

ІНФОРМАЦІЙНІ ТЕХНОЛОГІЇ ТА ІННОВАЦІЙНІ МЕТОДИКИ НАВЧАННЯ В ОСВІТІ ДОРΟΣЛИХ

УДК 35.071.1

DOI: 10.31652/2412-1142-2024-74-167-176

Зарічанська Наталія Володимирівна

кандидат педагогічних наук, доцент,

доцент кафедри іноземних мов,

Вінницький державний педагогічний університет імені Михайла Коцюбинського,

м. Вінниця, Україна

ORCID ID: 0000-0002-5636-1900

natazarvin@gmail.com

Поп Олена Юрївна

кандидат педагогічних наук,

старший викладач кафедри іноземних мов,

Вінницький державний педагогічний університет імені Михайла Коцюбинського,

м. Вінниця, Україна

ORCID ID: 0000-0001-7284-9685

lenpop2008@gmail.com

Колядич Юлія Володимирівна

кандидат філологічних наук, доцент,

доцент кафедри іноземних мов,

Вінницький державний педагогічний університет імені Михайла Коцюбинського,

м. Вінниця, Україна

ORCID ID: 0000-0002-8584-6245

julia_veretynska1818@ukr.net

ОСНОВНІ МЕТОДОЛОГІЧНІ ПІДХОДИ В ФОРМУВАННІ ЛІДЕРСЬКОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ МАЙБУТНІХ ОФІЦЕРІВ ЗБРОЙНИХ СИЛ УКРАЇНИ

Анотація. У статті розглядаються методологічні підходи в формуванні лідерської компетентності у професійній підготовці майбутніх офіцерів Збройних Сил України. Компетентність лідера є рівнем зрілості, який потрібен для виконання конкретної роботи, сукупністю знань та вмінь, які він використовує для досягнення мети чи вирішення завдань. Крім того, поняття «компетентність» як базова якість індивідуума має відношення до ефективного виконання у роботі чи інших ситуаціях. Базова якість означає, що компетенція є сталою (усталеною) частиною особистості, яка може визначати поведінку людини у численній кількості ситуацій і робочих завдань. Причинне відношення означає, що компетенція обумовлює та викликає визначену поведінку та виконання.

Визначено, що професійна підготовка майбутніх офіцерів-лідерів здійснюється на засадах компетентнісного підходу – нового концептуального орієнтиру, який забезпечує поступову переорієнтацію системи вищої освіти у вищих військових закладах освіти з формування знань, умінь і навичок на створення умов для оволодіння певними компетенціями, формування компетентних військових фахівців, які здатні застосовувати свої знання в умовах, що змінюються, компетентність яких полягала б в умінні включатися у постійну самоосвіту.

Доведено, що формування лідерської компетентності майбутніх офіцерів-лідерів у вітчизняних вищих військових закладах освіти є складним і динамічним процесом, складові і результати якого перебувають у постійному русі, а його основна мета – перехід на вищий рівень готовності випускників до професійної діяльності у сучасних складних соціально-економічних умовах, але процесом недостатньо науково-обґрунтованим, організованим, скоординованим та впорядкованим.

Ключові слова: офіцер-лідер, лідерство, лідерська компетентність, компетентнісний підхід, компетентність, компетенція.

1. ВСТУП

Необхідність нової управлінської парадигми визнається провідними державами світу, які спрямовують свої зусилля на створення національних моделей для сприяння розвитку фахівців-лідерів в різних сферах життєдіяльності.

Європейський вибір України та її входження до європейського простору НАТО вимагають модернізації української системи вищої військової освіти, впровадження в освітню практику нової управлінської парадигми, заснованої на лідерстві, що в свою чергу зумовлює пошук нових освітніх парадигм та концепцій, принципів та підходів до організації освітнього процесу, а також засобів, методів та форм навчання курсантів, які ефективніше сприятимуть формуванню офіцера-лідера.

Постановка проблеми. Підготовка майбутніх лідерів військової сфери до професійної діяльності повинна базуватися на процесах перетворення та адаптування до європейських вимог та національних потреб в умовах трансформації всієї системи вищої військової освіти. Однією з таких вимог є впровадження лідерської управлінської парадигми, яка передбачає орієнтацію освітнього процесу на формування лідерської компетентності майбутніх військових фахівців.

Аналіз сучасних освітніх програм свідчить, що професійна підготовка майбутніх офіцерів-лідерів здійснюється на засадах компетентнісного підходу – нового концептуального орієнтиру, який забезпечує поступову переорієнтацію системи вищої освіти у вищій військовій освіті з формування знань, умінь і навичок на створення умов для оволодіння певними компетенціями, формування компетентних фахівців, які здатні застосовувати свої знання в умовах, що змінюються, компетентність яких полягала б в умінні включатися у постійну самоосвіту впродовж усього життя [15].

Аналіз досліджень та публікацій. Проблемою лідерства у своїх наукових дослідженнях займалися вітчизняні науковці Д. Алфімов, С. Гармаш, О. Нестуля, С. Нестуля, Т. Полковенко та ін.; зарубіжні науковці О. Балашов, К. Бланшар, Е. Богардус, М. Вебер, О. Євтіхов, Л. Картер, Р. Тейлор, Дж. Максвелл, У. Морроу, Ф. Фідлер та ін.

Різні аспекти військового лідерства висвітлюють у своїх працях В. Агапов, О. Бойко, С. Брижаний, А. Вітченко, В. Добринін, А. Доронін, О. Кокун, Л. Кримець, В. Осьодло, І. Пішко, В. Ткаченко, Л. Уманський, Є. Федорук, О. Хміляр, В. Чорний, В. Ягупов та ін.

Проте поза увагою дослідників залишається питання вдосконалення сучасної теорії і практики підготовки офіцера-лідера.

Мета статті – проаналізувати основні методологічні підходи до формування лідерської компетентності майбутнього офіцера у сучасних умовах.

Методи дослідження. У статті використано загальнонаукові методи аналізу наукової літератури з досліджуваної проблеми, систематизації та узагальнення, контент-аналізу.

2. РЕЗУЛЬТАТИ ДОСЛІДЖЕННЯ

До сьогодні у вітчизняній військовій педагогіці не здійснювалися фундаментальні та прикладні дослідження методологічних підходів до формування лідерської компетентності у професійній підготовці військових фахівців.

Проаналізувавши праці вітчизняних та зарубіжних науковців було з'ясовано, що більшість дослідників погоджуються, що компетентнісний підхід в освіті спрямований на те, щоб «прив'язати» освіту до професійного сектору та підвищити потенціал майбутніх військових фахівців з огляду на соціальні, економічні, політичні та культурні трансформації, які виникають у світі, в сучасному суспільстві, бізнесі і оборонному відомстві.

Розглянемо трактування та розуміння різними науковцями компетентнісного підходу та його базових понять «компетентність» і «компетенція».

Компетентнісний підхід являється методологічною основою сучасних досліджень із професійної освіти який у «Національному освітньому глосарії: вища освіта» дефіновано так:

«Підхід до визначення результатів навчання, що базується на їх описі у термінах компетентностей. Компетентнісний підхід є ключовим методологічним інструментом реалізації цілей Болонського процесу» [11, с. 31].

Застосування компетентнісного підходу у процесі розроблення та реалізації програм професійної підготовки управлінців розглядається як шлях підвищення їх ефективності. Очевидним є той факт, що запровадження компетентнісного підходу має спиратися на нове теоретико-методологічне підґрунтя, оскільки «одним із шляхів оновлення змісту освіти й узгодження його із сучасними потребами, інтеграцією до європейського та світового освітнього просторів є орієнтація на компетентнісний підхід» [2, с. 104].

Компетентнісний підхід покладено в основу «Європейської рамки ключових компетентностей для навчання протягом життя» («*The Key Competences for Lifelong Learning – A European Framework*»). Розроблення цього документу розпочалося у 2006 р. у межах програми «Освіта і навчання 2010», а його схвалення Європейською Комісією відбулося у 2008 р. Аналіз наукових джерел, присвячених проблемі компетентнісного підходу, дозволяє констатувати, що у фокусі наукових педагогічних дискусій нині перебувають як проблема вироблення узгодженої позиції щодо розуміння базових понять компетентнісного підходу (серед яких – компетенція, компетентність), так і сам алгоритм застосування зазначеного підходу на практиці: «Компетентнісний підхід як засіб оновлення змісту освіти викликає однаковою мірою як зацікавленість, так і супротив серед учительства, науковців, управлінців різних рівнів» [2, с. 22].

«Національний освітній глосарій: вища освіта» поняття «компетентність» визначає відповідно до проекту Тюнінг Європейської Комісії як «динамічну комбінацію знань, розуміння, умінь, цінностей, інших особистих якостей...» [11, с. 32].

Вітчизняні вчені В. Ягупов і В. Свистун формують визначення поняття «компетентність» – як підготовленість (теоретична, практична, особистісна, психологічна тощо) до здійснення певної професійної діяльності та наявність професійно важливих якостей фахівця, які сприяють цій діяльності» [17, с. 6].

Результати досліджень Л. Коваль свідчать, що у вищій освіті реалізація компетентнісного підходу у ЗВО має розглядатися у двох ключових аспектах:

1) модернізація змісту вищої освіти у ЗВО, що передбачає його відбір і структурування з одночасним визначенням результативного складника освітнього процесу – набуття студентами компетентностей;

2) пошук дієвих механізмів для реалізації потреби навчити майбутніх фахівців ключовим та предметним компетентностям [3].

На думку експертів Ради Європи, компетентність передбачає «спроможність особистості сприймати та відповідати на індивідуальні та соціальні потреби» [4, с. 8], що потребує комплексу знань, умінь, ставлень, цінностей. У дослідженні «Якість освіти та компетенції для життя» («*Quality Education and Competencies for Life*») компетентність розглядається як «здатність застосовувати знання та вміння ефективно й творчо... в соціальному контексті так само, як і у професійних ситуаціях» [4, с. 8] та додатково підкреслюється, що «компетентність – поняття, що логічно походить від ставлень, цінностей, умінь і знань» [4, с. 8].

Важливим для теоретичного аналізу та практичного застосування є розуміння взаємозалежності між поняттями «компетентність» і «компетенція», яка є такою: «Компетентність є результатом набуття компетенцій» [4, с. 20]. При цьому компетенції сприймаються як «похідне, вужче від поняття «компетентність»» [4, с. 48].

Експерти Міжнародного департаменту стандартів для навчання, досягнення та освіти (*International Board of Standards for Training, Performance and Instruction – IBSTPI*) номінують компетентності як спроможність кваліфіковано здійснювати діяльність, виконувати завдання або роботу. На думку експертів, це поняття включає в себе набір знань, навичок та відносин, що дають змогу особистості ефективно здійснювати діяльність або виконувати певні функції, спрямовані на набуття певних стандартів у галузі професії або виду діяльності. З метою

полегшення процесу оцінювання компетентностей, експерти пропонують виділити з цього поняття такі показники, як набуті знання, вміння, навички та навчальні досягнення [18].

Експерти науково-дослідної програми ОЕСР «Визначення та відбір компетенцій» («*Definition and Selection of Competencies – DeSeCo*») зазначають, що «компетентність побудована на поєднанні взаємовідповідних ... ставлень і практичних навичок, цінностей, емоцій, поведінкових компонентів, знань і вмінь, всього того, що можна мобілізувати для активної дії» [4, с. 10].

Л. Спенсер і С. Спенсер дефінували поняття «компетенція» як базову якість індивідуума, яка має причинне відношення до ефективного виконання у роботі чи інших ситуаціях. Базова якість означає, що компетенція є сталою (усталеною) частиною особистості, яка може визначати поведінку людини у численній кількості ситуацій і робочих завдань. Причинне відношення означає, що компетенція обумовлює та викликає визначену поведінку та виконання» [13, с. 9].

Додатково дослідники запропонували «Словник компетенцій» у форматі: Кластер компетенцій (компетентність, містить 2-5 компетенцій) – Компетенція – Поведінкові індикатори (3-6 для кожної компетенції). Поведінкові індикатори визначаються дослідниками як «найменші одиниці, що застосовуються для спостереження за компетенціями» [13, с. 349].

Для ілюстрації кореляційного зв'язку між основними поняттями компетентнісного підходу Л. Спенсер і С. Спенсер використовують таку асоціацію:

- «поведінкові індикатори аналогічні «атомам»;
 - компетенції аналогічні «елементам», описаним за допомогою кількох поведінкових індикаторів;
 - кластери компетенцій відповідають «макромолекулам» або хімічним сім'ям
- [13, с. 349–350].

Зазначене вище дозволяє використовувати у нашому дослідженні розуміння ключових понять компетентнісного підходу та їх взаємозв'язку у формулюванні: компетентність – здатність людини ефективно виконувати певну (у тому числі професійну) діяльність; компетенція – особиста якість людини, що визначає її поведінку та впливає на рівень виконання певної (у тому числі професійної) діяльності. Компетентність є результатом набуття компетенцій. Компетенції є складовими компетентності.

Згідно міжнародних стандартів ISO 9000:2015, компетентність (*competence*) – це демонстрована здатність застосовувати на практиці знання та навички для досягнення намічених результатів. Відтак, компетентності (*competencies*) є не лише навичками та знаннями, це й цінності, особистісні якості та підходи, що проявляються у поведінці менеджера та сприяють досягненню успішних результатів діяльності. Лідери, йдеться у стандарті, на всіх рівнях забезпечують єдність мети та напрямів розвитку і створюють умови, визначають орієнтири, при яких люди залучені у процес досягнення цілей організації у сфері якості [10].

Таким чином ми дійшли висновку, що компетентнісний підхід до сучасної вищої освіти, безперечно, є вимогою часу, оскільки визначальною рисою особистості випускника ЗВО в умовах ринкових відносин стає його конкурентоспроможність, основою якої є компетентність. Саме тому, і про це свідчить значна кількість наукових праць та обговорень, компетентність перебуває в епіцентрі світової педагогічної теорії й практики, зокрема, дидактики у контексті пошуку нових принципів, форм, методів, засобів, змісту, мети навчання, бо вона докорінним чином змінює найсуттєвіші засади вищої освіти як однієї зі сфер життєдіяльності спільноти, новітньої моделі університету як соціального інституту, де відбувається перетворення людини на особистість [5].

У межах проекту Європейської Комісії «Налаштування освітніх структур у Європі» виявлено емпіричним шляхом 30 загальних і специфічних компетентностей у 9 предметних областях.

Загальні компетентності розподілені на три групи: *інструментальні* (10); *міжособистісні* (8); *системні* (12) [7, с. 9].

Особливо цінним є той факт, що лідерство віднесено до групи системних компетентностей.

Аналізуючи проєкт TUNING, нами було з'ясовано, що у його межах визначено кілька груп компетенцій, об'єднаних у два блоки: загальні та спеціальні (професійні) компетенції. Групи загальних компетенцій містять такі підгрупи: інструментальні, системні та комунікаційні [9].

У цьому контексті привертають увагу дослідження Ф. Вайнерта, який стверджує, що європейська освітянська спільнота до комунікаційних компетенцій відносить лідерство [19].

Крім того, як у наукових джерелах, так і у нормативних документах, присвячених розвитку освітньої сфери, використовується поняття «ключові компетентності».

Рада Європи до ключових компетентностей відносить: багатокультурну, інформаційну, соціальну, політичну, комунікативну, загальнокультурну, пізнавально-інтелектуальну, трудову, підприємницьку, побутову [4].

ОЕСР запропонувала розглядати класифікацію ключових компетентностей як «стратегічну умову для впровадження освіти протягом життя» [4, с. 9–10].

Вітчизняні вчені Н. Бібік, І. Єрмаков і О. Овчарук до ключових компетентностей відносять: інформаційну, соціально-психологічну, громадянську, комунікативну, методологічну, життєву, професійну, психологічну, рефлексивну [2, с. 25] та соціальну, мотиваційну, функціональну [2, с. 89], наголошуючи на тому, що ключові компетентності є «змінні, мають рухливу та перемінну структуру, залежать від пріоритетів суспільства, цілей освіти, особливостей і можливостей самовизначення особистості у соціумі» [2, с. 24].

Важливим у ракурсі нашого дослідження є розуміння поняття «професійна компетентність». Т. Шамова, зокрема, виділяє у ній три такі складові: професійну компетентність, пов'язану з безпосередньою професійною діяльністю; соціальну компетентність, яка реалізується у вмінні співпрацювати, організовувати спільну діяльність колективу на досягнення цілей, брати на себе відповідальність за спільні результати; особистісну компетентність – здатність до саморозвитку, самовдосконалення, самореалізації, прагнення до постійного підвищення своєї освітньої компетентності [17, с. 6].

У свою чергу, Н. Кропотова визначає професійну компетентність як «систему особистісних якостей, знань і умінь, що обумовлюють готовність і здатність фахівця (професіонала) здійснювати професійну діяльність у контексті наявних соціально-економічних і соціокультурних реалій» [8, с. 50].

Констатуємо, що професійна компетентність – це здатність фахівця ефективно виконувати професійну діяльність і ця здатність є результатом набуття фахівцем необхідних компетенцій. Ідентифікація професійних компетенцій (якостей) – ключове завдання компетентнісного підходу, у тому числі і для забезпечення професійного розвитку персоналу організації.

Вітчизняний науковець О. Бойко зазначає що складовими професіоналізму військових фахівців є різноманітні види професійної компетентності. Науковець виділяє наступні групи професійної компетентності військового фахівця та її види всередині кожної з груп: компетентність у професійній діяльності; компетентність у професійному спілкуванні; компетентність у військовому управлінні; технічна компетентність; компетентність у самореалізації особистості; лідерська компетентність тощо.

Лідерська компетентність військового фахівця включає знання і розуміння (теоретичне знання, здатність знати і розуміти основи лідерства), знання, як діяти (практичне й оперативне застосування знань до конкретних військово-професійних ситуацій), знання, як бути (цінності як невід'ємна частина способу сприйняття і життя з іншими у військово-соціальному контексті), а також предметну область, у якій офіцер добре обізнаний і в якій він проявляє готовність і здатність до виконання у військово-професійній сфері лідерської діяльності.

Як зазначає науковець поняття «лідерська компетентність офіцера» – це інтегральна характеристика його професійної здатності та готовності кваліфіковано провадити лідерську діяльність відповідно до фахової кваліфікації на основі системи військово-професійних знань, навичок, вмінь і досвіду лідерської поведінки, емоційного інтелекту, комплексу сформованих лідерських цінностей, мотивів, еталонів, ставлень, якостей і корпоративної культури [1].

Крім того, у педагогічних працях виділена психолого-педагогічна компетентність, яка у своїй структурі містить: комунікативну, гностичну, проектувальну, організаторську, діагностуючу [14, с. 155].

На думку Є. Литвиновського, психолого-педагогічна компетентність «передбачає наявність у офіцерів виховного процесу педагогічного передбачення, педагогічної техніки, які поряд з іншими особистісними якостями вміщуються в поняття «педагогічна майстерність» офіцера структури виховної роботи» [6, с. 32].

Військові науковці В. Стасюк і І. Толок, розглядають категорію «психолого-педагогічна компетентність» як пропорційну сукупність професійних, комунікативних, особистісних рис офіцера, який виконує функцію військового педагога, що допомагають йому досягати якісних результатів у процесі навчання та виховання; як сукупність взаємопов'язаних професійно-теоретичних знань, практичних умінь, комунікативної діяльності, що дозволяють здійснювати діяльність адекватну своїм здібностям, досягати якісних результатів у процесі навчання і виховання; як інтегративну професійно-особистісну характеристику, що виражається в готовності офіцера-випускника до самостійної побудови педагогічної діяльності [12, с. 276].

На підставі вищезазначеного, науковцями психолого-педагогічна компетентність розглядається як система спеціальних знань та умінь, оволодіння якими дозволить забезпечити майбутньому офіцеру високий результат у виховній діяльності та спілкуванні з підлеглими та здатність до професійного та особистісного зростання. Психолого-педагогічна компетентність військовослужбовця, на думку авторів, включає: основні психологічні характеристики особистості та методи їх діагностування; психологічні закономірності міжособистісної взаємодії і, зокрема, спілкування; соціально-психологічні механізми регуляції групової творчої діяльності; формування ефективних творчих та управлінських «команд»; психологію військових колективів; психологічні аспекти поведінки тощо [12, с. 277].

Вважаємо, що формування психолого-педагогічної компетентності має відбуватися не лише на заняттях гуманітарного циклу, а належна увага повинна приділятися їй під час викладання спеціальних дисциплін.

Ми повністю поділяємо позицію В. Ягупова і М. Кришталя щодо функцій викладачів спеціальних дисциплін, які повинні не лише давати курсантам вузько-предметні знання та формувати шаблонні навички і вміння, а й підготувати курсантів до майбутньої професійної та фахової діяльності як професійного суб'єкта екстремального виду діяльності. З огляду на це викладачі одночасно мають реалізовувати: *виховну функцію* – шляхом формування професійної суб'єктності курсантів; *освітню функцію* – через викладання певної спеціальної дисципліни і сприяння набуттю курсантами основних складових фахової компетентності; *управлінсько-організаторську функцію* – шляхом організації навчання та навчальної діяльності курсантів і курсантської групи; *комунікативну функцію* – бути активним суб'єктом міжособистісної взаємодії та спілкування з курсантами і колегами; *науково-дослідницьку функцію* – шляхом активної участі в науковій діяльності та залучення курсантів до наукової роботи; *розвиваючу функцію* – формування основних складових фахової компетентності та їх розвиток; *технологічну функцію* – залучення курсантів до роботи на спецтехніці, формування в них технологічної культури; *методичну функцію* – постійне вдосконалення своєї методичної культури та ін. [16].

Враховуючи вище наведене поспробуємо виділити основні види наявних компетенцій.

Л. Спенсер і С. Спенсер визначили п'ять типів компетенцій:

1. Мотиви. Те, про що людина думає або чого хоче; що викликає дію. Мотиви націлюють та направляють поведінку на певні дії.
2. Психофізіологічні особливості (властивості). Фізичні характеристики та відповідні реакції на ситуації або інформацію.
3. Я-концепція. Установки, цінності або образ-Я людини.
4. Знання. Інформація, якою володіє людина у певних змістових сферах.
5. Навички. Здатність виконувати визначене фізичне і розумове завдання [13, с. 9–10].

Запропоновані Спенсерами типи компетенцій корелюються з моделлю компетентності Леклерка та моделлю розвитку компетентності спеціаліста. Цю відповідність можна передати графічно за допомогою схеми (рис. 1).

На рис. 1 графічно відображено наявність різних рівнів компетентності та відповідні їм рівні компетенцій.

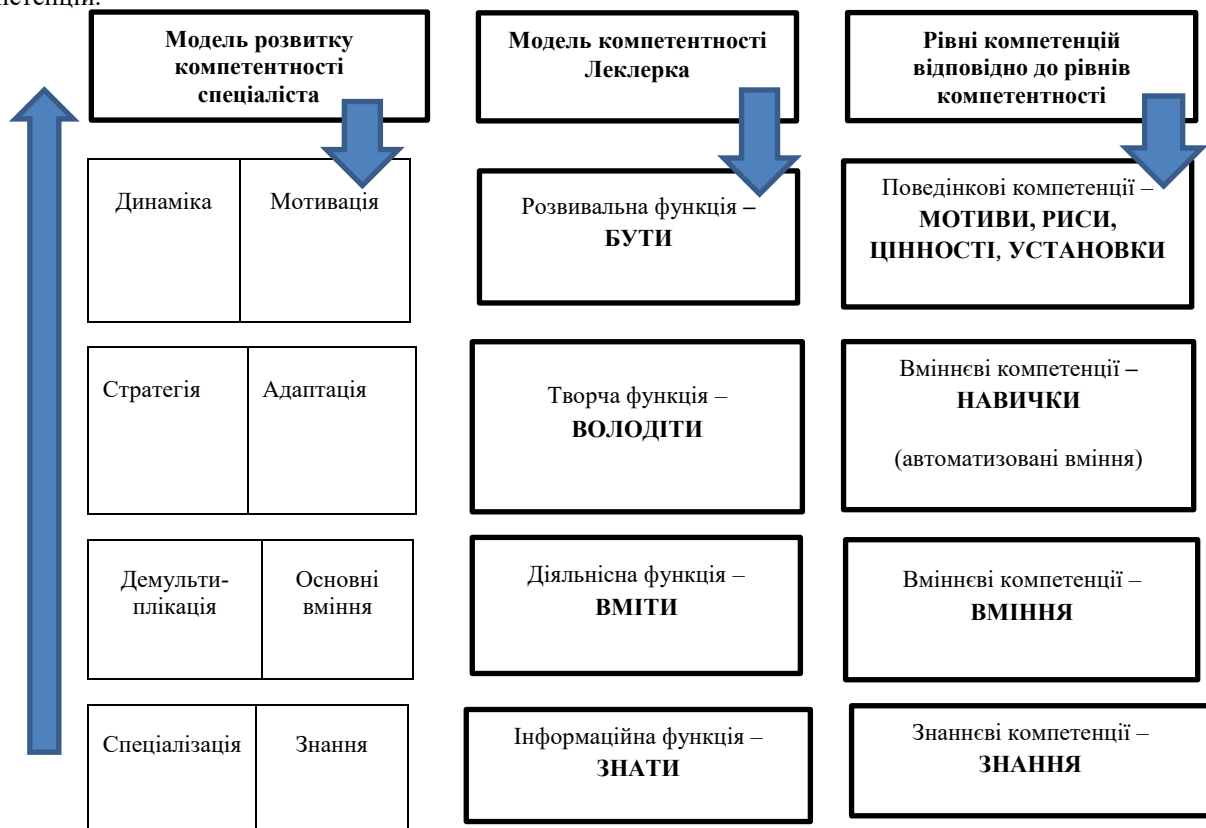


Рис. 1. Моделі компетентності

Можна зробити висновок, що відповідно до наявних рівнів компетентності ідентифікується три основні види компетенцій: *знаннєві* – у формі наявних знань; *вміннєві* – у формі наявних вмінь (навичок); *поведінкові* – у формі наявних мотивів, психофізіологічних якостей, цінностей, установок.

Таким чином процес формування лідерської компетентності майбутніх офіцерів трактується як цілеспрямована система заходів щодо створення умов для успішної адаптації та інтеграції курсантів у професійну діяльність через реалізацію лідерської управлінської парадигми в освітньому середовищі вищого військового навчального закладу.

3. ВИСНОВКИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ ПОДАЛЬШИХ ДОСЛІДЖЕНЬ

Отже у площині осмислення і обґрунтування концепції формування лідерської компетентності майбутніх офіцерів Збройних Сил України на сьогоднішній день усе частіше розгортаються наукові дискусії, здійснюється цілеспрямований педагогічний пошук,

проводиться активна дослідницько-експериментальна та інноваційна діяльність учених та педагогів. Приділення великої уваги широкої науково-педагогічної громадськості до питання формування офіцера-лідера в освітньому середовищі вищого військового закладу освіти не є випадковим і зумовлене потребою у досягненні найкращих результатів у вирішенні актуальних завдань, які поставлені перед сучасною вищою військовою освітою.

Водночас, формування лідерської компетентності майбутніх офіцерів-лідерів у вітчизняних вищих військових навчальних закладах є складним і динамічним процесом, складові і результати якого перебувають у постійному русі, а його основна мета – перехід на вищий рівень готовності випускників до професійної діяльності у сучасних складних соціально-економічних умовах, але процесом недостатньо науково-обґрунтованим, організованим, скоординованим та впорядкованим. Це потребує розробки концепції формування лідерської компетентності майбутніх офіцерів-лідерів Збройних Сил України в освітньому середовищі вищого військового навчального закладу.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

- [1] Бойко О. (2012). Методологічні основи дослідження лідерської компетентності майбутніх офіцерів у ВВНЗ. Педагогіка і психологія професійної освіти. № 3. С. 16-24.
- [2] Бібік Н. М. (2005). Компетентнісна освіта: від теорії до практики / Бібік Н. М., Єрмаков І. Г., Овчарук О. В. – Київ: Плеяди, – 120 с.
- [3] Коваль Л. В. (2009). Професійна підготовка майбутніх учителів початкової школи: технологічна складова: монографія. Донецьк: Юго-Восток, 375 с.
- [4] Компетентнісний підхід у сучасній освіті: світовий досвід та українські перспективи (2004). / під заг. ред. О. В. Овчарука. – Київ : К.І.С., – 112 с.
- [5] Компетентнісний підхід до підготовки педагогів у зарубіжних країнах: теорія та практика (2014).: монографія / [Н. М. Авшенюк, Т. М. Десятов, Л. М. Дяченко, Н. О. Постригач, Л. П. Пуховська, О. В. Сулима]. Кіровоград: Імекс-ЛТД, 280 с.
- [6] Литвиновський Є. Ю. (2003). Офіцер структур виховної роботи в Збройних Сил України – менеджер виховного процесу. Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка : військово-спеціальні науки. № 5–7. С. 29–33.
- [7] Особистісно орієнтовані технології навчання і виховання у вищих навчальних закладах (2008).: [кол. моногр.] / [В. Андрущенко, Н. Дівінська, Б. Корольов та ін.; за заг. ред. В. Андрущенка, В. Лугового]. – Київ : Пед. думка, – 256 с.
- [8] Кропотова Н. (2010). Чотири аспекти професії як соціокультурного феномену / Н. Кропотова // Вища школа. – № 3/4. – С. 44–50.
- [9] Методичні рекомендації для розроблення профілів ступеневих програм, включаючи програмні компетентності та програмні результати навчання (2016). / пер. з англ. Національного експерта з реформування вищої освіти Програми Еразмус+, д. техн. наук, проф. Ю. М. Рашкевича. Київ: ТОВ «Поліграф плюс». 80 с.
- [10] Международный стандарт ISO 9000. Системы менеджмента качества – Основные положения и словарь. 2015. URL: [https://pqmonline.com/assets/files/pubs/translations/std/iso-9001-2015-\(rus\).pdf](https://pqmonline.com/assets/files/pubs/translations/std/iso-9001-2015-(rus).pdf)
- [11] Національний освітній глосарій: вища освіта (2011). / [авт.-уклад.: І. І. Бабин, Я. Я. Болюбаш, А. А. Гармаш та ін.; за ред. Д. В. Табачника і В. Г. Кременя]. – Київ : Плеяди. – 100 с.
- [12] Стасюк В. В., Толоч І. В. (2012). Психолого-педагогічна компетентність як основа професіоналізму військового фахівця оперативно-тактичного рівня підготовки. Вісник Національного університету оборони України. № 5 (30). С. 274–278.
- [13] Спенсер Л. (2005). Компетенции на работе / Л. Спенсер, С. Спенсер. – М.: НРРО. – 384 с.
- [14] Тренінгові технології як засіб формування знанневих та практичних компетенцій: досвід факультетів і кафедр (2009).: зб. матеріали наук.-метод. конф., (3-4 лют. 2009 р.): у 2-х т. – Київ: КНЕУ. – Т. 1. – 416 с.
- [15] Ходань О. Л. (2013). Компетентнісний підхід до підготовки майбутніх фахівців у ВНЗ. Науковий вісник Ужгородського університету: Серія: Педагогіка. Соціальна робота. Ужгород: Говерла. Вип. 29. С. 232–235.
- [16] Ягупов В. В., Кришталь М. А. Педагогічна техніка викладачів військово-спеціальних дисциплін. URL: http://lib.iitta.gov.ua/10447/1/Статья_8_пед_техника.pdf.
- [17] Ягупов В. В. (2007). Компетентнісний підхід до підготовки фахівців у системі вищої освіти / В. В. Ягупов, В. І. Свистун // Наук. зап. Т. 71. Педагогічні, психологічні науки та соціальна робота / Нац. ун-т «Києво-Могилянська академія». – Київ. – С. 3–8.
- [18] International security in the frame of modern global challenges (2018).: Collection of scientific works. Mykolas Romeris University, Vilnius. 556 p.
- [19] Weinert, F. E. (2001). Vergleichende Leistungsmessung in Schulen – eine umstrittene Selbstverständlichkeit. In F.E.Weinert (Hrsg.), Leistungsmessungen in Schulen. Weinheim: Beltz. P. 17-31.

MAIN METHODOLOGICAL APPROACHES IN FORMATION OF LEADERSHIP COMPETENCE OF FUTURE OFFICERS OF THE ARMED FORCES OF UKRAINE

Zarichanska Nataliia Volodymyrivna

Candidate of Pedagogical Sciences, Associate Professor,
Department of Foreign Languages
Vinnytsia Mykhailo Kotsiubynskyi State Pedagogical University,
Vinnytsia, Ukraine
ORCID ID: 0000-0002-5636-1900
natazarvin@gmail.com

Pop Olena Yurievna

Candidate of Pedagogical Sciences
Senior Teacher Department of Foreign Languages
Vinnytsia Mykhailo Kotsiubynskyi State Pedagogical University,
Vinnytsia, Ukraine
ORCID ID: 0000-0001-7284-9685
lenpop2008@gmail.com

Koliadych Yulia Volodymyrivna

Candidate of Philological Sciences, Associate Professor,
Department of Foreign Languages
Vinnytsia Mykhailo Kotsiubynskyi State Pedagogical University,
Vinnytsia, Ukraine
ORCID ID: 0000-0002-8584-6245
julia_veretynska1818@ukr.net

Abstract. The article considers methodological approaches in the formation of leadership competence in the training future officers of the Armed Forces of Ukraine. A leader's competence is the level of maturity required to perform a particular job, the set of knowledge and skills that he uses to achieve a goal or solve problems. In addition, the concept of "competence" as a basic quality of the individual is causally related to effective performance in work or other situations. Basic quality means that competence is a permanent (established) part of the personality that can determine a person's behavior in a large number of situations and work tasks. Causation means that competence determines and causes certain behavior and performance.

Thus, the professional training of future officers-leaders is based on the competence approach - a new conceptual guideline that provides a gradual reorientation of the higher education system in higher military educational institutions to directly provide knowledge and skills to create conditions for mastering certain competencies, forming competent military professionals who are able to apply their knowledge in a changing environment, whose competence would be the ability to engage in continuing self-education.

It is proved that the formation of leadership competence of future officers-leaders in domestic higher military educational institutions is a complex and dynamic process, the components and results of which are in constant motion, and its main goal is to move to a higher level of readiness economic conditions, but the process is not sufficiently scientifically sound, organized, coordinated and orderly.

Key words: officer-leader, leadership, leadership competence, competence approach, competence, competence.

References (TRANSLATED AND TRANSLITERATED)

- [1] Boyko O. (2012). Methodological bases of research of leadership competence of future officers in higher educational institutions. *Pedagogy and psychology of vocational education*. № 3. P. 16–24. (in Ukrainian).
- [2] Bibik N. M. (2005). Competence education: from theory to practice / Bibik N. M., Ermakov I. G., Ovcharuk O. V. - Kyiv: Pleiades, 120 p. (in Ukrainian).
- [3] Koval L. V. (2009). Professional training of future primary school teachers: technological component: monograph. Donetsk: Yugo-Vostok, 375 p. (in Ukrainian).
- [4] Ovcharuk O. V. (2004). Competence approach in modern education: world experience and Ukrainian prospects / under the general. ed. O. V. Ovcharuk. - Kyiv: K.I.C., 112 p. (in Ukrainian).
- [5] Avshenyuk N. M. (2014). Competence approach to teacher training in foreign countries: theory and practice: monograph / [N. M. Avshenyuk, T. M. Desyatov, L. M. Dyachenko, N. O. Postrigach, L. P. Pukhovskaya, O. V. Sulima]. Kirovograd: Imex-LTD. 280 p. (in Ukrainian).