МІНІСТЕРСТВО ОБОРОНИ УКРАЇНИ
НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ОБОРОНИ УКРАЇНИ
НАУКОВО-МЕТОДИЧНИЙ ЦЕНТР ОРГАНІЗАЦІЇ
ТА ПРОВАДЖЕННЯ ОСВІТНЬОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

НАУКОВО-ПРАКТИЧНИЙ СЕМІНАР

“ШЛЯХИ УДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ НАУКОВИХ, НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ І МЕНЕДЖЕРІВ ВІЙСЬКОВОЇ ОСВІТИ У ВИЩИХ ВІЙСЬКОВИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДАХ ТА ВІЙСЬКОВИХ НАВЧАЛЬНИХ ПІДРОЗДІЛАХ ЗАКЛАДІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ”

Матеріали науково-практичного семінару

21 листопада 2024 року

Київ – 2024

УДК 37.032:371

Шляхи удосконалення системи підвищення кваліфікації наукових, науково-педагогічних працівників і менеджерів військової освіти у вищих військових навчальних закладах та військових навчальних підрозділах закладів вищої освіти: Матеріали науково-практичного семінару 21 листопада 2024 року / Шинкарук О.М., Паламар М.І., Олійник Л.В., Морозов О.О. та інші – К.: НУОУ, 2024. – 140 с.

Збірник матеріалів науково-практичного семінару присвячений рекомендаціям щодо системи підвищення кваліфікації наукових, науково-педагогічних працівників і менеджерів військової освіти у вищих військових навчальних закладах та військових навчальних підрозділах закладів вищої освіти.

Редакційна колегія:

Олійник Леонід Віталійович

начальник науково-методичного відділу аналізу та прогнозу освітньої діяльності науково-методичного центру організації та провадження освітньої діяльності, доктор педагогічних наук, старший науковий співробітник, полковник.

Аксанов Тімур Шамільович

старший науковий співробітник науково-методичного відділу аналізу та прогнозу освітньої діяльності науково-методичного центру організації та провадження освітньої діяльності, полковник.

Гнесь Богдан Миколайович

науковий співробітник науково-методичної лабораторії внутрішнього забезпечення якості освітньої діяльності науково-методичного відділу аналізу та прогнозу освітньої діяльності науково-методичного центру організації та провадження освітньої діяльності, майор.

Науково-методичний центр організації та провадження освітньої діяльності, 2024
Видавництво Національного університету оборони України, 2024

Список використаних джерел

1. Махиня Н. В. Реформування системи педагогічної освіти Німеччини (друга половина XX – початок XXI ст.) : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. пед. наук : спец. 13.00.01. Кіровоград, 2009. 20 с.
2. Поліщук В. ФРН: післядипломна освіта й атестація педагогічних кадрів. Освіта і управління. 1999. № 3. С. 109–113.
3. Руденко І. А. Соціально-економічні та історико-педагогічні аспекти становлення і розвитку організації навчального процесу в системі підвищення кваліфікації учителів у Німеччині // Вісник Черкаського університету. Педагогічні науки. Черкаси : вид. від. ЧНУ ім. Б. Хмельницького, 2013. Вип. № 1 (254). С. 103–105.
4. Florian A. Blended Learning in der Lehrerfortbildung. Evaluation eines onlinegestiitzten, teambasierten und arbeitsbegleitenden Lehrerfortbildungsangebots im deutschsprachigen Raum: Dissertation Zur Erlangung des Doktorgrades. Augsburg, 2008. 346 S.

ТЕХНОЛОГІЯ ФОРМУВАННЯ ЗМІСТУ ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ СУБ'ЄКТІВ ОСВІТНЬОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

Красильник Ю. С., к. пед. н., доцент
Київський національний університет будівництва та архітектури

Актуальність проблеми формування змісту підвищення кваліфікації суб'єктів освітньої діяльності обумовлена, на наш погляд, такими важливими чинниками [2, 7, 8, 9, 11, 12, 13]:

перманентною трансформацією освітньої системи – сучасна освіта потребує адаптації до швидких змін у суспільстві, зокрема інтеграції нових технологій, методик та підходів, що детермінує потребу суб'єктів освітньої діяльності в постійному удосконаленні професійних компетентностей для відповідності новим стандартам освіти;

швидким розвитком інформаційних технологій – інноваційні технології впливають на всі аспекти освітнього процесу, тому суб'єктам освітньої діяльності потрібно постійно оновлювати свої знання для ефективного використання цифрових інструментів у дослідженнях, викладанні та освітньому менеджменті;

зміною ролі суб'єктів освітньої діяльності – у сучасному освітньому процесі суб'єкти освітньої діяльності виступають не лише як носії знань, а й як фасилітатори та наставники, що вимагає нових підходів до формування змісту їхньої професійної підготовки; здобувачі освіти також змінюють свої потреби

та очікування від освітнього процесу, що вимагає від суб'єктів освітньої діяльності набуття нових компетентностей;

потребами в безперервній самоосвіті – професійний розвиток суб'єктів освітньої діяльності стає частиною концепції "навчання протягом життя", що актуалізує створення ефективних програм підвищення кваліфікації. Окрім концепції "навчання протягом життя", що є ключовою для формування змісту підвищення кваліфікації суб'єктів освітньої діяльності, важливу роль відіграють інші сучасні концепції, що визначають тенденції розвитку самоосвітньої діяльності – "концепція сталого розвитку" (Sustainable Development): розглядає освіту як засіб досягнення сталого розвитку, спрямованого на вирішення глобальних проблем (екологічних, соціальних, економічних, безпекових тощо) та вимагає здійснювати підготовку суб'єктів освітньої діяльності на основі інтеграції цінностей сталого розвитку; компетентнісний підхід, який зміщує акцент з накопичення знань на розвиток ключових компетентностей (здатність до критичного мислення, співпраці, цифровізації тощо); цифрова трансформація освіти: освітній процес дедалі більше інтегрує цифрові технології, що потребує від суб'єктів освітньої діяльності нових знань і вмінь (цифрова компетентність, розробка онлайн-курсів, застосування технологій VR/AR тощо); особистісно-орієнтований підхід, який зосереджується на розвитку особистості здобувача освіти, а також викладача як суб'єктів освітнього процесу, формуванні індивідуальних освітніх траєкторій суб'єктів освітньої діяльності у межах програм підвищення кваліфікації; парадигма інтегративного навчання, яка ґрунтується на міждисциплінарному підході та інтегруванні різних галузей знань у змісті освіти, готовності суб'єктів освітньої діяльності до викладання інтегрованих курсів і розуміння міждисциплінарних зв'язків в дослідженнях, навчанні та управлінні освітнім процесом; глобалізація освіти як прояв інтеграції освіти у світовий простір через міжнародні стандарти, обмін досвідом, онлайн-курси, участь у міжнародних проєктах, розвитку кроскультурної компетентності та готовності суб'єктів освітньої діяльності до роботи у глобальному освітньому середовищі; інклюзивна освіта як забезпечення рівного доступу до освіти для всіх, включно зі здобувачами з особливими освітніми потребами, що вимагає спеціальних знань і методик, які мають бути включені до програм підвищення кваліфікації суб'єктів освітньої діяльності; емпатійне навчання (Empathy-based Learning): освітній процес орієнтований на формування емоційного інтелекту, емпатії та навичок комунікації, що детермінує набуття суб'єктами освітньої діяльності вміння управляти емоційною складовою освітнього процесу; концепція розвитку "м'яких" навичок (Soft Skills): у сучасному світі

затребуваними стають такі навички як лідерство, комунікація, тайм-менеджмент, креативність тощо. Тому зміст програм підвищення кваліфікації повинні включати освітні компоненти, зорієнтовані на розвиток саме таких навичок у суб'єктів освітньої діяльності;

безпековими викликами – сучасний світ стикається із кризами (воєнними, економічними, екологічними, гуманітарними тощо), які потребують адаптації освітніх програм для формування компетентностей, що відповідають новим викликам;

індивідуалізацією та диференціацією освіти – в умовах орієнтації на індивідуальні потреби кожного здобувача освіти суб'єкти освітньої діяльності мають бути готові до створення адаптивних програм навчання, що також вимагає відповідного рівня кваліфікації;

інтенсифікацією міжнародної інтеграції – участь у міжнародних проєктах та співпраці вимагає від суб'єктів освітньої діяльності володіння іноземними мовами, знання міжнародних стандартів освіти та кроскультурних комунікативних навичок. Отже, проблема формування змісту підвищення кваліфікації є надзвичайно актуальною, оскільки якісна система підвищення кваліфікації суб'єктів освітньої діяльності сприятиме модернізації освіти, розвитку професійного потенціалу та забезпеченню відповідності суспільним викликам. З огляду на значимість метою даного дослідження є розробка та теоретичне обґрунтування технології формування змісту підвищення кваліфікації, яка спроможна забезпечити відповідність освітнього процесу сучасним вимогам та сприяти професійному розвитку суб'єктів освітньої діяльності, підвищенню їх компетентності та ефективності функціонування.

Огляд праць, присвячених питанню формування змісту підвищення кваліфікації, охоплює теоретичні дослідження, прикладні розробки та методологічні підходи щодо удосконалення професійної компетентності суб'єктів освітньої діяльності. Так, І. Зязюн [1] усебічно обґрунтував філософські аспекти педагогічної майстерності, підкреслив важливість особистісного розвитку науково-педагогічного працівника як основи ефективної освітньої діяльності.

В. Кремень [7] розглядає освіту як ключовий інструмент модернізації суспільства, наголошуючи на необхідності постійного оновлення змісту підготовки суб'єктів освітньої діяльності відповідно до сучасних викликів, які постають у ціннісно-смисловій та психофізичних сферах життєдіяльності людини; обґрунтовує феномен людиноцентризму як метафілософського синтезу різноякісних підходів у дослідженні перспектив життєдіяльності людини. О. Сафронов, Г. Капосльоз, О. Мельниченко, О. Голубєва [13] провели

ґрунтовний аналіз проблем формування системи післядипломної освіти наукових та науково-педагогічних працівників у Збройних Силах України та запропонували можливі шляхи їх вирішення.

Л. Козубцовою, І. Козубцовим, О. Саєнком, П. Шацило [2] проаналізовано відомі моделі підвищення кваліфікації, а саме особово-орієнтовану, каскадну (циклічну), логіко-дидактичну, варіативну, мережевої взаємодії, внутрішньо-організаційну, регіональну, диверсифіковану, дистанційну. Зроблено висновок про те, що дані моделі не повністю відповідають вимогам вищих навчальних закладів зі специфічними умовами діяльності. Тому авторами запропоновано персоніфіковану модель підвищення кваліфікації в системі підготовки та підвищення кваліфікації наукових та науково-педагогічних працівників. Унікальність моделі полягає у алгоритмі прийняття рішення на підвищення кваліфікації наукових та науково-педагогічних працівників, який враховує кваліфікації кандидата, висновок кафедри, поточний рейтинг кандидата; його портфоліо, а також кваліфікаційні вимоги посади, яку займає або може займати науковий чи науково-педагогічний працівник. В. Литвин [9] проаналізовано міжнародний досвід розвитку системи підвищення кваліфікації науково-педагогічних працівників закладів вищої освіти. Досліджено, що в країнах Європейського Союзу велике значення надається професійній підготовці та перепідготовці науково-педагогічних працівників. Неперервна освіта науково-педагогічних працівників у сучасних умовах розуміється як системне поєднання формальної, неформальної та інформальної освіти, що супроводжує професійну сферу. Авторкою схарактеризовано, що в сучасних умовах необхідна диференціація й індивідуалізація науково-методичного, технічного супроводу в процесі підвищення кваліфікації науково-педагогічних працівників закладів вищої освіти. Встановлено, що однією із можливостей використання позитивного досвіду підвищення кваліфікації науково-педагогічних працівників Великобританії, Німеччині та США є створення мережі центрів, філій, підрозділів, професійних асоціацій та спілок із розроблення освітніх програм, що просувають інновації й передовий досвід у сфері вищої освіти, до завдань яких віднесено підвищення професійного та освітнього розвитку кваліфікацій науково-педагогічних працівників. Підвищення кваліфікації науково-педагогічних працівників у Фінляндії, Франції та Греції забезпечується безпосередньо навчальними закладами, різноманітними установами післядипломної освіти, відділами освіти, університетськими інститутами та регіональними центрами освіти. В. Литвин серед організаційних форм професійного розвитку суб’єктів освітньої діяльності виділяє: пропедевтичне, періодичне, спеціальне підвищення кваліфікації та перепідготовка. У Канаді

підвищення кваліфікації забезпечується різноманітними програмами сертифікації педагогів; департаментами освіти, які управляють розвитком національної політики в галузі освіти; регіональними центрами освіти; спілками та приватними постачальниками послуг професійного розвитку суб'єктів освітньої діяльності, функціонування яких спрямована на організацію підвищення кваліфікації. Також В. Литвин з'ясовано, що в процесі підвищення кваліфікації науково-педагогічних працівників закладів вищої освіти зарубіжних країн особлива увага приділяється можливості постійного доступу до нового актуального бекграунду щодо новітніх розробок, дистанційних курсів підвищення кваліфікації, проєктування індивідуальної освітньої траєкторії, всебічного задоволення освітніх потреб тощо.

Л. Олійник, С. Іллющенко, Т. Аксанов, Б. Гнесь, М. Баранецька [12], на основі ретельного аналізу, цілями підвищення кваліфікації суб'єктів освітньої діяльності визначають: розвиток індивідуальності й особистості науково-педагогічних працівників; приведення фахової компетентності науково-педагогічних працівників у відповідність до потреб і запитів соціально-економічного розвитку українського суспільства та інтегрованих процесів у всесвітньому освітянському просторі; забезпечення якості освіти. С. Нестеренко, О. Наголюк [11] актуалізують завдання управління системою підвищення кваліфікації педагогічних працівників за дистанційною формою навчання, які включають: забезпечення технічних ресурсів, розвиток цифрових навичок у суб'єктів освітньої діяльності, мотивацію до навчання, створення якісного контенту, індивідуалізацію навчання та визнання результатів на рівні освітніх закладів. В. Купрієвич [8], у результаті дослідження проблем відкритої післядипломної педагогічної освіти, виявлено, що найбільш актуальними напрямами реалізації змісту професійного розвитку викладачів є: підвищення компетентностей у використанні сучасних інформаційних технологій, розвиток навичок дистанційного навчання та інтеграція новітніх педагогічних підходів. К. Мамчуром [10] розроблено інтенсивну довгострокову пілотну освітню програму підготовки викладачів, яка спрямована на вдосконалення педагогічної, соціально-комунікаційної, фахової, дослідницької та інтегральної компетентностей. Програма тривалістю дев'ять місяців включає навчання в малих групах, критичне осмислення власної педагогічної діяльності та експериментальне навчання, зміст якого складає п'ять модулів: освітологічний та нормативно-правовий, менеджмент та лідерство, посадово-функціональний, соціально-психологічний та інформаційно-комунікаційний.

На наш погляд, дослідниками проблем підвищення кваліфікації, попри вивчення вагомих сторін даної галузі, не в повній мірі приділено увагу розробці

змістових аспектів розвиток професійної компетентності суб'єктів освітньої діяльності. Тому гіпотетично наше дослідження містить припущення про те, що професійному розвитку суб'єктів освітньої діяльності може сприяти розроблення технології формування змісту підвищення кваліфікації з метою акцентованого впливу на вдосконалення управлінської, психолого-педагогічної, комунікативної, предметної, дослідницької та інтегральної компетентностей суб'єктів освітньої діяльності, а також моделювання характеру освітньої взаємодії.

З огляду на проведені дослідження [2, 3, 4, 5, 6, 8, 9, 10, 13] до компонентів такої технології можна віднести:

1. Діагностичний етап. Його мета: визначення самоосвітніх потреб суб'єктів освітньої діяльності. Процесуальні дії: аналіз рівня розвитку професійних компетентностей суб'єктів освітньої діяльності – проведення анкетувань, тестувань, самооцінювання, збір інформації про освітні потреби та характер вимог до освітньої діяльності; вивчення освітнього контексту – аналіз змін у законодавстві, стандартах освіти, врахування наукових, безпекових, управлінських, соціальних, економічних, регіональних освітніх аспектів. Результат: діагностичне визначення цілей підвищення кваліфікації.

2. Проєктувальний етап. Мета: розробка структури змісту підвищення кваліфікації. Процесуальні дії: визначення змістового спрямування професійного саморозвитку суб'єктів освітньої діяльності – теоретичний кейс (нові компетентності, сучасні тенденції в освіті), практичний кейс (розвиток професійних навичок та умінь), особистісний кейс ("м'які" навички, лідерство, емоційний інтелект); розробка модульного змісту – використання цифрових технологій в освітньому процесі, робота з електронними платформами (LMS, онлайн-ресурси тощо), основи застосування віртуальної та доповненої реальності (VR/AR), штучного інтелекту (AI); інклюзивна освіта (розвиток компетентностей для роботи зі здобувачами з особливими освітніми потребами, застосування адаптивних методик та підходів до навчання, формування толерантності та емпатії в освітньому середовищі); інтеграція STEAM-освіти (освоєння інноваційних методик викладання наук, технологій, інженерії, мистецтва тощо, міждисциплінарний підхід до навчання, практичне використання інструментів STEM (робототехніка, 3D-друк, програмування); розвиток "м'яких" навичок (Soft Skills): управління конфліктами та вміння працювати в команді, тайм-менеджмент та креативне мислення тощо; навчання через проєктну діяльність: використання методу проєктів для формування практичних знань і навичок, навчання на основі реальних кейсів і проблемно-орієнтоване навчання, співпраця з місцевими громадами, підприємствами,

організаціями у межах освітніх проєктів; глобалізація та міжкультурна компетентність: знання міжнародних стандартів та підходів в освіті, розвиток здатності працювати у багатокультурному середовищі, участь у міжнародних освітніх програмах та проєктах; екологічна компетентність та сталий розвиток: формування екологічної свідомості в освітньому процесі, вивчення принципів сталого розвитку та їх інтеграція в освітні програми, використання екологічно орієнтованих методів навчання; інноваційні освітні методики та підходи: гейміфікація в навчанні, фасилітація та коучинг в освітній практиці, використання адаптивного навчання та персоналізованих освітніх траєкторій; формування компетентностей саморефлексії та професійного зростання: навички самооцінки та планування професійного розвитку, робота над удосконаленням педагогічної майстерності, використання портфоліо як інструменту для аналізу особистих досягнень; соціальна відповідальність та освіта для громадянського суспільства: формування відповідальності за виховання громадян із активною життєвою позицією, застосування принципів соціальної справедливості в освіті, інтеграція тем прав людини, демократії та активного громадянства в освітній процес; формування варіативних модулів, що враховують індивідуальні потреби суб'єктів освітньої діяльності; інтеграція міждисциплінарного підходу. Результат: відповідна структура змісту програми підвищення кваліфікації.

3. Організаційно-методичний етап. Мета: реалізація програми підвищення кваліфікації. Процесуальні дії: форми навчання – очна (тренінги, семінари, воркшопи, групові проєкти, колаборації з іншими закладами освіти, коворкінги, професійні лабораторії, хакатони, коучинг, наставництво, майстер-класи від експертів та ін.), дистанційна (вебінари, онлайн-курси, платформи для самоосвіти), змішана (blended learning); методи навчання – проблемно-орієнтоване навчання, проєктний підхід, симуляції, кейси, рольові ігри, моделювання, дискусії, відеолекції, онлайн-матеріали, тематичні обговорення, створення методичних матеріалів, цифрових інструментів, фасилітація, супервізія, надання зворотного зв'язку, демонстрація методик, інноваційних підходів тощо); використання цифрових інструментів – платформи для онлайн-навчання (LMS-системи: Moodle, Google Classroom, Edmodo – для організації освітнього процесу, управління курсами та оцінювання, MOOC-платформи: Coursera, EdX, Prometheus – для доступу до міжнародних курсів і сертифікацій, інструменти для інтерактивного навчання: Mentimeter, Kahoot, Padlet, форуми, соціальні мережі, тематичні чати, використання платформи Classcraft для проведення інтерактивних тестів і завдань), інтерактивні інструменти для співпраці та комунікації (Google Workspace: документи, таблиці, презентації

для спільної роботи; Padlet, Trello: організація командної роботи та проєктів; Slack, Microsoft Teams: платформи для комунікації та обговорення), інструменти для гейміфікації (Kahoot, Quizizz, Classcraft: створення інтерактивних ігор, тестів, вікторин; Minecraft Education Edition: інтеграція ігрового навчання у процес викладання), інструменти для створення контенту (Canva, Piktochart: розробка візуального контенту (інфографіка, постери); Powtoon, Prezi: створення інтерактивних презентацій; Camtasia, OBS Studio: запис та редагування навчальних відео), технології віртуальної та доповненої реальності (VR/AR) (VR Classrooms, Google Expeditions: створення занурюючих навчальних середовищ; AR-додатки (Quiver, Merge Cube): інтеграція 3D-об'єктів у навчання), інструменти для зворотного зв'язку та оцінювання (Mentimeter, Poll Everywhere: інтерактивні опитування, голосування; Socrative: оцінювання знань у реальному часі; Formative: автоматизоване створення завдань і тестів), інструменти для дистанційного навчання (Zoom, Microsoft Teams, Google Meet: проведення онлайн-занять і вебінарів; BigBlueButton: платформа для проведення інтерактивних навчальних сесій), інструменти для управління освітніми проєктами (Trello, Asana: організація та відстеження виконання освітніх завдань; Miro: створення візуальних мап ідей для спільної роботи), інструменти для аналізу даних (Google Analytics, Power BI: аналіз результатів навчання, визначення прогалин; Tableau: візуалізація даних для оцінювання ефективності освітніх програм), . мобільні додатки для навчання та самоосвіти (Duolingo, Quizlet: розвиток мовних та когнітивних навичок; Pocket, Evernote: зберігання та організація матеріалів для самоосвіти), інструменти для роботи з великими даними та штучним інтелектом (ChatGPT, Grammarly: підтримка в генерації текстів, аналізі змісту; EdTech-платформи на базі AI: персоналізація освітнього процесу), інструменти для віртуальних конференцій та освітніх марафонів (Hopin, Whova: організація онлайн-заходів із можливістю інтерактивного спілкування). Результат: реалізована програма підвищення кваліфікації.

4. Оцінювально-корекційний етап. Мета: оцінка ефективності програми підвищення кваліфікації та корекція змісту. Процесуальні дії: оцінювання результатів – аналіз змін у професійній діяльності суб'єктів освітнього процесу; зворотний зв'язок від учасників (анкетування, опитування); корекція програми – модифікація змісту з урахуванням результатів оцінювання; додаткові тренінги або підтримка. Результат: удосконалений зміст програми для майбутніх циклів підвищення кваліфікації.

Очікуваними результатами впровадження технології формування змісту підвищення кваліфікації є: формування в суб'єктів освітньої діяльності

сучасних компетентностей, необхідних для ефективної професійної діяльності, розвиток навичок застосування інноваційних підходів в освітньому процесі, підвищення рівня готовності до впровадження змін в освітній систем, підвищення якості освіти через розвиток освітнього потенціалу. Таким чином, технологія формування змісту підвищення кваліфікації має важливе значення для забезпечення якісного і ефективного розвитку професійних компетентностей суб'єктів освітньої діяльності та сприятиме підготовці освітян до роботи в умовах сучасних викликів і змін.

Список використаних джерел

1. Зязюн І. А. Філософія педагогічної дії: монографія. Черкаси: Вид. від. ЧНУ імені Богдана Хмельницького, 2008. 608 с. URL: https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/4482/1/Філософія_педагогічної_дії1.pdf (дата звернення: 01.11.2024).
2. Козубцова Л., Козубцов І., Саєнко О., Шацило П. Персоніфікована модель підвищення кваліфікації наукових та науково-педагогічних працівників Збройних Сил України. Військова освіта. 2022. № 2 (46). С. 127–137. URL: http://znp-vo.nuou.org.ua/article/view/165294 (дата звернення: 02.11.2024).
3. Красильник Ю. С. Дидактичний контроль та оцінювання у ВВНЗ як системна технологія. Збірник наукових праць "Військова освіта" Національного університету оборони України імені Івана Черняховського. 2009. № 2 (10). С. 30–34. URL: https://www.academia.edu/42145493/Вісник_Національного_університету_оборони_України_2_10_2009 (дата звернення: 01.11.2024).
4. Красильник Ю. С. Особливості реалізації технології контекстного навчання в навчальних закладах післядипломної педагогічної освіти. Вісник післядипломної освіти. 2015. Вип. 15. С. 86–95. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vpo_2015_15_10 (дата звернення: 04.11.2024).
5. Красильник Ю. С. Особливості рольових позицій викладача в сучасному інформаційно-освітньому середовищі навчального закладу. Актуальні проблеми університетської та професійної післядипломної освіти в кризових умовах: збірник тез Всеукраїнської інтернет-конференції. 2015. С. 55. URL: https://scholar.google.com.ua/citations?view_op=view_citation&hl=uk&user=Ib89m2kAAAAJ&citation_for_view=Ib89m2kAAAAJ:vV6vV6tmYwMC (дата звернення: 06.11.2024).
6. Красильник Ю. С. Професійна підготовка викладача вищого закладу освіти як педагогічна проблема. Вісник Національного технічного університету

України “Київський політехнічний інститут”. Філософія. Психологія. Педагогіка: зб. наук. праць. 2007. № 3 (21). Ч. 1. С. 53–57.

7. Кремень В. Г. Філософія людиноцентризму в системі сучасних цінностей. Вісник Національної академії педагогічних наук України. 2023. Том 5. № 11. С. 1–6. URL: https://doi.org/10.37472/v.naes.2023.5126 (дата звернення: 01.11.2024).

8. Купрієвич В. О. Зміст професійного розвитку викладачів в умовах відкритої післядипломної педагогічної освіти. Педагогічна Академія: наукові записки. 2024. № 11. URL: https://pedagogical-academy.com/index.php/journal/article/view/382/266 (дата звернення: 10.11.2024).

9. Литвин В. Міжнародний досвід розвитку системи підвищення кваліфікації науково-педагогічних працівників закладів вищої освіти. Перспективи та інновації науки. 2021. № 3. С. 66–78.URL: http://perspectives.pp.ua/index.php/pis/article/view/540/543 (дата звернення: 09.11.2024).

10. Мамчур К. В. Експериментальна перевірка ефективності методики розвитку професійної компетентності науково-педагогічних працівників вищих військових навчальних закладів. Вісник науки та освіти. 2024. № 6 (24). С. 844–854.URL: http://perspectives.pp.ua/index.php/vno/article/view/12891/12953 (дата звернення: 01.11.2024).

11. Нестеренко С., Наголюк О. Основні завдання, структура та функції системи управління підвищенням кваліфікації педагогічних працівників за дистанційною формою навчання. Київський економічний науковий журнал. 2024. № (6). С. 101–105. URL: https://doi.org/10.32782/2786-765X/2024-6-14 (дата звернення: 04.11.2024).

12. Олійник Л., Іллющенко С., Аксанов Т., Гнесь Б., Баранецька М. Проблема підвищення кваліфікації науково-педагогічних працівників вищих військових навчальних закладів України у науковому тезаурусі. Військова освіта. 2024. № 1 (49). С. 147–163. URL: http://znp-vo.nuou.org.ua/issue/view/18171 (дата звернення: 05.11.2024).

13. Сафронов О. В., Капосльоз Г. В., Мельниченко О. С., Голубєва О. М. Проблеми підготовки наукових та науково-педагогічних працівників в системі післядипломної освіти Збройних Сил України. Військова освіта. 2017. № 1 (35). С. 149–156. URL: http://znp-vo.nuou.org.ua/article/view/165294 (дата звернення: 11.11.2024).

ЗАКЛАДИ, ПРЕДСТАВНИКИ ЯКИХ ВЗЯЛИ УЧАСТЬ У НАУКОВО-ПРАКТИЧНОМУ СЕМІНАРІ “ШЛЯХИ УДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ НАУКОВИХ, НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ І МЕНЕДЖЕРІВ ВІЙСЬКОВОЇ ОСВІТИ У ВИЩИХ ВІЙСЬКОВИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДАХ ТА ВІЙСЬКОВИХ НАВЧАЛЬНИХ ПІДРОЗДІЛАХ ЗАКЛАДІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ”

1. Національний університет оборони України.
2. Харківський національний університету Повітряних Сил імені Івана Кожедуба
3. Національна академія сухопутних військ імені гетьмана Петра Сагайдачного.
4. Військовий інститут телекомунікацій та інформатизації імені Героїв Крут.
5. Національна академія Національної гвардії України
6. Центральний науково-дослідний інститут Збройних Сил України.
7. Головне управління психологічної підтримки Збройних Сил України
8. Київський національний університет будівництва та архітектури

НАУКОВЕ ВИДАННЯ

ШЛЯХИ УДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ НАУКОВИХ, НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ І МЕНЕДЖЕРІВ ВІЙСЬКОВОЇ ОСВІТИ У ВИЩИХ ВІЙСЬКОВИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДАХ ТА ВІЙСЬКОВИХ НАВЧАЛЬНИХ ПІДРОЗДІЛАХ ЗАКЛАДІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ

Матеріали науково-практичного семінару
21 листопада 2024 року

Матеріали подано в авторській редакції. Автори статей відповідають за достовірність і вірогідність викладеного матеріалу, за належність даного матеріалу йому особисто, за правильне цитування джерел та посилання на них. Думки авторів можуть не збігатися з позицією редакторів.

Редактори-упорядники: *Олійник Леонід Віталійович,*
Гнесь Богдан Миколайович