

УДК 378:355.231(477)

КРИТЕРІЇ ОЦІНЮВАННЯ СФОРМОВАНОСТІ УПРАВЛІНСЬКОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ У МАЙБУТНІХ ОФІЦЕРІВ ПОЖЕЖНОЇ БЕЗПЕКИ У ПРОЦЕСІ ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ

В.М.Король

Анотація. У статті обґрунтовано критерії оцінювання сформованості управлінської компетентності у майбутніх офіцерів пожежної безпеки в процесі професійної підготовки.

Ключові слова: офіцер пожежної безпеки, управлінська компетентність, критерії та показники.

Аннотация. В статье обоснованы критерии оценивания сформированности управленческой компетентности будущих офицеров пожарной службы в процессе профессиональной подготовки.

Ключевые слова: офицер пожарной безопасности, управленческая компетентность, критерии и показатели.

Summary. The grounding of the evaluation criteria of the formation of the management competence of future officers of fire safety in the process of their professional training is given in the article.

Key words: the officer of fire safety, management competence, criteria, indicators.

Постановка проблеми. Проблема поліпшення професійної підготовки майбутніх офіцерів пожежної безпеки до управлінської діяльності є однією з найактуальніших як в теоретичному, так і практичному аспектах, оскільки вона має надзвичайну соціальну, професійну та суб'єктну значущість. Основним результатом цієї підготовки має бути готовність і здатність до успішної професійної діяльності в службах МНС України, в органах Держтехногенбезпеки та державного будівничого контролю, будівельних організаціях, на підприємствах, а також у проектних і науково-дослідницьких установах. Суттєвою особливістю функціонування переважної більшості цих органів є те, що вони безпосередньо мають організаційно-управлінські функції.

Водночас, підрозділи МНС України діють, як правило, в екстремальних умовах. У зв'язку з цим, слід враховувати різноманітні чинники управління в таких умовах, серед яких головним є суб'єктний, тобто суб'єкти управління – офіцери пожежної безпеки. Це зумовлює потребу в сучасних креативних офіцерах, які мають високу професійну компетентність, інтегральною складовою якої є управлінська. Основним призначенням офіцерів пожежної безпеки є, як показує досвід, а також аналіз Довідника кваліфікаційних характеристик професій працівників МНС України, управління різноманітними процесами у підрозділах МНС України, а результатом їхньої управлінської діяльності – забезпечення стійкого функціонування цих підрозділів у повсякденних та екстремальних умовах діяльності. У зв'язку з цим, формування управлінської компетентності у майбутніх офіцерів пожежної безпеки в процесі професійної підготовки є актуальною в професійній педагогіці.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. У педагогічній і психологічній науках достатньо популярним є компетентнісний підхід, який досліджується в різних аспектах. Наприклад, щодо загальноосвітнього навчального закладу (Л.М.Ващенко, Л.М.Паращенко та ін.); щодо компетентності педагога (Н.В.Кузьміна, О.В.Полуніна, В.В.Рибалка, В.І.Саюк та ін.); щодо професійної компетентності інженерів (О.А.Ігнатюк, О.Г.Романовський та ін.); щодо управлінської компетентності керівників різних галузей (Г.В.Єльнікова, Л.М.Карамушка, В.І.Маслов, Т.М.Мацевко, Т.М.Сорочан, В.І.Свистун та ін.).

Психолого-педагогічні аспекти формування готовності офіцерів до реалізації управлінських функцій у військовій та інших видах екстремальної діяльності розкрито у наукових працях В.С.Афанасенка [1], В.І.Барка [2], О.В.Бойка [3], С.М.Будника [4], М.В.Руденка [9], А.О.Тихончука [10], В.Л.Уліча [12], розвиток управлінської культури та компетентності офіцерів досліджується Т.М.Мацевком [7] і Р.В.Торчевським [11], а управлінського мислення – В.А.Шемчуком [13]. Окремі аспекти професійної підготовки майбутніх фахівців для МНС України та формування у них різних видів компетентності відображені в дисертаційних дослідженнях О.В.Бикової, М.Й.Варія, О.Є.Горохівського, О.П.Євсюкова, М.С.Коваля, М.М.Козяра, О.М.Парубка, О.В.Тімченка, Т.В.Ткаченка та ін.

Водночас, аналіз вищевикладених та інших джерел показує, що проблема формування управлінської компетентності фахівців МНС України є малодослідженою і потребує наукового розв'язання. У зв'язку з цим, для з'ясування ефективності педагогічних умов формування управлінської компетентності майбутніх фахівців пожежної безпеки необхідно розробити критерії та показники оцінювання її сформованості.

Постановка завдання. Обґрунтування критеріїв оцінювання сформованості управлінської компетентності випускників ВГЗ МНС України за напрямом 6.170203 “Пожежна безпека”.

Виклад основного матеріалу. Випускники Академії пожежної безпеки імені Героїв Чорнобиля та інших ВНЗ МНС України мають бути готовими до майбутньої діяльності на первинних посадах, які передбачені в ОКХ за напрямом 6.170203 “Пожежна безпека” та спеціальностями 7.17020301, 8.17020301 “Пожежна безпека” зі спеціалізацій “Організація протипожежного захисту та техніка безпеки”, “Системи пожежної, охоронної та технологічної автоматики”, “Організація пожежегасіння та рятувальних робіт”, “Профілактика пожеж”. Конкретизація посадових обов'язків на цих посадах міститься в Довіднику кваліфікаційних характеристик професій працівників МНС України [8].

Аналіз ОКХ випускників за напрямом 6.170203 “Пожежна безпека” та спеціальностями 7.17020301, 8.17020301 “Пожежна безпека”, здатностей, що вимагаються, системи умінь, що їх відображає з напряму цієї підготовки, а також посадових обов'язків начальників караулів і державного інспектора з пожежного нагляду, інженерного складу органів управління Оперативно-рятувальної служби цивільного захисту, згідно з Довідником кваліфікаційних характеристик професій працівників МНС України, показує наявність однієї суттєвої суперечності між насиченістю цих посад управлінськими обов'язками (наприклад, начальників караулів) і відсутністю управлінських компетенцій і здатностей у переліку їхніх професійно-важливих якостей.

Наприклад, начальник караулу (зміни, поста) реалізує такі управлінські обов'язки: здійснює керівництво караулом (зміною) пожежно-рятувальної частини; забезпечує чітку організацію несення караульної служби та готовність до ліквідації пожеж, аварій, стихійних лих; організовує та здійснює професійну підготовку особового складу, практичне навчання перемінного складу під час проходження стажування; готує методичні документи із службової підготовки особового складу; керує виконанням робіт, покладених на особовий склад караулу згідно із спеціалізацією та напрямом оперативно-службової діяльності пожежно-рятувальної частини; контролює дотримання особовим складом вимог безпеки праці під час несення служби, ліквідації надзвичайних ситуацій, навчань, занять та при виконанні інших робіт; здійснює контроль за утриманням у належному стані протипожежної техніки, пожежно-технічного оснащення, засобів зв'язку і сигналізації, джерел водопостачання, вживає термінових заходів щодо усунення виявлених несправностей та проведення ремонтних робіт; організовує та керує діями особового складу під час ліквідації пожеж, аварій, стихійного лиха безпосередньо на місці події до прибуття старшого начальника; оцінює обстановку за зовнішніми ознаками та даними розвідки, стежить за її зміною; визначає вирішальний напрямок дій, приймає відповідні рішення, видає накази, розпорядження караулу; забезпечує постійний зв'язок з частиною, періодично повідомляє керівництво про прийняті рішення та обстановку на пожежі; забезпечує надання першої медичної допомоги постраждалим; несе відповідальність за організацію робіт із гасіння пожеж, збереження протипожежної техніки; забезпечує приведення у готовність до виїзду особовий склад караулу та протипожежну техніку, повідомляє в оперативно-диспетчерську службу про готовність до виїзду; аналізує службову підготовку особового складу караулу, готує відповідні пропозиції щодо її поліпшення; забезпечує проведення практичних занять із використанням протипожежної техніки, пожежно-технічного оснащення; забезпечує контроль за дотриманням особовим складом вимог безпеки праці під час ліквідації наслідків надзвичайних ситуацій, навчань та інших робіт та ін. [8].

Отже, у цьому переліку компетенцій чітко прослідковуються основні управлінські функції офіцерів пожежної безпеки – аналітична, оцінювальна, розпорядчо-організаційна, координаційна, забезпечувальна, контрольна. Нажаль, ці здатності відсутні у переліку функцій випускників ВНЗ, що

вимагаються, та системи умінь, що їх відображає, з наряду підготовки 6.170203 “Пожежна безпека”, кваліфікації 3439 “Фахівець з протипожежної безпеки”. Водночас, аналіз навчальних планів їх підготовки показує, що, по-перше, є достатньо навчальних дисциплін, які забезпечують їх формування. Наприклад, такі: «Організація управління діяльністю органів та підрозділів пожежної безпеки», «Організація служби і підготовки», «Організація пожежно-профілактичної роботи», «Організація аварійно-рятувальних робіт», «Пожежна тактика» та ін.; по-друге, є відповідні підрозділи – факультети та кафедри управлінського спрямування, які мають безпосередньо займатися їхньою управлінською підготовкою. Ще один суттєвий аспект управлінського спрямування – це практики та стажування, які проходять курсанти з першого до випускного курсу, зміст яких, з одного боку, орієнтований на формування практичних навичок, умінь і здатностей пожежника та пожежника-рятувальника, а з іншого – безпосередньо спрямований на набуття ними управлінської компетентності на посадах командира відділення, начальника караулу та державного інспектора з пожежного нагляду.

Отже, враховуючи потреби практики та замовника, слід забезпечувати формування управлінської компетентності випускників ВНЗ МНС України як інтегрального показника їхньої професійної підготовленості до майбутньої управлінської діяльності. Вона має відображати єдність теоретичної та практичної професійної підготовки, наявність професійно орієнтованих цінностей і мотивації до майбутньої діяльності в системі МНС України, сформованість професійно важливих якостей, які їм необхідні як керівникам і суб’єктам екстремального виду діяльності. Таким чином, виникає проблема вимірювання її сформованості. Для цього використовуються відповідні критерії та показники, які мають в повному обсязі відображати зміст їх управлінської компетентності.

Поняття «критерій» розглядається як показник, на основі якого можна говорити про ефективність будь-якого процесу (П.М.Городов) [6]. У даному контексті воно включає сукупність основних показників, що розкривають певний рівень будь-якого явища, процесу. А.В.Галімов під ним розуміє найзагальнішу сутнісну ознаку, на основі якої здійснюють оцінку, порівняння реальних педагогічних явищ. При цьому ступінь вияву, якісна сформованість, визначеність критерію виражаються в конкретних показниках, які характеризуються, у свою чергу, низкою ознак [5, с. 93].

Критерій виражає найбільш загальну сутнісну ознаку, за якою і відбувається оцінювання, порівняння та діагностування певних досліджуваних педагогічних явищ. Міра вияву, якісна сформованість, розвиненість і визначеність критерію виражаються низкою показників, які поділяються, у свою чергу, конкретністю в їх ознаках. При цьому критерії, показники та їх ознаки є елементами певної системи, внутрішня впорядкованість і цілісність якої забезпечується повнотою відображення досліджуваного явища.

Критерій за своїм змістом завжди ширший, ніж показник. Хоча, може бути така ситуація, коли при одному критерії існує ціла низька показників. Найголовніше вони, з одного боку, між собою тісно взаємопов’язані та взаємозумовлені, а з іншого – дають можливість достатньо повно відображати конкретне досліджуване явище. О.В.Бойко вважає, що науково обґрунтований вибір критерію значною мірою зумовлює правильний вибір системи показників і, навпаки, якість показника залежить від того, наскільки він повно й об’єктивно характеризує прийнятий критерій [3, с. 145].

У структурі управлінської компетентності ми виокремлюємо ціннісно-мотиваційний, когнітивний, праксиологічний, емоційно-вольовий і суб’єктний компоненти та професійно важливі якості, які дають можливість достатньо повно з’ясувати, на нашу думку, зміст досліджуваного нами психолого-педагогічного явища – управлінської компетентності офіцерів пожежної безпеки. Відповідно, кожен компонент повинен мати свій критерій, за допомогою якого з’ясовується його сформованість. Після цього слід конкретизувати зміст кожного компонента, оскільки кожен із них має тільки властиві йому показники.

Так, ціннісно-мотиваційний компонент вимірюється ціннісно-мотиваційним критерієм, основними показниками якого є професійні цінності, інтереси, фахові та мотиви майбутніх офіцерів пожежної безпеки, інтегральним виразом яких є їх мотивація до управлінської діяльності в системі МНС України. Професійні та управлінські цінності та мотивації між собою тісно взаємозв’язані та взаємозумовлені, оскільки переважна більшість посад, які вони будуть у перспективі обіймати, передбачають обов’язкову реалізацію управлінських функцій. Цей критерій насамперед сприяє з’ясуванню цінностей і мотивів майбутньої управлінської діяльності, допомагає визначити їх смислове наповнення, передбачати мотиваційне тло цієї діяльності.

Показники ціннісно-мотиваційного критерію: ставлення до майбутньої управлінської діяльності як офіцера пожежної безпеки (від максимально позитивного до негативного); наявність професійних пріоритетів, ціннісних професійних орієнтацій (наприклад, бажання самоствердження, отримання задоволення від виконаної команди, надання допомоги тим, хто її потребує); інтереси (стійкі,

ситуативні, відсутність інтересу), потреби, мотиви та мотивація управлінської діяльності (наприклад, професійно значимі потреби, посадове зростання, можливість підвищення кваліфікації, свого статусу, престижу в здійсненні управлінських функцій тощо); бажання щодо розв'язання непопулярних, але життєво необхідних для колективу управлінських проблем (наприклад, створити оптимальні соціально-психологічні умови для службової діяльності підлеглих, формувати їх професійну та психологічну готовність до виконання поставлених завдань за будь-яких умов обстановки надзвичайної ситуації тощо); наявність спонукальних особистісних якостей і потреб (бажання досягти успіху, самоактуалізація, самореалізація, самовираження в управлінській діяльності як її творчого суб'єкта) та ін.

Ці показники створюють певний «закономірний ланцюжок»: управлінські цінності визначають зміст і смислове наповнення управлінських потреб, сукупність яких, зі свого боку формує певний мотив, а сукупність мотивів – мотиваційну сферу управлінської діяльності майбутнього офіцера пожежної безпеки.

Когнітивний компонент вимірюється за допомогою гностичного критерію, зміст якого складають загальнотехнічні, професійні, фахові, екологічні, управлінські, технологічні та інші специфічні знання, які знаходять свій прояв в управлінській діяльності офіцерів пожежної безпеки. Для цього він повинен мати знання про: цілі, зміст, методи, форми, стилі та специфіку управлінської діяльності офіцерів пожежної безпеки на тих посадах, на які вони призначаються після закінчення ВНЗ МНС України; цілепокладання, прогнозування, діагностику та коригування своєї управлінської діяльності в різних управлінських ситуаціях – типових і екстремальних; вимоги до управлінських ролей і структури управлінської діяльності офіцерів пожежної безпеки при штатній роботі промислових об'єктів і в надзвичайних ситуаціях техногенного і природного походження; саморефлексії та самооцінювання управлінської підготовленості та відповідності процесу розв'язання управлінських завдань, як суб'єкта управлінської діяльності, оптимальним службовим зразкам; проведення діагностики управлінських рішень, визначення ефективності виконання поставлених завдань.

Наприклад, на зміст управлінських рішень у надзвичайних ситуаціях техногенного і природного походження впливає сформованість системи технічно та технологічно орієнтованих екологічних знань, які стосуються моніторингу екологічного стану навколишнього середовища, механізмів негативного впливу на навколишнє середовище промислових підприємств і різних надзвичайних ситуацій, інженерного захисту навколишнього середовища в надзвичайних ситуаціях техногенного і природного походження тощо.

Гностичний компонент діагностується шляхом з'ясування обсягу (достатній, задовільний і незадовільний), систематичності (наявна, наявна в окремих випадках, відсутня) і рівнів опанування (творчий, продуктивний, репродуктивний) управлінських знань, а також характеристики практичного мислення (загальний рівень професійного інтелекту; предметний, символічний та образний тип мислення; управлінсько-практична спрямованість мислення (під час ухвалення управлінських рішень); креативність мислення під час рішення квазіпрофесійних завдань різної складності) як суб'єкта управлінської діяльності.

Праксиологічний компонент (професійний, фаховий та управлінський досвід, управлінські навички, уміння та здатності, управлінське мислення, типові управлінські процедури) оцінюється за допомогою операційно-управлінського критерію, який передбачає сформованість у майбутнього офіцера пожежної безпеки сукупності таких управлінських дій: володіння способами, прийомами, уміннями щодо аналізу, синтезу, узагальнення і порівняння отриманої управлінської інформації; володіння управлінськими навичками, вміннями і здатностями; організація безпосереднього керування підрозділом у типових і надзвичайних умовах; забезпечення виконання рішень вищого за рангом командира (начальника); застосування оптимального стилю управління у ситуаціях, що різко змінюються, тощо.

Безумовно, ці дії мають конкретизуватися до кожної посади, наприклад, начальника караулу (зміни, поста), в посадових компетенціях якого є весь комплекс управлінських функцій – від аналітично-оцінювальних до контрольно-менеджерських.

Випускники за напрямом 6.170203 “Пожежна безпека” у процесі виконання посадових обов'язків постійно перебувають в емоційно-вольовому напруженні, оскільки, з одного боку, завжди мають бути готовими до ліквідації наслідків надзвичайних ситуацій, рятування людей, евакуації матеріальних цінностей тощо, а з іншого – надзвичайні ситуації несуть безпосередню загрозу також їхньому життю. У зв'язку з цим, у структурі управлінської компетентності ми виокремлюємо емоційно-вольовий компонент (емоційно-вольова стійкість, здатність працювати в екстремальних умовах, стресостійкість, здатність до самоуправління), який вимірюється за допомогою емоційно-вольового критерію.

Важливість цього критерію пов'язана з тим, що в екстремальних ситуаціях поведінка людини, у тому числі й офіцера пожежної безпеки, безпосередньо зумовлена психічними процесами. Зокрема, управлінське мислення тісно пов'язане з емоціями та переживаннями, які впливають на офіцера в надзвичайних ситуаціях. З огляду на це, від сформованості цього компонента залежать здатність до рішучих дій, сміливих рішень в екстремальних умовах при обмеженості (чи дефіциті) часу, коли від прийнятого рішення залежить життя цивільного населення, підлеглих і врешті-решт – власне життя.

Емоційно-вольовий критерій має такі показники: почуття відповідальності за прийняті рішення та результати своєї управлінської діяльності; здатність до виваженого ризику під час організації ліквідації наслідків надзвичайних ситуацій і рятування людей; наявність самоконтролю, урівноваженості, стійкості, послідовності в реалізації управлінських функцій; дотримання моральних принципів і загальнолюдських цінностей при ухваленні управлінських рішень; здатність управляти підлеглими за будь-яких умов надзвичайної обстановки; мобілізація підлеглих щодо реалізації ухвалених рішень; негайне реагування на обстановку, що різко змінюється, та ухвалення оптимальних рішень щодо її поліпшення.

Суб'єктний компонент управлінської компетентності вимірюється за допомогою рефлексивного критерію. Він дає можливість з'ясувати усвідомлення офіцером своєї управлінської компетентності на основі рефлексії та саморефлексії, розуміння себе як суб'єкта управлінської діяльності та визначення свого ставлення до неї. Для цього він використовує самоспостереження, самопізнання, самоаналіз і самооцінку, результатом яких є самодетермінація та саморегуляції своєї управлінської діяльності.

Основні показники цього критерію: професійна самооцінка (адекватна, занижена, підвищена); усвідомлення та сприйняття управлінської діяльності (професійна свідомість і самосвідомість); ставлення до управлінської діяльності (професійна саморефлексія); здатність до самоорганізації своєї управлінської діяльності (самодетермінація) та відповідальність за її результати; професійна суб'єктність як управління.

Специфіка управлінської діяльності офіцерів пожежної безпеки суттєво зумовлена їхніми професійно важливими якостями. Тому виокремлюємо відповідний критерій, основними показниками якого є нервово-психічна стійкість, здатність переносити великі психічні, моральні, психофізіологічні та фізичні навантаження, самозбереження і здатність до оптимального ризику. Водночас вони потребують конкретизації. Нами визначені такі їх професійно важливі якості як суб'єктів управління: стійкість і послідовність у впровадженні управлінських рішень; рішучість у розв'язанні управлінських проблем командира (начальника); організаторські здібності у виконанні управлінських заходів; проєктивні здібності; гностичні здібності; уміння орієнтуватися у нестандартних ситуаціях; уміння змоделювати управлінську ситуацію.

Висновок. На підставі аналізу психолого-педагогічної літератури та змісту майбутньої управлінської діяльності випускників ВНЗ МНС України за напрямом 6.170203 "Пожежна безпека" визначені критерії оцінювання сформованості основних компонентів їх управлінської компетентності.

Перспективи подальшого дослідження. Проведене дослідження не вичерпує всіх аспектів проблеми. Перспективу його продовження вбачаємо в обґрунтуванні моделі формування управлінської компетентності у майбутніх офіцерів пожежної безпеки в процесі професійної підготовки у ВНЗ МНС України та розробці відповідної міждисциплінарної методики її формування в процесі вивчення спеціальних дисциплін.

Література

1. Афанасенко В.С. Особистісні фактори ефективності управлінської діяльності військового керівника: Автореф. дис... канд. психол. наук: 19.00.01 / В.С. Афанасенко; Ун-т внутр. справ. – Х., 2000. – 19 с.
2. Барко В.І. Теоретико-психологічні засади управління персоналом органів внутрішніх справ: Автореф. дис... д-ра психол. наук: 19.00.06 / В.І. Барко; Нац. акад. внутр. справ України. – К., 2004. – 44 с.
3. Бойко О.В. Формування готовності до управлінської діяльності у майбутніх магістрів військово-соціального управління: Дис. ... канд. пед. наук. 13.00.04 / О. В. Бойко – К., 2005. – 244 с. + 232 с. дод. – Дві кн. одиниці.
4. Будник С.М. Формування професійної готовності офіцерів-прикордонників до творчого вирішення завдань управлінської діяльності: Автореф. дис... канд. психол. наук: 19.00.07 / С.М. Будник; Нац. акад. Держ. прикордон. служби України ім. Б.Хмельницького. – Хмельниц., 2006. – 20 с.
5. Галімов А.В. Теоретико-методичні засади підготовки майбутніх офіцерів-прикордонників до виховної роботи з особовим складом: [монографія] / А.В. Галімов. – Хмельницький: Вид-во Національної академії Державної прикордонної служби України імені Б. Хмельницького, 2004. – 376 с.
6. Городов П. Н. Оптимизация процесса воспитания в высшей военной школе / П. Н. Городов. – М.: ВПА, 1990. – 127 с.
7. Мацевко Т.М. Психологічні особливості розвитку управлінської компетентності майбутніх магістрів

- військового профілю : дис. ... канд. психол. наук. 19.00.09. / Національна академія оборони України / Т.М. Мацевко. – К., 2007. – 220 с.
8. Наказ Міністерства України з питань надзвичайних ситуацій та у справах захисту населення від наслідків Чорнобильської катастрофи з 01.12.2009 № 808 «Про затвердження Довідника кваліфікаційних характеристик професій працівників МНС України» // <http://zakon.nau.ua/doc/?uid=1041.38208.1&nobreak=1>
9. Руденко М.В. Педагогічна оцінка готовності офіцерів органів виховної роботи до управлінської діяльності в процесі навчання у вищих військових навчальних закладах післядипломної освіти: Автореф. дис... канд. пед. наук: 13.00.04 / М.В. Руденко; Центр ін-т післядиплом. пед. освіти АПН України. -К., 2003. – 20 с.:
10. Тихончук А.О. Психологічні умови ефективної управлінської діяльності керівників військових колективів: Автореф. дис... канд. психол. наук: 20.02.02 / А.О. Тихончук; Нац. акад. прикордон. військ України ім. Б.Хмельницького. – Хмельницький, 2000. – 20 с.
11. Торчевський Р. В. Методика розвитку управлінської культури майбутніх магістрів військового управління в системі післядипломної освіти / Р.В. Торчевський // Вісник Національного університету оборони України : зб. наук. праць. – 2011. – Вип. 6 (25). – С. 108-113.
12. Уліч В.Л. Педагогічні умови формування готовності майбутніх офіцерів до управлінської діяльності: Автореф. дис... канд. пед. наук: 13.00.04 / В.Л. Уліч; Нац. акад. Держ. прикордон. служби України ім. Б.Хмельницького. – Хмельниц., 2007. – 20 с.
13. Шемчук В. А. Розвиток управлінського мислення у майбутніх магістрів військового управління в оперативно-тактичній ланці управління: критерії та показники / В.А. Шемчук // Нові технології навчання : наук.-метод. зб. / Інститут інноваційних технологій і змісту освіти МОН України, Академія міжнародного співробітництва з креативної педагогіки – Київ – Вінниця, 2010. – Вип. 66, Частина 2. – С. 248–250.