну характеристику. Водночас у такому визначенні не йдеться про чіткість та однозначність, тобто визначити чіткі ознаки опитувані не змогли, а тому ототожнювали компетентність із процесами організації й управління, професійною підготовкою і професіоналізмом. Слід зазначити, що офіцери-прикордонники не змогли ґрунтовно проаналізувати професійну компетентність як поєднання особистісно-мотиваційного, змістового та практичного компонентів. Можна стверджувати, що офіцери-прикордонники не мають системного розуміння сутності професійної компетентності та її структурних елементів.

Ще одним методом визначення рівня розвитку змістового компонента професійної компетентності офіцерів-прикордонників ОРВО був метод тестування. Тести містили декілька блоків по 90 запитань в кожному, що стосувалися різних аспектів професійної компетентності. У першому блоці було запропоновано запитання щодо сутності та змісту професійної компетентності офіцерів-прикордонників ОРВО, тактики прикордонної служби, специфіки організації захисту й охорони кордону згідно із чинною нормативно-правовою базою та відомчих документів, сутності організації оперативно-службової діяльності у прикордонній службі. Офіцерам-прикордонникам ОРВО необхідно володіти знаннями алгоритму дій керівника ООДК для виконання професійних завдань із захисту та охорони кордону, а також багатofункціонального аналізу оперативно-службової діяльності на кордоні, разом із можливими ризиками.

Другий блок запитань стосувався вимог до управління в прикордонному відомстві, змісту відповідної професійної підготовки. На особливу увагу заслуговували запитання щодо правил і вимог управління персоналом, прийомів і тенденцій ефективної управлінської діяльності, особливостей побудови міжособистісних взаємин при виконанні професійних завдань.

У третьому блоці запитань було зосереджено запитання щодо основ управлінської комунікації, професійної взаємодії, способів психологічного впливу, інструментів комунікативної взаємодії, шляхів успішного вирішення різноманітних конфліктів, засобів самоосвіти і самовдосконалення (додаток II).

Для проходження тестів необхідно було обрати один із чотирьох варіантів, а оцінка відбувалась за десятибальною шкалою. 58–90 правильних варіантів оцінювались у 5 балів, за 26–57 балів отримували 4 бали, за 25 і меншу відповідей – лише 3 бали. Якщо було правильно виконано всі тести, то офіцер-прикордонник набрав до 15 балів і ми зараховували його до групи високого рівня розвитку професійної компетентності, до середнього рівня – до 10 балів, до низького рівня розвитку – до 5 балів.

Результати тестування були такими: 53 офіцери (39,55 %) належать до групи низького рівня розвитку професійної компетентності, 51 (38,06 %) – середній рівень розвитку, 30 офіцерів (22,39 %) – низький рівень розвитку.

Останнім компонентом професійної компетентності офіцерів-прикордонників ОРВО є практичний, який ми оцінювали на основі варіантів вирішення офіцерами певних практичних завдань. Офіцерам було запропоновано конкретні ситуації з професійної діяльності прикордонного відомства, пов'язані із управлінським процесом в ООДК. Відбір практичних завдань здійснено з урахуванням основних напрямів професійної діяльності офіцерів-прикордонників ОРВО, а саме:

- забезпечення постійної готовності відділів прикордонної служби до дій;
- керування засобами і силами у виконанні професійних завдань;

- згуртованість прикордонних колективів;
- організація результативної комунікації тощо.

Приклад такого практичного завдання: «У прикордонний підрозділ наприкінці літа прибув старший лейтенант Панасенко В. П. Попередній керівник прикордонного колективу дотримувався моделі партнерських взаємин, використовуючи методи хабарів та побудови нелегальних «схем» і nereагування на недоліки. Запитання до практичного завдання: визначте першочергові завдання нового керівника прикордонного підрозділу? Який напрям управлінської діяльності нового керівника буде пріоритетним? Яким чином слід організувати ділові взаємини у колективі?». Практичні завдання для визначення рівня розвитку практичного компонента професійної компетентності офіцерів-прикордонників ОРВО подано у додатку К.

Щодо вирішення практичних ситуативних завдань було введено часове обмеження. Виконане завдання ми оцінювали у 10 балів за тридцятибальною шкалою, що означає співвіднесення з низьким рівнем розвитку: якщо офіцер набрав до 10 балів, то ми його зараховували до низького рівня, якщо до 20 балів – до середнього, до 30 – до високого рівня.

Аналіз результатів виконаних офіцерами-прикордонниками завдань, показав, що високий рівень мають 20 офіцерів-прикордонників (14,93 % опитаних), середній рівень – 39 (29,11 % учасників експерименту), 75 офіцерів-прикордонників, що становить 55,96 % – низький рівень.

Для оцінки роботи офіцерів-прикордонників взято за основу рівень розкриття представленої проблеми, правильність і послідовність професійних офіцера, обґрунтованість управлінських рішень тощо. Узагальнення результатів оцінки рівня розвитку практичного компонента професійної компетентності офіцерів-прикордонників ОРВО дало змогу зробити висновок, що офіцери не завжди обізнані з основними етапами процесу прийняття управлінського рішення, у них недостатньо знань з основ управління, сучасних методів і

засобів управлінського впливу. Офіцери не уміють здійснювати комплексний аналіз професійних ситуацій тощо.

Додатковими методами визначення рівня розвитку практичного компонента професійної компетентності офіцерів-прикордонників ОРВО були методи опитування, виконання письмових робіт, експертна оцінка. Експерти визначили рівень розвитку умінь і навичок управлінського й організаційного характеру, навичок роботи з різними інформаційними джерелами, застосування логічних операцій і процедур, уміння впливати на підлеглих, будувати оптимальну модель взаємодії у прикордонному колективі.

За результатами такої роботи встановлено, що організаційно-управлінські навички та вміння розвинені на високому рівні у 15,00 % офіцерів-прикордонників (11 осіб), на середньому рівні – у 83 офіцерів (61,94 %), а низький рівень мають – 40 осіб (29,85 %). Робота з різними джерелами засвідчила наступні результати: низькі результати показали 25,18 % (34 офіцера), середній рівень – 81 офіцер (60,45 %), високий рівень – 19 офіцерів (14,18 %).

Отже, рівень розвитку практичного компонента професійної компетентності офіцерів-прикордонників ОРВО було переведено в узагальнені значення та подано в таблиці 2.2.

Таблиця 2.2 – Результати розподілу офіцерів-прикордонників за рівнями розвитку професійної компетентності на констатувальному етапі експерименту, n = 134

Назва компонента	Назва критерію	Рівень розвитку		
		Високий	Середній	Низький
Особистісно-мотиваційний	Мотиваційний	21 (15,67 %)	39 (29,11 %)	74 (55,22 %)
Змістовий	Знаннєво-інформаційний	19 (14,18 %)	37 (27,61 %)	78 (58,21 %)
Практичний	Діяльнісний	20 (14,93 %)	40 (29,85 %)	74 (55,22 %)
Середні значення		20 (14,93 %)	39 (29,11 %)	75 (55,96 %)

Усю інформацію щодо рівнів розвитку компонентів професійної компетентності офіцерів-прикордонників ОРВО з метою зручного аналізу ми внесли у бланк спостереження.

Загалом стан розвитку зазначеної компетентності на констатувальному етапі педагогічного експерименту довів необхідність розвитку всіх її компонентів.

У подальшому також проаналізовано освітню діяльність щодо розвитку професійної компетентності. Пріоритетними предметами дослідження була діяльність науково-педагогічних працівників НАДПСУ і діяльність слухачів на заняттях з навчальних дисциплін фахової компоненти: «Державне управління», «Основи наукового управління», «Оперативне мистецтво», «Управління оперативно-службовою діяльністю» та ін.

На основі спостереження було вивчено особливості освітньої діяльності щодо розвитку професійної компетентності офіцерів-прикордонників ОРВО. Результати спостереження показали, що науково-педагогічні працівники не приділяють достатньої уваги проблемі розвитку професійної компетентності, оскільки не проводять комплексу спеціальних заходів щодо розвитку базової комунікації, самоосвітньої діяльності офіцерів-прикордонників ОРВО.

Отже, констатувальний етап педагогічного експерименту дав змогу виявити труднощі й суперечності об'єктивного характеру, що перешкоджають розвитку професійної компетентності офіцерів-прикордонників ОРВО. Основними є такі суперечності:

– між сучасними вимогами нормативно-правових документів та українського суспільства до якості професійної підготовки офіцерів-прикордонників, що зумовлені необхідністю охорони державного кордону умовах службово-бойової діяльності, та станом освітньо-методичної бази для забезпечення цих вимог;

– між можливостями та потенціалом ВВНЗ щодо ефективного розвитку професійної компетентності офіцерів оперативного рівня військової освіти, та

неспроможністю ці можливості задіяти на практиці в умовах реформування системи військової освіти;

– між необхідністю осучаснення змісту військової освіти, оновлення методики підготовки офіцерських кадрів у сучасних умовах, розвитку їхньої професійної компетентності та повільним осучасненням змісту, форм і методів навчання дисциплін військово-спеціального спрямування;

– між наявним педагогічним резервом навчальних дисциплін оперативного рівня підготовки та лідерських курсів щодо розвитку професійної компетентності офіцерів-прикордонників та невідповідністю засобів, форм та методів освітньої діяльності.

За результатами вивчення стану розвитку професійної компетентності офіцерів-прикордонників ОРВО зроблено висновок: більшість офіцерів-прикордонників мають чітке розуміння значення розвитку професійної компетентності для результативного виконання професійних завдань. Водночас зафіксовано недостатність знань щодо змісту та сутності професійної компетентності, форм і прийомів управління. За результатами теоретичного та методологічного аналізу представленої проблеми й емпіричного дослідження визначено завдання дослідно-експериментальної роботи та заходи щодо розвитку професійної компетентності офіцерів-прикордонників ОРВО.

2.4 Обґрунтування педагогічних умов розвитку професійної компетентності офіцерів-прикордонників на оперативному рівні військової освіти

За логікою наукового пошуку наступним етапом дослідження після аналізу стану розвитку професійної компетентності офіцерів-прикордонників ОРВО є виокремлення тих педагогічних умов, що дозволять розвинути цю

компетентність. Для уникнення помилок у вирішенні цього завдання, перш за все, необхідно чітко й однозначно визначити сутність поняття «розвиток».

За Новим тлумачним словником української мови [206], у понятті «розвиток» представлено такі суттєві ознаки, як процеси зростання, розмаху; хід та поступ; рівень та освіченість.

Науковці С. Максименко [119], В. Зливков [119] у поняття «розвиток» вкладають необоротні, спрямовані, закономірні зміни матеріальних об'єктів та у певній мірі ідеалізованих. Щодо поняття «професійного розвитку», то автори визначили його як накопичення кількісно-якісних та прогресивних/регресивних трансформацій у психіці особи, котра є професіоналом. Отже, професійний розвиток слід сприймати як процеси закономірних змін об'єктів, переходів від одного стану у інший, дещо вдосконалений, від старого за якістю стану до оновленого, від спрощеного до ускладненого, від нижчого рівня до дещо вищого.

Педагогічна наука розглядає розвиток як певний результат активних взаємних процесів внутрішніх природніх ресурсів особистості та соціального середовища [70]. С. Кузікова з-поміж об'єктів процесу професійного розвитку людини виділяє соціальну та професійну спрямованість, професійну компетентність, особистісно-професійні якості, а також фізіологічні та психічні характеристики [119].

Беручи до уваги концептуальні положення професійної особистісно зорієнтованої освіти, за авторством І. Беха [5] та О. Мельника [152], можна констатувати, що процес розвитку професійної компетентності є закономірним, доцільним, керованим і самокерованим перетворенням професійної компетентності особистості, що впливає на опанування якісно нового рівня. З огляду на це *поняття «розвиток професійної компетентності офіцерів-прикордонників ОРВО»* будемо тлумачити як педагогічно керований процес результативного опанування знань, умінь і навичок професійної діяльності,

невідворотно спрямований на позитивні зміни всіх її компонентів шляхом освіти, професійного самовдосконалення та формування професійного досвіду.

Для того, щоб досягти позитивних результатів у розвитку професійної компетентності офіцерів-прикордонників ОРВО, важливого значення набувають відповідні педагогічні умови. Дефініція «умови» за своїм широким змістом передбачає комплекс заходів щодо вибору змісту, форм, методів освітнього процесу, чинників, обставин, сукупності вимог, актуалізація й дотримання яких є гарантією отримання запланованих результатів.

Для визначення результативних педагогічних умов розвитку професійної компетентності офіцерів-прикордонників на оперативному рівні військової освіти використано метод експертного оцінювання.

Як уже згадувалось у підрозділі 2.1, експертами були начальники та викладачі кафедр НАДПСУ (17 осіб). Вони здійснювали ранжування педагогічних умов із запропонованого переліку і виокремили ті, що мають, на їх погляд, найбільше значення для розвитку професійної компетентності офіцерів-прикордонників ОРВО (список експертів подано у додатку Л). Педагогічні умови, які опрацювали експерти, подано в додатку М.

Отже, з урахуванням проаналізованих підходів, результатів емпіричних досліджень, а також сутності та змісту професійної компетентності офіцерів-прикордонників ОРВО можна стверджувати, що основними педагогічними умовами розвитку зазначеної компетентності є:

– врахування вимог компетентнісного підходу й особливостей службової діяльності офіцерів-прикордонників у професійній підготовці на оперативному рівні військової освіти;

– використання методів моделювання в освітньому процесі з метою розвитку військового лідерства офіцерів-прикордонників у професійній діяльності;

– системне впровадження на оперативному рівні військової освіти сучасних педагогічних технологій для розвитку умінь і навичок оперативно-службової та службово-бойової діяльності;

– підготовка науково-педагогічних працівників вищого військового навчального закладу до навчання офіцерів щодо виконання ними функцій майбутньої професійної діяльності за стандартами НАТО [215].

Першою педагогічною умовою у розвитку такої компетентності є врахування вимог компетентнісного підходу й особливостей службової діяльності офіцерів-прикордонників у професійній підготовці на оперативному рівні військової освіти.

Варто уточнити, що йдеться про розвиток особистості як інтенсифікацію, якщо є чіткі перспективи та адекватні умови.

Науковці вважають, що перспективи та умови слід створювати [154]. Дослідниця О. Біла [11], аналізуючи роль позитивних змін у розвитку особи як результату діяльності закладу вищої освіти, основними педагогічними умовами вважає педагогічні, організаційні, матеріальні, санітарно-гігієнічні, психологічні, соціально-побутові, тимчасові, естетичні, темпо-ритмічні, просторові.

У дослідженні ми дотримуємось тієї позиції, що розгляд педагогічних умов розвитку професійної компетентності офіцерів-прикордонників на оперативному рівні військової освіти слід обмежити умовами конкретного закладу освіти.

Щодо виокремлення педагогічних умов розвитку професійної компетентності офіцерів-прикордонників на оперативному рівні військової освіти враховано положення та закономірності розвитку особистості в освітньому та професійному середовищі. На особливу увагу заслуговують загальнонаукові підходи, що є популярними в педагогіці.

Вагомий статус у педагогіці нині має компетентнісний науково-методологічний підхід, що уможливорює визначення необхідних результатів

навчання та побудови відповідного навчального процесу (Н. Бібік [10], О. Глузман [30], Р. Мішенюк [90], О. Овчарук [65] та ін.).

Наступним є системний підхід (Г. Костюк [68], О. Кустовська [73] та багато інших), що дає змогу вивчати процесу розвитку професійної компетентності офіцерів-прикордонників на рівні функціональної системи, охопити науково обґрунтований комплекс форм та методів, засобів та прийомів професійної підготовки офіцерів-прикордонників.

Вартий уваги діяльнісний науково-методологічний підхід (Д. Гнатюк [31], Т. Мартинюк [82], С. Сисоєва [177] та ін.), згідно з яким розвиток професійної компетентності офіцерів-прикордонників ОРВО можливий упродовж освітньої діяльності, має цілі, умови, процедури та відбувається у послідовності «інтерес – мотиви – дії», а також залежить від мотиваційних та потребнісних чинників.

Положення комплексного підходу (О. Гермак [29], В. Омеляненко [70] та ін.) дозволяють визначати глибокі проблеми розвитку професійної компетентності офіцерів-прикордонників ОРВО завдяки орієнтації на поєднання освіти та практичної підготовки особистості. Такий підхід є основою стратегії трансформації рівня розвитку на оптимальний завдяки врахуванню різноманітних чинників функціонування особистості, її розвитку, аналіз фахівців з індивідуальними особливостями. Підхід уможлиблює узгодження глобальності та цілісності взаємодій внутрішніх і зовнішніх чинників впливу на людину, врахування особливостей професійних завдань прикордонного відомства з метою проектування траєкторій навчання та розвитку офіцерів-прикордонників.

Необхідно також звернутись до особистісно зорієнтованого підходу (І. Бех [6], А. Кузьмінський [70] та ін.), що дозволяє під час організації фахової підготовки офіцерів-прикордонників поєднувати розумову, моральну та фізичну підготовку, а також обирати для цих напрямів форми та методи.

Окрім визначення науково-методологічних підходів до розвитку професійної компетентності офіцерів-прикордонників ОРВОО, ми звернулись до аналізу напрацювань учених у цій галузі.

Науковець І. Козубцов, який представив узагальнення змісту професійної компетентності офіцерського складу оперативного рівня військової освіти для потреб сектору безпеки та оборони, вважає, що у змісті цієї компетентності слід уникати однакового змісту компетентностей за групою військово-облікових спеціальностей, оскільки за такого підходу не враховується специфіка підготовки офіцерів, а отже, тонкощів професійної діяльності [64]. Автор статті вважає, що «офіцер сектору безпеки і оборони України – в першу чергу має бути провідним топ-менеджером відповідного рівня управління» [64, с. 290].

Дослідниця О. Лемешко основними педагогічними умовами формування професійної готовності в курсантів-прикордонників визначає такі:

- проектування педагогічної технології щодо реалізації практико орієнтовного підходу;
- структурування і відбір змісту професійної підготовки;
- адаптація засобів педагогічного моніторингу тощо [75].

Учений О. Міршук у формуванні професійної компетентності майбутніх фахівців пропонує впроваджувати сукупність методів модульної освіти, щоб забезпечити активну діяльність, розвиток комплексу здібностей, мотивації тощо [89].

Дослідник В. Телелим відстоює положення щодо створення для майбутніх офіцерів дидактичного інформаційного середовища, яке сприятиме формуванню в них професійної компетентності [186]. Учений запропонував застосовувати теоретичні моделі формування складових професійної компетентності, що заснована на складній моделі інтелектуального навчання, формуванні ментального досвіду та виховання.

На думку Л. Боровик [14], для успішного формування професійних компетентностей майбутніх офіцерів-прикордонників необхідно використати такі педагогічні умови:

- готовність науково-педагогічних працівників та курсантів до застосування проєктних інструментів;
- професійна спрямованість змісту навчання;
- активне використання методу моделювання в освітній діяльності курсантів.

Дослідник О. Войтех для розвитку особистості курсантів-прикордонників пропонує досягати цілісності педагогічної системи на основі інтеграції психологічної, професійної, педагогічної, моральної та фізичної підготовки майбутніх офіцерів [26]. Учений запропонував модель, що покликана забезпечити безперервну виховну роботу з курсантами, поетапне опанування теоретичних знань, формування тактико-спеціальних дій та навичок відповідно до інтелектуальної професійної ієрархії та фахової підготовки.

Учений О. Луцький [78] представив розвиток управлінської компетентності офіцерів прикордонного відомства на основі застосування у підготовці управлінського тренінгу, рольової та ділової гри як прийому моделювання професійної діяльності; підвищення рівня підготовки науково-педагогічних працівників до розвитку управлінської компетентності офіцерів-прикордонників; формування системи міждисциплінарних зв'язків з метою формування професійних знань і навичок управлінської діяльності.

Аналіз наукових праць з проблеми професійної компетентності офіцерів-прикордонників ОРВО свідчить, що важливе значення для розвитку професійної компетентності майбутніх фахівців має формування професійно-особистісних якостей, змістове наповнення освітнього процесу, вибір доцільних форм та методів навчання.

Для нашого дослідження цінними є також напрацювання таких науковців, як Н. Бібік [9], С. Горбачевський [33], О. Губарева [36], О. Євсюков [49],

О. Єфімова [53], О. Соколіна [180], О. Торічний [187], М. Хрупало [195] та інших, які сформулювали вимоги для реалізації компетентнісного підходу у підготовці фахівців сектору безпеки та оборони [205]. Так, наприклад, О. Торічний зазначає, що для поступового впровадження компетентнісного підходу до змісту професійної підготовки офіцерів-прикордонників важливим є врахування вимог до загальноосвітньої підготовки абітурієнтів, виділення вимог щодо рівня їх компетентності [188]. Зокрема у змісті освітньо-професійних програм слід приділити увагу тим компетентностям, що будуть формувати і розвивати. Ключовою повинна бути військово-спеціальна компетентність, що передбачає набір системних характеристик майбутнього офіцера-прикордонника.

На думку С. Горбачевського, для провадження компетентнісного підходу необхідно враховувати вплив на зміст освіти сучасних інформаційних систем. Учений пропонує розробити той мінімум та вимоги, що будуть достатньо та необхідно впливати на досліджувані об'єкти [33].

Дослідник О. Євсюков вважає, що для успішного впровадження компетентнісного підходу важливим є врахування того, що освітній результат – це очікуване та вимірюване досягнення майбутнього фахівця, що має вияв у знаннях і навичках, здатностях та компетенціях. Учений визначив, що сукупність універсальних компетенцій та їх ранжування у певних моделях залежить від особливостей та специфіки закладу освіти, його статусу [49].

Отже, можна констатувати, що науковці дотримуються тієї думки, що впровадження компетентнісного підходу вимагає чіткого визначення мети професійної освіти через виокремлення ключових компетентностей, які також мають вплив на розвиток особистості, а у подальшому – уточнення змісту освітньої діяльності.

Дослідниця О. Губарева наголошує, що управлінцем можна вважати особу, котра здатна організувати себе та інших людей (за використання відповідних технік самоорганізації) з метою виконання конкретної діяльності,

осмислюючи зміст ситуації та її цілей [36]. Організуючи виконання певної роботи, її слід початково проєктувати, перевіряти, а потім слідкувати за відповідністю ситуації та ресурсам. Ураховуючи це, майбутнього керівника-прикордонника слід підготувати функціонально грамотно: до організації оперативно-службової діяльності і службово-бойової, до опрацювання інформації, формулювання висновків, надання змістовних пропозицій тощо. Отже, проєктну діяльність, аналітичну, а також самоорганізаційну підготовку майбутніх управлінців необхідно вважати результатом освітньої діяльності.

Одним з основних завдань є конкретизація теоретичних засад виокремлення ключових груп компетентностей, тобто положення і концепції педагогіки і психології. Зокрема пріоритетними є положення щодо особистості як суб'єкта спілкування, пізнавальної діяльності та трудової [238].

Уточнення мети та результатів освітньої діяльності, згідно з компетентнісним підходом, має прямий вплив на відбір змісту навчання [245]. Ключовим тут було виокремлення основних шляхів роботи, пріоритетних положень, фундаментальних компонентів у освітній інформації (інформаційні дидактичні одиниці), що слід відобразити у темах занять, системі навчальних завдань та самостійній роботі.

Дослідники О. Соколіна [180], М. Хрупало [195] відстоюють твердження щодо компетентнісно орієнтованого навчання: таке навчання повинно завершитись створенням певного продукту, а суб'єктам потрібно надавати, окрім відомостей та правил, ще й методи, підходи, стилі ефективної діяльності, система цінностей. За такого навчання особистість опановує нові види досвіду, зокрема це виявлення й ідентифікація проблем, набуття дослідницьких навичок, проєктування, співробітництво, застосування відомих і нових технологій отримування продуктів, оцінка якості результатів тощо.

Компетентнісне навчання, на думку, дослідників, повинно бути орієнтованим на набуття професійного досвіду щодо вирішення проблем професійної галузі, формування тактико-спеціальних навичок та умінь,

методичних дій згідно з інтелектуально-професійною ієрархією діяльності та фахової підготовки. Усе це свідчить про те, що компетентнісний підхід передбачає охоплення у змісті освіти дидактично адаптованого соціально-професійного досвіду вирішення професійних завдань, а також вибору засобів, форм і методів опанування матеріалу.

Загалом для розроблення змісту професійної підготовки офіцерів-прикордонників на основі компетентнісного підходу, як показують результати аналізу, необхідно уточнити компоненти професійної компетентності, що з урахуванням вимог до сучасних офіцерів прикордонного відомства варто сформулювати під час фахової підготовки. У моделі фахівця слід врахувати вимоги, що продиктовані державним стандартом, описати сукупність знань та вмінь, які необхідно надати фахівцю, а також – типів діяльності, до яких його слід підготувати [183; 184].

Для виокремлення інших педагогічних умов розвитку професійної компетентності офіцерів-прикордонників на оперативному рівні військової освіти було взято до уваги напрацювання О. Башкіра [4], Т. Вахрущевої [19], Л. Гурча [38], І. Дичківської [42], М. Дяченко-Богуна [47], В. Євтушевського [50], Р. Мойсеєнко [94], Є. Полат [124], О. Пометун [128], Л. Якимової [1] та інших науковців, які наголошують на необхідності забезпечення активності кожного суб'єкта навчання.

Дослідники пропонують звернутись до інноваційних технологій навчання.

У сучасній педагогіці є чимало педагогічних інновацій. Так І. Дичківська вважає, що педагогічними технологіями є такі, що спрямовані на забезпечення активності суб'єктів в освітньому процесі, на відміну від традиційних технологій, де суб'єкту відведено переважно пасивну роль [42].

Яскравими прикладами педагогічних інновацій є проблемні методи, метою яких є розвиток у суб'єктів освітнього процесу системи шляхів

інтелектуальної й емпіричної діяльності, вияву самостійності у пізнавальній діяльності.

Дослідник В. Євтушевський зазначає, що проблемні методи навчання дозволяють йти від знань до проблеми, і у зворотному варіанті – від проблеми до знання. За такого підходу опанування суб'єктами навчання відбувається не в готовому вигляді, а на основі самостійної гносеологічної діяльності [50].

Т. Вахрущева дотримується думки, що активізувати навчально-пізнавальну діяльність суб'єктів навчання слід на основі підбору матеріалу, формування відповідних завдань, проєктування освітньо-педагогічних завдань на основі проблемного, контекстного та комплексного навчання і його індивідуалізації [19].

Ще одним підтвердженням цих міркувань є дослідження Р. Мойсеєнка [94] та О. Пометун [128]. Науковці зазначають, що основа розвитку професійної компетентності – це діяльність. Автори звернули увагу на значення за компетентнісного підходу досвіду розв'язання проблемних завдань. Подібним завданням характеризуються неповні завдання, де є дефіцит інформації, нечіткість причинно-наслідкових зв'язків, неприйнятність загальноприйнятих варіантів розв'язання тощо.

На думку науковців Є. Полат [124] та Л. Якимової [1], за умови орієнтації на формування/розвиток компетентності важливого значення мають такі технології, як задачний підхід, імітаційно-моделювальний метод, метод проєктів і контекстна технологія навчання, поєднання освітньої та дослідницької роботи. Науковці радять урахувувати, що рівень розвитку професійної компетентності можна визначати здатністю особистості вирішувати різноманітні за складністю проблеми.

Зважаючи на це, діяльність офіцерів-прикордонників ОРВО необхідно сприймати як алгоритм розв'язання професійних завдань щодо організації боротьби зі злочинністю, незаконною міграцією у прикордонній сфері, підготовки персоналу органів охорони державного кордону, забезпечення

оперативно-службової та службово-бойової діяльності, підвищення готовності (професійно-психологічної) до виконання професійних завдань, соціального та соціологічного супроводу діяльності тощо.

Науковцю М. Косу належать наукові праці про застосування імітаційного моделювання як провідної технології підготовки майбутніх офіцерів Збройних сил України [66]. Дослідник пропонує використовувати різні види імітацій, програмних та непрограмних та доводить їх ефективність у професійній підготовці майбутніх офіцерів України.

Дослідник В. Ягупов звертає увагу на значущість управлінського рішення у діяльності офіцера, зокрема офіцера-прикордонника. Рішення, на думку вченого, є основою управління, ключовим структурним компонентом управлінської діяльності [205]. У рішенні втілюється професійно-особистісна характеристика офіцера-управлінця. Рішення, що сформоване на базі детального або скороченого аналізу, повинно бути доцільним та зваженим, ефективним. У контексті професійної діяльності офіцерів-прикордонників технологією є розв'язування практичних ситуацій та застосування кейс-технологій. Саме завдяки цим технологіям офіцер-прикордонник отримує можливість опанувати мистецтво прийняття управлінського рішення. Науковці-прикордонники Є. Орлов та В. Залож також наголошували на управлінському рішенні як основі управлінського процесу [117].

Поняття «управлінського рішення» має декілька варіантів визначення: обдуманий намір виконати те, що передбачено усвідомленням мети і засобів діяльності та дій; процедура формування та прийняття оптимального варіанту (альтернативи) вирішення професійних завдань; управлінська фіксована операція особистості, котра приймає рішення.

Метою управлінського рішення є забезпечення координувального (врегульованого) впливу на управлінську систему задля виконання професійно-управлінських завдань та досягнення мети організації.

Зважаючи на проблему прийняття управлінського рішення, сам процес його формування необхідно тлумачити як один із видів управлінської діяльності, набір логічних, цілеспрямованих, послідовних та взаємопов'язаних управлінських завдань. Учені запропонували технологію інтеракції, що полягає у виробленні стилю партнерства з метою вироблення адекватного управлінського рішення.

Використання методу аналізу конкретних ситуацій, вирішення професійних і навчально-дослідних завдань, рольові ігри – це ті, технології, що за В. Ягуповим, становлять методичну цінність у системі професійної підготовки офіцерів-прикордонників ОРВО [205]. Завдяки цим технологіям можливе якісне опанування професійних умінь та знань. Науково-педагогічним працівникам необхідно підібрати дидактично обґрунтовані ситуації для того, щоб відбувалось не звичайне прослуховування інформації, а залучення офіцерів до обговорення і забезпечення достатнього рівня предметності бесід [106].

Отже, урахувавши концепції і положення діяльнісного та компетентнісного підходів, ми виокремили значення педагогічних технологій для розвитку професійної компетентності офіцерів-прикордонників оперативного рівня військової освіти. Це технології, що повинні дозволити офіцеру-прикордоннику ефективно реалізувати оперативно-службову діяльність в ООДК. З огляду на це змістом ще однієї педагогічної умови є *системне впровадження на оперативному рівні військової освіти сучасних педагогічних технологій для розвитку умінь і навичок оперативно-службової та службово-бойової діяльності.*

Змістом наступної педагогічної умови розвитку професійної компетентності офіцерів-прикордонників на оперативному рівні військової освіти є *використання методів моделювання в освітньому процесі з метою розвитку військового лідерства офіцерів-прикордонників у професійній діяльності.*

Звернення до проблеми розвитку військового лідерства пов'язано із сучасним етапом розвитку українського суспільства, зокрема її інституту безпеки та оборони. Україна є типовою європейською країною, що має потужний військовий потенціал. Проте тривалий час розвиток української військової освіти відбувався за так званим «радянським зразком», що абсолютно не дає змоги розвивати особистість в офіцера, його прагнення сформувати та розвинути необхідні професійно-особистісні якості.

Армії країн високого рівня розвитку довели, що сучасний сектор безпеки й оборони є ефективним, якщо його представників готувати за раціональним підходом, а не ідеологічним. Раціональність вимагає від особистості офіцера-прикордонника, до прикладу, знань та вмінь управління колективом, впливу на нього, сприйняття професійних завдань як місій, що необхідно успішно виконати. За радянських обмежень для офіцерів це було неможливим, тому пріоритетна тенденція підготовки сучасних офіцерів-прикордонників – це розвиток військового лідерства.

Трансформація українського суспільства відбувається вже впродовж 30 років, зокрема її сектору безпеки та оборони. Війна з росією актуалізувала системні зміни у професійній освіті офіцерів Збройних сил України та її прикордонної служби. З 2014 року українське суспільство зрозуміло, що, окрім професіоналізму, від офіцера, зокрема офіцера-прикордонника, вимагають національної свідомості, управлінських здібностей, відповідальності за свої рішення, і що найважливіше здатності пропонувати ідеї та передавати їх прикордонному колективу, схилити персонал прикордонного колективу до прийняття ідей керівника. Ці характеристики виражають зміст лідерських функцій офіцера-прикордонника, про які також йдеться у законах України та Концепції військової освіти України [135; 144; 149].

Проблема формування та розвитку лідерських функцій представлена у дослідженнях сучасних військових педагогів Г. Васяновича [18], А. Видая [22], Д. Коцеруби [69], О. Маковського [80], О. Романовського [165] та багатьох

інших. Науковці пропонують педагогічні умови розвитку лідерських якостей, технології їх формування та розвитку, а саме:

- розроблення професійних завдань з формування лідерських якостей;
- унаочнення прикладів лідерської поведінки;
- створення в освітньому процесі умов для курсантів-прикордонників щодо вияву лідерства, ініціативи та самостійності;
- моделювання на основі ігор лідерських функцій;
- забезпечення індивідуалізації освітньої діяльності курсантів-прикордонників на основі внесення коректив їх лідерських функцій;
- удосконалення педагогічної підготовки викладачів щодо розвитку лідерських функцій курсантів-прикордонників [250].

У наукових працях Ю. Сердюка [169] та Д. Іщенка [59] подано педагогічні умови розвитку готовності в курсантів-прикордонників до лідерства, зокрема:

- фіксація у нормативних документах щодо підготовки курсантів-прикордонників вимог розвитку офіцера-лідера;
- позиціонування готовності майбутнього офіцера-прикордонника до лідерства як пріоритетної мети освітньої діяльності, визначення змісту професійної підготовки;
- дотримання в освітньому процесі таких дидактичних принципів, як активність особистості в опануванні лідерських функцій, метод моделювання змісту лідерської діяльності офіцерів-прикордонників;
- розроблення комплексу засобів та методів забезпечення міждисциплінарних зв'язків;
- запровадження засобів професійної підготовки науково-педагогічних працівників щодо роботи з розвитку готовності до лідерства в курсантів-прикордонників.

Вибір методів та технологій виконання лідерських функцій ми здійснили з урахуванням європейської та американської системи вищої освіти. До

прикладу, Д. Бальцежик [211], І. Бернарто [213] та Б. Ф. Кінгстон [237] зазначають, що лідером є особа, яка здатна вплинути на особистість та соціальні групи, спрямовуючи спільні зусилля на досягнення певної мети.

За результатами аналізу цих наукових досліджень ми зафіксували повторюваність методу моделювання для формуванні та розвитку лідерських функцій офіцерів-прикордонників.

Розвиток і використання лідерських функцій офіцерами-прикордонниками ОРВО є очевидними завданнями для прикордонної служби [164]. Офіцери-прикордонники, які позиціонують себе як лідери, насправді потребують відповідної підготовки, тренінгів, наставництва, коучингу [77]. Проте найважливішим є те, що основу цих технологій складає метод моделювання.

Питання лідерства у країнах високого рівня розвитку у приватних та державних інституціях розглядають як проблему розвитку лідерства у персоналу [52]. Прикладами таких країн є Нідерланди, Польща, Естонія, Ірландія та ін. [227; 239; 243; 252]. В офіцерів-прикордонників необхідно розвивати лідерські функції, оскільки війна показала, як динамічно змінюється їх професійне середовище та професійна діяльність [161].

Основу методу моделювання складає ситуативне моделювання, зокрема ситуації тактичної самоорганізації та стратегічної самоорганізації [24; 96]. «Модель» у сучасних наукових дослідженнях – це уявна або виражена матеріально система, що відображає об'єкти дослідження, щоб у подальшому змінити його з метою одержання нової інформації [49].

Метод моделювання широко застосовують у сучасній освітній діяльності і педагогічних дослідженнях. Мета використання моделювання полягає в одержанні якісно нових знань щодо об'єктів, явищ, процесів та систем.

Моделювання як метод надає можливість описувати структуру явища чи об'єкта, що вивчається [253]. Додатковими перевагами методу моделювання є проектування причинно-наслідкових зв'язків між складовими цілого, показ

процесів, функцій та сутності явищ, що знаходяться в центрі уваги дослідників. У центрі нашої уваги є виконання лідерських функцій офіцерами-прикордонниками ОРВО, які ми пропонуємо розвивати на основі методу моделювання [232; 241; 256].

Використання методу моделювання для розвитку лідерських функцій офіцерів-прикордонників передбачає виокремлення конкретних професійно спрямованих практичних ситуацій. Для створення такої ситуації ми пропонуємо розглядати певні проблеми з професійної діяльності офіцерів-прикордонників та подавати їх у вигляді ситуативного опису [85]. Завдяки такому застосуванню методу моделювання можлива підтримка тісного зв'язку теорії та практичної діяльності й урахування професійного досвіду офіцерів-прикордонників.

З-поміж переваг методу моделювання необхідно сказати на можливість збереження рівноваги між готовністю офіцера-прикордонника до змін і потребою дотримання у поведінці принципу послідовності конгурентності. Науково-педагогічні працівники мають змогу надавати допомогу офіцерам-прикордонникам у вирішенні змодельованих ситуацій стосовно лідерських функцій, не насичуючи цей процес почуттями самозвинувачення, тобто не надаючи шкоди психологічному стану офіцера [182].

Отже, одним із чинників розвитку професійної компетентності офіцерів-прикордонників ОРВО є врахування чинника лідерства, лідерських якостей і функцій [209; 218; 246]. Лідерство в офіцерів прикордонної служби уможливорює орієнтацію на певного координатора цього колективу, на створену міжособистісну взаємодію, на розвиток різноманітних якостей особистості (прагнення успіху, до прикладу).

Щодо четвертої педагогічної умови розвитку професійної компетентності офіцерів-прикордонників на оперативному рівні військової освіти, то результати узагальнення наукових джерел та результати констатувального етапу педагогічного експерименту спонукають до висновку, що важливою є

підготовка науково-педагогічних працівників вищого військового навчального закладу до навчання офіцерів щодо виконання ними функцій майбутньої професійної діяльності за стандартами НАТО.

Війна проти України, яке росія веде вже восьмий рік, підтвердила, що сектор безпеки та оборони нашої держави потребує реформування [24]. Це означає, що підготовка офіцерських кадрів військових та правоохоронних формувань повинна здійснюватися не на основі радянської ідеалістичної моделі, а за прикладом західної прагматичної раціональної системи, де до уваги беруться факти і аргументи [131]. Досвід воєнних дій показав дієвість підготовки за стандартами НАТО офіцерських кадрів [2]. З огляду на це ми, визначаючи четверту умову розвитку професійної компетентності офіцерів-прикордонників на оперативному рівні військової освіти, звернулись саме до реформи військової освіти за стандартами НАТО [175].

Вище керівництво України задекларувало курс на взаємне сумісництво між секторами безпеки та оборони України та країн-членів НАТО. Першим кроком у такому зближенні є реформа військової освіти [157]. У дослідженні враховано особливості професійної підготовки майбутніх офіцерів в основних закладах освіти НАТО у різних європейських країнах, зокрема у Римському оборонному коледжі, Балтійському оборонному коледжі, Школі НАТО в Обераммергау, Королівському військовому коледжі Канади, Академії управління Бундесверу [235], Академії воєнного мистецтва Речі Посполитої Польщі, Коледжі об'єднаних штабів Національного університету оборони США [208; 209; 212; 225; 228; 234; 247; 248]. Особливостями професійної підготовки усіх цих закладів освіти є акцент на проходження L-курсів [242].

Метою такої професійної підготовки та курсів є формування в офіцерських кадрів професійних компетентностей без зв'язку з конкретною посадою, тобто професійна підготовка повинна бути прив'язана до військового звання.

За результатами проходження курсів L-2 офіцери набувають компетентності, що уможливають виконання обов'язків на офіцерських посадах органів військового управління на рівні командування компоненти – Component command; за умови проходження курсів L-3 – є можливість обіймати керівні посади органів військового управління на командному рівні Component command або органу військового управління Об'єднаним міжвидовим штабом Joint Head-quarters; завершення курсів L-4 – дозволяє обіймати управлінську посаду на рівні Об'єданого міжвидового штабу Joint Head-quarters або Вищого штабу об'єднаних сил – SHAPE [215–217].

У зазначених військових закладах освіти країн-членів НАТО професійну підготовку поділено на два компоненти: перший – це професійна підготовка, другий – удосконалення професійної компетентності. У системі професійної підготовки забезпечується освіта для молодших та старших офіцерів, які можуть служити на штабних і командних посадах у частинах, підрозділах, штабах [130]. Офіцери проходять підготовку тактичного, оперативного та стратегічного рівнів, які у певній країні мають свою специфіку, зокрема відображену у методиках викладання та термінах навчання [132].

Оскільки представлене дослідження присвячене проблемі розвитку професійної компетентності офіцерів-прикордонників ОРВО, ми виокремили специфіку підготовки оперативного рівня, що проходять старші офіцери у військовому званні до підполковника. Особливість підготовки оперативного рівня полягає в більшій спеціалізації порівняно із підготовкою тактичного рівня, оскільки участь беруть вже офіцери, які безпосереднього здійснюють планування та проведення операцій та бойових дій, організацію взаємодії з усіма родами військ та правоохоронних формувань, а також всебічне забезпечення. Зважаючи на це, у США та Об'єданому Королівстві функціонують навчальні заклади спільні для всіх видів збройних сил.

Характерними ознаками професійної підготовки офіцерів оперативного рівня в НАТО є організація практичних спільних тренувань для усіх

представників сектору безпеки та оборони. На таких тренуваннях удосконалюються навички планування та організації взаємодії авіації із сухопутними та військово-морськими силами, порядок використання техніки та озброєння. Варто наголосити на тому, що у системі підготовки НАТО представлено індивідуальну та колективну підготовку, функціонування якої визначається окремими документами: директивами двох стратегічних командувань. Ці документи є фундаментом для організації освітнього процесу у закладах освіти НАТО. Курси, які є сертифікованими в НАТО, проводять виключно акредитовані заклади освіти НАТО. Основна характеристика таких закладів – широкий спектр освітніх цілей [163].

Ми виокремили такі організаційні форми і способи організації професійної підготовки офіцерів-прикордонників ОРВО за стандартами НАТО:

e-learning – форма електронного навчання;

m-learning – форма мобільного навчання, що дозволяє передачу знань на мобільний пристрій з використанням WAP- або GPRS-технологій, Wi-Fi і 3G. Носіями можуть бути будь-які пристрої, що можуть приймати, зберігати та передавати інформацію. Основна відмінність від електронного навчання полягає в тому, що взаємодія та інформаційний обмін відбуваються у безпроводній мережі;

u-learning – форма все проникного навчання – спосіб теоретичного та практичного «занурення» офіцерами-прикордонниками у свою професійну діяльність;

f-learning – форма «перевернутого» навчання – заміна традиційного одностороннього руху навчальної інформації: викладачі так само отримують зворотний зв'язок (інформацію) і в реальному часі коригують освітній процес;

blended-learning – форма змішаного навчання («Онлайн-орієнтована модель», «Ротація аудиторій», «Онлайн-лабораторія», «Гнучка модель», «Очно-орієнтована модель», «Самоосвіта»).

За результатами аналізу професійної підготовки офіцерів країн-членів НАТО можна стверджувати, що вона створює можливості для самореалізації особистості, її кар'єрного зростання, форми та методи навчання є демократичними та егалітарними, організаційні форми є гнучкими, широке застосування інформаційних телекомунікаційних ресурсів.

Отже, для розвитку професійної компетентності офіцерів-прикордонників ОРВО виокремлено відповідні педагогічні умови, тобто комплекс об'єктивних можливостей технологій, методів, змісту та форм, що дозволяють вирішити конкретні педагогічні завдання. Основними педагогічними умовами є:

- врахування вимог компетентнісного підходу та особливостей службової діяльності офіцерів-прикордонників у професійній підготовці на оперативному рівні військової освіти;

- використання методів моделювання в освітньому процесі для розвитку військового лідерства офіцерів-прикордонників у професійній діяльності;

- системне впровадження на оперативному рівні військової освіти сучасних педагогічних технологій для розвитку умінь і навичок оперативно-службової та службово-бойової діяльності;

- підготовка науково-педагогічних працівників вищого військового навчального закладу до навчання офіцерів щодо виконання ними функцій майбутньої професійної діяльності за стандартами НАТО.

Висновки до розділу

1. Методика дослідження проблеми розвитку в офіцерів-прикордонників ОРВО професійної компетентності інтегрує набір методів дослідження, розкриття змісту умов проведення дослідно-експериментальної роботи, визначення даних щодо способів вимірювання або фіксації компонентів професійної компетентності, алгоритм проведення експерименту, а також

шляхи опрацювання й оформлення результатів експериментальної роботи. Експериментальне дослідження щодо розвитку професійної компетентності в офіцерів-прикордонників оперативного рівня військової освіти організаційно передбачало проведення констатувального етапу, формувального етапу та інтерпретацію отриманих результатів. З метою визначення ступеня розвитку кожного компонента професійної компетентності в офіцерів-прикордонників, що навчалися у магістратурі, було застосовано метод теоретичного аналізу наукових педагогічних та психологічних джерел, метод спостереження, різні форми опитування (анкетування, тестування), аналіз результатів освітньої діяльності, моделювання, метод експертної оцінки та методи математичної обробки інформації.

2. Розвиток в офіцерів-прикордонників ОРВО професійної компетентності доцільно оцінювати за трьома критеріями та відповідними показниками, що характеризують її компоненти:

– мотиваційним (усвідомлення офіцерами-прикордонниками потреби і значущості підвищення рівня розвитку професійної компетентності; зацікавленість багатofункціональністю і багатогранністю професійної діяльності, актуальними проблемами професійної сфери; розвиненість особистісно-професійних якостей офіцерів-прикордонників, зокрема, організованості, комунікабельності, корпоративності, відповідальності, самостійності тощо; свідоме прийняття проблеми значущості неперервної освіти та розвитку у професійній діяльності);

– знаннєво-інформаційним (знання навчальних дисциплін військово-прикордонної компоненти (оперативне мистецтво, тактика, основи управління, правова основа функціонування прикордонної служби тощо); знання особливостей формування та розвитку корпоративної культури, партнерської взаємодії у прикордонному відомстві; знання основ конфліктології; знання процесу управління (інтегроване управління кордонами, проектне управління в прикордонному відомстві, сучасні інструменти управління у секторі безпеки й

оборони); знання пріоритетних тенденцій і методів професійного самовдосконалення та самоосвіти, засобів і прийомів рефлексії);

– діяльнісним (управлінські та організаційні уміння і навички, необхідні для прийняття виважених та обґрунтованих управлінських рішень; уміння обробляти й інтерпретувати інформацію з різноманітних джерел, здійснювати логічні операції і процедури узагальнення, класифікації, систематизації, аналізу, синтезу та порівняння; уміння взаємодіяти як на міжособистісному рівні, так і на мезорівні (взаємодія між відомствами та інституціями), проєктувати стиль комунікації, впливати на людей; уміння адекватно оцінювати ситуацію та здійснювати самооцінку, рівень готовності до самовдосконалення і саморозвитку та емоційна стійкість).

Використання цих критеріїв є необхідним для виокремлення низького, середнього й високого рівнів розвитку професійної компетентності, що є важливим у з'ясуванні стану розвитку в офіцерів-прикордонників ОРВО зазначеного феномену.

3. За результатами констатувального етапу експерименту виявлено низький рівень розвитку в офіцерів-прикордонників ОРВО професійної компетентності. З'ясовано, що високий рівень розвитку професійної компетентності має лише 14,93 % офіцерів-прикордонників. Переважна більшість учасників експерименту перебуває на середньому – 29,11 % та низькому – 55,96 % рівнях. Особливо низькі показники розвитку професійної компетентності визначено за діяльнісним критерієм. Проте офіцери-прикордонники усвідомлюють і розуміють значення високого рівня розвитку в них професійної компетентності, її ролі для ефективного виконання завдань щодо захисту та охорони кордону, проте не здійснюють кроків щодо її підвищення. Офіцери-прикордонники недостатньо обізнані з викликами прикордонній безпеці, не вміють застосовувати управлінські інструменти у конкретних ситуаціях на державному кордоні. Особливої ваги набуває розвиток в офіцерів-прикордонників цілісного сприйняття знань і вмінь приймати

зважені й обґрунтовані управлінські рішення з метою результативного виконання завдань щодо захисту та охорони державного кордону.

4. Для розвитку в офіцерів-прикордонників ОРВО професійної компетентності у процесі професійної підготовки важливе значення мають такі педагогічні умови: врахування вимог компетентнісного підходу й особливостей службової діяльності офіцерів-прикордонників у професійній підготовці на оперативному рівні військової освіти; використання методів моделювання в освітньому процесі з метою розвитку військового лідерства офіцерів-прикордонників у професійній діяльності; системне впровадження на оперативному рівні військової освіти сучасних педагогічних технологій для розвитку умінь і навичок оперативно-службової та службово-бойової діяльності; підготовка науково-педагогічних працівників вищого військового навчального закладу до навчання офіцерів щодо виконання ними функцій майбутньої професійної діяльності за стандартами НАТО.

Основні наукові результати розділу опубліковано в працях [96; 97; 99; 104].

РОЗДІЛ 3

МЕТОДИКА ТА РЕЗУЛЬТАТИ ДОСЛІДНО-ЕКСПЕРИМЕНТАЛЬНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ

3.1 Зміст і методика впровадження педагогічних умов розвитку професійної компетентності офіцерів-прикордонників

З метою вирішення завдань дослідження щодо розвитку професійної компетентності офіцерів-прикордонників ОРВО було організовано формувальний етап педагогічного експерименту. Цим етапом передбачено доведення або спростування гіпотези дослідження щодо розвитку професійної компетентності офіцерів-прикордонників ОРВО, яке буде ефективним за відповідних педагогічних умов.

На цьому етапі наукового дослідження згідно із метою було заплановано вирішити певні завдання:

- перевірка результативності педагогічних умов розвитку професійної компетентності офіцерів-прикордонників на оперативному рівні військової освіти;

- проведення педагогічного аналізу одержаних результатів, уточнення та коригування (за потреби) педагогічних умов розвитку професійної компетентності офіцерів-прикордонників на оперативному рівні військової освіти;

- розроблення методичних рекомендацій науково-педагогічним працівникам вищого військового навчального закладу щодо розвитку професійної компетентності офіцерів-прикордонників на оперативному рівні військової освіти.

Дослідно-експериментальну роботу було організовано з червня 2020 р. до червня 2021 р. на базі НАДПСУ. Перед початком формувального етапу

експерименту визначено стан розвитку в офіцерів-прикордонників професійної компетентності за розробленими критеріями та показниками. У подальшому було виокремлено експериментальну (далі – ЕГ) і контрольну (далі – КГ) групи.

На початку формувального етапу педагогічного експерименту взяли участь в експерименті 65 офіцерів 2 курсу факультету підготовки керівних кадрів, а також 7 науково-педагогічних працівників, з-поміж яких професори, доцента та старші викладачі кафедр національної безпеки та управління; оперативного мистецтва; інтегрованого управління кордонами; психології, педагогіки та соціально-економічних дисциплін.

На початку формувального етапу експерименту в ЕГ та КГ із метою забезпечення об'єктивності та одержання достовірної інформації було застосовано однакові завдання для визначення рівня розвитку в офіцерів-прикордонників ОРВО професійної компетентності. Форми опитування в КГ та ЕГ було використано за однією методикою, якісний склад офіцерів-прикордонників в усіх групах був однаковим.

На основі анкетування ми визначили стан розвитку змістового компонента професійної компетентності. З'ясовано, яке значення для офіцерів-прикордонників оперативного рівня військової освіти має професійна компетентність, чи усвідомлюють вони необхідність у знаннях про цю компетентність і здійснюють спроби підвищувати рівень її розвитку. Запитання анкети подано в додатку Д.

У подальшому було проведено опитування експертів з метою визначення особистісного потенціалу, що необхідний офіцерам для професійної компетентності. Експертами були науково-педагогічні працівники кафедр національної безпеки та управління; оперативного мистецтва; інтегрованого управління кордонами; психології, педагогіки та соціально-економічних дисциплін.

Завдяки методу спостереження за офіцерами-прикордонниками під час навчальних занять, експерти визначали у них особистісні характеристики:

відповідальність, товариськість, доброзичливість, самостійність, довіра, наполегливість, ініціативність, оптимізм тощо (див. додаток Е). За результатами роботи експертів оцінено до 10 особистісних якостей та сформульовано висновок щодо розвитку особистісних характеристик – компонентів професійної компетентності.

Узагальнений рівень розвитку в офіцерів-прикордонників ОРВО професійної компетентності до початку формувального етапу експерименту за всіма критеріями подано в таблиці 3.1. Середні значення отримано на основі застосування всіх поданих методів.

Таблиця 3.1 – Результати розподілу офіцерів-прикордонників оперативного рівня військової освіти за рівнями розвитку професійної компетентності в контрольній та експериментальній групах до початку формувального етапу експерименту, n = 65

Критерії	Рівні	КГ		ЕГ	
		Кількість осіб	%	Кількість осіб	%
Мотиваційний	Високий	5	15,62	5	15,15
	Середній	9	28,13	11	33,33
	Низький	18	56,52	17	51,52
Знаннево-інформаційний	Високий	7	21,87	6	18,18
	Середній	9	28,13	10	30,31
	Низький	16	50,00	17	51,51
Діяльнісний	Високий	8	25,00	8	24,24
	Середній	8	25,00	10	30,31
	Низький	16	50,00	15	45,45
Професійна компетентність офіцерів	Високий	6	18,74	7	21,21
	Середній	9	28,13	10	30,30
	Низький	17	53,13	16	48,49

Результати таблиці 3.1 свідчать, що КГ та ЕГ за рівнями розвитку професійної компетентності мають приблизно схожі дані. Зокрема, від 15,15 % до 15,62 % офіцерів-прикордонників показали високий рівень розвитку професійної компетентності за мотиваційним критерієм, від 28,13 % до 33,33 % – середній рівень розвитку за цим критерієм. На низькому рівні зафіксовано 51,52 % опитаних в ЕГ та 56,52 % офіцерів в КГ.

Наступним етапом була діагностика розвитку змістового компонента професійної компетентності офіцерів-прикордонників ОРВО. З цією метою ми використали методику незавершених міркувань. Роботу офіцерів було оцінено

так: 1 бал офіцер отримував за неповне висловлювання, 2 бали – за правильну, проте не зовсім обґрунтовану відповідь, а 3 бали – за повну обґрунтовану відповідь.

У випадку отримання офіцерами від 1–10 балів їх співвідносили з групою низького рівня розвитку за знаннево-інформаційним критерієм, від 11–20 – до середнього рівня, від 21–30 балів – до високого рівня розвитку. Окрім цієї методики, офіцери-прикордонники виконували тестове завдання, що містило три розділи питань, по 20 у кожному. Питання були різноплановими, але всі стосувались професійної діяльності офіцерів-прикордонників ОРВО.

Оцінювання тестового завдання відбувалось так: від 18 до 20 правильних відповідей – 5 балів, від 14 до 17 правильних відповідей – 4 бали, 13 і менше відповідей – 3 бали. У випадку одержання офіцером від 11 до 15 балів за тестове завдання, його зараховували до групи високого рівня розвитку професійної компетентності, від 6–10 середнього рівня розвитку, від 0–5 балів – до низького рівня розвитку.

Щодо розвитку в офіцерів-прикордонників ОРВО професійної компетентності за знаннево-інформаційним критерієм, то відповідно до таблиці 3.1 від 50,00 % до 51,51 % офіцерів належать до групи низького рівня розвитку за цим критерієм, від 28,13 % до 30,31 % – до середнього рівня, а від 18,18 % до 21,87 % – до високого рівня.

Практичний компонент професійної компетентності офіцерів-прикордонників ОРВО було оцінено способом фіксування результатів виконання практичних завдань професійного змісту. Завдання стосувалися конкретних прикладів професійної діяльності офіцерів-прикордонників – управління прикордонними підрозділами (див. додаток К).

Для вирішення таких практичних завдань професійного змісту було визначено часове обмеження. Максимальний бал за правильно виконане завдання – 10 балів. Усі відповіді було оцінені за 30-бальною шкалою: від 1 до 10 балів – низький рівень розвитку практичного компонента, 11–20 балів –

середній, 21–30 балів – високий рівень. З’ясовано наступне: до 21,20 % офіцерів належать до високого рівня розвитку за діяльнісним критерієм, до 30,30 % – до середнього, і до 53,13 % – до низького рівня. Оцінка робіт вимагала врахування рівня розкриття офіцерами-прикордонниками проблеми, раціональності професійних дій, ваги аргументів у розв’язанні проблеми і логічності викладу власних міркувань.

Водночас на початку формувального етапу експерименту ми використовували різні форми методу опитування, контрольні завдання, самостійні роботи, практичні роботи, експертну оцінку. Експерти проаналізували розвиненість в офіцерів-прикордонників організаційно-управлінських знань та вмінь, пошуково-аналітичних і комунікаційних.

Отже, розвиток професійної компетентності в кожного офіцера-прикордонника оперативного рівня військової освіти за всіма критеріями в ЕГ виглядає так: високий рівень розвитку – до 21,21 %, а це становить 7 офіцерів-прикордонників, середній – до 30,30 %, що відповідає 10 учасникам експерименту, а низький – до 48,49 %, а це відповідно 16 офіцерів-прикордонників.

За одержаними даними, занесеними в таблицю 3.1, можна стверджувати, що рівні розвитку професійної компетентності офіцерів-прикордонників в ЕГ та КГ за всіма критеріями є майже однаковими. Для отримання підтвердження за допомогою методів математичної статистики було застосовано критерій Колмогорова-Смірнова, що надає можливість порівнювати два емпіричні розподіли та визначає точки, в яких сума накопичених відмінностей між емпіричними розподілами є максимальною, а також оцінити статистичну достовірність таких відмінностей.

Розрахунки здійснено за кожним критерієм розвитку професійної компетентності офіцерів-прикордонників оперативного рівня військової освіти та подано в таблицях 3.2–3.5.

Таблиця 3.2 – Розрахунок значення d_{\max} для мотиваційного критерію розвитку професійної компетентності офіцерів-прикордонників оперативного рівня військової освіти контрольної та експериментальної груп до початку формувального експерименту, $n = 65$

Рівні розвитку професійної компетентності	Емпірична частота КГ	Емпірична частота ЕГ	Емпірична частість КГ f_1	Емпірична частість ЕГ f_2	Накопичена частість КГ $(\sum f_1^j)$	Накопичена частість ЕГ $(\sum f_2^j)$	Різниця накоп. част. за модулем (d_j)
Високий	5	5	0,16	0,15	0,16	0,15	0,01
Середній	9	11	0,28	0,33	0,44	0,49	0,05
Низький	18	17	0,56	0,52	1	1	–
Сума	$n_1 = 32$	$n_2 = 33$	1	1	–	–	–

Отже, $d_{\max} = 0,05$. Для розрахунку емпіричного значення критерію λ було використано формулу:

$$\lambda_{\text{емп}} = d_{\max} \cdot \sqrt{\frac{n_1 \cdot n_2}{n_1 + n_2}},$$

де n_1 та n_2 – кількість офіцерів-прикордонників у КГ та ЕГ відповідно.

За нашими розрахунками $\lambda_{\text{емп}} = 0,20$, а $\lambda_{\text{кр}} = 1,36$ ($p \leq 0,05$). На підставі правила прийняття рішення для критерію Колмогорова-Смірнова можна стверджувати, що відмінності в емпіричних розподілах офіцерів-прикордонників КГ та ЕГ за рівнями розвитку професійної компетентності за мотиваційним критерієм до початку експерименту не є статистично достовірними, оскільки $\lambda_{\text{емп}} \leq \lambda_{\text{крит}}$ ($0,20 \leq 1,36$) на рівні значущості $p \leq 0,05$.

Таблиця 3.3 – Розрахунок значення d_{\max} для знаннєво-інформаційного критерію розвитку професійної компетентності офіцерів-прикордонників оперативного рівня військової освіти контрольної та експериментальної груп до початку формувального експерименту, $n = 65$

Рівні розвитку професійної компетентності	Емпірична частота КГ	Емпірична частота ЕГ	Емпірична частість КГ f_1	Емпірична частість ЕГ f_2	Накопичена частість КГ $(\sum f_1^j)$	Накопичена частість ЕГ $(\sum f_2^j)$	Різниця накоп. част. за модулем (d_j)
Високий	7	6	0,22	0,18	0,22	0,18	0,04
Середній	9	10	0,28	0,30	0,50	0,49	0,01
Низький	16	17	0,50	0,52	1	1	–
Сума	$n_1 = 32$	$n_2 = 33$	1	1	–	–	–

Отже, $d_{\max} = 0,04$. Для розрахунку емпіричного значення критерію λ було використано формулу:

$$\lambda_{емп} = d_{\max} \cdot \sqrt{\frac{n_1 \cdot n_2}{n_1 + n_2}},$$

де n_1 та n_2 – кількість офіцерів-прикордонників у КГ та ЕГ відповідно.

За нашими розрахунками $\lambda_{емп} = 0,16$, а $\lambda_{кр} = 1,36$ ($p \leq 0,05$).

На підставі правила прийняття рішення для критерію Колмогорова-Смірнова можна стверджувати, що відмінності в емпіричних розподілах офіцерів-прикордонників КГ та ЕГ за рівнями розвитку професійної компетентності за знаннево-інформаційним критерієм до початку експерименту не є статистично достовірними, оскільки $\lambda_{емп} \leq \lambda_{крит}$ ($0,16 \leq 1,36$) на рівні значущості $p \leq 0,05$.

Таблиця 3.4 – Розрахунок значення d_{\max} для діяльнісного критерію розвитку професійної компетентності офіцерів-прикордонників оперативного рівня військової освіти контрольної та експериментальної груп до початку формувального експерименту, $n = 65$

Рівні розвитку професійної компетентності	Емпірична частота КГ	Емпірична частота ЕГ	Емпірична частість КГ f_1	Емпірична частість ЕГ f_2	Накопичена частість КГ ($\sum f_1^j$)	Накопичена частість ЕГ ($\sum f_2^j$)	Різниця накоп. част. за модулем (d_j)
Високий	8	8	0,25	0,24	0,25	0,24	0,01
Середній	8	10	0,25	0,30	0,50	0,55	0,05
Низький	16	15	0,50	0,46	1	1	–
Сума	$n_1 = 32$	$n_2 = 33$	1	1	–	–	–

Отже, $d_{\max} = 0,05$. Для розрахунку емпіричного значення критерію λ було використано формулу:

$$\lambda_{емп} = d_{\max} \cdot \sqrt{\frac{n_1 \cdot n_2}{n_1 + n_2}},$$

де n_1 та n_2 – кількість офіцерів-прикордонників у КГ та ЕГ відповідно.

За нашими розрахунками $\lambda_{емп} = 0,20$, а $\lambda_{кр} = 1,36$ ($p \leq 0,05$).

На підставі правила прийняття рішення для критерію Колмогорова-Смірнова можна стверджувати, що відмінності в емпіричних розподілах офіцерів-прикордонників КГ та ЕГ за рівнями розвитку професійної компетентності за діяльнісним критерієм до початку експерименту не є статистично достовірними, оскільки $\lambda_{емп} \leq \lambda_{крит}$ ($0,20 \leq 1,36$) на рівні значущості $p \leq 0,05$.

Таблиця 3.5 – Розрахунок значення d_{max} для критеріїв розвитку професійної компетентності офіцерів-прикордонників оперативного рівня військової освіти контрольної та експериментальної груп до початку формувального експерименту, $n = 65$

Рівні розвитку професійної компетентності	Емпірична частота КГ	Емпірична частота ЕГ	Емпірична частість КГ (f_1)	Емпірична частість ЕГ (f_2)	Накопичена частість КГ ($\sum f_1^j$)	Накопичена частість ЕГ ($\sum f_2^j$)	Різниця накоп. част. за модулем (d_j)
Високий	6	7	0,19	0,21	0,19	0,21	0,02
Середній	9	10	0,28	0,30	0,47	0,52	0,05
Низький	17	16	0,53	0,49	1	1	–
Сума	$n_1 = 32$	$n_2 = 33$	1	1	–	–	–

Отже, $d_{max} = 0,05$. Для розрахунку емпіричного значення критерію λ було використано формулу:

$$\lambda_{емп} = d_{max} \cdot \sqrt{\frac{n_1 \cdot n_2}{n_1 + n_2}},$$

де n_1 та n_2 – кількість офіцерів-прикордонників у КГ та ЕГ відповідно.

За нашими розрахунками $\lambda_{емп} = 0,20$, а $\lambda_{кр} = 1,36$ ($p \leq 0,05$).

На підставі правила прийняття рішення для критерію Колмогорова-Смірнова можна стверджувати, що відмінності в емпіричних розподілах офіцерів-прикордонників КГ та ЕГ за рівнями розвитку професійної компетентності до початку експерименту не є статистично достовірними, оскільки $\lambda_{емп} \leq \lambda_{крит}$ ($0,20 \leq 1,36$) на рівні значущості $p \leq 0,05$.

Отже, методи математичної статистики показали, що за результатами розвитку професійної компетентності між офіцерами-прикордонниками ОРВО

в КГ та ЕГ до початку формувального етапу педагогічного експерименту немає статистично значущих відмінностей (рисунок 3.1). Такий висновок означає, що за якісними та кількісними характеристиками офіцери-прикордонники КГ та ЕГ не мають розходжень, тобто ці групи можуть бути учасниками формувального етапу експерименту.

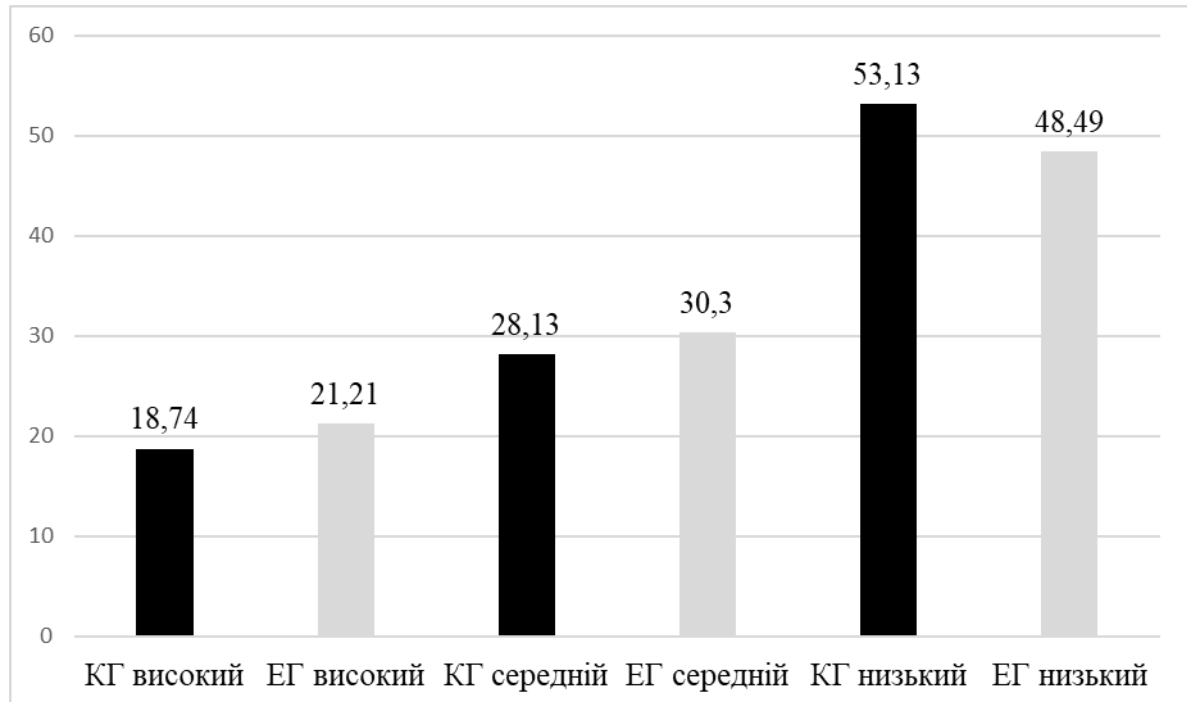


Рисунок 3.1 – Результати розвитку професійної компетентності в офіцерів-прикордонників оперативного рівня військової освіти контрольної й експериментальної груп до початку формувального етапу педагогічного експерименту, %

Для раціональної організації дослідно-експериментальної роботи наприкінці формувального етапу було використано напрацювання І. Дичківської [42], Л. Подоляка [123], О. Степанова [183], В. Юрченка [123] та інших науковців.

Для впровадження педагогічних умов розвитку професійної компетентності офіцерів-прикордонників на оперативному рівні військової освіти під час формувального етапу експерименту розроблено відповідну методичку. Категорію «методика» у сучасній педагогіці застосовують для позначення конкретних принципів, форм та засобів використання методів, що

дозволяють здійснювати поглиблене пізнання педагогічних об'єктів, процесів та явищ [205].

У дослідженні ми враховуємо, що методика розвитку професійної компетентності офіцерів-прикордонників ОРВО є освітньою системою, що ґрунтується на положеннях провідних науково-методологічних підходів (системного, компетентнісного, діяльнісного, комплексного та особистісно орієнтованого), а також наукових досліджень, присвячених проблемам професійної підготовки офіцерів-прикордонників (О. Діденко [43], Д. Іщенко [60], І. Козубцов [43], В. Мірошніченко [160], В. Райко [159], О. Ставицький [181] та ін.).

У методиці розвитку професійної компетентності офіцерів-прикордонників ОРВО виокремлено цільовий, змістовий, організаційний та результативний компоненти.

Цільовий компонент методики розвитку професійної компетентності офіцерів-прикордонників ОРВО містить пріоритетні цілі та принципи розвитку професійної компетентності. Мета методики полягає у забезпеченні розвитку професійної компетентності офіцерів-прикордонників ОРВО у процесі професійної підготовки. За основу взято міркування С. Сисоєвої, яка стверджує, що мета навчання дорослих людей полягає в опануванні тих знань та вмінь, щодо яких є прогалини [176].

Щодо основних принципів розвитку професійної компетентності офіцерів-прикордонників ОРВО, то ними є такі: індивідуалізації навчання, безперервності, науковості, доступності, фундаменталізації змісту навчання, єдності теорії і практики.

У *змістовому компоненті* методики розвитку професійної компетентності офіцерів-прикордонників ОРВО представлено систему знань, що відображають теоретичну основу професійної компетентності: навчально-методичне забезпечення навчальних дисциплін, матеріальне забезпечення, проблемні ситуації, дослідницькі завдання, завдання на самостійне

опрацювання. Ці елементи змістового компонента методики розвитку професійної компетентності належать до таких навчальних дисциплін, як «Управління повсякденною діяльністю органів охорони державного кордону», «Державне управління», «Основи проектного управління у ДПСУ», «Управління оперативно-службовою діяльністю» (див. додаток П).

Змістом *організаційного компоненту* методики розвитку професійної компетентності офіцерів-прикордонників ОРВО є сукупність інноваційних, традиційних і скомбінованих методів, способів, прийомів, форм та рівні роботи для розвитку професійної компетентності офіцерів-прикордонників ОРВО. У цьому компоненті містяться педагогічні умови, що дозволяють ефективно розвивати професійну компетентність офіцерів-прикордонників ОРВО. Основними методами, що мають результативний вплив на розвиток професійної компетентності, є: метод аналізу ситуацій, евристичні бесіди, кейс-метод, веб-квести, інтелектуальні карти, практичні ситуації тощо; основні форми: e-learning; m-learning; u-learning; f-learning; blended-learning.

Завершальним компонентом методики є *результативний*. У ньому представлено діагностичні інструменти щодо встановлення рівня розвитку в офіцерів-прикордонників професійної компетентності, а також результат, який є підсумковим підтвердженням результативності виокремлених педагогічних умов.

У вигляді схеми методику розвитку професійної компетентності в офіцерів-прикордонників ОРВО подано на рисунку 3.2.

На початку формувального експерименту було проведено консультації з науково-педагогічними працівниками з питань специфіки розвитку в офіцерів-прикордонників ОРВО професійної компетентності. В ЕГ освітню діяльність, зокрема викладання навчальних дисциплін будували згідно із розробленою методикою та педагогічними умовами розвитку професійної компетентності офіцерів-прикордонників на оперативному рівні військової освіти. У КГ освітній процес було побудовано за традиційними вимогами, тобто науково-

педагогічним працівникам не потрібно було звертати особливу увагу на розвиток в офіцерів-прикордонників компонентів професійної компетентності.

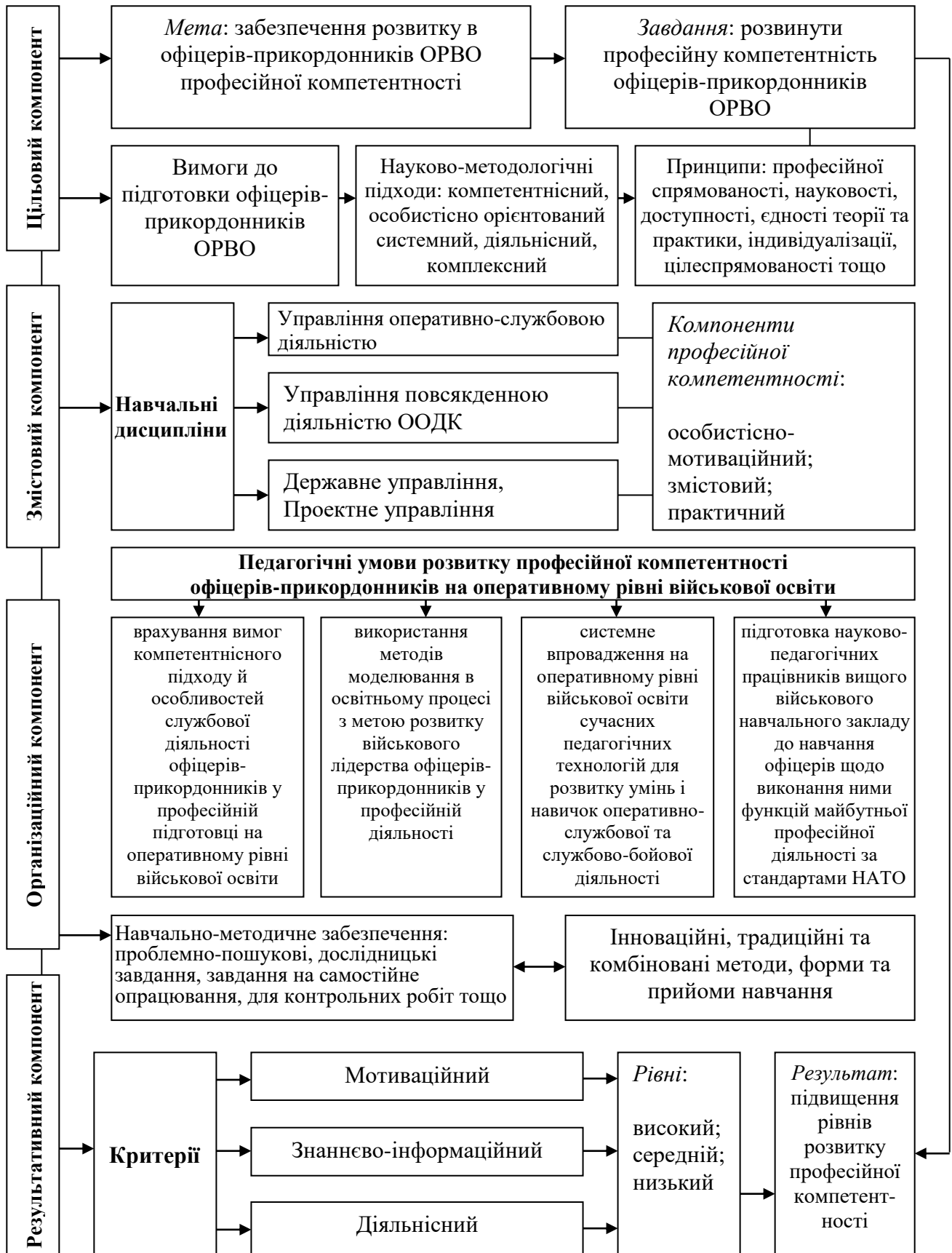


Рисунок 3.2 – Методика розвитку професійної компетентності офіцерів-прикордонників оперативного рівня військової освіти

Відповідно до першої педагогічної умови було враховано вимоги компетентнісного підходу й особливості професійної діяльності офіцерів-прикордонників у професійній підготовці офіцерів оперативного рівня. Для цього ми брали до уваги, що на якість підготовки офіцера на оперативному рівні військової освіти впливають різні чинники. За результатами аналізу нормативно-правових документів щодо охорони та захисту державного кордону, інструкцій для посадових осіб, змісту освітньо-професійних програм за спеціальністю «Безпека державного кордону» визначено вимоги до знань, умінь та навичок фахівців згідно з різновидами професійної діяльності.

Аналіз змісту цих вимог дозволяє стверджувати, що сучасні умови оперативно-службової та службово-бойової діяльності актуалізували роль особистісно-професійних якостей, а також здатностей приймати обґрунтовані та раціональні рішення щодо виконання завдань за професійним призначенням.

У подальшому було враховано думку експертів, які визначали пріоритетність вимог до офіцерів-прикордонників ОРВО методом ранжування. Було запрошено 17 науково-педагогічних працівників кафедр оперативного мистецтва, національної безпеки й управління, інтегрованого управління кордонами та психології, педагогіки та соціально-економічних дисциплін НАДПСУ.

За результатами експертних оцінок проведено кількісний аналіз ступеня значущості запропонованих вимог до офіцерів-прикордонників ОРВО (додаток Н). Інформація, подана у додатку Н, є базовим описом змісту всіх компонентів професійної компетентності офіцерів-прикордонників ОРВО.

До прикладу, виокремлено такі функції зазначеної категорії офіцерів:

- управління, розподіл функцій, організація, планування та контроль виконання функцій та обов'язків;
- прийняття управлінського рішення відповідно до ситуацій;
- гнучкість поведінки та мислення;
- координаційна діяльність у прикордонному колективі;

- згуртування колективу, розвиток персоналу;
- комунікативність, доступний виклад інформації, усвідомлення та толерантність до інших;
- опрацювання й інтерпретація інформації.

Ці вимоги до офіцерів-прикордонників ОРВО відображають набір знань і вмінь, особистісно-професійних якостей відповідно до змісту професійної діяльності.

Отже, врахування вимог компетентнісного підходу й особливостей службової діяльності офіцерів-прикордонників у професійній підготовці на оперативному рівні військової освіти потребує внесення змін до змісту тих навчальних дисциплін, що мають найпотужніший для цього потенціал.

Експерти виконували завдання щодо ранжування таких навчальних дисциплін, які запропоновано для вивчення офіцерам-прикордонникам ОРВО на факультеті підготовки керівних кадрів.

У блоці фахової компоненти у навчальному плані (додаток П) магістрів спеціальності «Безпека державного кордону» запропоновано 8 навчальних дисциплін, які експерти оцінювали за бальною шкалою від 1 до 10, виставляючи найвищий бал тій дисципліні, що ефективніше розвиває професійну компетентність. Після опрацювання результатів експертної оцінки було визначено вагу кожної навчальної дисципліни (на основі середнього арифметичного). Результати використання цього методу подано в таблиці 3.6.

Таблиця 3.6 – Оцінка експертами значущості навчальних дисциплін циклу фахової компоненти для розвитку професійної компетентності офіцерів-прикордонників оперативного рівня військової освіти

Навчальна дисципліна	Бали	Місце
Оперативно-службова діяльність ДПСУ	150	3
Діяльність штабів ДПСУ	126	4
Управління повсякденною діяльністю	153	1
Тактика та оперативне мистецтво Збройних Сил України	90	6
Тактика родів військ та бойове забезпечення	42	8
Адміністративно-правове регулювання діяльності ДПСУ	96	5
Практика наукових досліджень у професійній діяльності	60	7
Державне управління	152	2

За результати ранжування можна констатувати, що пріоритетними навчальними дисциплінами, на думку експертів, є «Управління повсякденною діяльністю», «Державне управління», «Оперативно-службова діяльність ДПСУ», «Діяльність штабів ДПСУ» та ін. Виконання експертами цього завдання передбачало аналіз навчально-методичного та матеріального забезпечення цих навчальних дисциплін і розроблення оновлених навчальних матеріалів для розвитку знань та вмінь – компонентів професійної компетентності офіцерів-прикордонників ОРВО.

Отже, відповідно до першої педагогічної умови внесено зміни щодо мети та завдань професійної підготовки офіцерів-прикордонників ОРВО, формулювання результатів навчання та методики викладання дисциплін «Управління повсякденною діяльністю», «Державне управління», «Оперативно-службова діяльність ДПСУ», «Діяльність штабів ДПСУ» шляхом оптимізації організаційних форм навчальної діяльності, вибору ефективних і практикоорієнтованих методів, застосування сучасних засобів навчання (зокрема засобів імітаційного моделювання програмного та непрограмного видів). Також було розроблено зміст практичних ситуацій, дослідницьких завдань, веб-квестів, ділових ігор тощо, які забезпечували практичну спрямованість, передбачену компетентнісним підходом.

Щодо використання методів моделювання в освітньому процесі з метою розвитку військового лідерства офіцерів-прикордонників у професійній діяльності, то під час формувального етапу педагогічного експерименту ми виходили з того, що в збройних та правоохоронних структурах країн з високим рівнем економічного розвитку про якість підготовки фахівців свідчить ефективність їхньої професійної діяльності.

Результати узагальнення інформації про ефективність професійної діяльності військовослужбовців в умовах службово-бойової діяльності свідчить про те, що вона залежить від прагнення офіцерів – керівників підрозділів виконати певну місію, тобто бути лідером колективу [40]. За даними засобів

масової інформації, саме у перші місяці війни лідерські якості військовослужбовців дозволили Збройним Силах України, ДПСУ та іншим силам сектору безпеки і оборони демонструвати успішні оборонні та наступальні дії. Представники українських військових та правоохоронних формувань продемонстрували відмову від радянської системи ведення війни [41]. Якщо йдеться про лідерство, то це означає, що йдеться про офіцерів, які здійснюють управління. Від початку збройної агресії росії від початку 2014 року і до нині здійснено перегляд основ професійної підготовки офіцерів-прикордонників ОРВО та представлено пропозиції щодо її трансформації за зразком НАТО [71].

Лідерські функції офіцерів-прикордонників ОРВО потребують [79]:

- здатності підтримувати у колективі продуктивну активність персоналу;
- здатності підтримувати у прикордонному колективі прагнення до виконання загального завдання;
- здатності підтримувати у колективі продуктивну активність персоналу;
- здатності формувати в колективі почуття спільності, креативності, прагнення до саморозвитку;
- здатності забезпечувати переважання спрямованості на досягнення мети та на результат;
- здатності виконувати дії у невизначеній ситуації.

Представлені лідерські здатності ми не вважаємо вичерпними, проте – обов'язковими [88]. Саму тому під час формувального етапу експерименту було використано технології розвитку лідерських функцій офіцерів-прикордонників ОРВО.

Аналіз наукових джерел засвідчив, що провідним методом розвитку почуття лідера, лідерської компетентності або лідерських якостей є метод моделювання [95; 110; 111]. Переваги моделювання полягають у тому, що воно дозволяє опосередковано пізнавати об'єкти на основі природних та штучних систем, в яких збережені певні особливості та характеристики досліджуваного

об'єкту. Важливим чинником моделювання є аналогія, як різновид умовиводу, без якого неможливе наукове пізнання. Аналогія у перекладі з грецької мови означає «подібність», тобто цей умовивід надає змогу перенести функції та якості з одного об'єкта на інший, що може навіть не мати з ним жодного зв'язку.

Можливості моделювання є надзвичайно широкими, оскільки існує можливість використати якісну та кількісну аналогію, тобто створити в моделі структуру та функції одночасно зі зв'язками та відносинами. Використовуючи метод моделювання з метою виконання офіцерами-прикордонниками ОРВО лідерських функцій у професійній діяльності, ми враховували такі вимоги до цього методу:

- пошук оптимальної кількості спільних властивостей та ознак в моделі та аналога;
- пошук найсуттєвіших ознак у моделі, оскільки це має вплив на достовірність висновку;
- дотримання умов обмеження, що не дозволяють переносити на предмет зміни від часових впливів;
- порівняння моделі й об'єкту на основі обраних властивостей [122].

Для розвитку військового лідерства в офіцерів-прикордонників було використано ситуації тактичної самоорганізації та стратегічної самоорганізації.

Ситуація тактичної самоорганізації як метод моделювання з метою виконання офіцерами-прикордонниками ОРВО вимагає проектування від них своїх дій, поведінки або виконання конкретних завдань відповідно до функціонально-рольових обов'язків. До прикладу, сформулювати поради керівнику прикордонного відділу типу «Б» щодо введення електронного документообігу, визначити функції керівника, скласти план дій керівника підрозділу та його заступників, написати алгоритм роботи для кожного структурного підрозділу тощо [37].

Ситуації стратегічної самоорганізації мають на меті виконання певних дій задля отримання результатів у перспективі. Такі ситуації пов'язані з перспективами діяльності офіцерів-прикордонників ОРВО та спрямовані на якісні зміни особистості або професійної діяльності. Це, до прикладу, завдання спроектувати план діяльності ООДК на наступний місяць; розробити план підвищення кваліфікації офіцерів-прикордонного відділу зв'язку та інформатизації Львівського прикордонного загону; спроектувати індивідуальну програму самоосвіти та саморозвитку офіцера-прикордонника, після його ротації [214]. Приклади таких змодельованих ситуацій подано у додатку Р.

З-поміж чималої кількості різноманітних форм методу моделювання саме ситуативне моделювання є адекватним та доцільним методом щодо розвитку в офіцерів-прикордонників лідерських якостей [7].

Така педагогічна умова, як *системне впровадження на оперативному рівні військової освіти сучасних педагогічних технологій для розвитку умінь і навичок оперативно-службової та службово-бойової діяльності*, передбачала використання ділових ігор, кейс-технології, проблемних ситуацій, щоб на основі моделювання вивчити складові оперативно-службової діяльності [52; 53]. Системність впровадження сучасних педагогічних умов у професійну підготовку офіцерів-прикордонників ОРВО є однією з методологічних вимог такої діяльності [55]. Системне впровадження означає, що педагогічні технології повинні відповідати логічності процесу професійної підготовки офіцерів-прикордонників, його цілісності та взаємозв'язку між складовими цього процесу [56].

Офіцерів-прикордонників ОРВО готують на факультеті підготовки керівних кадрів НАДПСУ [109; 192]. Професійну підготовку на факультеті організовано за конкретними ліцензованими спеціальностями «Безпека державного кордону», «Національна безпека (сфера прикордонної діяльності)», «Правоохоронна діяльність», «Автомобільний транспорт». Основними структурними підрозділами у забезпеченні професійної підготовки офіцерів-

прикордонників ОРВО є деканат, тобто управлінський центр факультету, кафедри національної безпеки та управління, воєнного мистецтва, прикордонної безпеки та курси очного та заочного навчання. Основними етапами підготовки зазначеної категорії офіцерів є такі:

I етап (1 семестр) – підготовка до виконання функціональних обов'язків керівника відділів прикордонної служби, та механізованого батальйону;

II етап (2 семестр) – підготовка до виконання функціональних обов'язків керівника в ООДК та механізованої бригади (у стані оборони та наступу);

III етап (3 семестр) – підготовка до виконання функціональних обов'язків керівника на посаді в ООДК та механізованої бригади (період стабілізації);

IV етап (4 семестр) – підготовка до виконання функціональних обов'язків керівника на посадах в ООДК та оперативно-тактичних і оперативних угруповань військ (управління та організація діяльності посадової особи).

Отже, між усіма поданими вище компонентами підготовки та змістом і метою цієї підготовки повинна бути узгодженість та раціональна взаємодія щодо впровадження сучасних педагогічних технологій [151].

У розгалуженій класифікації педагогічних технологій, з урахуванням вимог системності та специфіки професійної підготовки офіцерів-прикордонників оперативного рівня військової освіти, ми виокремили структурно-логічні педагогічні технології [193; 220]. Ці технології вимагають поетапної організації освітньої діяльності, що притаманне оперативному рівню військової освіти [233].

У підрозділі 2.4 виокремлено основні види сучасних педагогічних технологій, що застосовуються у професійній підготовці офіцерів-прикордонників ОРВО: дидактично обґрунтовані ситуації для залучення офіцерів до обговорення та забезпечення достатнього рівня предметності бесід; технологія інтеракції, що полягає у виробленні стиля партнерства з метою вироблення адекватного управлінського рішення; кейс-технології; проблемний

підхід; метод проєктів та контекстна технологія навчання, поєднання освітньої та дослідницької роботи [244].

Так, наприклад, під час проведення лекційних, практичних та семінарських занять науково-педагогічні працівники застосували проблемний підхід, метод ситуацій, вирішення професійних завдань, індивідуальна навчальні та дослідницькі завдання та ділову гру [122].

Під час висвітлення кожної теми було задіяно метод вирішення проблемних ситуацій. Навчальна дисципліна «Управління оперативно-службовою діяльністю» з теми «Теоретичний фундамент управління ООДК у ДПСУ» передбачає проведення практичного заняття «Методика здійснення оперативно-тактичних розрахунків в організації оперативно-службової діяльності». На цьому занятті слухачі вирішували проблемні завдання з організації діяльності штабу щодо розрахунків, а також порядку здійснення таких розрахунків. Офіцери-прикордонники виконували завдання щодо визначення ресурсів, необхідних для досягнення оптимальних результатів професійної діяльності, одночасно розвиваючи вміння щодо організації та планування процесів.

Ще одним прикладом є вивчення слухачами теми «Особливості роботи начальника відділу прикордонної служби у прийнятті рішень щодо організації оперативно-службової діяльності». Офіцери аналізували алгоритм дій начальників відділів ООДК у прийнятті рішень для реалізації оперативно-службової діяльності та її плануванні, визначали завдання заступникам та керівниками структурних підрозділів відділу, організації взаємодії та забезпеченні роботи з персоналом. Особлива увага приділялась удосконаленню умінь аналізувати, порівнювати, узагальнювати та аргументовано доводити своє рішення.

Під час формувального етапу науково-педагогічні працівники для слухачів ЕГ організували групову дослідницьку роботу офіцерів-прикордонників ОРВО, у якій акцентовано увагу на способи презентації її

результату, обговорення всіх допустимих варіантів, формулювання аргументованого висновку. Результатами таких дискусій є поглиблення і розширення знань офіцерів, розвиток аналітико-дослідних умінь. Приклади проблемних завдань наведено у додатку С.

Завдяки проблемному методу впродовж лекційних навчальних занять офіцери-прикордонники ОРВО набували вмінь самостійного пошуку рішень складних ситуацій, систематизувати та узагальнювати інформацію, класифікувати об'єкти й явища за різноманітними ознаками, синтезувати знання нового формату. Своєю чергою, на семінарських заняттях відбувалось застосування здобутих офіцерами-прикордонниками знань, розвиток умінь спостерігати, порівнювати, зіставляти, аналізувати та формувати висновки. Загалом упровадження в освітній процес проблемного методу стимулювало в офіцерів-прикордонників інтелектуальний розвиток, прагнення опанувати процедури та операції абстрактного мислення [172].

Вивчення навчальної дисципліни «Управління оперативно-службовою діяльністю», зокрема теми «Робота прикордонного штабу під час виконання завдань оперативно-службової діяльності», передбачало використання технології аналізу ситуацій. Наприклад, слухачам ставилося запитання: «Яким чином можна локалізувати кризову ситуації на контрольному пункті пропуску, що виникла в результаті великої кількості перетину кордону так званими «нелегалами»?

Аналіз подібних ситуацій сприяв розвитку в офіцерів-прикордонників ОРВО умінь застосовувати отримані теоретичні знання, навичок підготовки та прийняття управлінського рішення у незвичних ситуаціях [2]. Загалом можна стверджувати, що ключовими аспектами у прийнятті управлінських рішень слухачами, які розвивав метод аналізу ситуацій під час формульованого етапу експерименту, є:

– пошук необхідної інформації серед масиву суперечливої та неоднозначної;

- визначення чинників впливу на конкретну проблему;
- характеристика всіх можливих варіантів вирішення проблеми та її оцінка;
- оформлення варіанту вирішення ситуації із супровідним формуванням відповідних рекомендацій.

Під час формувального етапу експерименту було передбачено також дослідницькі завдання. У їх розробці ми враховували те, що це комплексні завдання для самостійного виконання, які передбачали володіння матеріалом із різних тем декількох навчальних дисциплін. Такі завдання повинні були викликати інтерес з боку офіцерів-прикордонників, активізувати їх пошукову діяльність та підвищити відповідальність за їх виконання. Офіцерам-прикордонникам було запропоновано завдання, що становлять для них професійну значущість. Завдання подавались у декількох рівнях складності. До прикладу, репродуктивний рівень передбачав порівняння, повторення та закріплення, поєднання методів навчання та професійної діяльності; дослідницький рівень – активізацію креативності та самостійно у виконанні завдань; творчий рівень – моделювання професійної ситуації. Детально дослідницькі завдання описано у підрозділі 2.4. Виконання дослідницьких завдань також забезпечило опанування офіцерами-прикордонниками професійних знань і вмінь. Прикладом дослідницького завдання є розробка алгоритму дій посадової особи ООДК (зокрема прикордонного загону) щодо організації службово-бойової діяльності. Таке завдання було запропоновано, зокрема, під час вивчення навчальної дисципліни «Управління оперативно-службовою діяльністю». Завдання щодо формулювання змісту пропозицій до рішення начальника прикордонного загону стосувалися декількох тем зазначеної навчальної дисципліни, зокрема «Особливості роботи штабу під час виконання оперативно-службової діяльності», «Робота прикордонного загону в повсякденних умовах» – завдання щодо розробки основ взаємодії з частинами та підрозділами військових формувань України; тема «Робота штабу

прикордонного загону у загостренні ризиків та загроз» – формування послідовності дій Центру управління службою прикордонного загону в умовах загроз та ризиків.

Особливу увагу під час впровадження сучасних педагогічних технологій було приділено проблемі презентації результатів своїх досліджень. Офіцерам-прикордонникам пропонували оформити результати у вигляді статей, рефератів, доповідей та презентацій різного формату (від лінійних до нелінійних). Завдяки такій роботі відбувався розвиток комунікативних умінь офіцерів-прикордонників ОРВО. Приклади дослідницьких завдань наведено у додатку Т.

Ще однією педагогічною технологією, використаною під час формувального етапу експерименту, є ділові ігри. Вони уможливило комплексне вирішення практичних та розвивальних завдань. Ділові ігри було використано на завершальних етапах вивчення навчальних дисциплін за ситуативним та тематичним принципом. Для прикладу, у навчальній дисципліні «Державне управління» з теми «Сучасні управлінські інструменти» проведено ділову гру щодо використання інновацій в управлінській галузі. Науково-педагогічні працівники сформулювали навчально-виховні та розвивальні цілі ділової гри, навчальні питання та ключові ролі в грі. До кожної ролі було визначено обов'язки та функції офіцера-прикордонника. Загалом було представлено навчальним групам сценарії проведення ділової гри. Перевагами цієї технології є наявність полілогу, інтелектуального навантаження, можливості перевірити рівень своїх професійних знань та умінь, спільні дії учасників гри тощо. У ділових іграх науково-педагогічні працівники звертали увагу на розвиток ініціативи, відповідальності, сміливості у прийнятті управлінського рішення, вирішенню кризових та конфліктних ситуацій [121].

Загалом можна стверджувати, що саме педагогічні технології та системне їх впровадження у професійну підготовку офіцерів-прикордонників ОРВО сприяли ефективному розвитку їхньої професійної компетентності.

Упровадження педагогічної умови стосовно *підготовки науково-педагогічних працівників вищого військового навчального закладу до навчання офіцерів щодо виконання ними функцій майбутньої професійної діяльності за стандартами НАТО* потребувало особливих зусиль. Це пов'язано з тим, що перехід на підготовку офіцерських кадрів сектору безпеки та оборони в Україні за стандартами НАТО є на стадії розробки [158]. Наразі у системі вищої військової освіти не спроектовано нового алгоритму здобуття освіти, проте у ВВНЗ України вже запущено процеси реформування та модернізації, зокрема відбувається обмін досвідом професійної підготовки офіцерів-прикордонників. За результатами такої взаємодії вже пропонують для переходу офіцерів на інші посади проходити курси підвищення кваліфікації L2, L3, L4, а також застосовують нові організаційні форми та методи реалізації професійної діяльності.

Під час формувального етапу експерименту були впроваджено певні новації, які передбачали зміни у змісті професійної підготовки офіцерів-прикордонників ОРВО за стандартами НАТО. Зокрема:

– проектування освітнього процесу на основі обміну інформацією та знаннями між суб'єктами навчання;

– упровадження інноваційного методу навчання Peer-to-Peer (P2P) – використання мережі комп'ютерів, що застосовують для обміну файлами між офіцерами-прикордонниками [190];

– упровадження елементів дистанційного навчання як інструменту реалізації неперервного навчання;

– запровадження у діяльність факультету підготовки керівних кадрів НАДПСУ ідеології загального управління якістю освітніх послуг (стандарт НАТО ISO 9001:2015 IDT, який Україна реалізувала у вигляді Державного стандарту – ДСТУ ISO 9001:2015), що означає стимулювання іміджевої позиції ВВНЗ ДПСУ, створення механізму рейтингу для науково-педагогічних працівників, які повинні бути конкурентоспроможними, адже надають

специфічні освітні послуги (положення про рейтинг подано на сайті НАДПСУ) [126];

– запровадження різних форм навчання, зокрема *e-learning* (електронне навчання), *m-learning* (форма мобільного навчання), *u-learning* (усеpronикне навчання, що передбачає теоретичне і практичне опанування різних аспектів професійної діяльності); *f-learning* (форма «перевернутого» навчання, яке передбачає, що викладачі так само отримують зворотний зв'язок (інформацію) і в реальному часі корегують освітній процес) та *blended-learning* (форма змішаного навчання).

Отже, під час формувального етапу експерименту було запроваджено деякі елементи підготовки офіцерів за стандартами професійної підготовки НАТО.

Загалом, проведена робота щодо впровадження педагогічних умов розвитку професійної компетентності офіцерів-прикордонників на оперативному рівні військової освіти була систематичною та послідовною, вона дозволила посилити викладання фахових навчальних дисциплін, що мають вплив на формування професійного досвіду. Для розвитку професійної компетентності офіцерів у дослідженні запропоновано використовувати педагогічні технології, моделювання для розвитку лідерських якостей, елементи компетентнісного підходу, а також форми і методи підготовки за стандартами НАТО. У комплексі все це сприяло вдосконаленню умінь самостійного здобуття офіцерами знань та вмінь, навичок проведення ними досліджень, самостійного пошуку та обробки інформації.

3.2 Результати формувального етапу експерименту

Після завершення формувального експерименту згідно з метою та завданнями дослідної роботи було організовано проведення підсумкової

діагностики стану розвитку професійної компетентності офіцерів-прикордонників ОРВО.

На етапі завершальної діагностики використано ті ж методи, що і на констатувальному етапі експерименту, зокрема опитування, тестування, розв'язування завдань професійного спрямування, експертна оцінка. Завдяки такому підходу вдалося фіксувати зміни за ступенями вияву показників розвитку професійної компетентності в офіцерів-прикордонників до початку формувального та наприкінці формувального етапу експерименту за мотиваційним, знаннєво-інформаційним та діяльнісним критерієм. У подальшому на основі цієї роботи було сформульовано висновки щодо результативності експериментальних заходів.

З метою спростування або підтвердження наукової гіпотези після формувального експерименту було проведено порівняння показників розвитку професійної компетентності в офіцерів-прикордонників у КГ та ЕГ із тими результатами, що були до початку формувального етапу експерименту.

Задля оцінки рівня розвитку особистісно-мотиваційного компонента було організовано експертне оцінювання й анкетне опитування. Результати застосування цих методів засвідчили, що в ЕГ офіцери-прикордонники надали досить ґрунтовні відповіді щодо значущості підвищення рівня розвитку професійної компетентності. Очевидним є підвищення показників розвитку такої компетентності, а отже, зростання інтересу до опанування професійних знань.

В ЕГ офіцери-прикордонники продемонстрували краще усвідомлення необхідності та важливості підвищення рівня розвитку професійної компетентності. Про це свідчить суттєве зростання інтересу до аспектів професійного середовища й аналізу актуальних питань управлінсько-організаційних процесів професійної діяльності. Переважна більшість офіцерів-прикордонників ЕГ визнала потребу безперервного розвитку в своїй професії.

Офіцери-прикордонники ЕГ високо оцінили проведену роботу щодо розвитку професійної компетентності за запропонованою методикою.

За результатами експертної оцінки у визначенні особистісно-професійних якостей, компонентів професійної компетентності офіцерів-прикордонників ОРВО, можна стверджувати, що на високому рівні сформовано характеристики організованості, комунікабельності, відповідальності тощо. Мова цифр щодо результатів формувального етапу експерименту, що подані в підрозділі 3.2, свідчить про те, що офіцери ЕГ мають високі показники за критеріями порівняно з офіцерами у КГ наприкінці експерименту. Про вияв організованості в ЕГ свідчить цифра 36,36 % наприкінці формувального етапу порівняно з 15,15 % на початку, це на 20,74 % більше, ніж в офіцерів КГ. Подібна картина вияву характеристик простежується щодо комунікабельних умінь та самостійного вирішення питань та додання труднощів. Порівняльну динаміку подано в таблиці 3.7 за мотиваційним критерієм на початку та наприкінці формувального етапу експерименту в офіцерів-прикордонників в ЕГ та КГ.

Таблиця 3.7 – Динаміка розвитку професійної компетентності за мотиваційним критерієм в офіцерів-прикордонників оперативного рівня військової освіти в експериментальній та контрольній групах, n = 65

Формувальний етап	Групи	Кількість офіцерів-прикордонників	Кількість осіб, що знаходяться на відповідному рівні		
			Високий	Середній	Низький
На початку експерименту	КГ	32	5 (15,62 %)	9 (28,13 %)	18 (56,52 %)
	ЕГ	33	5 (15,15 %)	11 (33,33 %)	17 (51,52 %)
Наприкінці експерименту	КГ	32	7 (21,88 %)	15 (46,88 %)	10 (31,25 %)
	ЕГ	33	12 (36,36 %)	15 (45,46 %)	6 (18,18 %)

У подальших заходах із метою порівняння результатів виконання офіцерами-прикордонниками ЕГ та КГ завдань із незакінченими реченнями було з'ясовано, що учасники експерименту в ЕГ надали глибокі та системні відповіді щодо сутності та змісту професійної компетентності офіцера-прикордонника ОРВО, її структурних елементів, а також сукупності знань щодо управлінських функцій в ООДК. Офіцери-прикордонники змогли визначити суттєві ознаки професійної компетентності та її компонентів.

Учасники опитування отримували від 10 до 12 балів. Загалом кількість офіцерів-прикордонників ОРВО, яких можна співвіднести із високим рівнем розвитку за змістовим компонентом, становить 42,42 %, у той час у КГ – лише 28,13 %.

Водночас, за результатами аналізу розв'язання тестів можна стверджувати, що офіцери-прикордонники ЕГ краще обізнані зі специфікою організації оперативно-службової діяльності з охорони та захисту державного кордону, принципами та правилами успішної управлінської діяльності, особливостями професійної взаємодії на ділянці кордону, ніж офіцери-прикордонники КГ. Слід наголосити на демонстрації високого рівня знань алгоритму дій керівників ООДК щодо захисту та охорони державного кордону. В ЕГ виявилось, що 29,31 % офіцерів-прикордонників змогли набрати від 11 до 15 балів за всі блоки тестових завдань, що співвідноситься з високим рівнем розвитку знаннево-інформаційного критерію розвитку професійної компетентності. Щодо офіцерів КГ, то вони допустили найбільшу кількість помилок у розв'язанні тестів блоку, присвяченого особливостям управлінської комунікації, психологічних впливів у вирішенні різноманітних конфліктів у прикордонному колективі, а також опанування засобів професійного вдосконалення та самоосвіти. За такого стану справ можна констатувати, що впродовж викладання навчальних дисциплін військово-професійної підготовки викладачі не приділяли уваги розвитку компонентів професійної компетентності.

Узагальнену інформацію розвитку професійної компетентності за знаннево-інформаційним критерієм в офіцерів-прикордонників в ЕГ та КГ подано у таблиці 3.8.

Визначення стану практичного компонента професійної компетентності наприкінці формувального етапу експерименту здійснено, як і раніше, на основі розв'язання проблемних ситуацій, що відображають зміст професійної діяльності офіцерів-прикордонників ОРВО (див. додаток Р). Наведемо

приклади проблемних ситуацій: «Ви отримали завдання щодо охорони ділянки державного кордону для відділу прикордонної служби виду «В» (затримання так званих «нелегалів», котрі прямують до кордону). Особливість завдання: недостатня кількість персоналу та ресурсів для виконання завдання; деякі військовослужбовці не змогли відпочити після попереднього наряду. Запитання: яким чином Ви як керівник підрозділу зможете забезпечити виконання сформульованого завдання? Якими будуть пріоритетні напрями діяльності персоналу змін прикордонного наряду? Яким чином домогтися якісного виконання персоналом наказів та розпоряджень під час нестандартної ситуації? Охарактеризуйте специфіку управлінського рішення у запропонованій проблемній ситуації та модель комунікації з підлеглими».

Таблиця 3.8 – Динаміка розвитку професійної компетентності за знаннєво-інформаційним критерієм в офіцерів-прикордонників оперативного рівня військової освіти в експериментальній та контрольній групах, n = 65

Формувальний етап	Групи	Кількість офіцерів-прикордонників	Кількість осіб, що знаходяться на відповідному рівні		
			Високий	Середній	Низький
На початку експерименту	КГ	32	7 (21,87 %)	9 (28,13 %)	16 (50,00 %)
	ЕГ	33	6 (18,18 %)	10 (30,31 %)	17 (51,51 %)
Наприкінці експерименту	КГ	32	9 (28,13 %)	13 (40,63 %)	10 (31,25 %)
	ЕГ	33	14 (42,42 %)	14 (42,43 %)	5 (15,15 %)

За результатами розв’язання проблемних ситуацій учасники ЕГ демонструють системну характеристику алгоритму прийняття управлінського рішення, ключові управлінські інструменти (засоби та методи), ґрунтовно аргументують вибір відповідного до ситуації управлінського методу або засобу. Якість виконання таких завдань у КГ свідчить про наявність більшої кількості помилок щодо аналізу проблемних професійних ситуацій, труднощі щодо опису та вибору раціональних управлінських методів та прийомів. У результаті порівняння виконаної офіцерами ЕГ та КГ такої роботи визначено, що на 19,23 % учасників ЕГ більше, ніж у КГ, отримали до 30 балів (що свідчить про високий рівень розвитку) та до 20 балів (відповідно – про середній рівень).

Робота експертів з'ясувала наступне: в ЕГ на початку формувального етапу експерименту приблизно 23,15 % офіцерів-прикордонників демонстрували високий рівень обґрунтування управлінських рішень, а наприкінці експерименту кількість таких офіцерів зросла до 35,16 %. Результати високого рівня розвитку професійної компетентності в респондентів КГ є такими: до початку експерименту – 17,82 % та 21,45 % – наприкінці експерименту.

Різновид умінь опрацьовувати різноманітні інформаційні джерела та використовувати у подальшому процедури систематизації, класифікації, порівняння, аналіз, синтез та узагальнення перевіряли в ЕГ та КГ. Рівень розвитку в ЕГ на початку формувального експерименту був низьким (45,46 %), а наприкінці – значення низького рівня знизилась у ЕГ до 15,15 %. Кількість офіцерів ЕГ, в котрих ці вміння є розвиненими на високому рівні, становить 45,45 %, а середній рівень збільшився з 30,31 % до 39,40 %. Аналіз подібних результатів у КГ виглядає таким чином: високий рівень збільшився у 6,25 % офіцерів-прикордонників, середній становив на початку експерименту 25,00 %, а наприкінці – 39,40 %. Щодо низького рівня, то там спостерігалось зменшення кількості офіцерів-прикордонників оперативного рівня військової освіти з 50,00 % до 31,25 %.

Уміння налагоджувати професійну взаємодію до початку експерименту зафіксовано в офіцерів ЕГ на високому рівні у 18,76 % учасників. Проте наприкінці експерименту кількість офіцерів, котрі обирали адекватний та доцільний стиль та модель комунікативної поведінки, становила 42,33 %. Упродовж експерименту зменшилась кількість офіцерів-прикордонників ЕГ низького та середнього рівнів відповідно з 45,45 % до 15,15 %, та з 30,31 % до 39,40 %. А ось в офіцерів-прикордонників КГ за показниками низького рівня розвитку професійної компетентності не відбулось суттєвих змін, а саме: до експерименту 50,00 % учасників експерименту, а наприкінці – 31,25 %.

Результати розвитку практичного компонента професійної компетентності офіцерів-прикордонників ОРВО у вигляді середніх значень показників до початку та наприкінці формувального етапу експерименту подано у таблиці 3.9.

Таблиця 3.9 – Динаміка розвитку професійної компетентності за діяльнісним критерієм в офіцерів-прикордонників оперативного рівня військової освіти на початку та наприкінці формувального етапу експерименту в експериментальній і контрольній групах, n = 65

Формувальний етап	Групи	Кількість офіцерів-прикордонників	Кількість осіб, що знаходяться на відповідному рівні		
			Високий	Середній	Низький
На початку експерименту	КГ	32	8 (25,00 %)	8 (25,00 %)	16 (50,00 %)
	ЕГ	33	8 (24,24 %)	10 (30,31 %)	15 (45,45 %)
Наприкінці експерименту	КГ	32	10 (31,25 %)	12 (37,50 %)	10 (31,25 %)
	ЕГ	33	15 (45,45 %)	13 (39,40 %)	5 (15,15 %)

Зростання рівня розвитку професійної компетентності офіцерів-прикордонників ОРВО в ЕГ можна пояснити тим, що під час викладання таких навчальних дисциплін, як «Державне управління», «Національна безпека», «Управління оперативно-службовою діяльністю органів охорони державного кордону» та ін. було реалізовано положення компетентнісного підходу, а науково-педагогічні працівники упроваджували та активно використовували інноваційні методи навчання для вдосконалення управлінських навичок. Важливою була робота щодо розвитку комунікативних здібностей на засадах партнерства та інтеракції.

Після завершення експериментальних заходів у ЕГ та КГ за всіма критеріями розвитку професійної компетентності було використано засоби математичної статистики, зокрема критерій Колмогорова-Смірнова для порівняння двох емпіричних розподілів наприкінці формувального етапу експерименту. Послідовність розрахунків за мотиваційним, знаннево-інформаційним та діяльнісним критеріями розвитку професійної компетентності подано у таблицях 3.10–3.12.

Таблиця 3.10 – Розрахунок значення d_{\max} для мотиваційного критерію розвитку професійної компетентності офіцерів-прикордонників оперативного рівня військової освіти контрольної та експериментальної груп наприкінці формувального експерименту, $n = 65$

Рівні розвитку професійної компетентності	Емпірична частота КГ	Емпірична частота ЕГ	Емпірична частість КГ f_1	Емпірична частість ЕГ f_2	Накопичена частість КГ ($\sum f^1_j$)	Накопичена частість ЕГ ($\sum f^2_j$)	Різниця накоп. част. за модулем (d_j)
Високий	7	12	0,22	0,36	0,22	0,36	0,14
Середній	15	15	0,47	0,45	0,39	0,81	0,42
Низький	10	6	0,31	0,18	1	1	–
Сума	$n_1 = 32$	$n_2 = 33$	1	1	–	–	–

Отже, $d_{\max} = 0,42$. Для розрахунку емпіричного значення критерію λ було використано формулу:

$$\lambda_{емп} = d_{\max} \cdot \sqrt{\frac{n_1 \cdot n_2}{n_1 + n_2}},$$

де n_1 та n_2 – кількість офіцерів-прикордонників у КГ та ЕГ відповідно.

За нашими розрахунками $\lambda_{емп} = 1,69$, а $\lambda_{кр} = 1,36$ ($p \leq 0,05$).

Згідно з правилами прийняття рішень для математичного критерію Колмогорова-Смірнова можна стверджувати, що статистична значущість в емпіричних розподілах офіцерів-прикордонників КГ та ЕГ за рівнями розвитку професійної компетентності за мотиваційним критерієм наприкінці експерименту є статистично достовірною, оскільки $\lambda_{емп} \geq \lambda_{крит}$ ($1,69 \geq 1,36$) на рівні значущості $p \leq 0,05$.

Таблиця 3.11 – Розрахунок значення d_{\max} для знаннєво-інформаційного критерію розвитку професійної компетентності офіцерів-прикордонників оперативного рівня військової освіти контрольної та експериментальної груп наприкінці формувального експерименту, $n = 65$

Рівні розвитку професійної компетентності	Емпірична частота КГ	Емпірична частота ЕГ	Емпірична частість КГ f_1	Емпірична частість ЕГ f_2	Накопичена частість КГ ($\sum f^1_j$)	Накопичена частість ЕГ ($\sum f^2_j$)	Різниця накоп. част. за модулем (d_j)
Високий	9	14	0,28	0,42	0,28	0,42	0,18
Середній	13	14	0,41	0,42	0,49	0,85	0,36
Низький	10	5	0,31	0,14	1	1	–
Сума	$n_1 = 32$	$n_2 = 33$	1	1	–	–	–

Отже, $d_{\max} = 0,36$. Для розрахунку емпіричного значення критерію λ було використано формулу:

$$\lambda_{\text{емп}} = d_{\max} \cdot \sqrt{\frac{n_1 \cdot n_2}{n_1 + n_2}},$$

де n_1 та n_2 – кількість офіцерів-прикордонників у КГ та ЕГ відповідно.

За нашими розрахунками $\lambda_{\text{емп}} = 1,45$, а $\lambda_{\text{кр}} = 1,36$ ($p \leq 0,05$).

Згідно з правилами прийняття рішень для математичного критерію Колмогорова-Смірнова можна стверджувати, що статистична значущість в емпіричних розподілах офіцерів-прикордонників КГ та ЕГ за рівнями розвитку професійної компетентності за знаннєво-інформаційним критерієм наприкінці експерименту є статистично достовірною, оскільки $\lambda_{\text{емп}} \geq \lambda_{\text{крит}} (1,45 \geq 1,36)$ на рівні значущості $p \leq 0,05$.

Таблиця 3.12 – Розрахунок значення d_{\max} для діяльнісного критерію розвитку професійної компетентності офіцерів-прикордонників оперативного рівня військової освіти контрольної та експериментальної груп наприкінці формувального експерименту, $n = 65$

Рівні розвитку професійної компетентності	Емпірична частота КГ	Емпірична частота ЕГ	Емпірична частість КГ f_1	Емпірична частість ЕГ f_2	Накопичена частість КГ $(\sum f_1^j)$	Накопичена частість ЕГ $(\sum f_2^j)$	Різниця накоп. част. за модулем (d_j)
Високий	10	15	0,31	0,45	0,31	0,45	0,14
Середній	12	13	0,38	0,39	0,59	0,96	0,37
Низький	10	5	0,31	0,15	1	1	–
Сума	$n_1 = 32$	$n_2 = 33$	1	1	–	–	–

Отже, $d_{\max} = 0,37$. Для розрахунку емпіричного значення критерію λ було використано формулу:

$$\lambda_{\text{емп}} = d_{\max} \cdot \sqrt{\frac{n_1 \cdot n_2}{n_1 + n_2}},$$

де n_1 та n_2 – кількість офіцерів-прикордонників у КГ та ЕГ відповідно.

За нашими розрахунками $\lambda_{\text{емп}} = 1,49$, а $\lambda_{\text{кр}} = 1,36$ ($p \leq 0,05$).

Згідно з правилами прийняття рішень для математичного критерію Колмогорова-Смірнова можна стверджувати, що статистична значущість в

емпіричних розподілах офіцерів-прикордонників КГ та ЕГ за рівнями розвитку професійної компетентності за діяльнішим критерієм наприкінці експерименту є статистично достовірною, оскільки $\lambda_{\text{емп}} \geq \lambda_{\text{крит}} (1,49 \geq 1,36)$ на рівні значущості $p \leq 0,05$.

Узагальнені результати розвитку професійної компетентності офіцерів-прикордонників ОРВО до та після експерименту подано у таблиці 3.13.

Таблиця 3.13 – Розрахунок значення d_{max} для критеріїв розвитку професійної компетентності офіцерів-прикордонників оперативного рівня військової освіти контрольної та експериментальної груп наприкінці формувального експерименту, $n = 65$

Рівні розвитку професійної компетентності	Емпірична частота КГ	Емпірична частота ЕГ	Емпірична частість КГ f_1	Емпірична частість ЕГ f_2	Накопичена частість КГ ($\sum f_1^j$)	Накопичена частість ЕГ ($\sum f_2^j$)	Різниця накоп. част. за модулем (d_i)
Високий	9	14	0,28	0,42	0,28	0,42	0,14
Середній	13	14	0,41	0,42	0,48	0,85	0,37
Низький	10	5	0,31	0,15	1	1	–
Сума	$n_1 = 32$	$n_2 = 33$	1	1	–	–	–

Отже, $d_{\text{max}} = 0,37$. Для розрахунку емпіричного значення критерію λ було використано формулу:

$$\lambda_{\text{емп}} = d_{\text{max}} \cdot \sqrt{\frac{n_1 \cdot n_2}{n_1 + n_2}},$$

де n_1 та n_2 – кількість офіцерів-прикордонників у КГ та ЕГ відповідно.

За нашими розрахунками $\lambda_{\text{емп}} = 1,49$, а $\lambda_{\text{кр}} = 1,36 (p \leq 0,05)$.

Згідно з правилами прийняття рішень для математичного критерію Колмогорова-Смірнова можна стверджувати, що статистична значущість в емпіричних розподілах офіцерів-прикордонників КГ та ЕГ за рівнями розвитку професійної компетентності наприкінці експерименту є статистично достовірною, оскільки $\lambda_{\text{емп}} \geq \lambda_{\text{крит}} (1,49 \geq 1,36)$ на рівні значущості $p \leq 0,05$.

Узагальнені результати розвитку професійної компетентності офіцерів-прикордонників ОРВО до та після експерименту подано у таблиці 3.14.

Таблиця 3.14 – Узагальнені результати розвитку професійної компетентності офіцерів-прикордонників оперативного рівня військової освіти контрольної та експериментальної груп на початку та наприкінці формувального експерименту, n = 65

Критерій	Групи	Високий рівень	Середній рівень	Низький рівень
Мотиваційний				
На початок експерименту	КГ	5 (15,62 %)	9 (28,13 %)	18 (56,52 %)
	ЕГ	5 (15,15 %)	11 (33,33 %)	17 (51,52 %)
Наприкінці експерименту	КГ	7 (21,88 %)	15 (46,88 %)	10 (31,25 %)
	ЕГ	12 (36,36 %)	15 (45,46 %)	6 (18,18 %)
Знаннєво-інформаційний				
На початок експерименту	КГ	7 (21,87 %)	9 (28,13 %)	16 (50,00 %)
	ЕГ	6 (18,18 %)	10 (30,31 %)	17 (51,51 %)
Наприкінці експерименту	КГ	9 (28,13 %)	13 (40,63 %)	10 (31,25 %)
	ЕГ	14 (42,42 %)	14 (42,43 %)	5 (15,15 %)
Діяльнісний				
На початок експерименту	КГ	8 (25,00 %)	8 (25,00 %)	16 (50,00 %)
	ЕГ	8 (24,24 %)	10 (30,31 %)	15 (45,45 %)
Наприкінці експерименту	КГ	10 (31,25 %)	12 (37,50 %)	10 (31,25 %)
	ЕГ	15 (45,45 %)	13 (39,40 %)	5 (15,15 %)
Усереднені значення				
На початок експерименту	КГ	6 (18,74 %)	9 (28,13 %)	17 (53,13 %)
	ЕГ	7 (21,21 %)	10 (30,30 %)	16 (48,49 %)
Наприкінці експерименту	КГ	9 (28,13 %)	13 (40,63 %)	10 (31,24 %)
	ЕГ	14 (42,42 %)	14 (42,42 %)	5 (15,16 %)

Як свідчать дані таблиці 3.14, високий рівень розвитку професійної компетентності зафіксовано в 42,42 % офіцерів-прикордонників ЕГ, що більше на 21,21 %, ніж на початку експерименту; середній рівень мають 42,42 % офіцерів-прикордонників, динаміка з цифрами до експерименту становить 3,02 %, а за низьким рівнем – 15,16 %. Опис результатів розвитку професійної компетентності в офіцерів-прикордонників КГ виглядає так:

– високий рівень у 28,13 % учасників експерименту, що на 9,39 % більше, ніж на початку формувального експерименту (у порівнянні з ЕГ, які на відміну від КГ брали участь у експерименті);

– середній та низький рівень, відповідно 40,63 % та 31,24 % (проте низький рівень на 21,89 % менше ніж до експерименту).

Зіставлення результатів до та наприкінці формувального етапу експерименту дає можливість констатувати, що впровадження обґрунтованих педагогічних умов та методики розвитку професійної компетентності офіцерів-

прикордонників на оперативному рівні військової освіти позитивно вплинуло на рівень розвитку цієї компетентності (рисунок 3.3).

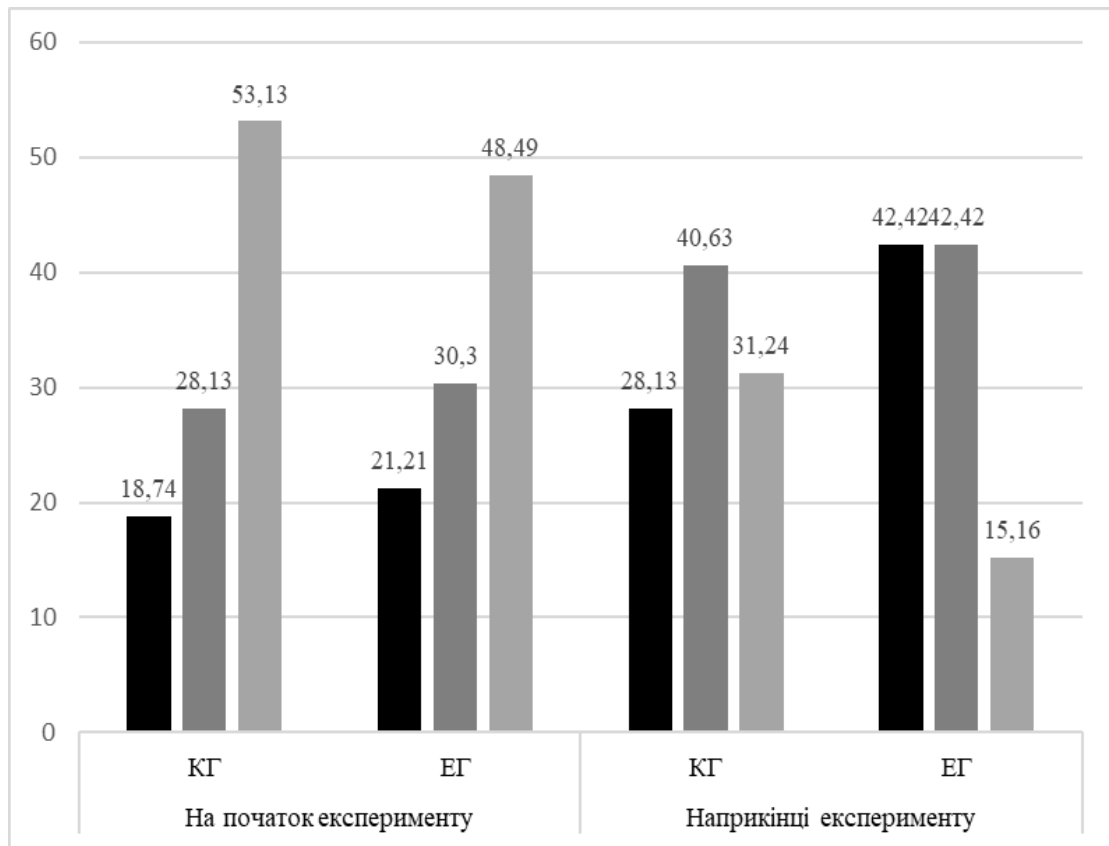


Рисунок 3.3 – Порівняльні результати розвитку професійної компетентності в офіцерів-прикордонників оперативного рівня військової освіти контрольної й експериментальної груп до та після педагогічного експерименту, %

Отже, за результатами аналізу дослідно-експериментальної роботи можна стверджувати, що організація та використання раціональних організаційних та методичних заходів згідно з розробленою методикою розвитку професійної компетентності відчутно впливає на підвищення рівня розвитку професійної компетентності офіцерів-прикордонників ОРВО.

Проведене дослідження свідчить про позитивні зрушення у всіх рівнях розвитку компонентів зазначеної компетентності в ЕГ, а отже, про ефективність і доцільність впровадження педагогічних умов розвитку професійної компетентності офіцерів-прикордонників на оперативному рівні військової освіти впродовж їх професійної підготовки.

3.3 Методичні рекомендації науково-педагогічним працівникам вищого військового навчального закладу щодо розвитку професійної компетентності офіцерів-прикордонників на оперативному рівні військової освіти

Процес розвитку професійної компетентності офіцерів-прикордонників ОРВО спрямований на ефективне опанування змісту професійної діяльності, на розвиток її компонентів шляхом освітньої діяльності та набуття нового професійного досвіду. З метою позитивної динаміки розвитку професійної компетентності визначено й обґрунтовано відповідні педагогічні умови. За результатами дослідної роботи щодо експериментальної перевірки результативності педагогічних умов розвитку професійної компетентності офіцерів-прикордонників на оперативному рівні військової освіти у ВНЗ прикордонного відомства підготовлено методичні рекомендації науково-педагогічним працівникам вищого військового навчального закладу щодо розвитку цієї професійно значущої властивості.

Мета методичних рекомендацій полягає у наданні допомоги науково-педагогічним працівникам щодо вироблення рішень, які базуються на досягненнях наукової сфери та передового досвіду педагогів-практиків та теоретиків. У методичних рекомендаціях щодо розвитку професійної компетентності офіцерів-прикордонників ОРВО особливу увагу приділено послідовностям дій науково-педагогічних працівників.

1. Науково-методологічною основою розвитку професійної компетентності офіцерів-прикордонників ОРВО є загальнометодологічні підходи – системний, діяльнісний, компетентнісний, особистісно зорієнтований та комплексний. Відповідно до системного підходу доцільно сприймати процес розвитку професійної компетентності як функціональну систему. З урахуванням цілей, часу та місця такий процес є науково обґрунтованим

набором організаційних форм, технологій та методів, а також засобів підготовки офіцерів-прикордонників.

Значення діяльнісного підходу зумовлено тим, що розвиток професійної компетентності відбувається впродовж освітньої діяльності, оскільки передбачає цілі, умови, дії та операції, що розгортаються за логікою потреби-мотиви-дії, а також на основі потребнісно-мотиваційних чинників.

Позиціонування компетентнісного підходу полягає в уможливленні визначати на перспективу освітні результати та спроектувати відповідний освітній процес.

Стосовно особистісно зорієнтованого підходу, то він створює умови для організації професійної підготовки офіцерів-прикордонників ОРВО, забезпечуючи поєднання інтелектуального, морального та фізичного розвитку, а також виокремити відповідні методи роботи цього напряму та організаційні форми.

За комплексного підходу переважає стратегія перехід сформованого рівня розвитку професійної компетентності офіцерів-прикордонників оперативного рівня військової освіти на дещо вищий, на основі врахування багатоаспектності професійних функцій офіцерів.

2. Розвиток професійної компетентності офіцерів-прикордонників ОРВО має бути цілеспрямованим та педагогічно керованим, який необхідно підпорядкувати таким дидактичним принципам: науковості змісту підготовки, індивідуалізації навчання, усвідомленого навчання, професійної спрямованості, послідовності, цілеспрямованості, безперервності, аксіологічний принцип, фундаменталізації навчального змісту. За умови дотримання цих принципів виникає можливість для належної організації професійної підготовки офіцерів-прикордонників ОРВО та розвитку в них професійної компетентності.

3. Для визначення змісту професійної підготовки офіцерів-прикордонників на основі компетентнісного підходу необхідно встановити компоненти професійної компетентності, що визначені за урахування вимог до

особистості офіцера-прикордонника. За такого підходу слід конкретизувати сукупність знань, умінь та навичок, необхідну для професійної діяльності; систему цінностей, пріоритетні якості та властивості.

Водночас у змісті підготовки повинен бути представлений соціально-професійний досвід вирішення професійних завдань, а також комплекс засобів, форм і методів опанування навчального матеріалу. Навчання слід спрямувати на:

- формування в офіцера-прикордонника професійного досвіду безпосередньо під час освітньої діяльності;
- підготовку до вирішення професійних проблем та труднощів, що виникають перед офіцерами-прикордонниками;
- розвиток тактичних, методичних, спеціальних навичок, необхідних для організації охорони державного кордону.

4. У професійній підготовці офіцерів-прикордонників ОРВО потрібно врахувати змістовий компонент професійної компетентності. Цей компонент відповідальний за здатність офіцера вирішувати ускладнені професійні управлінські питання та приймати самостійні рішення. Висока якість професійної підготовки офіцерів-прикордонників ОРВО уможливорює здатності глибокого опрацювання інформації, системного аналізу ризиків та загроз на кордоні, організації інформаційно-аналітичного забезпечення системи інтегрованого управління кордоном; проведення наукових досліджень; здійснення інноваційних розробок та відкриттів.

Важливо враховувати, що для виконання основних управлінських функцій офіцер-прикордонник оперативного рівня повинен бути обізнаний щодо основних шляхів, методів та прийомів виконання управлінського завдання. Такі знання дещо відмінні від тактичного рівня підготовки офіцерів-прикордонників. Офіцер-прикордонник оперативного рівня освіти у професійному середовищі переважно ініціативний, самостійний, відповідальний. Зважаючи на це, освітній зміст та організація освітньої

діяльності повинні передбачати розвиток в офіцера-прикордонника здатностей щодо самостійного вирішення проблем професійної спрямованості. Саме тому розвиток в офіцера-прикордонника вмінь приймати управлінські рішення слід позиціонувати як пріоритетний аспект організації їх професійної підготовки.

5. Для розвитку професійної компетентності офіцерів-прикордонників ОРВО особливе значення має рівень активності суб'єктів навчання, оскільки вони впливають на таке навчання та власний розвиток. Згідно із положеннями компетентнісного підходу необхідно передбачити переміщення акцентів з накопичення знань та умінь, до розвитку здатностей практичних дій, застосування індивідуальних технік та досвіду ефективних дій у різноманітних ситуаціях професійної сфери. Зважаючи на це, підтримання активної діяльності офіцерів-прикордонників ОРВО можливе завдяки застосуванню системи активних методів, що розвивають інтелектуальну та практичну діяльність, а також самостійну пізнавальну діяльність.

Орієнтація на компетентнісний підхід вимагає вибору особливих методів професійної підготовки офіцерів-прикордонників: методу аналізу професійних ситуацій, розв'язання професійних завдань, виконання навчально-дослідних завдань, ділових ігор.

6. Дидактико-методична цінність методу аналізу ситуацій полягає в тому, що у них передбачено формування та розвиток професійних знань завдяки вирішенню проблем професійної галузі. Для цього необхідно дидактично обґрунтувати та підібрати ситуації, щоб уникнути пасивного прослуховування навчального матеріалу. Метод забезпечує включеність фахівців певної професії до процесу обговорення та оптимальний рівень предметного обговорення. Використовуючи метод аналізу ситуацій у розвитку професійної компетентності офіцерів-прикордонників ОРВО, слід обирати конкретні професійні проблеми (нелегальний перетин кордону, адаптація новоприбулих військовослужбовців у прикордонний колектив, функціонування ООДК у період воєнного стану) та подавати їх у формі ситуативного опису.

Принцип проблемності слід використовувати для моделювання та створення практичних ситуацій професійної діяльності офіцерів-прикордонників. Останнім часом особлива увага приділяється завданням щодо управлінських рішень, зокрема у роботі з персоналом. До змісту проблемних ситуацій доцільно закладати ситуаційні завдання, конкретизовані через ключові поняття «потреб», «вибору», «кризи», «конфлікту», «комунікації». Для вирішення проблеми офіцерам-прикордонникам необхідно систематизувати інформацію, визначити сутність проблеми, провести прогнозування усіх наслідків та варіантів рішення. Усі пропозиції та висновки повинні бути обґрунтованими з позицій доцільності того чи іншого рішення чи методу. Додатково до методу аналізу ситуацій пропонуємо застосовувати метод інцидентів, тобто завдання щодо розбору інцидентів, та метод конфліктів. Для виконання ситуаційних завдань офіцерам-прикордонникам слід здійснювати пошук інформації щодо особливостей відділу прикордонної служби, визначати цілі, можливі варіанти рішення, ключові чинники ситуації тощо.

Метод аналізу ситуацій уможливорює розвиток в офіцерів-прикордонників ОРВО навичок професійного мислення, оцінки та вибору альтернативного варіанту в невизначених умовах, відпрацювання умінь виявляти ситуацію, пов'язану із об'єктом мислення, надання йому фактичної характеристики. Використовуючи метод аналізу ситуацій, науково-педагогічні працівники мають звертати увагу на відповідні засоби і способи. Слід нагадувати офіцерам про наслідки вирішення ситуації та обмеження у визначенні оптимальних варіантів рішення, щоб передбачити негативні результати та наслідки. В офіцерів-прикордонників необхідно формувати вміння опосередкованого та узагальненого пошуку об'єктивних закономірностей та протиріч за допомогою понять, висловлювань та умовиводів. Для розв'язання протиріч офіцерів-прикордонників ОРВО слід озброїти знаннями щодо аналогічних ситуацій, а надалі на основі інтерпретацій формувати вміння обґрунтовувати своє рішення. Основні поради зі сторони науково-педагогічних працівників для методу

аналізу ситуацій такі: дії за певним алгоритмом, формулювання суперечностей за змістом навчальної дисципліни, розробляти прогнози щодо результатів вирішення суперечностей, аналізувати отримані результати.

7. Для розвитку офіцерів-прикордонників ОРВО професійно важливих якостей варто застосовувати у професійній підготовці багаторівневі завдання організаційно-управлінського змісту: рівень відтворення – закріплення та повторення навчального матеріалу, процедура порівняння, відтворення інформації; пошуковий рівень – активізація креативності та самостійності; рівень моделювання – розвиток активних дій щодо вибору та нестандартного підходу у вирішенні завдань. У багаторівневих завдань необхідно представити максимально можливу кількість навчальних дисциплін, компоненти наукового пошуку, єдність теорії з практикою, можливість пропозиції нових ідей, середовище для самостійних рішень.

На особливу увагу заслуговує метод «веб-квесту», що дає змогу мотивувати офіцерів-прикордонників на пошук необхідної інформації, актуалізувати знання, що отримали з різних джерел інформації. Веб-квестом є проблемне завдання для самостійного виконання із застосуванням інформаційних ресурсів мережі: сайтів, блогів, акаунтів тощо. Виконуючи подібні завдання, офіцери-прикордонники ОРВО мають можливість реалізувати різні види індивідуальної роботи: презентацію, монолог, бесіда в чатах тощо. Основним видом завдання є професійний «веб-квест», що передбачає такі види робіт:

– представлення власного розуміння навчальної теми на основі аналізу матеріалів різних джерел, наприклад «Специфіка діяльності Митної та прикордонної служби США»;

– розроблення проєктів за заданою темою («Професійна підготовка представників прикордонної та берегової охорони FRONTEx»);

– перетворення інформації та створення послідовності дій у професійній діяльності (компіляція);

– аналітичні завдання з пошуку та систематизації інформації («Дослідження техніки та озброєння у професійній підготовці співробітників прикордонного відомства Об'єднаного Королівства»);

– проведення власних досліджень із запропонованих тем, у яких важливим аспектом є база аргументів («Сучасні інструменти управління у прикордонній службі України»).

8. Щодо методу ділових ігор, то слід в їх змісті відтворити соціальний та предметний зміст професійної діяльності офіцерів-прикордонників, змодельовати основні умови та систему взаємовідносин, властивих для їх професійної діяльності. Ділову гру варто застосовувати як засіб моделювання умов оперативно-службової діяльності прикордонної служби, метод пошуку нових засобів та способів вирішення професійних завдань та варіантів їх розв'язання. Доцільно опрацьовувати набір питань щодо організації оперативно-службової та службово-бойової діяльності у використанні ділових ігор (додаток У).

9. Важливою рекомендацією є розвиток в офіцерів-прикордонників умінь здійснювати пошук та аналіз наукової інформації у всесвітній Мережі, оскільки величезний масив такої інформації не містить достовірні факти. Такий пошук є складним та трудомістким процесом, потребує уміння роботи з джерелом інформації, виокремлення авторитетного джерела та неавторитетного, раціонального використання часу на пошук необхідної інформації тощо. Доцільними методами у контексті такої роботи є завдання щодо пошуку конкретної інформації з навчальної дисципліни «Оперативно-службова діяльність органу охорони державного кордону», наприклад: інформація щодо засад національної та як її частини, прикордонної безпеки, особливостей правоохоронних відомстві країн-членів ЄС і НАТО. Офіцерам-прикордонникам ОРВО необхідно надати прийнятні системи пошуку Mozilla Firefox, Opera, Google, Eknet та інші. Офіцери-прикордонники повинні вміти здійснювати

пошук у цих системах, зокрема: авторитетних дослідників, наукові праці, каталоги праць, доступи до архівів бібліотек тощо.

Для вдосконалення умінь пошуку інформації у Мережі необхідно створювати для офіцерів-прикордонників тематичні завдання з вимогами щодо опрацювання та систематизації зібраного матеріалу, перетворення інформації у формат презентацій, узагальнення та опису результатів проведеного дослідження, обговорення отриманих результатів тощо. У додатку Ф представлено метод оцінки персоналу в НАТО.

10. Оперативний рівень військової освіти офіцерів-прикордонників здобувається на основі тактичного рівня, що означає значно вищий рівень підготовки офіцерів до вирішення всіх різновидів оперативно-службових та службово-бойових завдань, управлінських та комунікативних аспектів професійної діяльності. Цим зумовлена потреба у посиленні уваги до вдосконалення комунікативних навичок офіцерів-прикордонників та здійснення комунікативних впливів у прикордонних колективах.

Для розвитку в офіцерів-прикордонників ОРВО професійної компетентності слід звернути увагу на розвиток фундаментальних комунікативних складових, зокрема ведення діалогів та монологів.

Необхідно пам'ятати, що управління є діалогічним процесом. Саме діалогічність дає змогу розкрити потенційні можливості учасників управлінського процесу. Для розвитку комунікативних здібностей пропонуємо звернутись до інтерактивних методів навчання, що уможливають спільний пізнавальний процес, завдяки полілогу та діалогу між офіцерами-прикордонниками та науково-педагогічними працівниками. Пріоритетними з-поміж інтерактивних методів є методи «круглого столу», евристичні бесіди, ділові ігри, соціально-психологічні навчальні тренінги, групові вправи практичного змісту, дискусії за змістом відеозаписів тощо. За такого підходу інтерактивна діяльність дає змогу збільшити обсяг знань та умінь, комунікативних шляхів та розвиток професійної компетентності офіцерів-

прикордонників ОРВО завдяки включенню учасників освітньої діяльності в процеси співпереживання, осмислення.

11. Важливою рекомендацією є врахування того, що розвиток професійної компетентності офіцерів-прикордонників ОРВО є неперервним процесом, який триватиме впродовж життя, буде збагачений новим змістом, оновленими формами та методами організації та управління, новими інтересами та потребами, а також новими шляхами інтеграції особистісно-професійних і соціальних чинників існування. Ураховуючи це, важливим є створення умов щодо орієнтування офіцерів-прикордонників ОРВО на самостійне пізнання власного потенціалу та ресурсів згідно із вимогами професійного середовища, підвищення зацікавленості у самоосвіті та самовдосконаленні, прагнення до всебічного розвитку як складових компонентів в умінні приймати самостійні значущі управлінські рішення щодо захисту та охорони державного кордону.

Організація професійного саморозвитку офіцерів-прикордонників ОРВО вимагає формування відповідного соціально-психологічного середовища, розвитку мотивації до таких процесів та її відповідності сучасним вимогам та запитам їх професійної діяльності, а також забезпечення педагогічного супроводу та керівництва професійним самовдосконаленням офіцерів-прикордонників, ураховуючи їх індивідуальні психологічні характеристики.

Важливим аспектом методичних рекомендацій є необхідність розвитку в офіцерів-прикордонників умінь роботи з навчально-методичним забезпеченням навчальних дисциплін та з бібліографічними джерелами. Водночас необхідно включати у структуру освітньої діяльності різні види самостійної роботи, зокрема ті, що передбачають використання різних прийомів гносеологічної діяльності.

12. Розвиток мотивації офіцерів-прикордонників до навчальної діяльності можливий за умови використання різних способів педагогічної підтримки, стимулювання їх інтелектуальних здібностей. Під час проведення навчальних

занять пропонується забезпечувати у навчальних групах атмосферу комфортного психологічного мікроклімату, допитливості та партнерства. Прикладами таких мотиваційних стимулів можуть бути демонстрування прикладів-ідеалів, професійне самоствердження, довіри, пізнавальних та навчальних перспектив. Додатково науково-педагогічні працівники мають дотримуватись системності у своїй діяльності, дисциплінованості та продуктивності.

13. Для дотримання та реалізації стандартів НАТО у розвитку професійної-компетентності офіцерів-прикордонників ОРВО необхідно ретельно ознайомитись зі змістом цих стандартів та досвідом їх впровадження у зміст професійної підготовки представників сектору безпеки та оборони країн-членів НАТО. Таких стандартів є чимала кількість, тому зміст військової освіти України потрібно структурувати (додаток Ф).

Отже, методичні рекомендації науково-педагогічним працівникам вищого військового навчального закладу щодо розвитку професійної компетентності офіцерів-прикордонників на оперативному рівні військової освіти передбачають використання положень і концепцій компетентнісного, системного, особистісно зорієнтованого, діяльнісного та комплексного підходів; дотримання в освітній діяльності дидактичних принципів професійної спрямованості, науковості, усвідомленості навчання, індивідуалізації навчання, єдності теорії та практики, послідовності, фундаменталізації змісту навчання, безперервності; організації освітньої діяльності на основі врахування змісту оперативно-службової діяльності офіцерів-прикордонників, їх професійних умінь та завдань; впровадження методів підвищення пізнавальної активності офіцерів-прикордонників ОРВО з метою вдосконалення умінь та навичок формування та прийняття управлінського рішення; застосування комплексу навчальних завдань для розвитку в офіцерів-прикордонників умінь самоосвітньої діяльності.

Висновки до розділу

1. Результати аналізу проблеми розвитку професійної компетентності офіцерів-прикордонників на оперативному рівні військової освіти у педагогічній теорії та практиці засвідчили необхідність організації та проведення педагогічного експерименту. Під час формувального етапу педагогічного експерименту впроваджено педагогічні умови розвитку професійної компетентності офіцерів-прикордонників на оперативному рівні військової освіти завдяки використанню інноваційних педагогічних технологій (кейс-методу, ситуацій, моделювання, реалізації положень компетентнісного підходу тощо).

Для викладання навчальних дисциплін «Управління повсякденною діяльністю органу охорони державного кордону», «Наукові основи управління», «Оперативно-службова діяльність відділу прикордонної служби», «Державне управління», «Оперативно-службова діяльність органу охорони державного кордону» розроблено завдання, що містили змодельовані професійні ситуації професійного середовища з елементами проблемності, покликані сприяти відпрацюванню уміння приймати зважені та адекватні управлінські рішення щодо організації охорони та захисту державного кордону.

Використано ситуативне моделювання для розвитку лідерських функцій офіцерів-прикордонників ОРВО, оскільки лідерство є ключовою характеристикою офіцерських кадрів сектору безпеки та оборони у країнах-членах НАТО.

Застосовано організаційні форми, що поширені в освітній діяльності закладів вищої освіти, що готують фахівців-правоохоронців у країнах-членах НАТО: електронне навчання, комбіноване, мобільне та ін.

2. Результати дослідно-експериментальної роботи показали, що після завершення формувального етапу педагогічного експерименту офіцери-прикордонники ЕГ мають переважно високий (42,42 %) і середній (42,42 %)

рівні розвитку професійної компетентності. У КГ показники високого рівня становлять 28,13 %, а середнього – 40,63 %. У КГ кількість офіцерів, що мають низький рівень розвитку професійної компетентності, порівняно із ЕГ, суттєво зросла, оскільки становить 31,24 %, що на 16,08 % перевищує. Порівняння результатів рівнів розвитку професійної компетентності в офіцерів-прикордонників експериментальної і контрольної групи за допомогою критерію Колмогорова-Смірнова підтвердило статистично значущі розбіжності у розподілах: $\chi^2_{emp} = 1,69 \geq 1,36 = \chi^2_{кр}$ на рівні значущості $\alpha = 0,05$. Це є доказом ефективності впровадження педагогічних умов розвитку професійної компетентності офіцерів-прикордонників на оперативному рівні військової освіти.

3. Процес розвитку в офіцерів-прикордонників професійної компетентності ОРВО буде більш ефективним, якщо представники науково-педагогічного складу кафедр будуть використовувати методичні рекомендації, сформовані на основі результатів дослідно-експериментальної роботи.

Основні наукові результати розділу опубліковано в працях [98; 100; 107].

ВИСНОВКИ

У дисертації здійснено теоретичне узагальнення та вирішено наукове завдання щодо розвитку професійної компетентності офіцерів-прикордонників на оперативному рівні військової освіти.

1. Професійна компетентність – це інтегративне професійно-особистісне утворення, що поєднує здатність офіцера використовувати військово-прикордонні фахові знання, уміння, навички та досвід, а також важливі професійні якості для ефективного виконання завдань оперативно-службової та службово-бойової діяльності.

Структурними елементами професійної компетентності офіцерів-прикордонників оперативного рівня вищої військової освіти є особистісно-мотиваційний, змістовий і практичний компоненти. Зміст професійної компетентності офіцерів-прикордонників оперативного рівня вищої військової освіти зумовлено цілями, завданнями і характером їх професійної діяльності. Високий рівень розвитку професійної компетентності є важливою передумовою ефективної діяльності офіцера-прикордонника щодо захисту державного кордону.

2. Розвиток в офіцерів-прикордонників ОРВО професійної компетентності можна оцінити за критеріями, що співвідносяться з компонентами її структури, а саме: мотиваційним, знаннево-інформаційним та діяльнісним.

Мотиваційний критерій подано такими показниками як: усвідомлення офіцерами-прикордонниками потреби і значущості підвищення рівня розвитку професійної компетентності; зацікавленість багатofункціональністю і багатогранністю професійної діяльності, актуальними проблемами професійної сфери; розвиненість особистісно-професійних якостей офіцерів-прикордонників, зокрема, організованості, комунікабельності, корпоративності,

відповідальності, самостійності тощо; свідоме прийняття проблеми значущості неперервної освіти та розвитку у професійній діяльності.

Знаннєво-інформаційному критерію відповідають такі показники: знання навчальних дисциплін військово-прикордонної компоненти (оперативне мистецтво, тактика, основи управління, правова основа функціонування прикордонної служби тощо); знання особливостей формування та розвитку корпоративної культури, партнерської взаємодії у прикордонному відомстві; знання основ конфліктології; знання процесу управління (інтегроване управління кордонами, проєктне управління в прикордонному відомстві, сучасні інструменти управління у секторі безпеки й оборони); знання пріоритетних тенденцій і методів професійного самовдосконалення та самоосвіти, засобів і прийомів рефлексії.

Показниками діяльнісного критерію є управлінські та організаційні уміння і навички, необхідні для прийняття виважених та обґрунтованих управлінських рішень; уміння обробляти й інтерпретувати інформацію з різноманітних джерел, здійснювати логічні операції і процедури узагальнення, класифікації, систематизації, аналізу, синтезу та порівняння; уміння взаємодіяти як на міжособистісному рівні, так і на мезорівні (взаємодія між відомствами та інституціями), проєктувати стиль комунікації, впливати на людей; уміння адекватно оцінювати ситуацію та здійснювати самооцінку, рівень готовності до самовдосконалення і саморозвитку та емоційна стійкість.

Залежно від розвитку професійної компетентності офіцерів-прикордонників ОРВО вона може виявлятися на високому, середньому та низькому рівнях.

За результатами констатувального етапу експерименту підтверджено необхідність обґрунтування та впровадження педагогічних умов розвитку професійної компетентності офіцерів-прикордонників на оперативному рівні військової освіти.

3. Для розвитку в офіцерів-прикордонників ОРВО професійної компетентності важливого значення набувають відповідні педагогічні умови:

– врахування вимог компетентнісного підходу й особливостей службової діяльності офіцерів-прикордонників у професійній підготовці на оперативному рівні військової освіти;

– використання методів моделювання в освітньому процесі з метою розвитку військового лідерства офіцерів-прикордонників у професійній діяльності;

– системне впровадження на оперативному рівні військової освіти сучасних педагогічних технологій для розвитку умінь і навичок оперативно-службової та службово-бойової діяльності;

– підготовка науково-педагогічних працівників вищого військового навчального закладу до навчання офіцерів щодо виконання ними функцій майбутньої професійної діяльності за стандартами НАТО.

Системність організації роботи та застосування заходів для розвитку професійної компетентності ОРВО є можливою завдяки розробленій методиці. Таку методику сформовано з опорою на основні науково-методологічні підходи: системний, компетентнісний, діяльнісний, особистісно зорієнтований, комплексний. Її компонентами є цільовий та змістовий, організаційний та результативний.

4. Ефективність обґрунтованих педагогічних умов та методики розвитку професійної компетентності офіцерів-прикордонників на оперативному рівні військової освіти підтверджено результатами формувального етапу педагогічного експерименту. Результати аналізу кількісних та якісних змін, зафіксованих в офіцерів-прикордонників експериментальної групи, продемонстрували позитивну динаміку. Якщо на початку формувального експерименту в експериментальній групі 48,49 % офіцерів мали низький рівень розвитку професійної компетентності, то наприкінці – 15,16 % (у контрольній групі – відповідно 53,13 % та 31,24%). Помітним є зростання в

експериментальній групі офіцерів-прикордонників з високим рівнем розвитку професійної компетентності: з 21,21 % до 42,42 % (у в контрольній групі – з 18,74 % до 28,13 %). За результатами математичного опрацювання отриманих результатів доведено їх достовірність, а отже, підтверджено гіпотезу дослідження.

Для розвитку в офіцерів-прикордонників ОРВО професійної компетентності особливе значення мають методичні рекомендації науково-педагогічним працівникам вищого військового навчального закладу щодо розвитку професійної компетентності офіцерів-прикордонників на оперативному рівні військової освіти. Зміст цих методичних рекомендацій розроблено на основі проведеного дослідження. Рекомендується таке:

1) використання положень та концепцій компетентнісного, системного, особистісно зорієнтованого, діяльнісного та комплексного підходів;

2) слідування в освітній діяльності дидактичним принципам професійної спрямованості, науковості, усвідомленості навчання, індивідуалізації навчання, єдності теорії та практики, послідовності, фундаменталізації змісту навчання, безперервності;

3) організація освітньої діяльності на основі врахування змісту оперативно-службової діяльності офіцерів-прикордонників, їх професійних умінь та завдань;

4) упровадження методів підвищення пізнавальної активності офіцерів-прикордонників ОРВО з метою вдосконалення умінь та навичок формування та прийняття управлінського рішення;

5) застосування комплексу навчальних завдань для розвитку в офіцерів-прикордонників умінь самоосвітньої діяльності.

Проведене наукове дослідження не вичерпує всіх аспектів проблеми розвитку професійної компетентності офіцерів-прикордонників ОРВО. У подальших наукових дослідженнях потребують обґрунтування питання щодо реформування в Україні військової освіти за відповідною новою концепцією,

забезпечення готовності науково-педагогічних працівників до розвитку професійної компетентності офіцерів-прикордонників, обґрунтування напрямів розвитку професійної компетентності за різними освітньо-професійними програмами.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Активізація навчального процесу у сучасній вищій школі: методичний огляд / уклад. Л. А. Якімова. Київ : ДП «Вид. дім «Персонал», 2010. 32 с.
2. Артамощенко В. С., Фаворська О. Ю. Управління змінами щодо розвитку системи військової освіти на засадах програмно-проектного менеджменту. *Наука і оборона*. 2019. № 3. С. 40–44.
3. Балагур Л. О. Підготовка майбутніх офіцерів-прикордонників до управління основними підрозділами охорони державного кордону : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.04. Хмельницький, 2015. 227 с.
4. Башкір О. І. Активні й інтерактивні методи навчання у вищій школі. *Збірник наукових праць «Педагогіка та психологія»*. Харків, 2018. Вип. 60. С. 33–44.
5. Бех І. Д. Виховання особистості : у 2 кн. Київ : Либідь, 2003. Кн. 1 : Особистісно орієнтований підхід: теоретико-технологічні засади. 280 с.
6. Бех І. Теоретико-прикладний сенс компетентнісного підходу в педагогіці. *Педагогіка і психологія: вісник АПН України*. 2009. № 2. С. 27–33.
7. Биков В. Ю. Моделі організаційних систем відкритої освіти : моногр. Київ : Атіка, 2009. 684 с.
8. Биковська О. Реалізація компетентнісного підходу в позашкільній освіті та вихованні. *Позашкільна освіта та виховання*. 2007. № 2. С. 7–16.
9. Бібік Н. М. Компетентнісний підхід: рефлексивний аналіз застосування. *Компетентнісний підхід у сучасній освіті: світовий досвід та українські перспективи*. Київ : «К.І.С.», 2004. С. 45–50.
10. Бібік Н. М., Єрмаков І. Г., Овчарук О. В. Компетентнісна освіта – від теорії до практики. Київ : Плеяда, 2005. 120 с.
11. Біла О. О. Теорія і методика підготовки майбутніх фахівців соціономічної сфери до проектування професійної діяльності : дис. ... д-ра пед.

наук : 13.00.04 / Вінницький державний педагогічний університет імені М. Коцюбинського. Вінниця, 2014. 447 с.

12. Білявець С. Я. Формування професійної культури у військовослужбовців за контрактом в органах охорони державного кордону України : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.04. Хмельницький, 2013. 185 с.

13. Боровик Л. Обґрунтування теоретичної моделі становлення та розвитку психолого-педагогічної компетентності майбутніх офіцерів-прикордонників. *Військова освіта*. 2018. № 1(36). С. 37–47.

14. Боровик Л. В. Концепція формування психолого-педагогічної компетентності майбутніх офіцерів-прикордонників. *VIRTUS* : науковий журнал. 2018. № 22. Ч. 1. С. 73–78.

15. Брюханова Н. Підходи до розуміння компетентності та компетенції в освіті. *Педагогіка і психологія професійної освіти*. 2007. № 4. С. 40–50.

16. Васильєв О. Теоретичні аспекти інноваційного розвитку військової освіти. *Актуальні проблеми трансформації стану та якості системи вищої військової освіти*. Київ, 2022. № 1(45). С. 9–22.

17. Васильчук І., Коваль Б., Боровик О. Нормативно-правові і технологічні засади вдосконалення освітньої підготовки персоналу Державної прикордонної служби України в контексті трансформації військової освіти. *Збірник наукових праць Національної академії Державної прикордонної служби України. Серія : педагогічні науки* / голов. ред. О. В. Діденко. Хмельницький : Вид-во НАДПСУ, 2022. № 1(28). Частина 1. С. 5–19.

18. Васянович Г. Герменевтико-культурологічні засади формування харизматичного лідера-педагога. *Лідер. Еліта. Суспільство*. 2020. № 1. С. 43–51.

19. Вахрушева Т. Ю. Теоретичні аспекти активних методів навчання. *Педагогіка, психологія та медико-біологічні проблеми фізичного виховання і спорту*. 2008. № 3. С. 46–49.

20. Вдовенко І. С. Професійне самовизначення учнів та їхнє професійне спрямування під час навчання в Щорському вищому професійному училищі лісового господарства. *Науковий часопис Національного педагогічного університету імені М. П. Драгоманова. Серія 5 : Педагогічні науки: реалії та перспективи*. 2015. Вип. 51. С. 46–51.

21. Веретільник В. В. Особливості змісту і структура військово-спеціальної компетентності офіцера-прикордонника. *Вісник Національної академії Державної прикордонної служби України. Серія : Педагогіка*. 2016. Вип. 4. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vnadped_2016_4_5.

22. Видай А. Ю. Формування лідерської спрямованості особистості майбутнього офіцера збройних сил України : автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.05. Київ, 2002. 22 с.

23. Вишневський А., Хмельницька О. Застосування моделі та профілів компетентності для управління персоналом в системі державної служби. *Вісник державної служби України*. 2004. № 4. С. 38–44.

24. Візія Генерального штабу ЗС України щодо розвитку Збройних Сил України на найближчі 10 років / Міністерство оборони України. URL: <http://www.mil.gov.ua/news/2020/01/11/viziya-generalnogoshtabu-zs-ukraini-shhodo-rozvitku-zbrojnih-sil-ukraini-nanajblizhchi-10-rokiv/>.

25. Вінник Н. Компетентнісний підхід у розвивально-професійній підготовці учнів ПТНЗ. *Педагогіка і психологія професійної освіти*. 2007. № 5. С. 74–78.

26. Войтех О., Войтех К. Фахова компетентність офіцерів національного персоналу Збройних Сил України. *Військова освіта*. 2020. № 1(41). С. 70–81.

27. Волошин В. Д. Формування умінь застосування спеціальних засобів і зброї майбутніми офіцерами-прикордонниками у процесі фахової підготовки : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.04. Хмельницький, 2018. 217 с.

28. Георгієв В. Формування професійної компетентності майбутніх офіцерів під час вивчення повітрянодесантної підготовки. *Педагогіка*

формування творчої особистості у вищій і загальноосвітній школах. 2020. Т 2. № 72. С. 35–40.

29. Гермак О. Л. Комплексний підхід до визначення суті поняття «педагогічні умови використання електронних освітніх ресурсів у професійній підготовці майбутніх електромонтерів». *Професійна освіта: проблеми і перспективи*. 2017. Вип. 13. С. 11–15.

30. Глузман О. В. Базові компетентності: сутність та значення в життєвому успіху особистості. *Педагогіка і психологія*. 2009. № 2(63). С. 51–60.

31. Гнатюк Д. О. Системно-діяльнісний підхід як основа організації ефективного навчання. *Педагогічний пошук*. 2013. № 4. С. 33–37.

32. Головань М. Компетентнісний підхід у навчанні інформатики і комп'ютерної техніки студентів економічного ВНЗ. *Проблеми інженерно-педагогічної освіти*. 2007. № 18–19. С. 19–32.

33. Горбачевський С. Інформаційна система оцінки професійних компетентностей офіцерів – випускників вищих військових навчальних закладів тактичного рівня. *Військова освіта*. 2020. № 2(42). С. 120–129.

34. Грищук Ю. В. Визначення професійної освіти і навчання: сучасні акценти. *Педагогічний процес: теорія і практика*. 2014. Вип. 4. С. 16–22.

35. Грушева А. А. Формування управлінської компетентності бакалаврів економічних спеціальностей у процесі професійної підготовки : автореф. дис. ... канд. пед. наук : 13.00.04 / Ін-т педагогіки НАПН України. Київ, 2012. 20 с.

36. Губарєва О. С. Психологічні особливості формування професійної компетентності працівників ОВС : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.06. Харків, 2005. 216 с.

37. Гуревич Р. С., Кадемія М. Ю., Козяр М. М. Інформаційно-комунікативні технології в професійній освіті майбутніх фахівців : моногр. Львів : Сполум, 2012. 502 с.

38. Гурч Л. М. Впровадження інноваційних педагогічних технологій: вимоги сучасності. *Проблеми і перспективи розвитку фінансової системи України*. 2003. Вип. 9. С. 151–153.

39. Дем'янюк Ю. А. Формування військово-організаторських умінь у майбутніх офіцерів Державної прикордонної служби України : автореф. дис. ... канд. пед. наук : 13.00.04 / Нац. акад. Держ. прикордон. служби України імені Богдана Хмельницького. Хмельницький, 2010. 20 с.

40. Денисова А. В. Моніторинг освітніх послуг на курсах підвищення кваліфікації фахівців професійної (професійно-технічної) освіти. *Науковий часопис Національного педагогічного університету імені М. П. Драгоманова. Серія 5 : Педагогічні науки: реалії та перспективи*. 2019. Вип. 71. С. 101–105.

41. Деякі питання підвищення кваліфікації педагогічних і науково-педагогічних працівників : постанова Кабінету Міністрів України від 21 серпня 2019 р. № 800. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/800-2019-%D0%BF#top>.

42. Дичківська І. М. Інноваційні педагогічні технології : навч. посіб. Київ : Академвидав, 2004. 320 с.

43. Діденко О., Козубцов І. Професійні вимоги до офіцерського складу сил сектору безпеки та оборони. *Збірник наукових праць Національної академії Державної прикордонної служби України. Серія: педагогічні науки*. Хмельницький: Видавництво НАДПСУ, 2022. № 3(30). С. 180–197.

44. Діденко О. В. Педагогічні умови професійного самовдосконалення майбутніх офіцерів : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.04. Хмельницький, 2003. 201 с.

45. Діденко О., Клачко В., Білявець С., Дем'янюк Ю. Стан, проблеми та перспективи трансформації військової освіти в контексті реалізації стандартів НАТО. *Збірник наукових праць Національної академії Державної прикордонної служби України. Серія : педагогічні науки / голов. ред. О. В. Діденко*. Хмельницький : Вид-во НАДПСУ, 2022. № 1(28). Частина 1. С. 90–104.

46. Дудіна О., Стрельченко Л. Професіоналізм та професійні характеристики лікаря, *InterConf*. 2021. Вип. 86. URL: <https://ojs.ukrlogos.in.ua/index.php/interconf/article/view/16136>.

47. Дяченко-Богун М. М. Активні методи навчання у вищому навчальному закладі. *Витоки педагогічної майстерності*. 2014. Вип. 14. С. 74–79.

48. Енциклопедія освіти / голов. ред. В. Г. Кремень. Київ : Юрінком Інтер, 2008. 1040 с.

49. Євсюков О. Педагогічні умови формування професійної компетентності майбутніх офіцерів у навчальному процесі вищого військового навчального закладу : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.04 / Харківський нац. пед. ун-т ім. Г. С. Сковороди. Харків, 2006. 172 с.

50. Євтушевський В. Управління інноваційним розвитком у вищих навчальних закладах України. *Проблеми освіти*. 2008. Вип. 54. С. 13–19.

51. Єфіменко І. Компетентнісний підхід як методологічна основа формування особистості майбутнього педагога-музиканта. *Педагогіка і психологія професійної освіти*. 2008. № 5. С. 127–132.

52. Єфіменко Л. І., Маліновська О. Ю. Методика впровадження інформаційних технологій у вищих технічних навчальних закладах. *Вісник КТУ*. Кривий Ріг, 2008. № 22. С. 133–136.

53. Єфімова О. М. Модель формування іншомовної комунікативної компетентності курсантів вищого військового навчального закладу. *Науковий часопис Національного педагогічного університету імені М. П. Драгоманова. Серія 5 : Педагогічні науки: реалії та перспективи*. Київ : Вид-во НПУ імені М. П. Драгоманова, 2012. Вип. 36. С. 81–88.

54. Життєва компетентність особистості : наук.-метод. посіб. / за ред. Л. В. Сохань, І. Г. Єрмакова, Г. М. Несен. Київ : Богдана, 2003. 520 с.

55. Загірняк М., Чорний О. Інформаційно-комунікаційні технології у підготовці фахівців технічних спеціальностей. *Вища школа*. 2013. № 1(103). С. 7–19.

56. Зачко О. Б., Кобилкін Д. С. Управління освітніми проектами в безпеко-орієнтованих системах засобами віртуального ситуаційного центру. *Інформаційні технології і засоби навчання. Теорія, методика і практика використання ІКТ в освіті*. 2018. Т. 65. № 3. С. 12–24.

57. Зязюн І. А. Філософія педагогічної якості в системі неперервної освіти. *Вісник Житомирського державного університету імені Івана Франка*. 2005. № 25. С. 13–18.

58. Івашкова Т. О. Формування культури самоосвіти майбутніх офіцерів правоохоронних органів у вищих навчальних закладах : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.04. Хмельницький, 2008. 220 с.

59. Іщенко Д. В. Методика оцінювання професійної компетентності офіцерів відділів прикордонної служби. *Збірник наукових праць Національної академії Державної прикордонної служби України. Серія : Педагогічні науки*. 2015. № 2. С. 121–130.

60. Іщенко Д. В., Філіпов А. Ф. Основи військової педагогіки. Хмельницький : Вид-во НАПВУ, 2002. 106 с.

61. Каплун С. Професійна компетентність майбутнього офіцера служб тилу як об'єкт наукового аналізу. *Вісник Житомирського державного університету імені Івана Франка*. Житомир, 2008. Вип. 42. С. 111–115.

62. Коваль Б., Боровик О., Ставицький О. Щодо механізмів сертифікації результатів освітньої підготовки персоналу Державної прикордонної служби України за стандартами НАТО. *Збірник наукових праць Національної академії Державної прикордонної служби України. Серія : Педагогічні науки / голов. ред. О. В. Діденко*. Хмельницький : Вид-во НАДПСУ, 2022. № 1(28). Частина 2. С. 107–123.

63. Ковбасюк Ю. Розвиток лідерства на державній службі як умова належного врядування. *Дайджест Національної академії державного управління при Президентові України*. 2014. Вип. 7(13). С. 3–13.

64. Козубцов І. Особливості змісту професійної компетентності офіцерів на оперативному рівні військової освіти. *Перспективи та інновації науки (Серія «Педагогіка», Серія «Психологія», Серія «Медицина»)*, 2022. № 13(18). С. 282–293.

65. Компетентнісний підхід у сучасній освіті: світовий досвід та українські перспективи : колективна моногр. / під заг. ред. О. В. Овчарук. Київ : К.І.С, 2004. 112 с.

66. Кос М. В. Імітаційне моделювання в процесі професійної підготовки майбутніх офіцерів тактичного рівня як науково-педагогічна проблема. *Молодий вчений*. 2018. № 5(1). С. 49–53.

67. Костенко В. А. Формування професійної компетентності молодшого начальницького складу кримінально-виконавчих установ : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.04. Київ, 2008. 302 с.

68. Костюк Г. С. Навчально-виховний процес і психічний розвиток особистості / під ред. Л. М. Проколієнко. Київ : Рад. шк., 1989. 608 с.

69. Коцераба Д. М. Шляхи та умови вдосконалення виховання курсантів Національної академії Прикордонних військ України : дис. ... канд. пед. наук : 20.02.02. Хмельницький, 2000. 221 с.

70. Кузьмінський А. І., Омеляненко В. Л. Педагогіка : підруч. 2-ге вид. переробл. і доповн. Київ : Знання-Прес, 2004. 445 с.

71. Кулик О. Стан сформованості лідерської компетентності майбутніх викладачів закладу вищої освіти. *Освіта дорослих в Україні та світі : матеріали міжнар. наук.-практ. конф. (м. Одеса, 2 жовтня 2020 р.)*. Одеса, 2020. С. 200–203.

72. Культура прикордонного контролю в пунктах пропуску через державний кордон України : навч. посіб. / О. А. Бінковський, О. А. Жданенко, Ю. І. Сердюк та ін. Хмельницький : Вид-во НАДПСУ, 2010. 142 с.

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

74. Левадний І., Фігура О., Боровик О. Стан та актуальні проблеми освітньої підготовки персоналу Державної прикордонної служби України в контексті трансформації військової освіти. *Збірник наукових праць Національної академії Державної прикордонної служби України. Серія : Педагогічні науки* / голов. ред. О. В. Діденко. Хмельницький : Вид-во НАДПСУ, 2022. № 1(28). Частина 1. С. 105–127.

75. Лемешко О. В. Професійна компетентність як складова готовності майбутніх офіцерів-прикордонників до локалізації нестандартних ситуацій в пунктах пропуску через державний кордон. *Військова освіта* : збірник наукових праць Національного університету оборони України імені Івана Черняхівського. 2016. № 1(33). С. 42–49.

76. Литвин М. М. Інтегроване управління кордонами : підручник. Хмельницький : Вид-во НАДПСУ, 2012. 416 с.

77. Лідерство в муніципальному управлінні : навч.-метод. посіб. / ДП «Укртехінформ». Київ, 2013. 263 с.

78. Луцький О. Л. Розвиток управлінської компетентності керівних кадрів Державної прикордонної служби України у процесі фахової підготовки : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.04. Хмельницький, 2013. 299 с.

79. Лютий М. Уявлення учасників освітнього процесу закладу вищої освіти про показники лідерської компетентності майбутнього викладача. *Теорія і практика управління соціальними системами*. 2019. № 3. С. 85–97.

80. Маковський О. К. Формування лідерських якостей майбутніх офіцерів : автореф. дис. ... канд. пед. наук : 20.02.02 / Національна академія

Прикордонних військ України імені Богдана Хмельницького. Хмельницький, 2002. 18 с.

81. Макогончук Н. В. Формування громадянської компетентності у майбутніх офіцерів-прикордонників у процесі вивчення дисциплін соціально-гуманітарного циклу : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.04. Хмельницький, 2013. 244 с.

82. Мартинюк Т. С. Методика реалізації діяльнісного підходу у процесі навчання географії України учнів 8-9 класів : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.02. Київ, 2016. 222 с.

83. Машталер А. М. Розвиток професійної компетентності офіцерів-прикордонників у системі підвищення кваліфікації засобами дистанційного навчання : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.04. Хмельницький, 2015. 224 с.

84. Мельник С. Принципи військового управління: адміністративно-правовий аспект. *Адміністративне право і процес*. 2019. Вип. 7. С. 104–107.

85. Методичні рекомендації з підготовки та проведення рольових ігор з персоналом Держприкордонслужби України щодо стандартів культури спілкування з особами, які перетинають державний кордон, та психологічного забезпечення культури здійснення прикордонного контролю у пунктах пропуску через державний кордон / О. А. Жданенко, Е. В. Матусьяк, Є. В. Стасюк та ін. Хмельницький, 2010. 76 с.

86. Методологія досліджень та використання інтернет-ресурсів (для науковців сектору безпеки та оборони) : підручник / Акульшин О. В. та ін. ; за заг. ред. Л. Ф. Компанцевої. Київ : Вид-во Нац. акад. СБУ, 2015. 344 с.

87. Миропольська О. В. Формування професійної компетентності фахівців митних органів в умовах службової діяльності : автореф. дис. ... канд. пед. наук : 13.00.04 / Нац. акад. Держ. прик. служби України ім. Б. Хмельницького. Хмельницький, 2010. 20 с.

88. Міляєва В. Р. Розвиток лідерського потенціалу в процесі формування управлінської компетентності керівників навчальних закладів. *Вісник*

Національної академії Державної прикордонної служби України : електрон. наук. фах. вид. 2014. Вип. 1. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vnadps_2014_1_10.

89. Міршук О. Є. Формування педагогічної компетентності у фахівців непедагогічних спеціальностей: понятійно-термінологічний аспект. *Наукові записки кафедри педагогіки*. Харків : Харк. нац. ун-т імені В. Н. Каразіна, 2015. Вип. XXXVIII. С. 183–198.

90. Мішенюк Р. М. Розвиток професійної компетентності майбутніх магістрів управління органами охорони державного кордону у процесі фахової підготовки : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.04 / Національна академія Державної прикордонної служби України імені Богдана Хмельницького. Хмельницький, 2015. 223 с.

91. Мішенюк Р. М., Діденко О. В. Критерії, показники і рівні розвиненості професійної компетентності офіцерів управління органами охорони державного кордону. *Вісник Національного університету оборони України*. Київ : Вид-во НУОУ, 2014. Вип. 4(41). С. 74–79.

92. МВС спільно з іншими відомствами працює над трансформацією військової освіти в Україні. URL: <https://www.kmu.gov.ua/news/mvs-spilno-z-inshymy-vidomstvamy-pratsiuie-nad-transformatsiieiu-viiskovoi-osvity-v-ukraini>.

93. Моделювання професійної діяльності у викладанні навчальних дисциплін у вишах : моногр. / Н. П. Волкова, О. Б. Тарнопольський. Дніпропетровськ : Вид-во Дніпропетровського університету імені Альфреда Нобеля, 2013. 228 с.

94. Мойсеєнко Р. М. Активізація пізнавальної діяльності майбутніх фахівців засобами активних методів навчання в умовах університетської освіти. *Наукові записки. Серія : Педагогічні науки*. 2017. Вип. 159. С. 97–103.

95. Мойсеюк Н. Є. Педагогіка : навч. посіб. 5-те вид., доповн. і переробл. Київ, 2007. 656 с.

96. Москаленко С. Критерії, показники та рівні розвиненості професійної компетентності офіцерів-прикордонників оперативного рівня військової освіти.

Актуальні питання гуманітарних наук : міжвузівський збірник наукових праць молодих вчених Дрогобицького державного педагогічного університету імені Івана Франка. 2022. Вип. 52. Т. 2. С. 260–264..

97. Москаленко С. Педагогічні умови розвитку професійної компетентності офіцерів-прикордонників оперативного рівня військової освіти та експериментальна перевірка їх ефективності. *Acta Pedagogica Volynienses*. 2022. Вип. 3. С. 132–136..

98. Москаленко С. Щодо проблеми розвитку професійної компетентності офіцерів-прикордонників на оперативно-тактичному рівні військової освіти. *Освітньо-наукове забезпечення діяльності складових сектору безпеки та оборони України* : матер. II Міжнар. науково-практич. конф. (м. Хмельницький, 25 листопада 2021 р.) / Національна академія Державної прикордонної служби України імені Богдана Хмельницького. Хмельницький, 2021. С. 644–645.

99. Москаленко С. А. Зміст педагогічних умов розвитку професійної компетентності офіцерів-прикордонників оперативного рівня військової освіти. *Features of development of modern science in the pandemic's era* : collection of science papers «SCIENTIA» with Proceedings of the II International Scientific and Theoretical Conference (Berlin, Germany, 15 July 2022) / European Scientific Platform. Berlin, 2022. Vol. 2. С. 37–38.

100. Москаленко С. А. Методичні рекомендації науково-педагогічному складу ВВНЗ щодо розвитку професійної компетентності офіцерів-прикордонників оперативного рівня військової освіти. *Наукові інновації та передові технології* (Серія «Педагогіка»). 2022. № 7(9). С. 65–74.

101. Москаленко С. А. Розвиток професійної компетентності офіцерів-прикордонників у дискусіях сучасних наукових досліджень. *Current issues of science, prospects and challenges* : collection of scientific papers «SCIENTIA» with Proceedings of the II International Scientific and Theoretical Conference (Sydney, Australia, 17 December 2021) / European Scientific Platform. Sydney, 2021. Vol. 3. С. 18–20.

102. Москаленко С. А. Сутність та зміст професійної компетентності офіцерів-прикордонників оперативного рівня військової освіти. *Débats scientifiques et orientations prospectives du développement scientifique* : collection de papiers scientifiques «ΛΟΓΟΣ» avec des matériaux de la III conférence scientifique et pratique internationale (Paris, 8 juillet 2022) / La Fedeltà & Plateforme scientifique européenne. Paris-Vinnytsia, 2022. С. 282–283.

103. Москаленко С. А. Сутність, зміст та структура професійної компетентності офіцерів-прикордонників на оперативному рівні військової освіти. *Інноваційна педагогіка*. 2022. Вип. 47. С. 195–199.

104. Москаленко С. А. Щодо проблеми діагностики розвитку професійної компетентності офіцерів-прикордонників оперативного рівня військової освіти. *Здобутки та досягнення прикладних та фундаментальних наук XXI століття* : матеріали III міжнародної наукової конференції (м. Черкаси, 29 липня 2022 р.) / Міжнародний центр наукових досліджень. Вінниця, 2022. С. 258–259.

105. Москаленко С., Білявець С. Розвиток професійної компетентності офіцерів-прикордонників як предмет наукових досліджень. *Збірник наукових праць Національної академії Державної прикордонної служби України. Серія : педагогічні науки*. 2021. № 4(27). С. 134–147.

106. Москаленко С. Професійна компетентність офіцерів-прикордонників оперативного рівня військової освіти як чинник ефективної управлінської діяльності. *Сектор безпеки і оборони України на захисті національних інтересів: актуальні проблеми та завдання в умовах воєнного стану* : матеріали Міжнародної науково-практичної конференції (м. Хмельницький, 24 листопада 2022 р.) / Національна академія Державної прикордонної служби України імені Богдана Хмельницького. Хмельницький, 2023. С. 1367–1368. Моца А. А. Інноваційні технології навчання у вищій військовій освіті України: практичне застосування. *Інтернаука* : міжнар. наук. журн. 2017. № 5(27). С. 26–34.

107. Москаленко С. А. Щодо проблеми діагностики розвитку професійної компетентності офіцерів-прикордонників оперативного рівня військової освіти. *Здобутки та досягнення прикладних та фундаментальних наук XXI століття* : матеріали III міжнародної наукової конференції (м. Черкаси, 29 липня 2022 р.) / Міжнародний центр наукових досліджень. Вінниця, 2022. С. 258–259.

108. Натівський аудит професійної військової освіти в Міністерстві оборони України. Укрінформ. URL: <https://www.ukrinform.ua/rubric-presshall/3073164-nativskij-audit-profesijnoi-vijskovoї-osviti-v-ministerstvi-oboroni-ukraini.html>.

109. Національна академія Державної прикордонної служби України імені Богдана Хмельницького / офіційний сайт. URL: <https://nadpsu.edu.ua/>.

110. Нестуля С. І. Поняття лідерської компетентності сучасного менеджера. *Витоки педагогічної майстерності*. 2018. Вип. 21. С. 133–137.

111. Нестуля С. І. Структурні компоненти лідерської компетентності майбутніх бакалаврів з менеджменту. *Теорія і практика управління соціальними системами: філософія, психологія, педагогіка, соціологія*. 2018. № 4. С. 62–71.

112. Нечіпор С. В. Класифікація предметних компетенцій майбутніх кваліфікованих робітників. URL: http://www.rusnauka.com/4_SND_2012/Pedagogica/5_100537.doc.htm.

113. Нещадим М. І. Особливості застосування психологічної діагностики в процесі психолого-педагогічного забезпечення підготовки військових фахівців. *Військова освіта*. 2002. № 10. С. 3–14.

114. Ничкало Н. Г. Неперервна професійна освіта як філософська та педагогічна категорія. *Неперервна професійна освіта: теорія і практика*. Київ, 2001. Вип. 1. С. 18–19.

115. Олійник І. Компетентнісний підхід у початковій освіті: стан і перспективи. *Нова педагогічна думка*. 2008. № 1. С. 24–28.

116. Орбан-Лембрик Л. Е. Психологія управління : посібник. Київ : Академвидав, 2003. 567 с.

117. Орлов Є. В., Залож В. В., Кушнір В. С. Наукові основи правління: курс лекцій. 2-ге вид., перероб. та доповн. Хмельницький : Вид-во НАДПСУ, 2011. 150 с.

118. Освітньо-професійна програма «Безпека державного кордону» II-го (магістерського) рівня вищої освіти / НАДПСУ. Хмельницький, 2021. 19 с.

119. Особистість у розвитку: психологічна теорія і практика : моногр. / за ред. С. Д. Максименка, В. Л. Зливкова, С. Б. Кузікової. Суми : Вид-во СумДПУ імені А. С. Макаренка, 2015. 430 с.

120. Перепелиця П. С., Рибалко В. В. Психологія праці та професійної підготовки особистості : навч. посіб. Хмельницький : Вид-во ТУП, 2001. 330 с.

121. Петренко Н. В. Формування професійно-етичної компетентності майбутніх офіцерів-прикордонників у процесі фахової підготовки : автореф. дис. ... канд. пед. наук : 13.00.04 / Хмельниц. нац. ун-т. Хмельницький, 2011. 18 с.

122. Підготовка і проведення ділових ігор та управлінських тренінгів в органах управління Державної прикордонної служби України : навч. посіб. / Ю. В. Потомський, А. Б. Мисик, В. В. Залож та ін. Хмельницький : Вид-во НАДПСУ, 2008. 128 с.

123. Подоляк Л. Г., Юрченко В. І. Психологія вищої школи : підруч. 2-ге вид. Київ : Каравела, 2008. 352 с.

124. Полат Е. С. Метод проектів. URL: https://wiki.cuspu.edu.ua/index.php/Метод_проектів_Стаття,_автор_Полат_Є.С.

125. Положення про акредитацію освітніх програм, за якими здійснюється підготовка здобувачів вищої освіти : Наказ МОН України № 977 від 11 липня 2019 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0880-19>.

126. Положення про щорічне рейтингове оцінювання діяльності наукових працівників у Національній академії Державної прикордонної служби України імені Богдана Хмельницького. URL: <https://nadpsu.edu.ua/wp-content/uploads/2022/07/220713-demyanyuk-polozhennya-pro-rejtyngov.pdf>.

127. Полтораки С. Трансформація системи військової освіти України на шляху до досягнення стандартів НАТО. *Наука і оборона*. 2018. № 2. С. 4–10.

128. Пометун О. І. Активні й інтерактивні методи навчання: до питання про диференціацію понять. *Шлях освіти*. 2004. № 3. С. 10–15.

129. Пометун О. І. Компетентнісний підхід – найважливіший орієнтир розвитку сучасної освіти. *Рідна школа*. 2005. № 1. С. 65–69.

130. Приходько Ю. Актуальні проблеми трансформації стану та якості системи вищої військової освіти. *Актуальні проблеми трансформації стану та якості системи вищої військової освіти*. Київ, 2022. № 1(45). С. 179–196.

131. Приходько Ю. Підготовка військових фахівців у провідних країнах світу: основоположні засади та тенденції. *Педагогічні науки: теорія, історія, інноваційні технології*. 2017. № 3(67). С. 285–299.

132. Приходько Ю. І. Основи теорії трансформації систем. *Вісник Київського національного університету ім. Т. Шевченка. Серія: Філософія*. 2018. № 1(3). С. 21–27.

133. Приходько Ю. І. Підготовка військових фахівців: системний підхід. *Науковий вісник Мукачівського державного університету. Серія: Педагогіка та психологія*. Мукачево: Вид-во МДУ, 2017. Вип. 1(5). С. 34–37.

134. Про вищу освіту: Закон України від 01 липня 2014 року № 1556-VII (редакція від 16 вересня 2022 року, підстава – 2471-IX). *Відомості Верховної Ради*. 2014. № 37–38. Ст. 2004. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1556-18#Text>.

135. Про внесення змін до деяких законів України щодо військової освіти та науки: проект Закону про внесення змін до деяких законів України щодо військової освіти та науки. URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=72182.

136. Про державний кордон України: Закон України від 4 листопада 1991 р. № 1777-XII (редакція від 01 січня 2022 року, підстава – 1054-IX).

Відомості Верховної Ради. 1992. № 2. Ст. 5. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1777-12#Text>.

137. Про Державну прикордонну службу України : Закон України від 03 квітня 2003 р. № 661-IV (редакція від 02 квітня 2022 року, підстава – 2133-IX). *Відомості Верховної Ради*. 2003. № 27. Ст. 208. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/661-15#Text>.

138. Про затвердження Інструкції з організації діяльності дільничних інспекторів прикордонної служби Державної прикордонної служби України : наказ Міністерства внутрішніх справ України від 15 травня 2018 року № 396 (zareєстровано в Міністерстві юстиції України 05 червня 2018 року за № 671/32123). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0671-18#Text>.

139. Про затвердження Інструкції про службу прикордонних нарядів Державної прикордонної служби України : наказ Міністерства внутрішніх справ України від 19 жовтня 2015 року № 1261 (zareєстровано в Міністерстві юстиції України 06 листопада 2015 року за № 1391/27836, редакція від 06 квітня 2021 року, підстава – z0388-21). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1391-15>.

140. Про затвердження Національної рамки кваліфікацій : постанова Кабінету Міністрів України від 23 листопада 2011 року № 1341 (редакція від 02 липня 2020 року, підстава – 519-2020-п). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1341-2011-%D0%BF#Text>.

141. Про затвердження Положення про відділ прикордонної служби Державної прикордонної служби України : Наказ Міністерства внутрішніх справ України від 15 квітня 2016 року № 311 (zareєстровано в Міністерстві юстиції України 13 травня 2016 року за № 719/28849). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0719-16>.

142. Про національну безпеку України : Закон України від 21 червня 2018 року № 2469-VIII (редакція від 01 серпня 2021 року, підстава – 1702-IX).

Відомості Верховної Ради. 2018. № 31. Ст. 241. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2469-19>.

143. Про оперативно-розшукову діяльність : Закон України від 18 лютого 1992 року № 2135-XII (редакція від 31 березня 2023 року, підстава – 2849-IX). *Відомості Верховної Ради України.* 1992. № 22. Ст. 303. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2135-12#Text>.

144. Про освіту : Закон України від 05 вересня 2017 року № 2145-VIII (редакція від 10 липня 2021 року, підстава – 1557-IX). *Відомості Верховної Ради.* 2017. № 38–39. Ст. 380. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19#Text>.

145. Про прикордонний контроль : Закон України від 05 листопада 2009 року № 1710-VI (редакція від 05 серпня 2021 року, підстава – 1664-IX). *Відомості Верховної Ради України.* 2010. № 6. Ст. 46. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1710-17#Text>.

146. Про Стратегію воєнної безпеки України : Указ Президента України від 25 березня 2021 року № 121/2021. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/121/2021>.

147. Про Стратегію національної безпеки України : Указ Президента України від 14 вересня 2020 року № 392/2020. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/392/2020>.

148. Про схвалення Концепції реалізації державної політики у сфері професійної (професійно-технічної) освіти «Сучасна професійна (професійно-технічна) освіта» на період до 2027 року : розпорядження Кабінету Міністрів України від 12 червня 2019 р. № 419-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/419-2019-%D1%80#Text>.

149. Про схвалення Стратегії інтегрованого управління кордонами на період до 2025 року : розпорядження Кабінету Міністрів України від 24 липня 2019 року № 687-р (редакція від 24 лютого 2021 року, підстава – 145-2021-р). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/687-2019-%D1%80#n13>

150. Програма НАТО з удосконалення військової освіти (DEEP). URL: https://www.nato.int/cps/en/natohq/topics_139182.htm.
151. Прокопенко І. Ф., Євдокимов В. І. Педагогічні технології : навч. посіб. 2-е вид. Харків : Колегіум, 2006. 224 с.
152. Професійна орієнтація старшокласників: теорія і практика : наук.-метод. посіб. для вчителів / за ред. О. В. Мельника. Київ, 2009. Вип. 1. 260 с.
153. Професійна освіта: Словник : навч. посіб. / уклад. С. У. Гончаренко та ін. ; за ред. Н. Г. Ничкало. Київ : Вища школа, 2000. 380 с.
154. Професійний розвиток фахівців у системі освіти дорослих: історія, теорія, технології : зб. матеріалів II-ї Всеукр. Інтернет-конф. (м. Київ, 28 квітня 2017 р.). / редкол. : В. В. Сидоренко, М. І. Скрипник, Я. Л. Швень. Київ : ЦППО, 2017. 424 с.
155. Професійний стандарт офіцера тактичного рівня Державної прикордонної служби України. Національна академія Державної прикордонної служби України імені Богдана Хмельницького. URL: <https://bit.ly/3RuhnYC>.
156. Процак К., Галаз Л. Лідерство як якісна характеристика керівного персоналу публічної служби. *Наукові записки Львівського університету бізнесу та права*. Львів : Вид-во Львівської політехніки, 2017. № 17. С. 178–182.
157. Пунда Ю. В. Освіта – головна інвестиція в розвиток людського капіталу сектору безпеки і оборони України. *Наука і оборона*. 2018. № 1. С. 34–40.
158. Радзіковський С. Концептуальні засади запровадження сучасної моделі бойової підготовки у Сухопутних військах на основі стандартів НАТО. *Збірник наукових праць Національної академії Державної прикордонної служби України. Серія : Педагогічні науки*. 2021. № 1(84). С. 65–85.
159. Райко В. В. Теоретичні і методичні засади формування правової культури офіцерського складу Державної прикордонної служби України : моногр. Хмельницький : Вид-во НАДПСУ, 2008. 348 с.

160. Райко В., Мацишин М., Мірошніченко В. Використання тренінгових технологій для формування професійної компетентності майбутніх офіцерів-прикордонників. *Збірник наукових праць Національної академії Державної прикордонної служби України. Серія : Педагогічні науки*. 2022. Вип. 29(2). С. 461–473.

161. Райко С. В. Розвиток правової компетентності офіцерів-прикордонників у магістратурі як актуальна проблема теорії й методики професійної освіти. *Збірник наукових праць Національної академії Державної прикордонної служби України. Серія : Педагогічні науки /* голов. ред. О. В. Діденко. Хмельницький : Вид-во НАДПСУ, 2018. № 3(14). С. 456–466.

162. Рахманов В., Тимчук Л. Основні етапи системного підходу до навчання у вищому військовому навчальному закладі. *Актуальні проблеми трансформації стану та якості системи вищої військової освіти*. 2022. № 1(45). С. 207–218.

163. Реформа спеціальної освіти в секторі безпеки та оборони: яких змін очікувати. URL: <https://armyinform.com.ua/2021/02/16/reforma-speczialnoyi-osvity-v-sektori-bezpeky-ta-oborony-yakyh-zmin-ochikuvaty/>.

164. Розвиток лідерського потенціалу національної гуманітарно-технічної та управлінської еліти : моногр. / за ред. О. Г. Романовського та О. С. Пономарьова. Харків : ФОП Мезіна В. В., 2017. 292 с.

165. Романовський О. Г., Серета Н. В. Особистість сучасного керівника в аспекті теорії духовного лідерства. *Теорія і практика управління соціальними системами*. 2013. № 3. С. 20–27.

166. Сафін О. Д. Психологія управлінської діяльності командира : навч. посіб. Хмельницький : Вид-во Академії ПВУ, 1997. 149 с.

167. Свистун В. Полікультурна компетентність військовослужбовця як суб'єкта діяльності з підтримання міжнародного миру і безпеки. *Проблеми освіти*. 2019. Вип. 92. С. 154–158.

168. Свистун В. І. Підготовка майбутніх фахівців аграрної галузі до управлінської діяльності : моногр. Київ : Науково-методичний центр аграрної освіти, 2006. 34 с.

169. Сердюк Ю. І. Педагогічні умови вдосконалення військово-педагогічної підготовки командирів підрозділів : дис. ... канд. пед. наук : 20.02.02. Хмельницький, 1997. 204 с.

170. Серховець С. В. Структура готовності майбутніх офіцерів правоохоронних органів до кінологічного забезпечення оперативно-службової діяльності. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія : Педагогіка. Соціальна робота.* 2014. Вип. 30. С. 153–155.

171. Сидоренко В. В. Розвиток професійної компетентності сучасного педагога в умовах відкритої освіти: кластерний аналіз. *Професійна компетентність педагога в умовах оновленого змісту освіти та вимог ринку праці* : зб. матеріалів доп. учасн. III регіонал. наук.-практ. конф. Вінниця : Вінницька міська друкарня, 2017. С. 8–17.

172. Сидоренко В. В. Селф-коучинг (самонаставництво) як технологія професійного розвитку педагога Нової української школи: спецкурс. Київ : Агроосвіта, 2020. 94 с.

173. Сидоренко В. В., Єрмоленко А. Б. Програма підвищення кваліфікації педагогічних працівників закладів фахової передвищої освіти. Київ : Агроосвіта, 2020. 46 с.

174. Синякова В. Б. Професійне самовизначення особистості. *Мала академія наук учнівської молоді.* URL: http://kyivobl.man.gov.ua/zakhody/Poradi_psihologa/PROFESIJNE_SAMOVIZNACHENNJA_OSOBISTOSTI/.

175. Сиротенко А. М., Богунов С. О., Приходько Ю. І. Інновації в системі підготовки військових фахівців з вищою освітою: поняття, сутність, спрямованість. *Наука і оборона.* 2018. № 3. С. 38–46.

176. Сисоєва С. О. Інтерактивні технології навчання дорослих : навч.-метод. посіб. Київ : ЕКМО, 2011. 320 с.

177. Сисоєва С. О., Кристопчук Т. Є. *Методологія науково-педагогічних досліджень* : підруч. Рівне : Волинські обереги, 2013. 360 с.

178. *Словник іншомовних слів* / уклад. С. М. Морозов, Л. М. Шкарапута. Київ : Наук. думка, 2002. 680 с.

179. Собко В. Г. *Розвиток професійної компетентності офіцерів-прикордонників у фаховій підготовці із застосуванням ділових ігор* : автореф. дис. ... канд. пед. наук : 13.00.04. Хмельницький, 2015. 20 с.

180. Соколiна О. В. *Мовленнєва компетентність як складова професійної підготовки майбутніх офіцерів*. URL: <https://miljournals.knu.ua/index.php/zbirnuk/article/view/302>.

181. Ставицький О. М. *Теоретичні та методичні засади професійного виховання майбутніх офіцерів-прикордонників* : дис. ... д-ра пед. наук : 13.00.04. Старобільськ, 2015. 39 с.

182. Стасюк В. В. *Актуальні проблеми професійної освіти науково-педагогічних працівників в умовах вищої військової освіти. Актуальні проблеми освітнього процесу в контексті європейського вибору України* : зб. матеріалів всеукр. круглого столу (м. Київ, 17 квітня 2018 р.). Київ : КНУБА, 2018. С. 31–34.

183. Степанов О. М., Фіцула М. М. *Основи психології і педагогіки* : навч. посіб. Київ : Академвидав, 2006. 520 с.

184. *Стратегія Національного агентства із забезпечення якості вищої освіти до 2022 р.* / Національне агентство із забезпечення якості вищої освіти. URL: <https://naqa.gov.ua/місія-та-стратегія-агентства>.

185. *Стратегія розвитку вищої освіти в Україні на 2021–2031 роки*. URL: <https://mon.gov.ua/storage/app/media/rizne/2020/09/25/rozvitku-vishchoi-osviti-v-ukraini-02-10-2020.pdf>.

186. Телелим В. М., Приходько Ю. І., Прохоров О. А. *Система підготовки військових фахівців: здобутки становлення, напрями та шляхи подальшого*

реформування. *Військова освіта* : зб. наук. праць Національного університету оборони України імені Івана Черняхівського. 2016. № 1(33). С. 3–15.

187. Торічний О. Теоретико-методичні засади формування військово-спеціальної компетентності майбутніх офіцерів-прикордонників у процесі навчання : дис. ... д-ра пед. наук : 13.00.02. Хмельницький, 2013. 605 с.

188. Торічний О. В. Теорія і практика формування військово-спеціальної компетентності майбутніх офіцерів-прикордонників у процесі навчання. Хмельницький : Вид-во Національної академії ДПСУ, 2012. 535 с.

189. Тушко К. Ю. Методологічні основи підготовки майбутніх офіцерів Державної прикордонної служби України до професійної взаємодії. *Науковий вісник Ізмаїльського державного гуманітарного університету. Серія : Педагогічні науки*. Ізмаїл : РВВ ІДГУ, 2019. Вип. 45. С. 173–178.

190. Унікальна освітня IT-фабрика UNIT FACTORY. Проекти за підтримки К. Fund. URL: <http://kfund.ua/uk//projects>.

191. Уніфікована програма підготовки прикордонників країн ЄС / Представлено агенцією FRONTEx в рамках співпраці країн-членів ЄС і асоційованих членів Шенгенської зони. FRONTEx. Варшава : Rondo ONZ 1, 2007. 398 с.

192. Факультет підготовки керівник кадрів НАДПСУ – офіційна сторінка. URL: <https://nadpsu.edu.ua/istoriya-akademii/struktura/fakultet-pidgotovka-kerivnyh-kadriv/>.

193. Химинець В. В. Інноваційна освітня діяльність. Ужгород : Інформаційно-видавничий центр ЗІППО, 2007. 364 с.

194. Хорев І. О. Методи математичної статистики у педагогіці : навч. посіб. Київ : ВГІНАОУ, 2000. 88 с.

195. Хрупало М. М. Змістовий аспект професійної компетентності майбутнього офіцера тилу. *Актуальні проблеми державного управління, педагогіки та психології*. Херсон, 2013. Вип. 2(9). С. 458–462.

196. Хударковський К., Комишан А. І. Компетентнісний підхід як основа стратегії управління якістю освіти. *Проблеми інженерно-педагогічної освіти*. 2007. № 16. С. 44–50.
197. Цевельов О. Формування політики професійної військової освіти в Україні в сучасних умовах. *Військова освіта*. 2021. Вип. 2(44). С. 255–267.
198. Шапаренко Х. А. Формування професійної компетентності майбутніх вихователів дошкільних навчальних закладів на засадах акмеологічного підходу : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.04. Харків, 2008. 178 с.
199. Шаргун Т. О. Формування професійної компетентності у майбутніх фахівців залізничного транспорту у процесі професійної підготовки : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.04. Львів, 2006. 219 с.
200. Шейко В. М., Кушнарєнко Н. М. Організація та методика науково-дослідницької діяльності : підруч. 3-тє вид., стер. Київ : Знання-прес, 2003. 295 с.
201. Щипанський П. В., Тимошенко Р. І., Салкуцан С. М. Формування нової парадигми військової освіти. *Наука і оборона*. 2017. № 2. С. 37–42.
202. Яворський С. Х. Імітаційне моделювання як засіб організації навчання водінню автомашин оперативної служби МВС. *Наукові записки: збірник наукових статей Національного педагогічного університету імені М.П. Драгоманова*. Київ, 2002. № 46. С. 164–168.
203. Ягупов В. Методологічні основи розуміння та обґрунтування понять «компетентність» і «компетенція». *Нові технології навчання*. Київ–Вінниця, 2011. Вип 69. Ч. 1. С. 3.
204. Ягупов В. В. Педагогіка : навч. посіб. Київ : Либідь, 2002. 560 с.
205. Ягупов В. В., Свистун В. І. Компетентнісний підхід до підготовки фахівців у системі вищої освіти. *Наукові записки. Педагогічні, психологічні науки та соціальна робота*. 2007. Т. 71. С. 3–8.
206. Яременко В., Сліпушко О. Новий тлумачний словник української мови : у 3 т. Київ : Аконіт, 2007. Т. 1. 926 с.

207. Яременко В., Сліпушко О. Новий тлумачний словник української мови : у 3 т. Київ : Аконіт, 2007. Т. 3. 862 с.
208. Akademia Sztuki Wojennej. URL: <https://www.wojsko-polskie.pl/aszwoj/>.
209. Anderson L., Johansson E. Developing Military Leadership by Making Leadership Problems Visible. Sweden, National Defence College, Department of Leadership, 1999.
210. Armstrong A. Scotland: Education, curriculum and learning. The strengths, challenges and solutions in lifelong learning. Geneva : UNESCO International Bureau of Education, 2014. 13 p.
211. Balcerzyk D. The Role of a Leader in Contemporary Organizations. *European Research Studies Journal*. 2021. Vol. 10(1). P. 226–240.
212. Baltic Defence College / Official Website. URL: <http://www.baltdefcol.org>.
213. Bernarto I., Bachtiar D., Sudibjo N., Suryawan I. N., Purwanto A., Asbari M. Effect of transformational leadership, perceived organizational support, job satisfaction toward life satisfaction: Evidences from indonesian teachers. *International Journal of Advanced Science and Technology*. 2020. Vol. 29(3). P. 5495–5503.
214. Betz D., Cormack A. Iraq, Afghanistan and British Strategy. *Orbis*. 2009. Vol. 53, № 2. P. 319–336.
215. BI-SC Collective Training and Exercise Directive (CT&ED) 075-003. 02 October 2013. URL: https://www.act.nato.int/images/stories/structure/jft/bi-sc-75-3_final.pdf.
216. BI-SC Education and Training Directive (E&TD) 075-002. September 2016. URL: https://www.coemed.org/files/Branches/DH/Files_01/BI-SC_75_2_New.pdf.

217. BI-Strategic Command Education and Individual Training Directive (E&ITD) 075-007. 10 September 2015. URL: <https://www.act.nato.int/images/stories/structure/jft/ptecs/etd-075-007.pdf>.

218. Breakwell G. Commander Effectiveness in Multi-National Peace Support Operations. *The Human in Command: Peace Support Operations*. editor / P. Essens, A. Vogelaar, E. Tanercan. Amsterdam, The Netherlands : Mets & Schilt/KMA, 2001. 448 p.

219. Catlaks G. Curriculum development and teacher training in Latvia. *Quality Education for All: Teacher Training and Curriculum Reform in the South Caucasus Region – from Vision to Practice: Final Report of the Sub-Regional Seminar (Tbilisi, Georgia, 26–28 June 2003)*. Geneva : International Bureau of Education, 2004. 56 p.

220. Coates J. F. From my perspective: Implications of Desert Storm for future military operations, *Technological Forecasting and Social Change*. 1991. Vol. 40. № 3. P. 303–305.

221. Department of Education and Skills. URL: <https://www.gov.ie/en/organisation/department-of-education/>.

222. EU (European Union). Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of Regions. An updated strategic framework for European cooperation in education and training. COM (2008) 865 final. Brussels : Commission of the European Communities, 2008. 16 p.

223. EU (European Union). Conclusions of the Council and of the Representatives of the Governments of the Member States, meeting within the Council of 21 November 2008 on preparing young people for the 21st Century: an agenda for a European cooperation on schools. *Official Journal of the European Union*. 2008. 13 December. P. 319/20–319/22.

224. EU (European Union). Key Competencies for Lifelong Learning. Recommendation of the European Parliament and to the Council of 18 December

2006 (2006/962/EC). *Official Journal of the European Union*. 2006. 30 December. P. I. 394/10 – I. 394/18.

225. European Commission. Key Competences For Lifelong Learning. European Reference Framework. Luxembourg : Office for Official Publications of the European Communities, 2007. 12 p.

226. EURYDICE (Network on Education Systems and Policies in Europe). Key Competencies. A Developing Concept in General Compulsory Education. Brussels : European Eurydice Unit, 2002. 182 p.

227. Forsvarsstaben Forsvarssjefens grunnsyn peledelse i Forsvaret (The Norwegian chief of defendersfundamental view on leadership in the Norwegian armedforces). Oslo : Forsvarsstaben. 2012.

228. Führungsakademie der Bundeswehr. URL: <https://www.bundeswehr.de/de/organisation/weitere-bmvg-dienststellen/fuehrungsakademie-der-bundeswehr>.

229. Gordon J., Halasz G., Krawczyk M., Leney T., Michel A., Pepper D., Putkiewicz E., Wiśniewski J. Key Competences in Europe: Opening Doors for Lifelong Learners. *CASE Network Reports № 87*. Warsaw : CASE – Center for Social and Economic Research, 2009. 328 p.

230. Halász G., Michel A. Key Competences in Europe: interpretation, policy formulation and implementation. *European Journal of Education*. 2011. Vol. 46. № 3. P. 288–306.

231. Hutmacher W. Key Competencies in Europe. *A Secondary Education for Europe Project : Report of the Symposium (Berne, Switzerland, March 27–30, 1996)*. Strasbourg : Council for Cultural Cooperation, 1997. 72 p.

232. Jeffery C. Skills Required for Future Senior Commanders. *The Human in Command: Peace Support Operations 2000 (HIC2000) : 2nd International Workshop and Symposium*. Royal Netherlands Military Academy, Breda, Netherlands.

233. Johnson-Freese J., The Reform of Military Education: Twenty-Five Years Later. *Orbis*. 2012. Vol. 56. № 1. P. 135–153.

234. Joint Forces Staff College / Official website. URL: <https://jfsc.ndu.edu/>.

235. Kelley K. P., Johnson-Freese J. Getting to the Goal in Professional Military Education. *Orbis*. 2014. Vol. 58. № 1. P. 119–131.

236. Key competencies: A Developing concept in general compulsory education. *Eurydice* : The Information Network on Education in Europe. 2002. 224 p.

237. Kingshott B. F. The Role of Management and Leadership within the Context of Police Service Delivery. *Criminal Justice Studies*. 2006. Vol. 19. Issue 2. P. 121–137.

238. Learning: The Treasure Within, the Report to UNESCO of the International Commission on Education for the Twentyfirst Century, chaired by Jacques Delors. UNESCO, 1996. 266 p.

239. MacGregor M. G. Building Everyday Leadership in All Kids: An Elementary Curriculum to Promote Attitudes and Actions for Respect and Success. Minneapolis, 2013. 176 p.

240. Male B. Primary Curriculum Design Handbook: Preparing our Children for the 21st Century. London ; New York : Continuum, 2012. 224 c.

241. Maxwell J. C. Leadership 101: What Every Leader Needs to Know. Nashville, 2002. 128 p.

242. MC 0458/3 (Final), NATO Education, Training, Exercise and Evaluation (ETEE) Policy, dated 03 September 2014.

243. McClelland D. C. Testing for Competence Rather Than For Intelligence. *American Psychologist*. 1973. № 28(1). P. 1–14.

244. McMaster H. R., Learning from Contemporary Conflicts to Prepare for Future War. *Orbis*. 2017. Vol. 61. № 3. P. 303–321.

245. Meeting Basic Learning Needs: A Vision for the 1990s / Background Document. World Conference on Education for All (Jomtien, Thailand, 5–9 March 1990). New York : UNICEF House, April 1990. 164 p.

246. Military leadership: Field manual FM-22-100 / Department of the Army. Washington DC : U.S. Government Printing Office, 1999. URL: <https://armyoe.files.wordpress.com/2018/03/1990-fm-22-100.pdf>.

247. NATO Defense Colledge / official website. URL: <http://www.ndc.nato.int>.

248. NATO School Oberammergau / official website. URL: <https://www.natoschool.nato.int>.

249. Nielsen H. D. From Schooling Access to Learning Outcomes: An unfinished Agenda : An Evaluation of the World Bank support to primary education. World Bank Group, 2006. 152 p.

250. Pigeau R., McCann C. What is a Commander? *The Human in Command: Peace Support Operations 2000 (HIC2000)* : 2nd International Workshop and Symposium. Royal Netherlands Military Academy, Breda, Netherlands.

251. Rovner J. The Heroes of COIN. *Orbis*. 2012. Vol. 56. № 2. P. 215–232.

252. Royal Military College of Canada / official website. URL: <https://www.rmc-cmr.ca/en>.

253. Soroka O., Kalaur S., Balendr A. Monitoring of corporate culture formation of specialists of social institutions. *Postmodern Openings*. 2020. Vol. 11(1Sup1). P. 218–233.

254. Spacey K. The Centre of the Model – Leadership. *The Human in Command: Peace Support Operations 2000 (HIC2000)* : 2nd International Workshop and Symposium. Royal Netherlands Military Academy, Breda, Netherlands, 2000.

255. Tohochynskyi O., Oliinyk O., Anishchenko V., Rembach O., Sheremeta O. Innovative approach to the assessment of the company intellectual capital. *Academy of Strategic Management Journal*. 2019. Vol. 18(2). URL: <https://www.scopus.com/inward/record.uri?eid=2-s2.0-85066994333&partnerID=40&md5=1ffaa1a775ab33cff626b45bf25f28b1>.

256. Townsend P. L., Gebhardt J. E. Five-Star Leadership: The Art and Strategy of Creating Leaders at Every Level. New York : John Wiley & Sons, 1997. 662 p.

257. UNESCO–IBE (United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization – International Bureau of Education). *World Data on Education*. Sweden. VII ed. 2010 / 2011. 42 p.

258. White R. Motivation Reconsidered: The concept of competence. *Psychological Review*. 1959. Vol. 66(55). P. 297–333.

259. Winterton J., Delamare-Le Deist F., Stringfellow E. Typology of knowledge, skills and competences: clarification of the concept and prototype. Cedefop, 2006. 131 p.

ДОДАТКИ

Додаток А

Витяг з Наказу Міністерства внутрішніх справ України від 15.04.16 р. № 311 «Про затвердження Положення про відділ прикордонної служби Державної прикордонної служби України»

Відділ прикордонної служби очолює начальник відділу прикордонної служби (далі – начальник відділу).

1. Призначення на посаду й звільнення з посади начальника відділу здійснюється в порядку, установленому Положенням про проходження громадянами України військової служби в Державній прикордонній службі України, що затверджено Указом Президента України від 29 грудня 2009 року № 1115.

2. Начальник відділу безпосередньо підпорядковується начальнику прикордонного загону (коменданту прикордонної комендатури) і є прямим начальником для всього особового складу відділу прикордонної служби.

3. Керівництво підпорядкованим відділом прикордонної служби начальник відділу здійснює особисто та через своїх заступників.

4. Начальник відділу відповідає за:

1) охорону визначеної ділянки;
2) готовність відділу прикордонної служби до дій, підготовку, правильне застосування підпорядкованих сил і засобів та успішне виконання ними визначених завдань в установленій строк;

3) організацію та результати оперативно-службової діяльності відділу прикордонної служби;

4) виконання заходів щодо охорони державної таємниці, захисту інформації з обмеженим доступом та організацію діловодства;

5) організацію інформаційно-аналітичної роботи, аналізу ризиків та здійснення профілювання ризиків на ділянці відповідальності;

б) підтримання зв'язку на ділянці відділу прикордонної служби та створення належних умов щодо забезпечення технічного захисту інформації, правильне використання засобів криптографічного захисту інформації та дотримання безпеки зв'язку;

7) підтримання взаємодії з підрозділами Збройних Сил України, Національної гвардії України, інших військових формувань, утворених відповідно до законів України, правоохоронних органів, контрольних органів і служб у пунктах пропуску (пунктах контролю, контрольних пунктах в'їзду-виїзду), органами державної влади, громадськими формуваннями з охорони громадського порядку і державного кордону, а також підрозділами прикордонної охорони суміжних держав, якщо це передбачено законодавством України та міжнародними договорами;

8) морально-психологічний стан та роботу з особовим складом, дотримання ним законності, правопорядку та дисципліни, збереження життя та здоров'я підлеглих;

9) організацію ведення військового господарства у відділі прикордонної служби, стан і збереження озброєння та спецзасобів, боєприпасів, транспортних та інших матеріально-технічних засобів і законність їх використання, організацію і стан пожежної безпеки.

5. Начальник відділу зобов'язаний:

1) знати і правильно застосовувати норми міжнародних договорів з прикордонних питань, законодавство України, нормативно-правові акти та акти організаційно-розпорядчого характеру Міністерства внутрішніх справ України, Державної прикордонної служби України з питань організації оперативно-службової діяльності на ділянці відповідальності;

2) особисто виконувати вимоги чинного законодавства України і вимагати їх виконання від підпорядкованого особового складу;

3) знати місцевість, проходження державного кордону України, характер виробничої діяльності місцевого населення, керівництво органів державної

влади, підприємств, установ і громадських організацій, землекористувачів та власників господарських об'єктів у межах ділянки відповідальності;

4) організувати оперативно-службову діяльність на ділянці відділу прикордонної служби відповідно до визначених завдань;

5) володіти обстановкою на ділянці відповідальності відділу прикордонної служби та вчасно реагувати на її зміни, приймати рішення, визначати завдання підлеглим та вимагати їх неухильного виконання, постійно здійснювати управління відділом прикордонної служби та керувати його оперативно-службовою діяльністю;

6) знати можливості відділу прикордонної служби, точні відомості про особовий склад, озброєння, боєприпаси, техніку, пальне, матеріальні засоби, що є у відділі прикордонної служби за штатом, списком і в наявності;

7) особисто опрацьовувати та вести оперативно-службові і бойові документи, перелік яких визначається відповідно до чинного законодавства;

8) організувати підготовку та направлення до прикордонного загону (прикордонної комендатури) інформаційно-аналітичних матеріалів і звітів про результати оперативно-службової діяльності, пропозицій щодо її вдосконалення;

9) знати тактику дій правопорушників та організувати запобігання правопорушенням, протидію яким законодавством України віднесено до компетенції Державної прикордонної служби України;

10) організувати ефективне застосування в оперативно-службовій діяльності зброї, техніки, інженерних споруд та службових собак відділу прикордонної служби відповідно до законодавства;

11) постійно вдосконалювати свою фахову підготовку;

12) особисто брати участь у службі у складі прикордонних нарядів;

13) забезпечити охорону державної таємниці та захист інформації з обмеженим доступом, приховане управління, запобігання витоку інформації з обмеженим доступом, здійснення технічного захисту інформації, безпеку

зв'язку і протидію технічним розвідкам, контроль за станом режиму секретності, пропускний та внутрішньооб'єктовий режими;

14) організовувати заходи щодо забезпечення провадження у справах про адміністративні правопорушення, протидію яким законодавством України віднесено до компетенції Державної прикордонної служби України;

15) забезпечувати дотримання встановленого законодавством України порядку тримання затриманих осіб в спеціальних приміщеннях, збереження життя та здоров'я затриманих осіб, своєчасне і повне забезпечення їх за визначеними видами забезпечення, виконання завдань щодо супроводження та передавання затриманих осіб уповноваженим органам державної влади України або компетентним органам інших держав;

16) подавати в установленому законодавством порядку пропозиції щодо призначення на посади особового складу відділу прикордонної служби;

17) знати ділові якості та морально-психологічний стан підпорядкованого особового складу, організовувати заходи щодо збереження його життя та здоров'я, подавати приклад дисциплінованості, неухильного виконання вимог законодавства, наказів і розпоряджень начальників, бути ввічливим і справедливим у ставленні до підлеглих, не принижувати їх честі і гідності;

18) здійснювати контроль організації роботи з особовим складом і його підготовки та особисто брати участь у її проведенні, знати потреби і запити особового складу, приймати рішення за його заявами, скаргами та іншими зверненнями;

19) проводити роботу щодо запобігання правопорушенням і корупційним виявам серед підпорядкованого особового складу, своєчасно виявляти та припиняти правопорушення, вживати заходів щодо усунення причин та передумов їхньої появи, негайно доповідати начальнику прикордонного загону (коменданту прикордонної комендатури) про кримінальне, корупційне, адміністративне правопорушення, вчинене підлеглим;

20) здійснювати заходи щодо запобігання катастрофам, аваріям, поломкам озброєння і техніки, а також вимагати дотримання заходів безпеки підпорядкованим особовим складом під час виконання службових обов'язків, поведження з озброєнням, боєприпасами та технікою, проведення занять, навчальних стрільб, господарських робіт;

21) періодично перевіряти наявність, стан та облік матеріальних носіїв секретної інформації, озброєння, техніки, технічних засобів охорони державного кордону, інженерних споруд та загороджень, службових собак та матеріальних засобів, організувати їх експлуатацію, зберігання та обслуговування;

22) вживати заходів щодо запобігання розкраданню, знищенню чи псуванню військового майна та притягнення винних до відповідальності;

23) організувати експлуатацію, збереження і використання за призначенням казармено-житлового фонду, комунальних споруд, інженерних мереж, наданих для розквартирування відділу прикордонної служби;

24) організувати та здійснювати заходи, спрямовані на захист особового складу, озброєння, боєприпасів, техніки і майна від зброї масового ураження, звичайних засобів ураження;

25) під час вирішення питань, пов'язаних із трудовою діяльністю працівників, додержуватися законодавства про працю;

26) виконувати інші обов'язки, визначені чинним законодавством України та актами організаційно-розпорядчого характеру Міністерства внутрішніх справ України та Державної прикордонної служби України.

6. Начальник відділу прикордонної служби має право:

1) віддавати накази й визначати завдання з усіх питань оперативно-службової діяльності підпорядкованому особовому складу;

2) визначати порядок виконання завдань відділом прикордонної служби в межах наданих йому повноважень;

3) запроваджувати (припиняти) посилений режим несення служби на ділянці відповідальності (із доповіддю начальнику прикордонного загону (коменданту прикордонної комендатури));

4) розглядати справи про адміністративні правопорушення, розгляд яких законодавством віднесено до компетенції Державної прикордонної служби України, накладати стягнення або передавати справи про адміністративні правопорушення на розгляд інших уповноважених органів виконавчої влади або судів;

5) брати участь у прикордонно-представницькій роботі з питань забезпечення режиму державного кордону України і врегулювання прикордонних конфліктів та інцидентів, які виникають на державному кордоні України;

6) вносити пропозиції начальнику прикордонного загону (коменданту прикордонної комендатури) щодо удосконалення оперативно-службової діяльності відділу прикордонної служби;

7) у межах, передбачених законодавством, приймати рішення про спрощення прикордонного контролю;

8) вести службове листування з питань, що належать до компетенції відділу прикордонної служби;

9) складати та підписувати посадові інструкції підпорядкованого особового складу, забезпечувати погодження таких інструкцій із заінтересованими структурними підрозділами прикордонного загону (посадовими особами прикордонної комендатури) та подавати їх на затвердження відповідному начальнику;

10) працювати із секретною інформацією та матеріальними носіями такої інформації, створювати, розглядати, підписувати, погоджувати та затверджувати проєкти секретних документів відповідно до законодавства;

11) брати участь, а також у межах своєї компетенції організовувати та проводити наради із залученням представників правоохоронних органів,

органів державної влади, підприємств та організацій, громадських організацій та громадян;

12) готувати пропозиції щодо заохочення громадян України та іноземців за сприяння Державній прикордонній службі України.

7. Начальник відділу користується іншими правами, які передбачено чинним законодавством України.

Начальник відділу користується дисциплінарними правами в порядку, визначеному статтею 8 Дисциплінарного Статуту Збройних Сил України.

У разі відсутності начальника відділу його обов'язки виконує один із його заступників або особа, визначена наказом прикордонного загону.

Додаток Б
Витяг з освітньо-професійної програми
«Безпека державного кордону»

Профіль
освітньої програми зі спеціальності
252 «Безпека державного кордону»

1. Загальна інформація	
Повна назва вищого навчального закладу та структурного підрозділу	Національна академія Державної прикордонної служби України імені Богдана Хмельницького. Кафедра прикордонної безпеки.
Ступінь вищої освіти та назва кваліфікації мовою оригіналу	Магістр Освітня кваліфікація – магістр безпеки державного кордону. Професійна кваліфікація – офіцер оперативно-тактичного рівня Державної прикордонної служби України.
Офіційна назва програми	«Безпека державного кордону»
Тип диплому та обсяг програми	Одиночний, 120 кредитів ЄКТС, 1 р. 10 місяців навчання.
Наявність акредитації	Акредитація відбулася у 2011 році. Сертифікат НД № 2383029. Галузь знань (спеціальність) 25 «Воєнні науки, національна безпека, безпека державного кордону». Строк дії сертифіката до 1 липня 2021 року відповідно до рішення Акредитаційної комісії від 10 березня 2011 року, протокол № 86 (наказ МОН України від 19.12.2016 № 1565).
Цикл/рівень	НРК України - 7 рівень, FQ-EHEA - 2 цикл, EQF-LLL - 7 рівень.
Передумови	Освітній ступінь бакалавра і тактичного рівня військової освіти.
Мова(и) викладання	Українська
Термін дії освітньої програми	До оновлення або введення в дію нової освітньої програми у зв'язку зі змінами нормативно-правової бази або за результатами акредитації (не більше періоду акредитації).
Інтернет-адреса постійного розміщення опису освітньої програми	http://www.nadpsu.edu.ua
2. Мета освітньої програми	
Надати вищу освіту на другому (магістерському) рівні вищої освіти у галузі 25 «Воєнні науки, національна безпека, безпека державного кордону» за спеціальністю 252 «Безпека державного кордону», що забезпечує працевлаштування у Державній прикордонній службі України. Формування особистості висококваліфікованого офіцера-прикордонника оперативно-тактичного рівня, здатного вирішувати складні задачі і проблеми щодо забезпечення безпеки державного кордону на ділянці відповідальності органу охорони державного кордону та нести відповідальність за свої рішення та дії.	
3. Характеристика освітньої програми	
Предметна область (галузь спеціальність, спеціалізація)	Галузь знань - 25 Воєнні науки, національна безпека, безпека державного кордону. Спеціальність - 252 Безпека державного кордону.
Орієнтація програми	Освітня програма має прикладну орієнтацію з професійним акцентом на формування компетентностей, необхідних для вирішення актуальних завдань охорони державного кордону на оперативно-тактичному рівні.

Основний фокус освітньої програми та спеціалізації	Спеціальна освіта в галузі знань 25 Воєнні науки, національна безпека, безпека державного кордону за спеціальністю 252 Безпека державного кордону. Ключові слова: оперативно-службова діяльність, орган охорони кордону, охорона державного кордону та суверенних прав України в її прилеглий зоні та виключній (морській) економічній зоні.
Особливості програми	Передбачає обов'язкове військове стажування (практику) в органах Державної прикордонної служби України. Навчання за цією ОПП здійснюється лише в НАДПСУ, що визначає її унікальність.
Опис предметної області	<i>Об'єкт вивчення та діяльності:</i> безпека державного кордону та технології її забезпечення. <i>Мета навчання:</i> формування особистості висококваліфікованого офіцера-прикордонника оперативно-тактичного рівня, здатного вирішувати складні задачі і проблеми щодо забезпечення безпеки державного кордону на ділянці відповідальності органу охорони державного кордону та нести відповідальність за свої рішення та дії. <i>Теоретичний зміст предметної області:</i> поняття, концепції та принципи забезпечення безпеки державного кордону. <i>Методи, методики та технології</i> – загальнонаукові та специфічні методи військової науки, інформаційно-комунікативні технології та методики, методи та методики забезпечення безпеки державного кордону. <i>Інструменти та обладнання</i> – технічні засоби, сучасні ПЕОМ, засоби імітаційного моделювання, автоматизовані системи управління, електронні бази даних, інтернет-ресурси, сучасні озброєння та військова техніка, спеціальні засоби, засоби зв'язку, відомчі інтегровані інформаційно-телекомунікаційні системи, спеціальне програмне забезпечення, засоби криміналістики, бази нормативно-правових актів
4. Придатність випускників до працевлаштування та подальшого навчання	
Придатність до працевлаштування	Посади офіцерського складу Державної прикордонної служби України оперативно-тактичного рівня. Посади науково-педагогічного та наукового складу навчальних закладів, науково-дослідних установ Державної прикордонної служби України.
Подальше навчання	Можливість продовження навчання за програмами: набуття додаткових кваліфікацій в системі освіти дорослих; підготовки докторів філософії; програмами, спрямованими на отримання професійної кваліфікації оперативно-стратегічного рівня.
5. Викладання та оцінювання	
Викладання та навчання	Проблемно-орієнтоване та контекстне навчання. Діяльнісно та компетентнісно-орієнтовані технології. Практичне виконання навчально-бойових завдань, практична підготовка та повсякденна діяльність.
Оцінювання	Форми контролю: усне та письмове опитування, тестові завдання (у тому числі, комп'ютерне тестування), захист стажування (практики), звіти за індивідуальні завдання,

	модульні контролі, заліки, диференційовані заліки, екзамени, атестація, захист кваліфікаційної роботи. Оцінювання навчальних досягнень здійснюється: - поточний контроль – за чотирибальною шкалою («відмінно», «добре», «задовільно», «незадовільно»), вербальною шкалою («зараховано», «незараховано»); - підсумковий контроль – за національною чотирибальною шкалою («відмінно», «добре», «задовільно», «незадовільно»); шкалою ЕКТС («А», «В», «С», «D», «E», «FX», «F»); 100-бальною шкалою; вербальною шкалою («зараховано», «незараховано»).
6. Програмні компетентності	
6.1. Інтегральна компетентність	
I-1	Здатність розв'язувати складні спеціалізовані завдання та проблеми безпеки ділянки державного кордону або навчання, що передбачає проведення досліджень та/або здійснення інновацій та характеризується невизначеністю умов і вимог.
6.2. Загальні компетентності <i>(К – згідно стандарту вищої освіти, КП – згідно професійного стандарту)</i>	
К 01	Здатність до абстрактного мислення, аналізу та синтезу.
К 02	Здатність планувати та управляти часом.
КП 01	
К 03	Здатність приймати обґрунтовані рішення.
КП 02	
К 04	Здатність вчитися та оволодівати сучасними знаннями.
К 05	Здатність діяти соціально відповідально та свідомо.
КП 03	
К 06	Здатність проведення дослідження на відповідному рівні.
К 07	Вміння виявляти, ставити та вирішувати проблеми.
КП 04	
К 08	Здатність спілкуватися державною мовою як усно так і письмово.
КП 05	
К 09	Здатність спілкуватися іноземною мовою.
К 10	Здатність використовувати інформаційні та комунікаційні технології.
КП 06	
6.3. Спеціальні (фахові, предметні) компетентності	
К 11	Здатність оцінювати обстановку на ділянці відповідальності
КП 07	
К 12	Здатність організувати оперативно-службову діяльність органу охорони державного кордону
КП 08	
К 13	Здатність визначати раціональні параметри оперативно-службової діяльності органу охорони державного кордону
К 14	Здатність ефективно виконувати функції управління органами охорони державного кордону
КП 09	
К 15	Здатність формувати та застосовувати сучасні системи підтримки прийняття рішень
КП 10	
К 16	Здатність до діяльності в системі інтегрованого управління кордонами
КП 11	
К 17	Здатність розробляти оперативно-службові та бойові документи
КП 12	

К 18 КП 13	Здатність організувати підготовку персоналу органу охорони державного кордону до виконання завдань за призначенням у різних умовах обстановки
К 19 КП 14	Здатність здійснювати планування застосування підрозділів механізованої (танкової) бригади в різних видах бою та умовах обстановки
К 20 КП 15	Здатність підтримувати бойову та мобілізаційну готовність підпорядкованих підрозділів, військової частини, вживати заходів щодо відновлення боєздатності (спроможностей до виконання завдань)
К 21	Здатність застосовувати у професійній діяльності основні положення міжнародного та національного права щодо охорони державного кордону
К 22 КП 16	Здатність застосовувати у професійній діяльності законодавчі та інші нормативно-правові акти
К 23	Здатність застосовувати методи дослідження для розв'язання складних задач і проблем професійної діяльності
К 24	Здатність забезпечити безпечне середовище для діяльності персоналу
К 25	Здатність ефективно співробітничати з суспільством та засобами масової інформації
7. Програмні результати навчання	
<i>(ПР – згідно стандарту вищої освіти, ПРП – згідно професійного стандарту)</i>	
ПР 01 ПРП 01	Оцінювати та прогнозувати розвиток обстановки, аналізувати сценарії дій правопорушників, організованих злочинних угруповань та тактику дій з'єднань і частин евентуального противника на ділянці органу охорони державного кордону, рівень загрози
ПР 02 ПРП 02	Організувати оперативно-службову діяльність органу охорони державного кордону на заданий період, комплексне функціонування підсистем побудови охорони державного кордону, ефективного застосування сил і засобів у різних умовах обстановки, всебічне забезпечення
ПР 03 ПРП 03	Застосовувати оперативно-тактичні розрахунки щодо спроможностей органу охорони державного кордону до виконання завдань за призначенням у всіх формах оперативно-службової діяльності, різних видах бою (бойових дій, операціях), в повсякденних умовах та при ускладненні обстановки, під час припинення (локалізації) прикордонного збройного конфлікту, прикордонних операцій, спеціальних заходів та припинення провокацій на державному кордоні
ПР 04 ПРП 04	Аргументувати зміст та оцінювати виконання функцій управління органами охорони державного кордону (прийняття рішення, планування, організації, мотивації та контролю) щодо повсякденної та оперативно-службової діяльності, бойових дій у різних умовах обстановки
ПР 05	Оцінювати ризики щодо діяльності органу охорони державного кордону, застосовувати сучасні методи обґрунтування рішень, методики оцінювання ефективності
ПР 06 ПРП 05	Організувати та підтримувати взаємодію між підрозділами органу охорони державного кордону, з підрозділами та частинами інших військових формувань та правоохоронних органів, у тому числі іноземними, здійснювати координацію дій угрупованнями військ (сил) під час виконання завдань захисту державного кордону, організувати і планувати роботу прикордонно-представницького апарату в інтересах охорони державного кордону
ПР 07 ПРП 06	Аргументувати зміст оперативно-службових та бойових документів щодо управління органом охорони державного кордону та частинами і з'єднаннями Збройних Сил України
ПР 08 ПРП 07	Організувати підготовку персоналу, органів управління та підрозділів до виконання завдань за призначенням у різних умовах обстановки, оцінювати її рівень

ПР 09 ПРП 08	Аргументувати зміст рішень та планів бойових дій підрозділів механізованої (танкової) бригади, вибір способів виконання ними завдань в різних видах бою та умовах обстановки, заходи всебічного забезпечення, застосування сил та засобів старших начальників в інтересах виконання завдань бригади
ПР 10 ПРП 09	Оцінювати стан бойової та мобілізаційної готовності підпорядкованих підрозділів, військової частини, визначати заходи щодо відновлення боєздатності (спроможностей до виконання завдань)
ПР 11	Аргументувати застосування положень міжнародного та національного права щодо охорони державного кордону
ПР 12	Аргументувати застосовування норм законодавчих та інших нормативно-правових актів щодо правопорушень, протидію яким віднесено до компетенції Державної прикордонної служби України
ПР 13	Аргументувати вибір загальнонаукових, емпіричних та спеціальних методів дослідження для розв'язання складних задач і проблем забезпечення безпеки державного кордону
ПР 14	Організувати заходи з охорони праці та безпеки життєдіяльності персоналу органів охорони державного кордону, охорони навколишнього середовища в різних умовах обстановки
ПР 15	Організувати взаємодію та співробітництво з суспільством, громадськими організаціями та засобами масової інформації в інтересах безпеки державного кордону
ПР 16	Володіти іноземною мовою на рівні Стандартизованого мовного рівня СМР2 за критеріями тестування STANAG 6001
8.Ресурсне забезпечення реалізації програми	
Кадрове забезпечення	<p>Кадрове забезпечення відповідає ліцензійним умовам в частині кадрових вимог щодо провадження освітньої діяльності у сфері вищої освіти, що підтверджується такими показниками:</p> <ul style="list-style-type: none"> - для провадження освітньої програми на факультеті підготовки керівних кадрів створено кафедри прикордонної безпеки, оперативного мистецтва, національної безпеки (сфера прикордонної діяльності) та управління. Відповідальною за підготовку здобувачів вищої освіти за даною спеціальністю є кафедра прикордонної безпеки; - робоча група, на яку покладено відповідальність за підготовку здобувачів вищої освіти за даною спеціальністю, складається з трьох науково-педагогічних працівників; - керівник робочої групи (гарант освітньої програми) – доктор наук з державного управління (за спеціальністю службово-бойова діяльність сил охорони правопорядку), професор кафедри, має стаж організаційної (на керівних посадах в органах охорони державного кордону) та науково-педагогічної роботи 25 років. <p>Інші науково-педагогічні працівники, яких планується залучити до реалізації освітньої програми, мають науковий ступінь та/або вчене звання, а також підтверджений рівень наукової і професійної активності.</p> <p>Можлива участь в освітньому процесі закордонних фахівців та фахівців інших навчальних і наукових закладів, установ й організацій на підставі укладених у рамках міжнародного та міжвузівського співробітництва договорів/угод/меморандумів/протоколів/порозумінь, а також представників відповідного рівня кваліфікації органів охорони</p>

Додаток В

Анкета для з'ясування бачення офіцерами управління органами охорони державного кордону особливостей професійної діяльності та визначення напрямів покращення їх професійної підготовки

Пане офіцере!

Просимо Вас взяти участь у дослідженні особливостей професійної діяльності офіцера-прикордонника. Для цього просимо Вас уважно ознайомитися з усіма питаннями і відповісти на кожне з них. Від чіткості Ваших відповідей буде залежати достовірність, ґрунтовність наших висновків.

Ми розраховуємо на Вашу допомогу і дякуємо за співробітництво.

1. Оцініть за чотирибальною шкалою функції щодо частоти їх виконання Вами у професійній діяльності, де «4» – щоденно, «3» – досить часто, «2» – іноді, «1» – не доводиться виконувати ніколи.

№ з/п	Функції	Бал
1	Організаційно-управлінська (планування, організація, координування, контроль, стимулювання персоналу)	1 2 3 4
2	Навчально-виховна (організація навчання, безпосереднє навчання, покращення відносин у колективі)	1 2 3 4
3	Адміністративна	1 2 3 4
4	Господарська та інженерно-технологічна (власне робота з технікою)	1 2 3 4
5	Інформаційно-аналітична	1 2 3 4

2. Яка, на Вашу думку, найважливіша особливість Вашої професійної діяльності?

3. Чим умови професійної діяльності офіцера-прикордонника відрізняються від інших?

4. Яким чином ці особливості, на Вашу думку, позначаються на вимогах до особистісних якостей офіцера-прикордонника?

5. З чим, на Вашу думку, пов'язані прорахунки в організації професійної діяльності з охорони кордону?

6. Що необхідно зробити в першу чергу для підвищення ефективності виконання безпосередньо офіцерами завдань професійної діяльності?

Додаток Д

Анкета для виявлення розуміння офіцерами-прикордонниками значущості розвитку професійної компетентності

Шановний пане офіцер!

Просимо Вас відповісти на питання анкети, розкривши своє ставлення до проблеми розвитку професійної компетентності офіцерів-прикордонників оперативного рівня військової освіти.

1. Що, на Вашу думку, є передумовою успішної професійної діяльності офіцера управління органів охорони державного кордону?

2. Які чинники найбільше впливають на якість виконання офіцером своїх професійних обов'язків?

3. Що насамперед, на Вашу думку, повинен знати офіцер управління органами охорони державного кордону для належного виконання своїх професійних обов'язків?

4. Які якості та уміння необхідні для успішної роботи офіцера управління органу охорони державного кордону?

5. Як Ви оцінюєте рівень своєї професійної підготовки?

6. Чи потрібно, на Вашу думку, офіцеру підвищувати рівень своєї професійної підготовки?

7. Яким чином він може це робити?

8. Які саме знання, уміння і навички необхідно формувати та розвивати в офіцера під час професійної підготовки в першу чергу?

Дякуємо за співпрацю.

Додаток Е

Особистісні якості, складники особистісно-мотиваційного компонента професійної компетентності офіцера-прикордонника на оперативному рівні військової освіти

№ з/п	Назва особистісної характеристики	Бали
1	Почуття відповідальності, вболівання за довірену справу	158
2	Товариськість, довіра, доброзичливість	156
3	Самостійність, наполегливість, уміння долати труднощі	148
4	Оптимізм, віра в себе	147
5	Комунікабельність, щирість	145
6	Чесність, порядність, скромність	135
7	Організованість, працьовитість, здатність до тривалого розумового й фізичного напруження	132
8	Сила волі, емоційно-вольова стійкість, самоконтроль	131
9	Мовна культура (ясність, логічність, доречність мовлення)	129
10	Зовнішній вигляд (охайність, акуратність)	128

Додаток Ж

Метод «Незавершених речень» для визначення стану розвитку змістового компонента професійної компетентності офіцера-прикордонника на оперативному рівні військової освіти

Інструкція.

Шановний учаснику дослідження!

Складіть, будь ласка, закінчення речень так, щоб кожне з них мало вигляд довершеного тексту. Намагайтеся довго не розмірковувати і формулювати продовження речення спонтанно.

Обробка та інтерпретація результатів

«Незавершені речення» включають чотири змістових блоки:

- вивчення уявлень і знань респондентів про управлінську діяльність, її завдання, специфіку, вимоги до особистості професіонала;
- з'ясування особливостей професійно-управлінської спрямованості (базові професійні цінності, основні мотиви вибору управлінської діяльності);
- установа рівня актуалізованості потреби у професійно-управлінському самовизначенні, ставлення респондентів до своїх обмежень і можливостей у цій сфері;
- виявлення особливостей управлінських намірів, домагань, локусу контролю стосовно проблем розвитку управлінської кар'єри.

Під час аналізу завдань увага зосереджується на таких моментах: ставлення досліджуваних до виконуваного завдання (розгорнутість формулювань, відхід від теми, відсутність відповідей на окремі запитання); зміст їх висловлювань, кількість «тематичних висловлювань».

Блок 1.

1. Робота з особовим складом вимагає...
2. Найважливіше в роботі офіцера-прикордонника – це...
3. Більшість офіцерів-прикордонників здається мені...
4. Ті, хто керує органами охорони державного кордону, повинні...

Блок 2.

5. Найбільша цінність в роботі з особовим складом для мене...

6. Мої основні професійні інтереси – це...

7. Цікавим у роботі офіцера органів охорони державного кордону для мене є...

8. Більшість приваблює управлінська кар'єра через те, що...

Блок 3.

9. Якщо я стану офіцером органів охорони державного кордону, то...

10. Мої сильні сторони як офіцера органів охорони державного кордону – це...

11. Мої мінуси як офіцера органів охорони державного кордону – це...

12. Щоб досягнути вершини в кар'єрному зростанні, потрібно...

Блок 4.

13. У мої найближчі плани входить...

14. Стати офіцером органів охорони державного кордону для мене означає...

15. Кар'єрному зростанню в органах охорони державного кордону сприяє...

16. Успішній управлінській кар'єрі в органах охорони державного кордону перешкоджає...

Блок 5.

17. Професійна компетентність офіцера управління органами охорони державного кордону – це...

18. Для того щоб ефективно управляти органами охорони державного кордону, офіцер повинен знати...

19. Основні складові професійної компетентності офіцера управління органів охорони державного кордону...

20. Найважливіші завдання офіцера як керівника полягають у тому, щоб...

21. Про високий рівень сформованості в офіцера професійної компетентності свідчить...

22. Найважливіші вміння – складові частини професійної компетентності офіцера управління органів охорони державного кордону – стосуються того, що...

23. Успішній взаємодії керівника прикордонного підрозділу з підлеглими й управлінню їхньою діяльністю визначають такі особистісні якості офіцера, як...

24. Відносини між членами прикордонного колективу повинні ґрунтуватися на...

25. Справжній керівник органу охорони державного кордону в першу чергу повинен звертати увагу на...

26. Щоб ефективно управляти органом охорони державного кордону, потрібно...

Дякуємо за співпрацю.

Додаток И

Тести щодо перевірки рівня управлінських знань офіцерів-прикордонників оперативного рівня військової освіти

1. Як найчастіше інтерпретують поняття «управління»?

- управляти, координувати, організовувати;
- управляти, контролювати, регулювати;
- + керувати, управляти, завідувати, стояти на чолі;
- завідувати, керувати, стимулювати.

2. У чому полягає зміст «управління» як процесу управління ДПСУ?

- спосіб і манера спілкування з людьми;
- влада та мистецтво керівника організації;
- уміння організувати ефективну роботу управлінського апарату;
- + усі наведені тлумачення є правильними.

3. Що являє собою управління в ДПСУ з функціональних позицій?

- процес планування, організування, мотивування та регулювання виробничих процесів на підприємстві;
- процес планування, організування, контролювання, координування та регулювання діяльності управлінців;
- + процес планування, організування, мотивування, регулювання та контролювання, які необхідні для досягнення певної цілі;
- процес контролювання та організування роботи трудового колективу.

4. Що розуміють під об'єктом управління у ДПСУ?

- + людина чи група людей, на яких спрямований управлінський вплив;
- працівники апарату управління організації;
- люди, які безпосередньо зайняті в процесі управління виробництвом;
- найбільш кваліфіковані працівники, які виконують певні завдання в організації.

5. Що розуміють під суб'єктом управління у ДПСУ?

- + людина або група людей, які мають певні знання про управління;

- учасники управління;
- людина або група людей, які здійснюють процес управління;
- група людей, що виконують заплановані роботи.

6. Що розуміють під органом управління в ДПСУ?

- сукупність ланок керованої системи;
- + ланку або сукупність ланок керуючої системи;
- окремі ланки управління організацією;
- осіб, які здійснюють управлінський вплив на трудовий колектив.

7. На які види поділяються всі відносини в ДПСУ?

- організаційні та технічні;
- соціальні та технологічні;
- + виробничі та управлінські;
- між керівниками та підлеглими.

8. За яких умов відносини управління перетворюються в зв'язки?

- + коли суб'єкти й об'єкти управління починають обмінюватися діяльністю;
- за умов реалізації суб'єктом намічених цілей;
- при ефективному забезпечення організації всіма необхідними для її функціонування ресурсами;
- за будь-яких умов існування організації.

9. Що є результатом управлінських відносин в ДПСУ?

- матеріали та готова продукція;
- отримання інформації про ресурси;
- + розроблення варіантів управлінських рішень;
- налагодження зв'язків в апараті управління.

10. За якими ознаками класифікуються відносини управління в ДПСУ?

- + за сферою розповсюдження, характером організації, кількістю носіїв і часом існування;
- за виявом властивостей, часом існування, принципами формування та сферою діяльності організації;

- за типами, сферами, кількістю носіїв та обсягом інформації;
- за сферою прикладання, масштабом, часом існування та характером організаційних зв'язків.

11. На які різновиди поділяються відносини управління за кількістю носіїв?

- одноособові та колективні;
- + міжособові, групові та вертикальні;
- міжособові, колективні та змішані;
- групові, колективні та разові.

12. На які різновиди поділяються відносини управління за часом існування?

- постійні, епізодичні;
- + тимчасові та постійні;
- довготермінові та оперативні;
- періодичні та щоденні.

13. На які різновиди поділяються всі управлінські відносини за характером організаційних зв'язків?

- внутрішні та зовнішні;
- лінійні та горизонтальні;
- + функціональні та вертикальні;
- лінійні, функціональні та змішані.

14. Що означає поняття «управління»?

- послідовне виконання управлінських завдань із метою ефективного використання людських ресурсів в організації;
- + цілеспрямований вплив на об'єкт із метою змінити його стан або поведінку у зв'язку зі зміною обставин;
- господарська діяльність із використання компонентів організації для досягнення її цілей;
- процес реорганізації потреб суб'єктів через використання ресурсів організації.

15. Що таке горизонтальний поділ праці в ДПСУ?

- поділ праці на складові, які відділяють роботу по координації від самої діяльності;
- поділ влади між керівниками різних рівнів управління;
- + поділ значного обсягу роботи на чисельні невеликі спеціалізовані завдання;
- поділ праці між керівником і підлеглими.

16. Що визначає поділ всієї роботи в ДПСУ на складові компоненти?

- вертикальний поділ праці;
- + горизонтальний поділ праці;
- технологічний процес;
- процес виготовлення продукту.

17. Що визначає відокремлення роботи з координації дій від самих дій?

- горизонтальний поділ праці;
- процес управління;
- + вертикальний поділом праці;
- координація й організація роботи персоналу в організації.

18. Що являє собою система управління у ДПСУ?

- + сукупність взаємодіючих елементів, які складають цілісне утворення, що має властивості відмінні від властивостей складових елементів;
- сукупність взаємодіючих елементів;
- цілісне утворення, що має властивості, відмінні від властивостей складових елементів;
- сукупність елементів організації.

19. Що є складовими різновидами сучасного менеджменту?

- + все перераховане;
- менеджмент ділового адміністрування;
- менеджмент людських ресурсів;
- менеджмент бізнесу, соціальний менеджмент.

20. Які наукові підходи до управління існують у державах із розвинутою ринковою економікою?

- системний, функціональний та процесуальний;
- процесуальний та функціональний;
- системний та ситуаційний підходи;
- + процесуальний, системний та ситуаційний.

21. Що являє собою ситуаційний підхід до управління?

- підбір прийомів менеджменту для розв'язання конкретних управлінських ситуацій;
- + підбір прийомів менеджменту для розв'язання конкретних управлінських ситуацій із метою досягнення певних цілей організації;
- прийоми менеджменту для вирішення тих чи інших поставлених завдань;
- прийоми для досягнення цілей організації.

22. Який підхід у менеджменті розглядає функціональний погляд на процес управління?

- системний підхід;
- ситуаційний підхід;
- + процесуальний підхід;
- кількісний підхід.

23. Який з наукових підходів розглядає організацію як відкриту систему?

- + системний;
- ситуаційний;
- процесуальний;
- кількісний.

24. На використанні чого базується системний підхід до управління?

- + теорії систем;
- принципів менеджменту;
- закономірностей управління;

– сучасних методів менеджменту.

25. Основу якого загального принципу управління складає здатність організації протидіяти чинникам зовнішнього середовища?

- + динамічної рівноваги;
- урахування інтересів;
- взаємозалежності;
- ієрархічності.

26. Який загальний принцип управління вимірює ефективно використання ресурсів та оптимізацію процесів в організації?

- взаємозалежності;
- цілеспрямованості;
- + економічності;
- урахування інтересів.

27. Що передбачають принципи оптимального поєднання централізації і децентралізації в управлінні системами?

- + раціональне використання єдиноначальності і колегіальності в управлінні системами для досягнення певних цілей;
- вироблення колегіального рішення певних проблем;
- застосування різноманітних правил в управлінні;
- оптимальне використання єдиноначальності в управлінні.

28. На чому базуються принципи менеджменту?

- на законах, які діють в Україні;
- + на законах розвитку суспільства і закономірностях управління;
- на положеннях про підрозділи організацій;
- на підзаконних актах.

28. На які дві основні підсистеми поділяються всі соціально-економічні системи?

- керуюча та підлегла;
- + керуюча та керована;
- управлінська та виконавча;

– організаційна та технологічна.

30. Що розуміють під організацією в управлінні?

- процес розроблення та реалізації управлінських рішень;
- + свідоме об'єднання людей, яке діє на основі визначених процедур та правил і сумісно реалізує певну програму або цілі;
- формальна структура декількох осіб, які працюють спільно над виконанням завданням;
- група людей, що об'єднуються на основі симпатії один до одного для реалізації власних цілей.

31. На які фази поділяється життєвий цикл організації?

- утворення, становлення, розвиток, відродження;
- народження, зрілість, помирання;
- + народження, дитинство, юність, зрілість, старіння, відродження;
- зростання, стабільність, спад.

32. Що є засобами для досягнення цілей організації?

- + ресурси;
- люди;
- техніка;
- рішення.

33. На чому ґрунтується створення рівнів управління в організації?

- горизонтальному поділі управлінської праці;
- + вертикальному поділі управлінської праці;
- вертикальному та горизонтальному поділі управлінської праці;
- необхідності контролювати діяльність персоналу.

34. Оцінка діяльності системи в будь-який момент часу – це:

- + критерій;
- показник;
- принцип;
- інформація.

35. Якими основними ознаками характеризується замкнута система управління?

- + має жорсткі фіксовані межі, а її дії відносно незалежні від середовища, що її оточує;
- має жорсткі фіксовані межі дії;
- має жорсткі фіксовані межі, а її дії незалежні від інших систем;
- не має жорстких фіксованих меж дії.

36. Якими основними ознаками характеризується відкрита система?

- взаємодією з внутрішнім середовищем;
- взаємодією із структурними підрозділами всієї системи;
- взаємодією з виробниками товарів;
- + взаємодією із зовнішнім середовищем.

37. Які ознаки є найбільш характерними для неформальної організації?

- соціальне утворення, яке виконує певні завдання;
- + виникає спонтанно, її члени вступають у взаємовідносини один з одним досить регулярно, не завжди має чітко визначену мету;
- об'єднання людей, наявність мети, спонтанне виникнення;
- соціальне утворення, що виникає спонтанно, визнане державою.

38. Обособлене утворення системи, що має свої специфічні риси – це:

- компонент;
- + елемент;
- показник;
- структура.

39. Що в наведеному переліку варіантів відповідей не належить до категорії вхідних ресурсів в організації?

- матеріали та сировина;
- паливо та енергія;
- капітал та робоча сила;
- + цілі та технологія.

40. Які основні вимоги ставляться до цілей організації?

- + досяжність, конкретність, орієнтація у часі і просторі;
- досяжність та орієнтація у часі;
- орієнтація у часі, зрозумілість, повнота оформлення;
- досяжність, реальність, якісна визначеність.

41. Які види структур має організація?

- + виробнича, технологічна, соціальна, організаційна;
- економічна, формальна, неформальна, організаційна;
- технологічна, соціальна, формальна, неформальна;
- виробнича, управлінська, організаційна.

42. На які основні категорії поділяються всі управлінські завдання в організації?

- робота з людьми, здійснення технології та налагодження комунікацій;
- робота з матеріалами, робочою силою та паперами;
- робота з ресурсами, технікою та інформацією;
- + робота з людьми, предметами та інформацією.

43. Вкажіть перелік основних цілей організації:

- технічні, організаційні, виробничі, технологічні;
- + виробничі, технічні, економічні, соціальні;
- організаційні, економічні, екологічні, естетичні;
- управлінські, технологічні, виробничі, колективні.

44. Яку роль виконує зовнішнє середовище відносно до організації?

- + є постачальниками всіх видів ресурсів і споживачем її продукції;
- здійснює вплив на всі процеси, що протікають в організації;
- контролює її діяльність в часі і в просторі;
- визначає її цілі та забезпечує інформацією.

45. Які складові містить зовнішнє середовище організації опосередкованого (непрямого) впливу?

- + стан економіки, зміни у політиці, соціальну культуру, науково-технічний прогрес, технології, групові інтереси, міжнародне середовище;

- постачальники, трудові ресурси, закони і установи державного регулювання, споживачі, конкуренти;
- цілі, кадри, задачі, структура, технологію;
- плани, прогнози, організаційну структуру, мотивація, контроль.

46. За допомогою аналізу зовнішнього середовища організації її керівники повинні:

- вивчати стратегію і тактику своїх конкурентів;
- оцінювати зміни, які перешкоджають досягненню цілей організації;
- вивчати зміни, які відбуваються;
- + вивчати й оцінювати зміни, які можуть сприяти або перешкоджати досягненню цілей організації.

47. Які відносини в процесі управління характеризують взаємодію організації із зовнішнім середовищем?

- внутрішні;
- + зовнішні;
- економічні;
- політичні.

48. Елементи зовнішнього середовища, що визначають умови діяльності організації – це:

- мікросередовище;
- економічне середовище;
- + макросередовище;
- ринкове середовище.

49. Рівень сили, з якою зміна одного чинника впливає на інші – це характеристика:

- складності;
- + взаємозалежності;
- рухомості;
- невизначеності чинників.

50. Кількість чинників, на які організація зобов'язана реагувати – це характеристика:

- + складності;
- взаємозалежності;
- рухомості;
- невизначеності чинників.

51. Швидкість, з якою відбуваються зміни в оточенні організації – це характеристика:

- складності зовнішнього середовища;
- взаємозалежності;
- + мінливості;
- невизначеності чинників.

52. Невизначеність зовнішнього середовища характеризується:

- швидкістю його зміни та кількістю чинників;
- непрогнозованістю майбутнього;
- аналізом зовнішнього середовища;
- + сильними та слабкими сигналами.

53. Що розуміють під функцією управління?

- характеристика ролі і місця певної соціальної групи;
- будь-який вид діяльності з перерозподілу ресурсів;
- результат складної рефлекторної діяльності;
- + вид трудової діяльності людини, спрямованої на врівноваження стану організації із зовнішнім середовищем.

54. Що є об'єктами спрямування основних функцій управління?

- персонал, предмети праці, виробництво, фінанси;
- + виробництво, персонал, інформація, ресурси, продукція, продаж;
- управління фінансами, виробництвом;
- бухгалтерський облік, маркетинг, кадри.

55. На які дві групи поділяються всі функції організації?

- спеціальні та додаткові;

- управлінські та основні;
- основні та додаткові;
- + загальні та конкретні.

56. На що спрямовані функції управління?

- на розроблення та розподіл завдань між виконавцями;
- + на досягнення певних економічних і соціальних показників у діяльності організації;
- на виконання виробничих завдань та поділ управлінської праці;
- на досягнення певної мети організації без особливих витрат.

57. Що таке стратегія організації?

- + всебічний комплексний план, призначений для реалізації місії та досягнення цілей організації;
- комплексний план для отримання прибутків у перспективному періоді;
- план реалізації цілей;
- поточні плани для досягнення цілей.

58. Стратегічне планування – це:

- набір правил для прийняття рішень в організації;
- + довготермінове комплексне планування, орієнтоване на кінцеві результати;
- бажаний стан або результати поведінки організації;
- чітко виражена причина існування організації.

59. У яких документах закріплюються повноваження працівників?

- положеннях про структурні підрозділи;
- + посадових інструкціях;
- правилах внутрішнього трудового розпорядку організації;
- трудових договорах (контрактах).

60. З яких елементів складаються повноваження особи?

- права та відповідальність;
- + права, обов'язки та відповідальність;
- обов'язки, відповідальність і влада;

– функції, обов'язки та відповідальність.

61. Що собою становить процес делегування повноважень у менеджменті?

- процес захоплення влади керівниками;
- + процес передавання повноважень працівнику певної посади, але не особі;
- процес передавання повноважень певній особі, але не управлінській посаді;
- процес покладання відповідальності за визначені дії на працівників нижчого щабля управління.

62. Якою вважається оптимальна норма керованості управлінських працівників?

- 15 осіб;
- 5–6 осіб;
- 2–3 особи;
- + 7–8 осіб.

63. Що може бути бар'єрами делегування повноважень із боку підлеглого?

- невпевненість у собі, відсутність стимулювання, страх нарікань, критики та ризику;
- + упевненість у собі, відсутність здібностей до навчання, довіри до підлеглих, страх ризику, ймовірних конфліктів;
- відсутність ресурсів для виконання роботи, перенавантаження іншими обов'язками;
- невпевненість у собі, відсутність ресурсів для виконання роботи, стимулювання перенавантаження іншими обов'язками.

64. Що може бути бар'єрами делегування повноважень із боку керівника?

- невпевненість у собі, відсутність стимулювання, страх нарікань, критики та ризику;

– упевненість у собі, відсутність здібностей до навчання, довіри до підлеглих, страх ризику, ймовірних конфліктів;

– відсутність ресурсів для виконання роботи, перенавантаження іншими обов'язками;

+ невпевненість у собі, відсутність ресурсів для виконання роботи, стимулювання перенавантаження іншими обов'язками.

65. У чому полягає зміст функції «Контролювання» в управлінні?

+ вид управлінської діяльності щодо забезпечення виконання певних завдань та досягнення цілей організації;

– вид управлінської діяльності, спрямований на максимальне забезпечення потреб працівників;

– безперервне спостереження за роботою персоналу організації;

– спостереження за виконанням персоналом окремих завдань.

66. Які основні типи контролю описані в теорії сучасного менеджменту?

– загальний, вибірковий, індивідуальний;

+ попередній, поточний, заключний;

– лінійний, функціональний, штабний;

– на базі норм, стандартів, нормативів.

67. Що забезпечує управлінська функція «Мотивування»?

– досягнення особистих цілей кожним працівником;

+ спонування працівників до ефективного виконання поставлених завдань;

– виконання прийнятних управлінських рішень;

– забезпечення безперервного впливу керівника на підлеглого.

68. Процес спонування себе та інших до діяльності з метою досягнення цілей – це:

+ мотивування;

– стимулювання;

– управлінські відносини;

– регулювання.

69. Що розуміють під поняттям «потреба» в управлінні?

- + фізіологічну або психологічну нестачу чого-небудь;
- спонукальну причина дій людини;
- анатомічну особливість організму людини;
- психологічну якість будь-якої особи.

70. На які групи поділяються всі потреби за ступенем задоволення?

- + первинні та вторинні;
- природні та необхідні;
- фізіологічні та психологічні;
- індивідуальні та колективні.

71. Які основні групи потреб виокремив український учений М. Туган-Барановський?

- фізіологічні, альтруїстичні, соціогенні, культурні і потреби у причетності;
- статеві, фізіологічні, потреби у безпеці, моральні та культурні;
- + фізіологічні, статеві, симптоматичні інстинкти і потреби, альтруїстичні;
- фізіологічні, симптоматичні, соціальні, духовні та матеріальні.

72. Назвіть основні етапи розробки, прийняття та реалізації управлінських рішень:

- збір інформації та дослідження ресурсів, що необхідні для вирішення проблем;
- обґрунтування проблеми, постановка цілей і розробка варіантів прийняття управлінського рішення;
- прийняття і реалізація управлінського рішення;
- + усе зазначене вище.

73. Які операції здійснюються на підготовчому етапі прийняття управлінських рішень?

- збирання, опрацювання та аналіз інформації;
- + усі варіанти відповідей є правильними;

- діагностика та оцінювання проблеми;
- визначення цілей рішення.

74. Які дії повинен зробити керівник для організації якісного виконання управлінського рішення?

- розіслати розпорядження підлеглим – виконавцям рішення;
- провести повний контроль за виконанням рішення;
- діагностувати проблему, визначити альтернативу та прийняти рішення;
- + розподілити завдання між виконавцями і налагодити зворотний зв'язок.

75. З якою метою здійснюється корегування управлінських рішень?

- щоб підвищити ефективність їх прийняття;
- з метою приведення формату їх виконання до вимог часу;
- + з метою усунення відхилень в їх виконанні;
- щоб не допускати помилок на майбутнє.

76. Що допомагає виробляти та приймати управлінські рішення в умовах невизначеності?

- гарний фізичний стан та ораторські здібності керівника;
- принциповість керівника;
- + практичний досвід та інтуїція керівника;
- інтуїція керівника.

77. Які форми прийняття управлінських рішень належать до одноосібних?

- + накази, розпорядження, вказівки та резолюції;
- постанови, розпорядження та приписи;
- директиви, постанови, накази та вказівки;
- положення, вказівки, інструкції та резолюції.

78. Як називаються рішення, що викликані активізацією творчої діяльності менеджерів низового рівня?

- одноособовими;
- творчими;
- + ініціативними;

– незапрограмованими.

79. Які відомості містить управлінська інформація?

- про внутрішнє та зовнішнє середовище підприємств;
- про господарську (комерційну) діяльність підприємств;
- + про господарську (комерційну) діяльність підприємства та його зовнішнє середовище;
- про діяльність підприємства та його працівників.

80. Як називається спосіб, за допомогою якого індивідуум будує комунікативну взаємодію?

- процес прийняття рішення;
- + комунікативний процес;
- комунікативний стиль;
- зворотний зв'язок.

81. У чому полягає основна мета комунікаційного процесу?

- забезпечення керуючої системи необхідною інформацією для прийняття рішень;
- забезпечення органів управління певною інформацією;
- + забезпечення розуміння інформації, що є предметом обміну, тобто повідомлень;
- забезпечення виконання виробничих завдань.

82. З яких елементів складається комунікаційний процес?

- зародження ідеї, кодування та вибір каналу, передача, декодування;
- збори, наради, ділові бесіди та переговори, телефонні розмови тощо;
- + відправник, повідомлення, канал передавання інформації, одержувач;
- жодна з відповідей не є правильною.

83. Що означає зворотний зв'язок в комунікативному процесі?

- + повідомлення-відповідь групи або партнера на чийсь дії чи поведінку;
- розшифрування символів відправника мовою одержувача інформації;
- форма взаємозв'язку між передавачем і приймачем, що містить послання;

– забезпечення керуючої системи необхідною інформацією для прийняття рішень.

84. Що розуміють під «шумом» у комунікаційному процесі?

- усе те, що вносить помилки в економічну та правову інформацію;
- усе те, що вносить зміни і корективи в найбільш актуальну інформацію;
- + те, що спотворює зміст та створює перешкоди на шляху обміну інформації;
- усе те, що заважає якісно обробляти масив інформації.

85. Що належить до переліку невербальних комунікацій в управлінні?

- бесіда, письмове повідомлення, слухання, читання;
- мова, рухи тіла, фізичне середовище, співбесіда;
- + жести, рухи, міміка, інтонація, мовчання, вираз очей;
- жести, міміка, позування, вимова, листування.

86. Від чого залежить розвиток конфлікту в організації?

- від кількості учасників;
- від своєчасного та правильного оцінювання стану конфлікту;
- від стану розвитку конфлікту;
- + від вміння керівника організації попереджати виникнення конфліктів.

87. Якими є причини виникнення конфліктів?

- обмеженість ресурсів, взаємозалежність завдань, розбіжності у цілях;
- відмінності в уявленнях і цінностях, емоційні відмінності у психіці індивідів;
- недостатність інформації та незадовільні комунікації всередині чи поза організацією;
- + усі відповіді є правильними.

88. На які дві групи поділяються всі методи розв'язання конфліктів?

- функціональні та дисфункціональні;
- + структурні та міжособистісні;
- соціально-психологічні та експертні;
- управлінські та виробничі.

89. Які методи управління конфліктною ситуацією належать до структурних?

– координаційні та інтеграційні механізми, чіткий розподіл завдань серед виконавців, використання системи матеріальної мотивації;

– ухилення, згладжування, примушування, компроміс, вирішення проблеми;

+ роз'яснення вимог до праці, координаційні та інтеграційні механізми, визначення загальноорганізаційних цілей, використання винагород;

– економічні, організаційно-розпорядчі, соціально-психологічні, методи групового аналізу та контролю.

90. Що є основними складовими культури управління?

– культура документації управлінської діяльності, культура керівників і спеціалістів;

+ культура управлінського персоналу, організації управлінської праці та документації управлінської діяльності;

– культура управлінського персоналу, культура виробничого персоналу, культура міжособистісного спілкування;

– культура організації управлінської діяльності, культура умов праці.

91. Що означає поняття «ефективність»?

– безперервне підвищення рівня прибутковості підприємства;

– стабільність роботи трудового колективу підприємства та нарощування обсягів діяльності;

– досягнення цілей організації у найкоротший період часу та з економією матеріальних ресурсів;

+ загальний результат, наслідок дій, реалізованих у процесі управління процесом функціонування організації.

Додаток К

Завдання для визначення стану розвитку практичного компоненту професійної компетентності в офіцерів-прикордонників на оперативному рівні військової освіти

1. Петренко О. І. прибув у прикордонний підрозділ на початку серпня. До нього його попередник протегував у колективі панібратські відносини, систему «особистої відданості», хабарництва та прикривання недоліків. Які, на Ваш погляд, основні завдання стоять перед офіцером? В якому напрямі Ви почали би працювати насамперед? Як організовували ділову взаємодію у підрозділі? Які характеристики колективу були б предметом Вашої уваги?

2. Ви отримали завдання на охорону державного кордону за схемою «В». Проаналізуйте ризики можливої ситуації, з урахуванням обмежень часу та ресурсів. Визначте основні напрями організації персоналу на успішне виконання поставлених завдань. Як Ви будете організувати контроль, урахування й оцінку роботи всіх членів прикордонного колективу? Що зробіте для організації ефективної взаємодії з підлеглими?

3. Ваш підлеглий з різних причин не виконав завдання в необхідний термін, хоча обіцяв зробити цю важливу роботу вчасно. На Ваше попередження не відреагував. Охарактеризуйте можливі засоби та методи роботи з ним. Опишіть можливі комунікативні стратегії та засоби управлінського впливу на нього з урахуванням того, що у Вашого підлеглого є могутні «заступники» серед Вашого керівництва, які вимагають від Вас «заплющити очі» на його недоліки. Як Ви будете вирішувати цю конфліктну ситуацію в колективі?

4. Ви – командир бригади. Ваше завдання – організувати взаємодію підлеглих при проведенні спеціальної операції. Якою вибачите методику роботи командира бригади у спеціальних операціях?

5. Ви – начальник прикордонного загону. Вам потрібно організувати оперативно-службову діяльність прикордонного загону на сухопутній ділянці.

Що ви будете робити після отримання розпорядження старшого начальника про підготовку до організації оперативно-службової діяльності?

6. Між двома Вашими підлеглими виник конфлікт, який може спричинити проблеми при виконанні завдань з охорони державного кордону. Кожний з підлеглих окремо звертався до Вас з тим, щоб Ви підтримали саме його позицію. Як Ви будете діяти в такій ситуації? Що запропонуєте для вирішення конфлікту та налагодження належних відносин у колективі? Яку будете використовувати стратегію і тактику комунікативного управлінського впливу?

Додаток Л
Список членів експертної групи

№ з/п	Прізвище, ініціали експерта	Місце роботи
1	Глуздань О. П.	Начальник кафедри оперативного мистецтва
2	Магась Г. А.	Професор кафедри національної безпеки та управління
3	Мальцев А. Ю.	Начальник кафедри національної безпеки та управління
4	Торічний В. О.	Професор кафедри національної безпеки та управління
5	Томків І. О.	Професор кафедри інтегрованого управління кордонами
6	Мірошніченко В. І.	Начальник кафедри психології, педагогіки та соціально-економічних дисциплін
7	Демський В. В.	Викладач кафедри психології, педагогіки та соціально-економічних дисциплін
8	Залож В. В.	Професор кафедри національної безпеки та управління
9	Мисик А. Б.	Професор кафедри оперативного мистецтва
10	Мельничук Ю. П.	Старший викладач кафедри національної безпеки та управління
11	Райко В. В.	Професор кафедри національної безпеки та управління
12	Волинець Н. В.	Професор кафедри психології, педагогіки та соціально-економічних дисциплін
13	Михайлишин О. М.	Професор кафедри оперативного мистецтва
14	Ставицький О. М.	Начальник кафедри інтегрованого управління кордонами
15	Торічний О. В.	Професор кафедри психології, педагогіки та соціально-економічних дисциплін
16	Морозов І. В.	Професор кафедри оперативного мистецтва
17	Дем'янюк Ю. А.	Начальник науково-організаційного відділу
18	Фаріон О. Б.	Заступник начальника кафедри національної безпеки та управління

Додаток М

Перелік педагогічних умов розвитку професійної компетентності офіцерів-прикордонників на оперативному рівні військової освіти для експертного оцінювання

№ з/п	Педагогічні умови розвитку професійної компетентності офіцерів-прикордонників на оперативному рівні військової освіти	Ранг
1	Організація інноваційної навчальної діяльності офіцерів-прикордонників	
2	Удосконалення науково-дослідної діяльності офіцерів-прикордонників	
3	Мотивування офіцерів-прикордонників до вивчення фахових дисциплін у процесі їх підготовки до професійної діяльності на основі компетентнісного підходу	
4	Моделювання вирішення практичних ситуацій; групові обговорення	
5	Вибір форм та методів, що забезпечують реалізацію управлінської діяльності	
6	Побудова навчального процесу на принципах проблемності, професійної спрямованості та діалогічності	
7	Застосовування методів активного навчання, що моделюють типові способи діяльності командира підрозділу в ситуаціях професійної взаємодії (сюжетно-рольові та ділові ігри, метод аналізу конкретних ситуацій, групові дискусії тощо)	
8	Стимулювання професійного самовдосконалення офіцерів-прикордонників	
9	Використання методів активізації навчально-пізнавальної діяльності, які спрямовані на розвиток творчого самостійного мислення офіцерів та їх здатність кваліфіковано вирішувати військово-професійні завдання	
10	Врахування вимог компетентнісного підходу й особливостей службової діяльності офіцерів-прикордонників у професійній підготовці на оперативному рівні військової освіти	
11	Використання активних методів навчання для відпрацювання в офіцерів-прикордонників умінь приймати управлінські рішення при організації охорони державного кордону	
12	Використання методів моделювання в освітньому процесі з метою розвитку військового лідерства офіцерів-прикордонників у професійній діяльності	
13	Системне впровадження на оперативному рівні військової освіти сучасних педагогічних технологій для розвитку умінь і навичок оперативно-службової та службово-бойової діяльності	
14	Забезпечення міждисциплінарних зв'язків при формуванні знань, умінь і навичок, необхідних для управлінської діяльності у сфері охорони і захисту державного кордону	
15	Підготовка науково-педагогічних працівників вищого військового навчального закладу до навчання офіцерів щодо виконання ними функцій майбутньої професійної діяльності за стандартами НАТО	
16	Збагачення змісту навчання поняттями, ідеями, теоріями щодо особливостей управління прикордонними підрозділами на основі системного аналізу ситуації на кордоні	

Дякуємо за співпрацю.

Додаток Н

**Перелік складників професійної компетентності
офіцера-прикордонника оперативного рівня військової освіти**

Визначення функції	Опис функцій та рівень опанування
<p>Керівництво. Розпорядча діяльність, планування, організація та контроль виконання дій</p>	<p>Ефективно організовує свою діяльність та діяльність персоналу. Володіє сучасними стилями керівництва. Дотримується принципів та стандартів, що прийняті в організації. Інтегрує і мобілізує персонал до спільної співпраці. При виконанні завдань повною мірою використовує свій потенціал та потенціал підлеглих. Визначає етапи, показники досягнення мети, терміни, та окремі етапи діяльності, урахувавши всі чинники та вплив зовнішнього середовища. Приділяє велику увагу якісному виконанню завдань. Своєчасно контролює терміни та якість виконання доручених завдань</p>
<p>Організаторська діяльність. Організація та координація діяльності персоналу</p>	<p>Визначає необхідні засоби для виконання завдань з охорони державного кордону та ефективно їх розподіляє, піклується про забезпечення ресурсами виконання завдань. Організовує раціональну організаційну структуру управління. Координує дії, організовує взаємодію для досягнення визначеної мети</p>
<p>Прийняття управлінських рішень відповідно до ситуації. Гнучкість мислення</p>	<p>Своєчасно реагує на зміни обстановки. Приймає рішення відповідно до обставин, навіть у важких ситуаціях. Передбачає наслідки стратегічних рішень і враховує їх в роботі. Підходить до вирішення проблем в нестандартний спосіб, допускає можливість багатоваріантності рішень. Уміє оцінити та обрати доцільне рішення проблеми з декількох альтернатив. Уміло використовує методи управління та способи виконання завдань відповідно до ситуації. Бере на себе відповідальність за наслідки рішень, виховує у персоналу відчуття відповідальності за рішення та дії</p>
<p>Створення колективу. Формування, інтеграція і організація діяльності колективу. Забезпечення саморозвитку персоналу</p>	<p>Має авторитет серед колег та підлеглих, активно займається саморозвитком. Організовує роботу людей заради досягнення поставлених цілей. Створює в колективі сприятливий морально-психологічний клімат. Спонукає персонал до відкритого діалогу в колективі і своєчасно вирішує конфлікти. Проводить адекватну оцінку персоналу, визначає рівень відповідних компетенцій персоналу, необхідних для виконання завдань. Мотивує персонал до розвитку</p>
<p>Комунікативність. Точний виклад інформації, розуміння і сприйняття інших, відкритість в контактах з людьми</p>	<p>Виражає свою думку дуже стисло і зрозуміло, навіть у складних ситуаціях. Дотримується вимог та принципів управлінської комунікації. Розвиває вміння слухати, забезпечує активність слухачів, заохочує персонал до відкритої комунікації, покращує зворотній зв'язок. Організує та проводить службові наради, зустрічі, бесіди</p>
<p>Робота з інформацією. Здатність навчатися самостійно</p>	<p>Уміє структурувати знання, здатний до збільшення накопичених знань. Здійснює теоретичний аналіз стану й динаміки об'єктів діяльності. Має розвинене критичне мислення. Здатний навчатися самостійно, здійснювати пошук й аналіз необхідної інформації. Розпізнає ключову (релевантну) інформацію та на підставі її приймає раціональні рішення</p>

Додаток П

**Витяг з навчального плану для реалізації освітньо-професійної програми
«Безпека державного кордону» (магістри)**

НАВЧАЛЬНИЙ ПЛАН

**для реалізації освітньо-професійної програми "Безпека державного кордону"
(набір 2020 року)**

**Рівень вищої освіти: II (магістерський)
Галузь знань: 25 Воєнні науки, національна безпека,
безпека державного кордону
Спеціальність: 252 Безпека державного кордону
Професійна кваліфікація: офіцер оперативного рівня
Державної прикордонної служби України
Форма здобуття освіти: денна**

**Розглянуто та затверджено на засіданні
Вченої ради Національної академії
Державної прикордонної служби України
імені Б. Хмельницького
Протокол №__ від _____ 2022 року**

V. ПЛАН ОСВІТНЬОГО ПРОЦЕСУ																																			
Шифр за ОПП	НАЗВА ОСВІТНЬОЇ КОМПОНЕНТИ	Розподіл за семестрами				Кількість годин																	Розподіл годин за курсами і семестрами				Розподіл кредитів за курсами і семестрами								
		екзамени	диференційовані заліки	заліки	курсові роботи	Кількість кредитів ЄКТС	загальний обсяг	аудиторних																	I курс		II курс		I курс		II курс				
								у тому числі:																	семестри		семестри		I курс		II курс				
								всього	лекції	практичні	семінари	лабораторні	групові заняття	ділові ігри	рольові ігри	контрольна робота	групові вправи	курсова робота / навчальна інтеграційна вправа	підсумковий контроль	індивідуальна робота	самостійна робота	кількість тижнів у семестрі		кількість тижнів у семестрі		кількість тижнів у семестрі		кількість тижнів у семестрі							
																						1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4		
16	27	16	24	17	29	17	24																												
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30						
1. ОБОВ'ЯЗКОВІ ОСВІТНІ КОМПОНЕНТИ																																			
1.1. Загальнонаукова компонента																																			
ООК 01	Наукові основи управління		1				3	90	46	6	4	14	0	18	0	0	0	0	0	4	24	20	46				3							51%	
ООК 02	Теорія наукових досліджень		3				3	90	46	8	10	8		16						4	26	18							3				51%		
ООК 03	Педагогіка та психологія у професійній діяльності			3			3	90	46	8	10	8		16						2	14	30						2		1			51%		
ООК 04	Іноземна мова (за професійним спрямуванням)			4			3	90	46		44									2	18	26									3		51%		
ООК 05	Зв'язок та інформаційні системи		2				4	120	60	2	12	8		26			8			4	20	40	36	24			2	2					50%		
Усього за підрозділом 1.1.		0	3	2	0	16	480	244	24	80	38	0	78	0	0	0	8	0	16	102	134	82	50	66	46	5	4	4	4	3			51%		
1.2. Фахова компонента (за спеціальністю)																																			
ООК 06	Оперативно-службова діяльність ДПСУ	4			2	19	570	362	26	32	36		70	96			14	78	4	6	102	106	46	136	96	84	4	7	4	4	4	64%			
ООК 07	Діяльність штабів ДПСУ	4				13	390	232	12	102			58				6	48		6	58	100	48	88	62	34	3	4	4	2		59%			
ООК 08	Управління повсякденною діяльністю	2				8	240	148	18	54			32				4	34		6	40	52	60	88		4	4					62%			
ООК 09	Тактика та оперативне мистецтво ЗСУ	4			2	18	540	352	20	30	16		64	108			102	6	6	40	148	32	160	90	70	3	7	4	4	4		65%			
ООК 10	Тактика ролів військ та бойове забезпечення		3			6	180	110	4		28		38				36			4	70		88	22			5	1				61%			
ООК 11	Адміністративно-правове регулювання діяльності ДПСУ	4				3	90	50	14	14	18									4	20	20								50	3	56%			
ООК 12	Практика наукових досліджень у професійній діяльності		4			3	90	50		32	12		4							2	20	20								50	3	56%			
ООК 13	Практична підготовка (стажування)					3	90	90		84											6									90	3	100%			
ООК 14	Атестація					1	30	18												18	12									18	1	60%			
Усього за підрозділом 1.2.		4	2	1	2	74	2220	1412	94	348	110	0	266	204	0	24	298	10	58	280	528	186	560	270	396	14	27	13	20			64%			
Усього за розділом 1		4	5	3	2	90	2700	1656	118	428	148	0	344	204	0	24	306	10	74	382	662	268	610	336	442	19	31	17	23			61%			
2. ВИБІРКОВІ ОСВІТНІ КОМПОНЕНТИ																																			
ВОК 01.1	Оперативно-службова діяльність підрозділів охорони державного кордону		1			3	90	40	6	4	12		14							4	18	32	40				3						44%		
ВОК 01.2	Підрозділи охорони державного кордону		1			3	90	40	6	4	10		16							4	18	32	40										44%		
ВОК 02.1	Прикордонний контроль у системі національної та міжнародної безпеки		3			3	90	40	2	16			20							2	18	32								40			44%		
ВОК 02.2	Охорона державного кордону на шляхах міжнародних сполучень		3			3	90	40	2	16			20							2	18	32							3				44%		
ВОК 03.1	Організація вогневої підготовки		3			3	90	42	4	30			4							4	18	30								42		3	47%		
ВОК 03.2	Міжнародна безпека		3			3	90	30	6		8		12							4	30	30								30			47%		
ВОК 04.1	Організація інженерного та технічного забезпечення		3			7	210	78	10	40			26							2	14	118								66	12		37%		
ВОК 04.2	Організація інженерного облаштування державного кордону		3			7	210	78	8	50			18							2	14	118								66	12		37%		
ВОК 05.1	Організація типового забезпечення		2			3	90	40	4	4	4		24							4	20	30	20	20									44%		
ВОК 05.2	Логістика в ДПСУ		2			3	90	40	4	4	4		24							4	20	30	20	20									44%		
ВОК 06.1	Фізична підготовка		4			3	90	30	2	24										4	16	44									30		33%		
ВОК 06.2	Спеціальна фізична підготовка		4			3	90	30	2	24										4	16	44								30		33%			
ВОК 07.1	Управління змінами			4		4	120	40	8	18	10									4	40	40									40		33%		
ВОК 07.2	Інформаційно-аналітична діяльність штабу прикордонного загону			4		4	120	40	4	22	6		4							4	40	40									40		33%		
ВОК 08.1	Управління оперативно-розшуковою діяльністю			4		4	120	50	6	26	2		12				2			2	34	36								10	40		42%		
ВОК 08.2	Оперативна протидія злочинності на державному кордоні			4		4	120	50	6	26	2		12				2			2	34	36								10	40		42%		
ВОК 08.3	Кримінальний аналіз та оперативно-технічне забезпечення			4		4	120	50	6	26	2		12				2			2	34	36								10	40		42%		
Усього за розділом 2		0	6	6	0	30	900	360	42	162	28	0	100	0	0	2	0	0	26	178	362	60	86	104	110	5	5	10	10			40%			
Загальна кількість годин за навчальним планом							120	3600	2016	160	590	176	0	444	204	0	26	306	10	100	560	1024	328	696	440	552	24	36	27	33			56%		
Загальна кількість годин за розрахунками																																			
Резерв ЗВО (аудит, годин)																																			
Кількість годин на підготовку до підсумкових звітностей (сесія)																																			
Кількість екзаменів			4																			0	1	0	3										
Кількість диференційованих заліків				9																		2	2	3	2										
Кількість заліків					7																	0	0	3	4										
Кількість курсових робіт						2																0	2	0	0										
Кількість ОК у семестрі																						9	9	8	10										
Кількість ОК на рік																						12	9	15											

Додаток Р

Приклади проблемних ситуацій для розвитку професійної компетентності оперативного рівня військової освіти

При організації наступу командир бригади здійснює оцінку місцевості, визначає характер місцевості, вплив її на застосування різних родів військ і можливі зміни в результаті застосування засобів масового ураження з метою визначити найбільш вигідні напрями для наступу і застосування підрозділів родів військ і спеціальних сил, а також основні заходи щодо інженерного забезпечення наступу.

Запропонуйте варіант оцінки місцевості в обороні противника на основі наданої інформації. При цьому важливо визначити:

- вигідні рубежі в його обороні;
- райони місцевості, від утримання яких залежить стійкість оборони;
- доступні напрямки для наступу і складні ділянки місцевості, прохідність по дорогах і поза ними;
- умови для маневру і маскуванню;
- вигідні напрями для проведення контратаки, можливі рубежі розгортання резервів противника, вигідні рубежі для розгортання ПТРез;
- рубежі, з оволодінням якими створюються умови для розвитку наступу в глибину;
- водні перешкоди, їх характеристика, зручні ділянки для форсування і райони для висадження.

Окремо слід визначити розташування своїх військ, захисні та маскуючі властивості місцевості, мережу доріг, вигідні маршрути і рубежі розгортання підрозділів, а також умови їх розміщення.

Додаток С

Приклади проблемних питань для розвитку професійної компетентності офіцерів-прикордонників оперативного рівня військової освіти при вивченні навчальної дисципліни «Управління оперативно-службовою діяльністю»

Тема № 1. Теоретичні основи управління органів охорони Державної прикордонної служби

1. Вимоги до офіцера управління органами охорони державного кордону.
2. Найважливіші професійні знання, уміння як складові професійної підготовки офіцера управління органами охорони державного кордону.
3. Специфіка управлінської діяльності офіцера управління органами охорони державного кордону.
4. Діяльність офіцера при проведенні оперативно-тактичних розрахунків під час організації оперативно-службової діяльності.
5. Управлінські аспекти діяльності офіцера щодо розподілу сил та засобів на пунктах управління для виконання типових завдань з охорони державного кордону.
6. Робота офіцера управління з резервами Державної прикордонної служби України, її особливості та етапи.

Тема № 2. Оперативно-службові документи органів охорони державного кордону

7. Особистісні якості офіцера як управлінця, необхідні для розробки документів в органах охорони державного кордону.
8. Управлінські аспекти, які необхідно враховувати при розробці оперативно-службових документів.

Тема № 3. Робота управління відділу прикордонної служби під час виконання завдань оперативно-службової діяльності

9. Особистісні якості офіцера, необхідні для збору (добування) та обробки даних обстановки відділу прикордонної служби.

10. Управлінський аспект оцінка та профілювання ризиків на ділянці відповідальності відділу прикордонної служби.

11. Прийняття рішення на охорону державного кордону в системі управлінської діяльності офіцера.

12. Планування оперативно-службової діяльності відділу прикордонної служби як складова професійної діяльності офіцера управління органами охорони державного кордону.

13. Планування службової діяльності дільничних інспекторів прикордонної служби як складова професійної діяльності офіцера управління органами охорони державного кордону.

14. Особистісні якості офіцера, необхідні для розробки та оформлення схеми ділянки відділу прикордонної служби.

15. Робота начальника відділу прикордонної служби щодо прийняття рішення на організацію оперативно-службової діяльності.

16. Формування рішення на організацію оперативно-службової діяльності як складова професійної діяльності офіцера управління органами охорони державного кордону.

17. Планування оперативно-службової діяльності відділу прикордонної служби на місяць як складова професійної діяльності офіцера управління органами охорони державного кордону.

18. Планування оперативно-службової діяльності відділу прикордонної служби на тиждень як складова професійної діяльності офіцера управління органами охорони державного кордону.

19. Складання плану оперативно-службової діяльності відділу прикордонної служби як складова професійної діяльності офіцера управління органами охорони державного кордону.

20. Визначення та постановка завдань посадовим особам відділу прикордонної служби на організацію оперативно-службової діяльності як складова професійної діяльності офіцера управління органами охорони державного кордону.

21. Проведення інструктажу старшого зміни прикордонних нарядів як складова професійної діяльності офіцера управління органами охорони державного кордону.

22. Управлінський аспект робота начальника відділу прикордонної служби при введенні посиленої охорони державного кордону.

23. Організація та проведення спеціальних заходів щодо пошуку правопорушників на ділянці відділу прикордонної служби як складова професійної діяльності офіцера управління органами охорони державного кордону.

24. Керівництво діями сил та засобів в ході спеціальних заходів щодо пошуку правопорушників.

25. Робота управління відділу прикордонної служби під час підготовки пропозицій щодо організації оперативно-службової діяльності на наступний рік.

26. Зміст та порядок розробки моделі оперативно-службової діяльності на ділянці відділу прикордонної служби.

27. Керівництво оперативно-службовою діяльністю відділу прикордонної служби.

28. Добір та підготовка членів громадських формувань з охорони громадського порядку та державного кордону в системі управлінської діяльності офіцера

29. Організація роботи з іноземцями як складова професійної діяльності офіцера управління органами охорони державного кордону.

30. Організація і проведення тренувань з локалізації кризових ситуацій як складова професійної діяльності офіцера управління органами охорони державного кордону.

Додаток Т

Приклади дослідницьких завдань для розвитку професійної компетентності офіцерів-прикордонників оперативного рівня військової освіти при вивченні навчальної дисципліни «Управління оперативно-службовою діяльністю»

1. Зміст та методи роботи офіцера управління органами охорони державного кордону при організації і під час ведення, оперативно-службових дій.

2. Зміст роботи офіцера управління органами охорони державного кордону щодо забезпечення живучості системи управління.

3. Планування оперативно-службових дій щодо охорони державного кордону в системі професійної діяльності офіцера управління органами охорони державного кордону.

4. Алгоритм дій офіцера управління органами охорони державного кордону при організації оперативно-службових дій в повсякденних умовах.

5. Алгоритм дій офіцера управління органами охорони державного кордону при ускладненні обстановки.

6. Порядок дій офіцера управління органами охорони державного кордону при організації роботи управління відділу прикордонної служби з отриманням оперативно-службових завдань.

7. Порядок дій офіцера управління ООДК при плануванні оперативно-службові дії органів (підрозділів) охорони державного кордону.

8. Алгоритм дій офіцера управління органами охорони державного кордону для організації збору та обробки даних обстановки.

9. Порядок дій офіцера управління органами охорони державного кордону для забезпечення організації і підтримки безперервної взаємодії і управління.

10. Особливості управлінської діяльності залежно від характеру дій, специфіки роботи на пунктах управління.

Додаток У

Приклади ділових ігор у розвитку професійної компетентності офіцерів-прикордонників оперативного рівня військової освіти

Діагностична ділова гра «Інновації в організації» допомагає оцінити в учасників:

- стратегічний, творчий, діловий потенціал;
- готовність мислити масштабами організації;
- деякі когнітивні складові (наприклад, знання про організацію, її місію, структуру тощо).

Робота в команді над створенням проекту та власне колективні проекти інноваційних перетворень оцінюються спеціально підібраними експертами за розробленими заздалегідь показниками:

- творчий підхід та оригінальність проекту;
- компетентність у питаннях організації;
- демократичність рішень;
- гуманістичність ідей;
- дієздатність створеного проекту.

Нижче наведено орієнтовний зразок завдання для проведення ділової гри «Проект інноваційних ідей в роботі з особовим складом» (для проведення діагностичної ділової гри «Інновації в організації»)

Інструкція.

Шановний друже!

Пропонуємо Вам взяти участь у конкурсі на кращий проект інновацій у системі роботи з особовим складом. Ваші ідеї будуть враховані. Спробуйте творчо підійти до вирішення запропонованого Вам завдання.

При створенні проекту бажано дотримуватися такої послідовності.

- Сформулювати основну мету проекту, розкрити її філософію й основні цінності.

- Подати перелік основних інноваційних ідей, які Ви намагатиметесь втілити.

- Показати на схемі структуру Вашого проєкту.

- Створити логотип, який би відображав ключовий задум проєкту.

Загалом комплексне дослідження дозволяє дати диференційовану оцінку досліджуваним: схильність, перспективність у галузі управлінської діяльності.

Дані об'єктивного оцінювання в подальшому порівнюються з результатами самооцінок курсантів, що дає змогу робити припущення про рефлексивні вміння досліджуваних.

Додаток Ф

Метод комплексної оцінки персоналу (застосовується в арміях НАТО)

Асесмент-центр – це один із методів комплексної оцінки персоналу, заснований на використанні взаємодоповнюючих методик, орієнтований на оцінку реальних якостей співробітників, їх психологічних і професійних особливостей, відповідності вимогам посадових позицій, а також виявлення потенційних можливостей фахівців. На сьогоднішній день асесмент-центр вважається найбільш надійним і валідним методом оцінки компетенцій співробітників (більш надійними є тільки тривалі спостереження за людиною в реальній роботі).

У військовій сфері метод асесмент-центру активно використовується в арміях НАТО одразу після Другої світової війни. Прикладом його застосування в сучасних умовах є багатоденні (від трьох днів до двох тижнів) програми відбору кандидатів для проходження військової служби, які поступово впроваджуються і в Збройних Силах України.

Процедурами проведення асесмент-центрів можуть бути:

- інтерв'ю з експертом, під час якого відбувається збір даних про знання і досвід співробітника;
- психологічні, професійні та загальні тести;
- стисла презентація учасника перед експертами та іншими учасниками;
- біографічне анкетування;
- опис професійних досягнень;
- індивідуальний аналіз конкретних кейсів (ситуаційних завдань), під час якого учаснику пропонується вибрати певну стратегію і тактику дій у запропонованій ситуації;
- ділова гра, під час якої під керівництвом спостерігача група співробітників або кандидатів розігрує службову ситуацію за заздалегідь підготовленим сценарієм;

– соціометричне опитування, під час якого учасники оцінюють своїх колег на підставі досвіду, отриманого під час виконання попередніх завдань асесмент-центру (проводиться наприкінці програми);

– експертне спостереження, за результатами якого складаються рекомендації для кожного учасника.

Особливо важливою є поведінка учасників асесмент-центру під час виконання спеціальних вправ, які мають назву «Завдання без лідера» (Taskless Tasks), коли група без призначення у ній старшого (лідера) отримує колективне завдання достатньо високого рівня складності, яке потребує вияву лідерських якостей і координації діяльності членів групи. При цьому спостерігачі фіксують, як кандидати виявляють лідерство та домінуючий вплив на інших учасників цієї вправи асесмент-центру.

Також важливими для оцінки управлінських і лідерських якостей є індивідуальні та групові вправи з планування (Planning Exercise).

Завершуючи аналіз діагностичного компонента технології, варто зауважити, що вивчення процесу професійно-управлінського самовизначення особистості, розробка критеріїв і показників його успішності, оцінка сформованості його передумов є необхідною умовою свідомого управління офіцером-прикордонником цим процесом (через систему охорони державного кордону, участі в управлінні кар'єрою військовослужбовців, підвищення кваліфікації, професійної орієнтації та психолого-управлінського консультування).

Додаток X
Акти реалізації



**НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ ДЕРЖАВНОЇ
ПРИКОРДОННОЇ СЛУЖБИ УКРАЇНИ
ІМЕНІ БОГДАНА ХМЕЛЬНИЦЬКОГО
(Національна академія)**


вул. Шевченка, 46, Хмельницький, 29007, тел./факс: (0382) 70-42-31, 72-08-02
E-mail: nadpsu@dpsu.gov.ua, сайт: <https://nadpsu.edu.ua>, код згідно з ЄДРПОУ 14321481

ЗАТВЕРДЖУЮ

Перший заступник ректора (перший проректор)
Національної академії Державної прикордонної
служби України імені Богдана

доктор наук державного управління

полковник

 Олександр МЕЙКО

2022 року N 35/175

Акт

**про реалізацію результатів дисертаційного дослідження
здобувача ступеня доктора філософії за спеціальністю 011 Освітні, педагогічні
науки
Москаленка Сергія Анатолійовича**

Комісія у складі голови – начальника науково-організаційного відділу кандидата педагогічних наук, доцента Ю. Дем'янюка; членів комісії: начальника кафедри психології, педагогіки та соціально-економічних дисциплін доктора педагогічних наук, професора В. Мірошніченко; професора кафедри психології, педагогіки та соціально-економічних дисциплін доктора педагогічних наук, професора О. Торічного, склала цей акт про те, що результати дисертаційного дослідження Москаленка Сергія Анатолійовича з теми «Розвиток професійної компетентності офіцерів-прикордонників на оперативному рівні військової освіти» впроваджено в освітній процес підготовки офіцерів-прикордонників оперативного рівня військової освіти за спеціальністю 252 «Безпека державного кордону» у 2021–2022 навчальному році.

Розробки автора, висновки і пропозиції дослідження становлять інтерес і прийнятні для практичного використання в освітній діяльності Національної академії Державної прикордонної служби України імені Богдана Хмельницького, а саме:
для викладання навчальних дисциплін «Оперативно-службова діяльність ДПСУ», «Державне управління», «Управління повсякденною діяльністю»

використовуються розроблені автором ситуаційні, проблемні та дослідницькі завдання з метою відпрацювання навичок прийняття управлінських рішень як важливої складової професійної компетентності;

позитивну оцінку отримали рекомендації автора щодо використання кейс-технології, сучасних аналітичних управлінських інструментів (метод Ганта, Scrum, Agile), методу інтелект-карт з метою розвитку професійної компетентності офіцерів-прикордонників оперативного рівня військової освіти (на прикладі навчальних дисциплін «Управління повсякденною діяльністю», «Державне управління»);

для викладання навчальних дисциплін «Педагогіка та психологія у професійній діяльності», «Діяльність штабів «ДПСУ» використовуються рекомендації С. Москаленка щодо виконання офіцерами-прикордонниками завдань проблемно-пошукового спрямування на основі застосування методу імітаційного моделювання з метою розвитку лідерських функцій офіцерів-прикордонників.

Критичний аналіз і узагальнення результатів дисертаційного дослідження С. Москаленка дозволив дійти висновку, що вони є науково обґрунтованими та можуть надалі використовуватися у практичній діяльності вищого військового навчального закладу.

Начальник науково-організаційного відділу
кандидат педагогічних наук, доцент
полковник

Юрій ДЕМ'ЯН'ЮК

Начальник кафедри психології, педагогіки
та соціально-економічних дисциплін
доктор педагогічних наук, професор
полковник

Валентина МІРОШНІЧЕНКО

Професор кафедри психології, педагогіки
та соціально-економічних дисциплін
доктор педагогічних наук,
професор

Олександр ТОРІЧНИЙ



ЛЬОТНА АКАДЕМІЯ
НАЦІОНАЛЬНОГО АВІАЦІЙНОГО УНІВЕРСИТЕТУ

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

25005, Кіровоградська область, м.Кропивницький, Фортечний район, вул. Добровольського
1, Код ЄДРПОУ: 37939527,

Тел./факс. (052 2) 34 40 10, E-mail: office@kianau.kr.ua

P/p: UA18820172034311001200081124 в ДКСУ м.Київ МФО 820172

13.06. № 0108/746
на № _____

ЗАТВЕРДЖУЮ

заступник начальника

Льотної академії НАУ

з навчальної, науково-методичної та

виховної роботи

Сорока М. Ю.



Акт

про реалізацію результатів наукового дослідження
Москаленка Сергія Анатолійовича на тему «Розвиток професійної компетентності
офіцерів-прикордонників на оперативному рівні військової освіти» на здобуття
ступеня вищої освіти доктора філософії за спеціальністю 011 «Освітні, педагогічні
науки»

Комісія у складі:

голови – доктора педагогічних наук, професора Тетяни Степанівни Плачинди;

членів комісії – доктора педагогічних наук, професора Геннадія Анатолійовича
Лещенка та кандидата педагогічних наук, доцента Галини Анатоліївни Пухальської
підтверджує цим актом те, що результати дисертаційного дослідження Москаленка
Сергія Анатолійовича з теми «Розвиток професійної компетентності офіцерів-
прикордонників на оперативному рівні військової освіти» впроваджено та
реалізовано в освітній та науковій діяльності Льотної академії Національного
авіаційного університету.

Автором розроблено ситуаційні, проблемні та дослідницькі завдання, що
можна використовувати під час викладання навчальних дисциплін «Вища школа та

науково-педагогічна діяльність», «Українська мова (за професійним спрямуванням)», «Професійна освіта», «Методика викладання професійно-орієнтованих дисциплін», з метою забезпечення їх активності при формуванні складових професійної компетентності.

Сформульовано методичні рекомендації науково-педагогічному складу щодо використання кейс-технології, сучасних аналітичних управлінських інструментів (діаграм Ганта, Scrum), методу інтелект-карт рекомендуються до впровадження у профільних ЗВО з метою розвитку професійної компетентності майбутніх фахівців.

Результати, отримані завдяки упровадженню авторських положень і рекомендацій С. Москаленка позитивно вплинули на якість професійної підготовки майбутніх фахівців авіаційної галузі.

Голова комісії:

доктор педагогічних наук,
професор

Тетяна ПЛАЧИНДА

Члени комісії:

доктор педагогічних наук,
професор

Генадій ЛЕЩЕНКО

кандидат педагогічних наук,
доцент

Галина ПУХАЛЬСЬКА



МІНІСТЕРСТВО ОБОРОНИ УКРАЇНИ

ВІЙСЬКОВА АКАДЕМІЯ (м. ОДЕСА)

65009, м. Одеса, код 24983020. Тел.: +380 (482) 63-76-60, e-mail: mail@vaodesa.mil.gov.ua

17.06.22 № 2/5/137

ЗАТВЕРДЖУЮ
 Начальник Військової академії (м. Одеса)
 полковник О. ШЕВЧЕНКО

“ 17 ” червня 2022 року

Акт

**про реалізацію результатів наукового дослідження
 Москаленка Сергія Анатолійовича на тему «Розвиток професійної
 компетентності офіцерів-прикордонників на оперативному рівні
 військової освіти» на здобуття ступеня вищої освіти доктора філософії за
 спеціальністю 011 Освітні, педагогічні науки**

Комісія у складі:

голови – заступника начальника академії з навчальної роботи –
 начальника навчального відділу, доктор педагогічних наук, професора
 Маслія О.М.;

членів комісії – начальника кафедри тактики та загальновійськових
 дисциплін, кандидата педагогічних наук, доцента Лісніченко Ю.М. та
 старшого викладача кафедри гуманітарних та соціально-економічних
 дисциплін кандидата військових наук, доцента Манойла О. Г. підтверджує
 цим актом те, що результати дисертаційного дослідження Москаленка Сергія
 Анатолійовича з теми «Розвиток професійної компетентності офіцерів-
 прикордонників на оперативному рівні військової освіти» впроваджено та
 реалізовано у науковій і освітній діяльності Військової академії, а саме:

розроблені автором ситуаційні, проблемні та дослідницькі завдання з
 навчальних дисциплін «Оперативно-службова діяльність ДПСУ», «Державне
 управління», «Управління повсякденною діяльністю», що застосовуються у
 процесі підготовки офіцерів-прикордонників оперативного рівня військової
 освіти для реалізації освітньо-професійної програми «Безпека державного

кордону» використовуються для формування і розвитку навичок прийняття управлінських рішень вивчається ад'юнктами зокрема та професійної компетентності загалом під час вивчення навчальних дисциплін «Аналіз ефективності та оптимізації процесів управління», «Моделювання систем і процесів у військовій справі»;

спроектовані автором завдання проблемно-пошукового спрямування шляхом застосування методу імітаційного моделювання використовуються з метою розвитку лідерських властивостей військового фахівця (під час вивчення навчальних дисциплін «Актуальні проблеми психології вищої військової школи», «Актуальні проблеми педагогіки вищої військової школи», «Методична майстерність науково-педагогічних працівників у вищих військових навчальних закладах»);

розроблені автором методичні рекомендації науково-педагогічним працівникам щодо використання кейс-технологій, сучасних аналітичних управлінських інструментів (діаграм Ганта, Scrum), методу інтелект-карт з метою розвитку професійної компетентності ад'юнктів та використовуються на Курсах підвищення кваліфікації науково-педагогічних (педагогічних) працівників та на Курсах лідерства офіцерського складу;

Результати, отримані завдяки упровадженню авторських положень і рекомендацій С. Москаленка позитивно вплинули на якість професійної підготовки військових фахівців.

Голова комісії:

Заступник начальника академії з навчальної роботи –

начальник навчального відділу

доктор педагогічних наук, професор

 О. МАСЛІЙ

Члени комісії:

Начальник кафедри тактики та загальновійськових дисциплін

кандидат педагогічних наук, доцент

 Ю. ЛІСНІЧЕНКО

Старший викладач кафедри гуманітарних та

соціально-економічних дисциплін

кандидат військових наук, доцент

 О. МАНОЙЛО

Додаток Ц
Список публікацій здобувача

***Наукові праці,
в яких опубліковані основні наукові результати дисертації***

1. Москаленко С., Білявець С. Розвиток професійної компетентності офіцерів-прикордонників як предмет наукових досліджень. *Збірник наукових праць Національної академії Державної прикордонної служби України. Серія : педагогічні науки*. 2021. № 4(27). С. 134–147.

2. Москаленко С. Критерії, показники та рівні розвиненості професійної компетентності офіцерів-прикордонників оперативного рівня військової освіти. *Актуальні питання гуманітарних наук : міжвузівський збірник наукових праць молодих вчених Дрогобицького державного педагогічного університету імені Івана Франка*. 2022. Вип. 52. Т. 2. С. 260–264.

3. Москаленко С. А. Методичні рекомендації науково-педагогічному складу ВВНЗ щодо розвитку професійної компетентності офіцерів-прикордонників оперативного рівня військової освіти. *Наукові інновації та передові технології (Серія «Педагогіка»)*. 2022. № 7(9). С. 65–74.

4. Москаленко С. Педагогічні умови розвитку професійної компетентності офіцерів-прикордонників оперативного рівня військової освіти та експериментальна перевірка їх ефективності. *Acta Pedagogica Volynienses*. 2022. Вип. 3. С. 132–136.

5. Москаленко С. А. Сутність, зміст та структура професійної компетентності офіцерів-прикордонників на оперативному рівні військової освіти. *Інноваційна педагогіка*. 2022. Вип. 47. С. 195–199.

6. Москаленко С. А. Результати експериментальної перевірки ефективності педагогічних умов розвитку професійної компетентності офіцерів-прикордонників оперативного рівня військової освіти. *Наукові інновації та передові технології (Серія «Педагогіка»)*. 2022. № 12(14). С. 322–329.

*Наукові праці,
які засвідчують апробацію матеріалів дисертації*

7. Москаленко С. Щодо проблеми розвитку професійної компетентності офіцерів-прикордонників на оперативно-тактичному рівні військової освіти. *Освітньо-наукове забезпечення діяльності складових сектору безпеки та оборони України* : матер. II Міжнар. науково-практич. конф. (м. Хмельницький, 25 листопада 2021 р.) / Національна академія Державної прикордонної служби України імені Богдана Хмельницького. Хмельницький, 2021. С. 644–645.

8. Москаленко С. А. Розвиток професійної компетентності офіцерів-прикордонників у дискусіях сучасних наукових досліджень. *Current issues of science, prospects and challenges* : collection of scientific papers «SCIENTIA» with Proceedings of the II International Scientific and Theoretical Conference (Sydney, Australia, 17 December 2021) / European Scientific Platform. Sydney, 2021. Vol. 3. С. 18–20.

9. Москаленко С. А. Сутність та зміст професійної компетентності офіцерів-прикордонників оперативного рівня військової освіти. *Débats scientifiques et orientations prospectives du développement scientifique* : collection de papiers scientifiques «ΛΟΓΟΣ» avec des matériaux de la III conférence scientifique et pratique internationale (Paris, 8 juillet 2022) / La Fedeltà & Plateforme scientifique européenne. Paris-Vinnytsia, 2022. С. 282–283.

10. Москаленко С. А. Зміст педагогічних умов розвитку професійної компетентності офіцерів-прикордонників оперативного рівня військової освіти. *Features of development of modern science in the pandemic's era* : collection of science papers «SCIENTIA» with Proceedings of the II International Scientific and Theoretical Conference (Berlin, Germany, 15 July 2022) / European Scientific Platform. Berlin, 2022. Vol. 2. С. 37–38.

11. Москаленко С. А. Щодо проблеми діагностики розвитку професійної компетентності офіцерів-прикордонників оперативного рівня військової освіти. *Здобутки та досягнення прикладних та фундаментальних наук XXI століття* :

матеріали III міжнародної наукової конференції (м. Черкаси, 29 липня 2022 р.) / Міжнародний центр наукових досліджень. Вінниця, 2022. С. 258–259.

12. Москаленко С. Професійна компетентність офіцерів-прикордонників оперативного рівня військової освіти як чинник ефективної управлінської діяльності. *Сектор безпеки і оборони України на захисті національних інтересів: актуальні проблеми та завдання в умовах воєнного стану*: матеріали Міжнародної науково-практичної конференції (м. Хмельницький, 24 листопада 2022 р.) / Національна академія Державної прикордонної служби України імені Богдана Хмельницького. Хмельницький, 2023. С. 1367–1368.

Додаток Ш

Відомості про апробацію результатів дисертації

Москаленка Сергія Анатолійовича

«Розвиток професійної компетентності офіцерів-прикордонників

на оперативному рівні військової освіти»

за спеціальністю 011 Освітні, педагогічні науки

Масові наукові, науково-теоретичні та науково-практичні заходи міжнародного рівня:

1. Міжнародна науково-практична конференція «Освітньо-наукове забезпечення діяльності складових сектору безпеки та оборони України» (Україна, м. Хмельницький, Національна академія Державної прикордонної служби України імені Богдана Хмельницького, 25 листопада 2021 р.). Форма участі – виступ на секційному засіданні на тему: *«Щодо проблеми розвитку професійної компетентності офіцерів-прикордонників на оперативно-тактичному рівні військової освіти»*.

2. Міжнародна науково-теоретична конференція «Current issues of science, prospects and challenges» (Австралія, м. Сідней, European Scientific Platform, 17 грудня 2021 р.). Форма участі – публікація тез на тему: *«Розвиток професійної компетентності офіцерів-прикордонників у дискусіях сучасних наукових досліджень»*.

3. Міжнародна науково-практична конференція «Débats scientifiques et orientations prospectives du développement scientifique» (Франція, м. Париж, La Fedeltà & Plateforme scientifique européenne, 8 липня 2022 р.). Форма участі – публікація тез на тему: *«Сутність та зміст професійної компетентності офіцерів-прикордонників оперативного рівня військової освіти»*.

4. Міжнародна науково-теоретична конференція «Features of development of modern science in the pandemic's era» (Німеччина, м. Берлін, European Scientific Platform, 15 липня 2022 р.). Форма участі – публікація тез на тему:

«Зміст педагогічних умов розвитку професійної компетентності офіцерів-прикордонників оперативного рівня військової освіти».

5. Міжнародна наукова конференція «Здобутки та досягнення прикладних та фундаментальних наук XXI століття» (Україна, м. Черкаси, Міжнародний центр наукових досліджень, 29 липня 2022 р.). Форма участі – публікація тез на тему: *«Щодо проблеми діагностики розвитку професійної компетентності офіцерів-прикордонників оперативного рівня військової освіти».*

6. Міжнародна науково-практична конференція «Сектор безпеки і оборони України на захисті національних інтересів: актуальні проблеми та завдання в умовах воєнного стану» (Україна, м. Хмельницький, Національна академія Державної прикордонної служби України імені Богдана Хмельницького, 24 листопада 2022 р.). Форма участі – виступ на секційному засіданні на тему: *«Професійна компетентність офіцерів-прикордонників оперативного рівня військової освіти як чинник ефективної управлінської діяльності».*