

*Зельницький А. М., кандидат педагогічних наук,
професор, провідний науковий співробітник
ЦВСД НУОУ (м. Київ)*

ВІДГУК З ВІЙСЬК НА ВИПУСКНИКА ВВНЗ, ВВП ВНЗ У СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ ЯКІСТЮ ПІДГОТОВКИ ВІЙСЬКОВИХ ФАХІВЦІВ

У статті розглянуто деякі аспекти застосування компетентнісного підходу при розробленні макета відгуку з військ на випускника ВВНЗ, ВВП ВНЗ та особливості його використання в системі управління якістю підготовки військових фахівців.

В статье рассмотрены некоторые аспекты применения компетентностного подхода при разработке макета отзыва из войск на выпускника ВВУЗа, ВУП ВУЗа и особенности его использования в системе управления качеством подготовки военных специалистов.

This article deals with certain aspects of competence approach in order of development of the review layout to the graduate and features of it's using in a system of quality managing of military specialists training.

Процеси управління в складних динамічних системах вивчає кібернетика – наука, що виникла в 40-х роках минулого століття. Її родоначальником вважається відомий американський учений Норберт Вінер. Значний внесок у становлення і розвиток цієї науки зробили й українські вчені, у тому числі учений зі світовим іменем – академік В.М. Глушков. Він дав своє визначення кібернетиці як науці про загальні закони одержання, зберігання передавання та перетворення інформації у складних динамічних системах, до яких безумовно можна віднести як систему військової освіти (СВО), так і підсистему підготовки військових фахівців у ВВНЗ, ВВП ВНЗ. Основними відмітними ознаками складних динамічних систем є такі [1]:

1. Наявність значної кількості пов'язаних між собою і взаємодіючих елементів.

2. Складність функції, що виконує система і що спрямована на досягнення заданої мети функціонування.

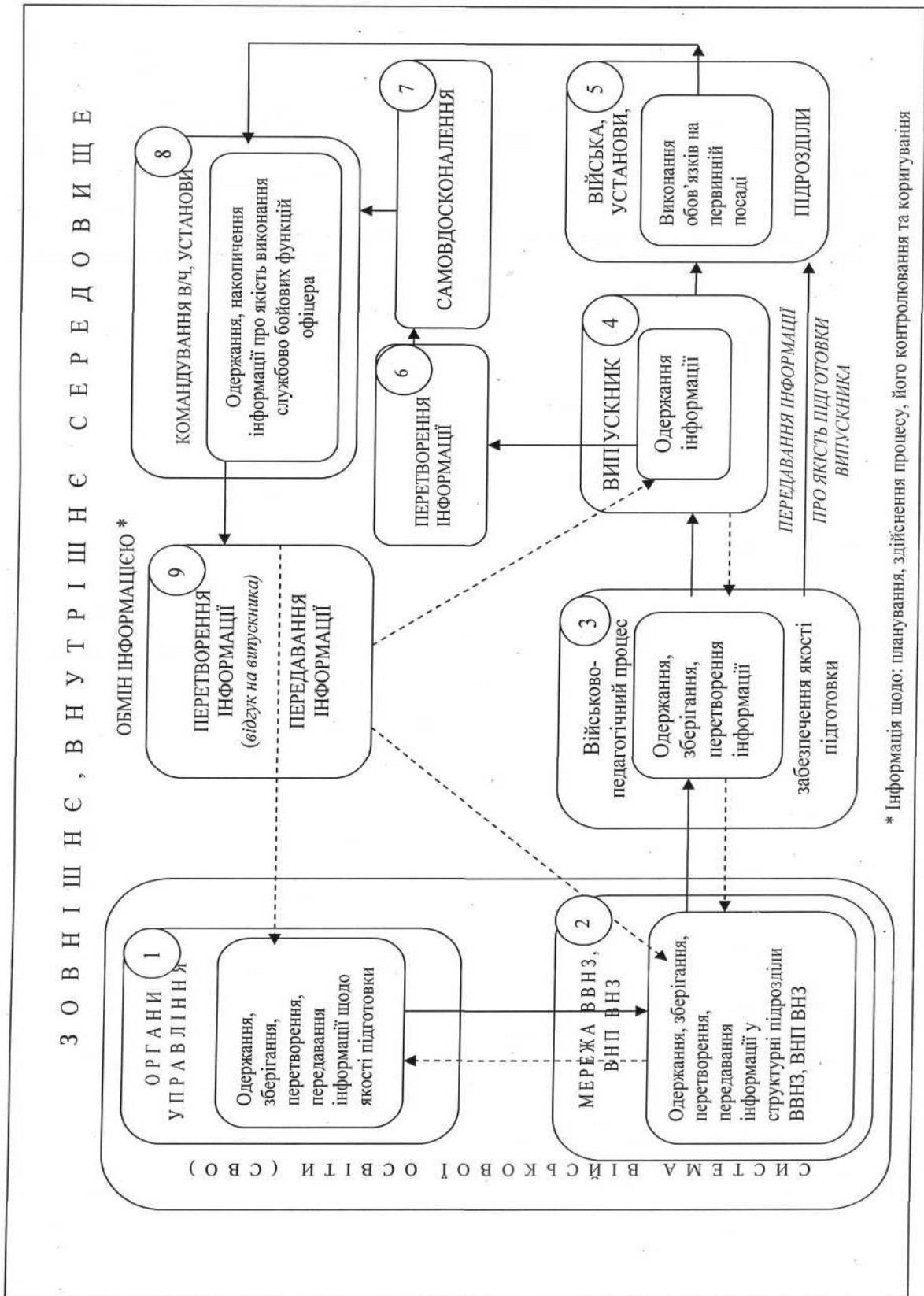
3. Можливість розчленування системи на підсистеми, цілі функціонування яких підпорядковані загальній меті функціонування всієї системи.

4. Наявність управління (що має, зазвичай, ієрархічну структуру), розгалуженої інформаційної мережі та інтенсивних потоків інформації.

5. Наявність взаємодії із зовнішнім середовищем та функціонування в умовах впливу випадкових чинників.

Головною метою функціонування системи військової освіти є забезпечення якості підготовки військових фахівців, здатних ефективно виконувати службові обов'язки за посадовим призначенням. СВО має значну кількість пов'язаних між собою елементів, підсистем [2]. Їх функціонування підпорядковане вищезазначеній меті і має бути достатньо скоординованим. Розгалужені інформаційні мережі та інтенсивні потоки інформації в системі військової освіти знаходяться під впливом різноманітних чинників внутрішнього та зовнішнього середовища, у тому числі випадкових. Відтак, СВО просто-таки “приречена” на необхідність удосконалення процесів управління.

Виходячи з наведеного визначення, даного академіком В.М. Глушковым і враховуючи такі основні функціональні складові управлінського циклу як планування процесу, його здійснення (організація, мотивація, координація), контролювання та коригування, систему управління якістю підготовки військових фахівців у ВВНЗ, ВВП ВНЗ можна представити таким чином (Рис.1).



* Інформація щодо: планування, здійснення процесу, його контролювання та коригування

→ — прями зв'язки — зворотні зв'язки ← - - - - -

Рис. 1. Система управління якістю підготовки військових фахівців у ВВНЗ, ВВП ВВНЗ

На схемі виділено й пронумеровано основні елементи системи, що виконують функції обміну інформацією стосовно якості підготовки військових фахівців. Вхідним процесуальним елементом управління в СВО

є одержання інформації. У першу чергу – це нормативно-правові акти, що врегульовують суспільні відносини в галузі навчання, професійної підготовки громадян України. Стосовно вищої освіти головним з поміж

інших є Закон України “Про вищу освіту” [3]. У ньому визначено відповідні стандарти – як основу забезпечення якості в освітній сфері.

Систему стандартів вищої освіти складають державний, галузеві стандарти вищої освіти та стандарти вищої освіти вищих навчальних закладів.

Зазначені стандарти є основою оцінки якості вищої освіти та професійної підготовки, а також якості освітньої діяльності вищих навчальних закладів незалежно від їх типів, рівнів акредитації та форм навчання.

Державний стандарт вищої освіти містить такі складові:

- перелік кваліфікацій за відповідними освітньо-кваліфікаційними рівнями;
- перелік напрямів та спеціальностей, за якими здійснюється підготовка фахівців у вищих навчальних закладах за відповідними освітньо-кваліфікаційними рівнями;
- вимоги до освітніх рівнів вищої освіти;
- вимоги до освітньо-кваліфікаційних рівнів вищої освіти.

Галузеві стандарти вищої освіти містять такі складові:

- освітньо-кваліфікаційні характеристики випускників вищих навчальних закладів (ОКХ);
- освітньо-професійні програми підготовки (ОПП);
- засоби діагностики якості вищої освіти (ЗДЯ).

Стандарти вищої освіти вищих навчальних закладів містять такі складові:

- перелік спеціалізацій за спеціальностями;
- варіативні частини освітньо-кваліфікаційних характеристик випускників вищих навчальних закладів;
- варіативні частини освітньо-професійних програм підготовки;
- варіативні частини засобів діагностики якості вищої освіти;
- навчальні плани;
- програми навчальних дисциплін.

Порядок розроблення стандартів вищої освіти та внесення змін до них, а також здійснення контролю за їх дотриманням визначається Кабінетом Міністрів України.

Органи управління СВО (рис. 1), спираючись на Закон України “Про вищу освіту”, інші закони адаптують їх до завдань і специфіки функціонування мережі ВВНЗ, ВНП ВНЗ: перетворюють і передають одержану інформацію іншим елементам системи освіти.

Одним з показників перетворення одержаної інформації може слугувати спільний наказ Міністерства оборони України

та Міністерства освіти і науки України № 221/217 від 13 квітня 2005 року “Про затвердження інструкції про організацію освітньої діяльності у вищих військових навчальних закладах Збройних Сил України та військових навчальних підрозділах вищих навчальних закладів України” [4]. Цей наказ, як управлінське рішення, забезпечує приведення у відповідність до Закону України “Про вищу освіту” нормативної бази щодо функціонування ВВНЗ ЗС України, ВНП ВНЗ та вдосконалення процесу організації освітньої діяльності в системі військової освіти.

Як бачимо, стандарти вищої освіти містять у собі основні вимоги до підготовки військових фахівців: до планування, здійснення навчально-виховного процесу та його контролювання. Так, ОПП, як базовий елемент планування, ступенево трансформується у розклад занять та індивідуальні плани. ЗДЯ – є підґрунтям для здійснення різних видів контролю тощо.

Слід зазначити, що виконання вимог стандартів є обов’язковим для ВВНЗ, ВНП ВНЗ. Разом з тим, поняття “освіта” – нерівнозначне навчання. Заслужують на увагу показники, що системою стандартів не охоплюються. Це, наприклад, сформованість стійкої мотивації на навчання, здатність до самоосвіти, усвідомлення необхідності освіти упродовж всього життя і т. ін. Тобто йдеться про співвідношення категорій “необхідність - достатність”, що розкриває перед ВВНЗ, ВНП ВНЗ широке поле поза межею стандартів щодо творчої діяльності у забезпеченні якості підготовки військових фахівців нової генерації на основі сучасних поглядів на освіту.

Отже, якість підготовки військових фахівців, є саме тим об’єктом, на який, у даному контексті, спрямована система управління. За останні 10 років система управління якістю зазнала значної уніфікації та стандартизації.

Так, міжнародною організацією зі стандартизації (ISO) розроблено серію стандартів ISO-9000, де описані основні положення систем управління якістю і визначено термінологію для систем управління якістю.

У січні 2001 року набрав чинності відповідний державний стандарт України ДСТУ ISO 9000-2001 [5]. Відповідно до цього стандарту встановлено вісім принципів управління якістю, що відповідають ідеології загального управління якістю – TQM (Total Quality Management), під знаком якої проходить початок нового тисячоліття (Рис. 2).



Рис. 2. Вісім принципів загального управління якістю

Адаптуємо принципи загального управління якістю до особливостей функціонування системи військової освіти. Бо будь-яка “локальна” якість є невід’ємною складовою системи якості і розгляд її поза таким контекстом є підходом несистемним і безперспективним.

1) *Орієнтація на замовника.*

ВВНЗ, ВНП ВНЗ мають розуміти поточні та майбутні потреби замовників, виконувати їхні вимоги і прагнути до перевищення їхніх очікувань.

2) *Лідерство.*

Керівний склад встановлює єдність мети та напрямів діяльності ВВНЗ, ВНП ВНЗ. Забезпечує створення та підтримання сприятливого внутрішнього середовища для успішного виконання завдань, що стоять перед військовими навчальними закладами.

3) *Залучення персоналу.* Працівники всіх рівнів становлять основу СВО. Їхнє залучення на конкурсній основі до складу ВВНЗ, ВНП ВНЗ дає змогу використовувати повною мірою їхні здібності на користь підготовки висококваліфікованих військових фахівців.

4) *Процесний підхід.*

Бажаного результату досягають ефективніше, якщо діяльністю ВВНЗ, ВНП ВНЗ та пов’язаними з нею ресурсами управляють як процесом безпосереднього покращення якості підготовки військових фахівців.

5) *Системний підхід до управління.*

Ідентифікування, розуміння та управління взаємопов’язаними процесами як системою сприяє ВВНЗ, ВНП ВНЗ у результативнішому та ефективнішому досягненні визначених цілей щодо якісної підготовки військових фахівців.

6) *Постійне поліпшення*

Постійне поліпшення якості підготовки курсантів (слухачів) діяльності ВВНЗ, ВНП ВНЗ в цілому слід вважати незмінною метою системи військової освіти.

7) *Прийняття рішень на підставі фактів.*

Ефективні рішення в системі військової освіти слід приймати на підставі аналізування даних та іншої одержаної інформації.

8) *Взаємовигідні стосунки з постачальниками.*

СВО та її постачальники ресурсів (людських, матеріальних, інформаційних тощо) є взаємозалежними, їхні взаємовигідні стосунки підвищують спроможність обох сторін.

Відповідно до проблеми, що визначена у назві даної статті, з наведених принципів загального управління якістю (Рис. 2) розглянемо сьомий принцип – прийняття рішень на підставі фактів. Одним з таких фактів є результати зворотного зв’язку – як чинник, що витікає з функціонування будь-

якої системи і впливає на характер її подальшого функціонування.

У науковому середовищі є кілька підходів до визначення категоріального апарату поняття “зворотний зв’язок”.

Так, С. Хаджирадева та С. Яроміч вважають, що зворотний зв’язок – це інформація, яка надається особі стосовно його або її поведінки (або відсутність поведінки) [6].

Л. Ітельсон розглядає зворотний зв’язок як необхідну умову будь-якої доцільної діяльності, незалежно від того, ким або чим вона здійснюється [7].

Зважаючи на те, що успішність управлінської діяльності певною мірою залежить від дотримання системного принципу зворотного зв’язку інформаційних потоків, його сутність полягає у зв’язку між отриманим ефектом та управлінським впливом. Саме тому В. Новак тлумачить зворотний зв’язок як інформаційне забезпечення управлінського процесу, що в соціальному варіанті є необхідною умовою ефективності управлінських рішень [8].

Укладач Великого тлумачного словника сучасної української мови В. Бусел надає декілька визначень цьому терміну, вважаючи, що “зворотний зв’язок” – це:

– вплив результатів функціонування якої-небудь системи (об’єкта) на характер подальшого її функціонування;

– врахування нових чинників, дослідних даних на етапі вдосконалення знання, теорії;

– реакція у відповідь на чий-небудь вплив, звернення, вступ у контакт;

– який викликає, обумовлює обернену взаємозалежність двох чи кількох елементів, явищ, подій і т. ін.” [9].

О. Кругій робить наголос на тому, що зворотний зв’язок є одним з критеріїв соціального діалогу [10].

Незважаючи на різні точки зору науковців до визначення цього поняття, більшість дослідників погоджуються з тезою про те, що зворотний зв’язок є регулюючим і захисним засобом належного функціонування системи управління. Рух по його каналах інформації про кінцеві та проміжні результати впливу, їх порівняння із запланованими (чи бажаними) станами системи дозволяє знайти розбіжності та відрегулювати процес управління відповідно до поставленої мети. Таким чином, зворотний зв’язок перебуває в єдності з цілепокладанням, є обов’язковою складовою процесу реалізації функцій управління і має застосовуватися на всіх етапах і стадіях управлінської діяльності.

Будь-яке управлінське рішення є мало ефективним, якщо його втілення у життя не супроводжується організацією зворотного зв’язку, використання якого дає можливість відстежити якість виконання, обґрунтованість та доцільність прийняття рішення, забезпечує своєчасне виявлення відхилень від запланованого та усунення несприятливих наслідків функціонування [11].

Слід зазначити, що вищенаведені визначення поняття зворотного зв’язку сформовані виходячи із загальнотеоретичних поглядів на це явище.

Щодо зворотних зв’язків у системі освіти і військової – у тому числі (Рис. 1), то їх можна умовно розділити на два види. Перший – зворотний зв’язок, що діє в межах ВВНЗ, ВНП ВНЗ, починаючи з первинної (оперативної) ланки взаємодії – курсант (слухач) – викладач. Основна функція цього виду зворотного зв’язку – розкрити як саме здійснюється навчальна діяльність, щоб запроектувати і розробити відповідну педагогічну технологію, застосування якої б гарантовано забезпечувало досягнення необхідного рівня якості підготовки військових фахівців.

Другий вид зворотного зв’язку характеризує якість підготовленості військового фахівця у ВВНЗ, ВНП ВНЗ при виконанні ним службових обов’язків на первинній посаді у військах. Це специфічний канал інформації – від замовника (його представників) до всіх інших елементів системи військової освіти. Він мав би забезпечити ВВНЗ такими фактами, що дозволили б відрегулювати процес управління якістю підготовки військових фахівців відповідно до поставленої мети (соціально-державного замовлення). Тим більш, що основи подібного зворотного зв’язку унормовано в системі військової освіти відповідними методичними рекомендаціями [12] у вигляді макета відгуку з військ на випускника ВВНЗ, ВНП ВНЗ. Слід зазначити, що концептуальні засади, на яких було розроблено ці рекомендації, упродовж п’яти років з часу їх опублікування дещо застаріли. До того ж не всі ВВНЗ дотримуються згаданих рекомендацій. Ось, наприклад, фрагмент відгуку на випускника, що одержано ВВНЗ від командування однієї з військових частин:

“...III. – Командирські якості

1. Дисциплінованість:

– кількість заохочень – не має

– дисциплінарні стягнення – має 3 стягнення

– за особисту недисциплінованість –

- за недоліки у службовій діяльності – *одне*
- за недоліки в діяльності підлеглих – *два*
- 2. Військове виховання – *вихований*
- 3. Ініціативність у службовій діяльності – *потребує вдосконалення*
- 4. Старання – *старанний*
- 5. Вимогливість до підлеглих – *вимогливий*
- 6. Вміння керувати колективом і організаторські здібності – *задовільно...*”

На основі отримання даних такого зворотного зв'язку у відгуку з військової частини та йому подібних важко здійснювати процес управління якістю підготовки військових фахівців у ВВНЗ, ВНП ВНЗ. Тут багато узагальнень, прогалин та невизначеності. І взагалі, як ці дані про командирські якості випускника можуть бути використані кафедрою чи структурним підрозділом ВВНЗ для коригування навчального процесу, внесення змін у навчальні траєкторії, у систему управління якістю?

Про рівень незадоволеності формою і змістом відгуків з військ на випускників ВВНЗ, ВНП ВНЗ свідчать і результати проведеного автором статті у жовтні-листопаді 2010 р. соціологічного опитування серед 45-ти представників керівного складу СВО і 276-ти науково-педагогічних працівників (НПП) п'яти провідних вищих військових навчальних закладів системи військової освіти (Рис. 3).

Серед деяких фахівців в галузі військової освіти існує думка, що відгук – це формальність. Для командирів, які повинні його готувати – це зайве навантаження. Тому лише близько 50%-60% відгуків готуються безпосередньо командирами та їх заступниками з виховної роботи. Решту – випускники пишуть самі на себе. Особливо той середній прошарок випускників, які не дуже виділилися ні з позитивного, ні з негативного боку.

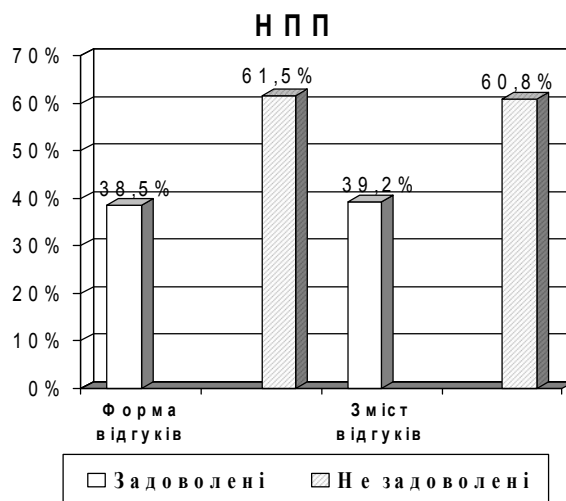


Рис. 3. Рівень задоволеності формою і змістом відгуків з військ на офіцерів-випускників щодо можливості використання відгуків для удосконалення навчально-виховного процесу

Якщо це навіть і відповідає дійсності, то 40%-50% більш-менш об'єктивних відгуків було б непоганою базою для формування загального уявлення про якість підготовленості випускників, про досягнення та типові вади в їх підготовці. Але, як виявилось, ті експерти, що оцінюють успішність підготовки військових фахівців (керівний склад СВО, члени державної екзаменаційної комісії, науково-педагогічні працівники, командири і самі випускники – в режимі самооцінки) мають різні уявлення про якісні показники рівня сформованості знань, умінь, навичок, морально-етичних норм, психологічної готовності до професійної діяльності та способи їх оцінювання. Про це можуть свідчити узагальнені результати оцінювання (Рис. 4). Тут представлені дані щодо оцінювання

якості 760 випускників 2009 року. Одразу привертають увагу значні кількісні розбіжності. Так, наприклад, відповідно до виписок з дипломів і результатів роботи ДЕК майже 40% випускників мають відмінні показники і жоден з них не оцінений на “2”. У той же час, відмінні показники за відгуками з військ становлять близько 12%, а за оцінкою керівного складу СВО і науково-педагогічних працівників – лише близько 6%-7%. Проте більш як 8% випускників оцінено негативно.

Отже, ключова проблема полягає у розумінні сутності категорії “якість”, що стосується підготовки військових фахівців. У Законі України “Про вищу освіту” якість вищої освіти визначається як “...сукупність якостей особи з вищою освітою, що відображає її професійну компетентність,

Питання педагогіки

ціннісну орієнтацію, соціальну спрямованість і обумовлює здатність задовольняти як особистісні духовні і матеріальні потреби, так і потреби суспільства” [3].

Ці якості, з огляду на концепцію компетентнісного підходу, що останнім

часом знаходить своє втілення у педагогічну практику, можна представити відповідною системою компетентностей, які мають бути сформовані у випускника ВВНЗ, ВНП ВНЗ на основі розроблення та впровадження відповідної компетентнісної моделі [2, 13]

№	Назва структури (категорії представників), що оцінюють	Результати оцінювання якості підготовки військових фахівців у 4-х бальній шкалі, %			
		“5”	“4”	“3”	“2”
1.	ВВНЗ (виписки з дипломів)	38,5	53,6	7,9	-
2.	Державна екзаменаційна комісія	42,0	46,2	11,8	-
3.	Війська (відгуки з військ)	11,7	52,6	33,3	2,4
4.	Керівний склад СВО (соціологічні дослідження – 45 осіб)	6,8	39,4	45,2	8,6
5.	Науково-педагогічні працівники (соціологічні дослідження – 276 осіб)	5,6	38,9	47,2	8,3

Рис. 4. Узагальнені результати оцінювання якості підготовки військових фахівців у ВВНЗ, ВНП ВНЗ

Відтак, ключовим поняттям при визначенні сутності педагогічної категорії “якість” щодо рівня підготовленості військових фахівців – можна вважати *компетентність*. Тлумаченню цього поняття присвячено чимало досліджень. Наведемо фрагменти деяких з них.

1. У комплексі нормативних документів для розроблення складових системи галузевих стандартів вищої освіти – *компетентність* розглядається як “... інтегрована характеристика якостей особистості, результат підготовки випускника вузу для виконання діяльності в певних професійних та соціально-особистісних предметних областях (компетенція), який визначається необхідним обсягом і рівнем знань та досвіду у певному виді діяльності” [14].

2. У монографії В. І. Свистун *компетентність* визначається як “... підготовленість (теоретична, практична, психологічна тощо) до оптимального здійснення певної діяльності” [15].

3. В європейському проекті TUNING “... поняття *компетентність* включає знання й розуміння (здатність знати й розуміти), знання як діяти (практичне й оперативне застосування знань до конкретних ситуацій), знання як бути (цінності як невід’ємна частина способу сприйняття і життя з іншими в соціальному контексті)” [16].

4. На думку І. А. Зимньої, “*компетентність* – ситуативна категорія, що характеризує готовність індивіда виконувати дії в конкретних професійних ситуаціях” [17].

5. На думку Г. Селевко, “*компетентність* – це інтегральна якість

особистості, яка проявляється в її загальній здатності та готовності до діяльності, що ґрунтується на знаннях і досвіді, які набуті в процесі навчання і соціалізації та орієнтовані на самостійну й успішну участь у діяльності” [18].

Аналізуючи наведені поняття *компетентності*, слід звернути увагу на такі вживані ключові слова: діяльність, знання, досвід, готовність, здатність, інтегрована характеристика. Адаптуємо представлені дефініції до специфіки підготовки військових фахівців і надамо варіант авторського визначення поняття “*компетентність*”. При цьому скористаємося усталеними способами визначення понять, що використовуються при здійсненні подібних процедур у логіці [19]. У даному випадку – визначимо поняття *компетентність* через ступінь готовності і здатності випускника застосовувати сформовані якості в практичній діяльності в певних умовах, ситуаціях, що є найбільш характерними у військовій службі. Така увага, що приділена аналізу даного визначення, є цілком обґрунтованою. Бо це тягне за собою і розуміння складових якості підготовки, і наповнення певним змістом зворотних зв’язків в системі управління процесами, і визначення підходів до оцінювання компетентності.

Отже, *компетентність військового фахівця* – це інтегральний показник якості його підготовки, що характеризується ступенем здатності і готовності до застосування сформованих знань, умінь, навичок та особистісних якостей при виконанні визначених службово-бойових функцій у звичайних та екстремальних умовах. Цей ступінь може бути вищим чи

Питання педагогіки

нижчим. А значить і фахівець може бути більш компетентним чи менш компетентним. Головне – точно віддіагностувати рівень сформованості компетентності на основі критеріальної оцінки. Тут слід зробити наголос на тому, що не самі знання і т.ін. визначають компетентність, а здатність і готовність офіцера застосовувати їх, у томі числі в екстремальних умовах. А відтак, і в ході навчання, і в ході контролю навченості пріоритет має бути віддано формуванню й оцінюванню саме компетентностей. І відгук з військ на випускника ВВНЗ, ВВП ВНЗ, як елемент зворотного зв'язку в системі управління якістю підготовки військових фахівців, теж має бути складений на основі компетентнісного підходу. Тобто, йдеться про вироблення підходів до “єдиної системи координат” щодо формування й визначення рівня якості підготовки військових фахівців.

Компетентнісний підхід у системі військової освіти може бути визначений як спрямованість освітнього процесу на формування і розвиток ключових і професійних компетентностей. Відповідно до рекомендацій Міністерства освіти і науки України [15] до складу ключових компетенцій віднесено такі: соціально-особистісні, загальнонаукові та інструментальні. До складу професійних – загально-професійні і спеціалізовано-професійні. Підходи до подальшої їх декомпозиції викладено у науковій статті, присвяченій компетентнісній моделі випускника ВВНЗ [2]. У ній прийнято до розгляду такі основні складові інтегральної

компетентності: морально-етична; індивідуально-психологічна; організаційно-управлінська; правова; самовдосконалення; індивідуально-виховна; соціально-виховна; загальновійськова, тактична; тактико-спеціальна; військово-технічна; несення чергової служби; інформаційно-комунікативна; методична; загальнонаукова. Перелічені компетентності містять у собі відповідні професійно-важливі якості, що мають бути сформовані (розвинені) під час навчання курсанта (слухача) у ВВНЗ, ВВП ВНЗ.

Перш ніж розробити показники якості, за якими складається відгук, необхідно визначити таке:

- наскільки ці показники є суттєвими;
- наскільки вони піддаються вимірюванню;
- яким чином і наскільки щільно вони пов'язані між собою;
- до якої міри вони репрезентативні;
- наскільки можна покладатися на джерела отримання цих даних.

Лише на засадах вищевикладеного можна безпосередньо переходити до розроблення макета відгуку з військ на випускника ВВНЗ, ВВП ВНЗ.

В основу макета відгуку (таблиця 1) покладено перелік компетентностей, найбільш суттєвих і пов'язаних між собою професійно-важливих якостей та порядок оцінювання ступеня їх сформованості за оцінною 4-х бальною шкалою.

Таблиця 1

ВІДГУК НА ВИПУСКНИКА

1. Загальні відомості

Військове звання _____
Прізвище, ім'я, по батькові _____
Закінчив _____ у _____ році
(найменування ВВНЗ або ВВП ВНЗ)
Факультет _____
За спеціальністю _____
Проходить службу _____
(оперативне командування, військова частина)
На посаді _____
Відповідність спеціальності
випускника займаній посаді _____
(відповідає, не відповідає)
Кількість заохочень (за особисті дії та успіхи,
за успіхи підлеглих) _____
(за що і ким заохочений)
Кількість стягнень _____
(за що і ким накладені)

2. Характеристика підготовленості випускника

Зміст компетентностей (професійно важливих якостей) та порядок оцінювання ступеня їх сформованості

Компетентність військового фахівця – це інтегральний показник якості його підготовки, що характеризується ступенем здатності і готовності до застосування сформованих знань,

умінь, навичок та особистісних якостей при виконанні визначених службово-бойових функцій у звичайних та екстремальних умовах. Оцінювання здійснюється у 4-х бальній шкалі,

Питання педагогіки

шляхом внесення позначки “V” у відповідний стовпчик таблиці: “5”, “4”, “3”, “2”, “–”, де “5” найвищий бал. Позначка “V” ставиться у графу “–” у випадку, коли командир утруднюється оцінити рівень сформованості компетентності випускника (якість не проявилася внаслідок певних обставин).

Перш ніж оцінювати ступінь сформованості кожної з компетентностей, проставляючи позначку “V” у той чи інший стовпчик таблиці (“5”, “4”, “3”, “2”, “–”), слід

виділити із загального переліку ті професійно важливі якості (ПВЯ), що менш сформовані по відношенню до інших (усі ПВЯ пронумеровано і надано у дужках курсивом після назви кожної з компетентностей). Виділення менш сформованих ПВЯ здійснюється шляхом підкреслення номерів, під якими вони надаються. Це одна з важливих процедур, що сприятиме об’єктивізації оцінки у військовій частині, установі.

Таблиця 2

№	Назва компетентностей (перелік основних професійно-важливих якостей)	Результати оцінювання				
1.	Морально-етична (сформованість навичок щодо: 1. дотримання етичних норм у відносинах з підлеглими, колегами, командирами, тактовність; 2. гуманність; 3. чесність; 4. мужність; 5. принциповість; 6. дисциплінованість; 7. дотримання військових традицій; 8. здоровий спосіб життя; 9. природозбереження)					
2.	Індивідуально-психологічна (сформованість якостей: 1. мотивації на військову службу; 2. лідерських якостей; 3. авторитету в колективі; 4. ціле-спрямованості; 5. активності; 6. відповідальності; 7. творчості; 8. взаємодопомоги; 9 стресостійкості; 10. наполегливості у досягненні мети)					
3.	Організаційно-управлінська (здатність застосовувати знання: 1. керівних документів, що регламентують військову службу; 2. основ військового управління; уміння: 3. приймати рішення; 4. видавати накази, розпорядження; 5. планувати; 6. організувати; 7. контролювати; 8. аналізувати; 9. підбивати підсумок; 10. коригувати діяльність; 11. взаємодіяти; 12. організувати безпечну діяльність підлеглих; 13. мотивувати підлеглих; 13. прийняти, здати посаду)					
4.	Правова (здатність використовувати в практичній діяльності знання: 1. Конституції України; 2. основ військового законодавства; 3. законів щодо військової служби; 4. Статутів ЗСУ; 5. норм і правил поведінки; 6. прав і свобод громадян; 7. міжнародного гуманітарного права)					
5.	Самовдосконалення (сформованість таких навичок: 1. саморозвиток; 2. самоосвіта; 3. креативність; 4. системне мислення; удосконалення: 5. бойової майстерності; 6. методичних навичок; 7. знання власних недоліків; 8. вивчення та використання передового досвіду.)					
6.	Індивідуально-виховна (уміння: 1 вивчати індивідуально-психологічні якості особистості; 2. прищеплювати військовослужбовцям почуття патріотизму, готовності до захисту батьківщини; формувати в особистості військовослужбовця якості: 3. дисциплінованості; 4. почуття власної гідності; 5. пильності, збереження державної та військової таємниці; 6. бережливого ставлення до техніки, озброєння, майна; дотримання: 7. правил особистої гігієни, носіння форми одягу; 8. внутрішнього порядку, розпорядку дня; 9. здорового способу життя; 10. дбайливого ставлення до природи)					
7.	Соціально-виховна (уміння: 1. згуртувати колектив; 2. формувати в особового складу почуття відповідальності за підтримання себе, техніки та озброєння підрозділу у стані постійної бойової готовності; 3. здійснювати конкретні заходи щодо зміцнення військової дисципліни та правопорядку; 4. прищеплювати особовому складу навички безконфліктного, нерепресивного спілкування; 5. психологічно готувати особовий склад до дій в екстремальних умовах, до протистояння інформаційно-пропагандистським впливам противника; 6. прищеплювати особовому складу почуття дружби, товарищескості, взаємовиручки; 7. формувати в особового складу навичок спільної діяльності несення служби, виконання бойових завдань.)					
8.	Загальновійськова, тактична (навички застосовувати знань з: 1. загальновійськової тактики; 2. бойових статутів за видами ЗСУ та настанов родів військ; 3. статутів ЗСУ; володіння: 4. особистою зброєю; 5. індивідуальними засобами РХБЗ, засобами зв'язку; уміння: 6. орієнтуватися на місцевості; 7. вести робочу карту; 8. штабна культура; 9. рівень фізичної підготовленості; 10. сформованість навичок підтримання охайного зовнішнього вигляду, стройова підтягнутість).					

Питання педагогіки

9.	Тактико-спеціальна (уміння: 1. управляти підрозділом за штатним призначенням у звичайних умовах та наближених до бойових; 2. готувати особовий склад, озброєння і техніку підрозділу до виходу на польові заняття, навчання, виконання бойових завдань; 3. використання знань щодо тактики ведення бойових дій підрозділами інших держав у професійній діяльності).				
10	Військово-технічна (уміння: 1. володіти технікою та озброєнням підрозділу; 2. зберігати і обслуговувати техніку та озброєння; 3. перевіряти їх наявність, технічний стан та бойову готовність; 4. проводити паркові дні).				
11	Несення чергової служби:				
	– вартової (1. особиста підготовленість; 2. підготовка особового складу; 3. організація служби; 4. контроль; 5. коригування; 6. підбиття підсумків);				
	– гарнізонної; (1. особиста підготовленість; 2. підготовка особового складу; 3. організація служби; 4. контроль; 5. коригування; 6. підбиття підсумків);				
	– внутрішньої; (1. особиста підготовленість; 2. підготовка особового складу; 3. організація служби; 4. контроль; 5. коригування; 6. підбиття підсумків);				
	– бойового чергування (1. особиста підготовленість; 2. підготовка особового складу; 3. організація служби; 4. контроль; 5. коригування; 6. підбиття підсумків);				
12	Інформаційно-комунікативна (уміння: 1. спілкуватися державною мовою; 2. висловлювати власну думку; 3. проводити службові наради, публічні заходи; 4. доповідати, звітувати; 5. аргументувати; 6. вислуховувати співрозмовника; 7. орієнтуватися в інформаційних потоках; 8. користуватися ПК; 9. використовувати знання іноземної мови)				
13	Методична (уміння формувати необхідні навички у підлеглих при проведенні занять з дисциплін: 1. загальновійськових; 2. військово-технічних; 3. тактико-спеціальних; 4. спеціальних; 5. гуманітарної підготовки).				
14	Загальнонаукова (здатність використовувати в практичній діяльності базові знання з: 1. гуманітарної та соціально-економічної; 2. математичної; 3. природничо-наукової підготовки)				

3. Загальний висновок про військово-професійну придатність

Оцінка службової діяльності за рік _____

Висновок за відгуком _____

гідний до висунення на вищу посаду; посаді відповідає; підлягає переведенню на нижчу посаду; доцільно використовувати за іншим напрямом діяльності; рекомендується до звільнення у запас.

Характерні недоліки у службовій діяльності офіцера, їх причини _____

4. Пропозиції щодо підвищення якості підготовки випускника у ВВНЗ, ВНП ВНЗ

(на що ВВНЗ, ВНП ВНЗ мають звернути більшу увагу при підготовці військових фахівців)

Безпосередній командир _____
(посада, військове звання, прізвище, ініціали)

З відгуком згоден:
Командир військової частини _____
(військове звання, прізвище, ініціали)
Заступник з гуманітарних питань _____

(військове звання, прізвище, ініціали)
З відгуком ознайомлений _____
(посада, військове звання, підпис випускника, прізвище, ініціали)

М.П. _____
“ _____ ” _____ 20__ р.

Подібний підхід до розроблення відгуку ґрунтується на таких принципах:

1. Необхідності і достатності інформації з військ щодо всебічної характеристики випускника задля удосконалення навчально-

виховного процесу ВВНЗ, ВНП ВНЗ, оптимізації системи управління якістю підготовки військових фахівців.

2. Створення інформаційних передумов для індивідуалізації підготовки

Питання педагогіки

випускника у військах, його самовдосконалення за результатами ознайомлення з матеріалами відгуку.

3. Технологічності форми, змісту відгуку та порядку його заповнення.

4. Можливості використання ЕОМ для одержання, передавання, узагальнення, перетворення та зберігання необхідної інформації щодо якості підготовки військових фахівців у ВВНЗ, ВНП ВНЗ.

5. Урахування рівня підготовленості експертів у військах, які залучаються до оцінювання якості підготовки випускника ВВНЗ, ВНП ВНЗ при складанні відгуку.

6. Можливості внесення коректив у систему командирської і гуманітарної підготовки у військових частинах на основі аналізу матеріалів відгуків в інтересах розвитку випускників.

7. Вироблення єдиних концептуальних засад до формування та оцінювання компетентностей, професійно важливих якостей військових фахівців у ВВНЗ, ВНП ВНЗ і військах на основі компетентнісного, системного підходу.

8. Забезпечення передумов для системності і своєчасності обміну інформацією, що міститься у відгуку, між зацікавленими сторонами.

Припустимо, що зміст відгуку з військ розроблено у відповідності до зазначених восьми принципів. Хоча це лише елемент у системі управління якістю підготовки військових фахівців. Як ним скористатися? Чи достатньо інформації, щоб управляти процесом на системній основі, а саме:

- Виявити проблеми щодо якості підготовки військових фахівців.

- Проаналізувати причини проблем, виявити симптоми отриманого рівня якості.

- Прийняти управлінське рішення щодо поліпшення якості підготовки фахівців.

- Скласти план реалізації рішення.

- Забезпечити виконання плану.

- Перевірити результати виконання рішення.

- Впровадити необхідні зміни в навчально-виховний процес.

У всякому разі, виконання перших двох з вищезазначених дій можуть слугувати певною основою щодо управління якістю підготовки військових фахівців. Про це свідчать узагальнені результати опрацювання 609 відгуків, складених та оцінених на основі запропонованого компетентнісного підходу із залученням: 45 осіб – представників керівного складу СВО; 321 особи – науково-педагогічних працівників; 288 курсантів випускного курсу – в режимі самооцінки (Рис. 5).

Маючи подібну статистику щодо сформованості компетентностей випускників і перелік професійно важливих якостей, що менш сформовані в межах кожної з них (на основі аналізування відгуків з військ - таблиця 1), керівному складу ВВНЗ, ВНП ВНЗ можна приступити до формування цілком аргументованого управлінського рішення з постановкою достатньо конкретних завдань кафедрам, факультетам, іншими підрозділам стосовно поліпшення якості підготовки військових фахівців.

№	Назва компетенцій	Висловлена думка щодо менш сформованих компетентностей у випускників, %		
		Керівний склад СВО	НПП 5-ти ВВНЗ, ВНП ВНЗ	Курсанти-випускники (самооцінка)
1.	Методична	73,4	30,2	30,6
2.	Організаційно-управлінська	62,3	57,1	34,1
3.	Правова	62,2	54,1	42,2
4.	Тактико-спеціальна	55,5	–	31,5
5.	Виховна	54,4	51,7	30,0
6.	Самовдосконалення	–	64,5	–

Рис. 5. Рейтинг менш сформованих компетентностей у курсантів ВВНЗ, ВНПВНЗ

Таким чином, реалізація зазначених підходів до розроблення нової редакції відгуків з військ на випускників ВВНЗ, ВНП ВНЗ і використання їх у діяльності військ та

у педагогічній практиці ВВНЗ, ВНП ВНЗ має стати надійним зворотним зв'язком у системі управління якістю підготовки військових фахівців.

Література

Питання педагогіки

1. Бусленко Н. П. Моделирование сложных систем / Бусленко Н. П. – М. : Наука, 1978. – 400 с.
2. Зельницький А. М. Компетентнісна модель випусника ВВНЗ – складова системи підготовки військових фахівців / Зельницький А. М., Удовенко П. І., Серветник Р. М. // Вісник Національної академії оборони України. – 2009. – № 3 (11). – С. 21-26.
3. Закон України “Про вищу освіту” від 17.01.2002 р., №2984-III.
4. Наказ Міністерства оборони України та Міністерства освіти і науки України “Про затвердження інструкції про організацію освітньої діяльності у вищих військових навчальних закладах збройних Сил України та військових навчальних підрозділах вищих навчальних закладів України” від 13.04.2005. № 221/217.
5. Системи управління якістю основні положення та словник : ДСТУ ISO – 9001 : 2001. – К. : Держстандарт України, 2001. – 17 с.
- 6 С. К. Хаджирадева Комунікації, ділове спілкування та управління конфліктами в колективі / С. К. Хаджирадева, С. А. Яроміч // Основи професійної підготовки державних службовців : навч. посіб. ; за ред. Є. І. Бородіна, В. Г. Логвинова, О. Ф. Мельникова, П. І. Шевчука. – Х. : вид-во ХарПІ НАДУ “Магістр”, 2004. – 100 с.
7. Ительсон Л. Б. Математические и кебернетические методы в педагогике / Ительсон Л. Б. – М. : Просвещение, 1964. – 248 с.
8. Новак В. О. Основи теорії управління : навч. посіб / Новак В. О. – К. : НАУ, 2001. – 236 с.
9. Великий тлумачний словник сучасної української мови / [уклад. і голов. ред. В. Т. Бусел]. – К. ; Ірпінь : ВТФ “Перун”, 2007. – 1736 с.
10. Крутій О. М. Діалогова взаємодія органів державної влади та громадськості : Монографія / Крутій О. М. – Х. : вид-во ХарПІ НАДУ “Магістр”, 2008. – 236 с.
11. Набока Л. В. Організація зворотного зв'язку в діяльності державних і муніципальних органів [Електронний ресурс] / Набока Л. В. – Режим доступу : www.nbuv.gov.ua/e-journals/PSPE/2009_1/Naboka109.htm
12. Івахненко О. М. Методичні рекомендації щодо підготовки відгуку на випусника вищого військового навчального закладу Збройних Сил України (військового навчального підрозділу вищого навчального закладу) / Івахненко О. М., Васильєв О. М., Ветров В. І., Шупель Б. Н. – К. : ВІТІ НТУУ “КПІ”, 2007. – 24 с.
13. Зельницький А. М. Педагогічна система ВВНЗ, як основа забезпечення якості підготовки військових фахівців / Зельницький А. М. // Вісник Національної академії оборони України. – 2010. – № 3 (16). – С. 21-28.
14. Комплекс нормативних документів для розроблення складових системи галузевих стандартів вищої освіти / [за заг. ред. Я. Я. Болюбаша]. – К. : Ін-т інноваційних технологій і змісту освіти, 2008. – 77 с. – (Лист МОН від 31.07.2008 № 1/9-484).
15. Свистун В. І. Підготовка майбутніх фахівців аграрної галузі до управлінської діяльності : Монографія / Свистун В. І. – К. : Науково-методичний центр аграрної освіти, 2006. – 34 с.
16. Tuning Educational Structures in Europe [Електронний ресурс]. – Режим доступу: www.let.rug.nl/TuningProjekt/index.htm;-tuning.unideusto.org/tuningeu.
17. Зимняя И. А. Ключевые компетенции – новая парадигма результата образования / Зимняя И. А. // Высшее образование сегодня. – 2003. – № 5. – С. 34-42.
18. Селевко Г. Компетентности и их классификация / Селевко Г. // Народное образование. – 2004. – № 4. – С. 138-143.
19. Хоменко І. В. Основи логіки : підруч. для студентів вищих навчальних педагогічних закладів / Хоменко І. В., Алексюк І. А. – К. : Золоті ворота, 1996. – 256 с.