

**Ілля БЕЛІКОВ**

**ФОРМУВАННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ  
КОМПЕТЕНТНОСТІ У МАЙБУТНІХ  
ФАХІВЦІВ ІЗ ФІЗИЧНОЇ КУЛЬТУРИ  
І СПОРТУ ЗБРОЙНИХ СИЛ УКРАЇНИ**

**МЕТОДИЧНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ**



**МІНІСТЕРСТВО ОБОРОНИ УКРАЇНИ**  
**Національний університет оборони України імені Івана Черняховського**

**Ілля БЕЛКОВ**

**ФОРМУВАННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ У  
МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ ІЗ ФІЗИЧНОЇ КУЛЬТУРИ І СПОРТУ  
ЗБРОЙНИХ СИЛ УКРАЇНИ**

**МЕТОДИЧНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ**

Житомир  
Видавець ПП «Євро-Волинь»  
2022

*Рекомендовано до друку вченою радою Навчально-наукового інституту фізичної культури та спортивно-оздоровчих технологій Національного університету оборони України імені Івана Черняховського (протокол № 12 від 30.08.2022 року).*

**Рецензенти:**

**Грибан Г. П.**, доктор педагогічних наук, професор;  
**Торічний О. В.**, доктор педагогічних наук, професор;  
**Свиствен В.І.**, доктор педагогічних наук, професор.

**Беліков І. О.**

**Б43** Формування організаційної компетентності у майбутніх фахівців із фізичної культури і спорту Збройних сил України : метод. реком. / І. О. Беліков. – Житомир : «Євро-Волинь». – 2022. – 100 с.  
ISBN 978-617-7992-36-2

У методичних рекомендаціях представлено методичні аспекти формування організаційної компетентності у майбутніх фахівців із фізичної культури і спорту Збройних сил України.

Теоретичні та методичні матеріали, викладені автором в методичних рекомендаціях, можуть бути використані для формування організаційної компетентності у майбутніх фахівців із фізичної культури і спорту Збройних сил України (курсантів) як вагоме змістове доповнення фахових дисциплін у навчально-виховному процесі під час їх фахової підготовки у ВВНЗ, а також ВВНЗ шляхом творчої їх адаптації до умов майбутньої військово-професійної діяльності.

Використання методичних рекомендацій «Формування організаційної компетентності у майбутніх фахівців із фізичної культури і спорту Збройних сил України» науково-педагогічними працівниками і командирами структурних підрозділів ВВНЗ дозволить підвищувати якість формування їх організаційної компетентності.

**Наукове редагування:** доктор педагогічних наук, професор **Ягунов В.В.**



**ЗМІСТ**

Передмова .....	4
1. Зміст поняття «організаційна компетентність фахівців» у педагогічній науці .....	5
2. Сутність, зміст і структура організаційної компетентності у майбутніх фахівців із фізичної культури і спорту Збройних сил України .....	19
3. Педагогічне моделювання формування організаційної компетентності у майбутніх фахівців із фізичної культури і спорту Збройних сил України .....	37
4. Авторська методика формування організаційної компетентності у майбутніх фахівців із фізичної культури і спорту Збройних сил України .....	46
5. Рекомендації щодо формування організаційної компетентності у майбутніх фахівців із фізичної культури і спорту Збройних сил України .....	62
6. Методи дослідження організаційної компетентності у майбутніх фахівців із фізичної культури і спорту Збройних сил України .....	69
7. Для потатків .....	99

## ПЕРЕДМОВА

Проблема, висвітлена у методичних рекомендаціях, актуальна як за змістом, так і за призначенням для підготовки військових фахівців як організаторів різних видів навчальної, навчально-бойової та бойової діяльності військовослужбовців. У них *уточнено і конкретизовано сутність понять* «організаційна компетентність майбутніх фахівців із фізичної культури і спорту Збройних сил України», «організаційна компетентність військового фахівця», доведено кореляцію його сутності та структури з особливостями майбутньої військово-професійної діяльності.

Визначено, що *організаційна компетентність майбутніх фахівців із фізичної культури і спорту Збройних сил (далі – ЗС) України* – це їх професійно важливе психічне утворення, що представляє сукупність компонентів організаційної діяльності, які характеризують оптимальний рівень організаційної підготовленості, здатності та готовності до реалізації своїх посадових компетенцій як менеджерів фізичного виховання та спорту військовослужбовців у військовій частині, тобто зміст цієї компетентності має бути скорельований із основними їх організаційними функціями в військовій частині щодо організації фізичної підготовки та спорту з особовим складом. Структурно вона охоплює ціннісно-мотиваційний, знаннєвий, управлінський, менеджерський, контрольно-корегувальний і рефлексивно-оцінний компоненти їх організаційної діяльності.

Формування організаційної компетентності у майбутніх фахівців із фізичної культури і спорту є важливим завданням вищої військової школи, вирішення якого передбачає розроблення і впровадження спеціальної авторської методики. Запропонована у методичних рекомендаціях методика формування організаційної компетентності у майбутніх фахівців із фізичної культури і спорту ЗС України сприятиме активізації і поглибленню теоретичних знань, формуванню загальних і специфічних організаційних здатностей, що є основою їх організаційної компетентності.

Пропонується реалізацію методики здійснювати в три етапи – ціннісно-мотиваційний, основний і прикінцевий. Ефективність запропонованої методики може бути підвищена за рахунок упровадження в навчальний процес спецкурсу «Організаційна компетентність у майбутніх фахівців із фізичної культури і спорту ЗС України» у системі вищої освіти. Основними видами навчальних занять під час вивчення спецкурсу є групові та практичні заняття.

Методичні рекомендації мають практичне значення щодо формування організаційної компетентності у майбутніх фахівців із фізичної культури і спорту Збройних сил України.

## 1. ЗМІСТ ПОНЯТТЯ «ОРГАНІЗАЦІЙНА КОМПЕТЕНТНІСТЬ ФАХІВЦІВ» У ПЕДАГОГІЧНІЙ НАУЦІ

Нині, у військово-професійному середовищі, дуже великий попит є на військових фахівців зі сформованою організаційною компетентністю, оскільки чимало життів військовослужбовців у війні зі російськими загарбниками можна зберегти з опорою на досвід, який підкріплений організаційним аспектом військово-професійної діяльності. У зв'язку з цим постає проблема формування їх організаційної компетентності, які були би професійно підготовлені, мали високі організаційні, морально-етичні якості, здатні успішно реалізовувати службові функції (обов'язки).

У процесі аналізу поняття «організаційна компетентність фахівця», як предмета наукових досліджень різних дослідників, доцільно врахувати такі аспекти:

1) звернутися до класичних концепцій і поглядів представників різних педагогічних шкіл, класиків педагогіки та сучасних науковців щодо з'ясування сутності компетентнісного підходу, управлінських функцій різних фахівців, а також організаційна компетентність військових фахівців;

2) на основі міждисциплінарного підходу висвітлити наукові праці та напрацювання з різних галузей наукових знань – педагогіки, психології, філософії тощо, в яких викладено окремі аспекти досліджуваного нами педагогічного явища – формування організаційної компетентності у майбутніх офіцерів – фахівців із фізичної культури і спорту Збройних сил України.

Аналіз наукових джерел і дисертацій дав змогу з'ясувати що, у педагогічній літературі (особливо вітчизняній) визначається відсутність єдиного розуміння смислу базових положень і понять компетентнісного підходу до формування організаційної компетентності різних фахівців, у тому числі військових. Об'єктивне усвідомлення призначення цього підходу в освіті та методологічне обґрунтування його використання в процесі професійної підготовки майбутніх офіцерів безпосередньо залежить від розуміння сутності та змісту понять “компетенція”, “компетентність”, “компетентнісний підхід”, які для української педагогіки є відносно новими, і тому спостерігається різне їх тлумачення суб'єктами освіти [1, с. 47], а також з'ясування співвідношення понять «управлінська культура», «управлінська компетентність» і «організаційна компетентність» фахівців [1, 2]. Так, провідний вітчизняний науковець Н. Г. Ничкало передбачає реалізацію компетентнісного підходу у навчанні, як основи формування та розвитку компетентностей потенційного фахівця, саме у вихідних результатах його діяльності, що забезпечуються його здатністю виконувати практичні завдання шляхом актуалізації набутих професійних знань, отриманих під час навчання, сформованих навичок і вмінь професійної діяльності [3].

Компетентнісний підхід – це, на думку науковців, пріоритетна орієнтація на цілі – вектори освіти: навченість, самовизначеність,

самоактуалізація, соціалізація та розвиток індивідуальності. Як інструментальні засоби досягнення цієї мети виступають, на їх думку, принципово нові метастворювальні конструкти компетентності-компетенції та метаякості фахівця [4].

А. М. Зельницький вважає, що впровадження компетентнісного підходу в систему підготовки військових фахівців передбачає досягнення ними кінцевого результату освітнього процесу – сформованості визначених освітніми стандартами окремих видів компетентностей – соціально-особистісних (морально-етичних, індивідуально-психічних, самовдосконалення), загальнонаукових (базових знань із гуманітарної та соціально-економічної, математичної та природничо-наукової підготовки), загальнопрофесійних (організаційно-управлінських, правових, тактичних, виховної роботи, інформаційно-комунікативні, несення чергової служби) і спеціалізовано-професійних (тактико-спеціальних, військово-технічних, методичних) [5].

В. В. Ягупов визначає суттєві обставини, які «стимулюють» впровадження компетентнісного підходу в систему освіти. Зокрема, такі:

«соціально-економічні потреби держави в компетентних фахівцях, що потребує забезпечення її якості;

необхідність проєктування національних моделей професійної підготовки фахівців;

потреба ринку праці у професійно мобільних та ініціативних фахівців, які здатні діяти в умовах невизначеності і готові до прийняття оптимальних рішень у складних ринкових умовах;

необхідність володіння фахівцями водночас кількома професіями у зв'язку з переорієнтацією галузевих організацій на диверсифікацію, що забезпечує їх універсальність, конкурентоздатність, професійну мобільність і автономність» [6, с. 82–83].

Функціональний аналіз управлінської діяльності домінує серед інших підходів (емпіричний, діяльнісно-психологічний, рольовий, дименціональний, нормативний) і його сутність полягає в розкритті головних функцій управління [7 с. 342]. Функція – це провідна категорія управління, що об'єднує цілі, завдання, принципи, методи і зміст управлінської діяльності [8, с. 191].

Так, особливу увагу В. В. Ягупов звертає на управлінські функції офіцера (“командування підрозділом та частиною у бойовій обстановці; управління підрозділом та частиною у мирний час; організація виховної роботи у підрозділі (частині); організація військово-дидактичного процесу у підрозділі та частині; організація і проведення психологічної роботи у підрозділі та частині” [9, с. 307]), а також наголошує на їх педагогічному контексті.

Цікавою є для нашого дослідження думка науковців О.Ф. Балацького, О.М. Теліженка [10] щодо визначення функцій менеджменту, які водночас потрібно розуміти як відособленими напрямками управлінської діяльності менеджерів. Основними функціями менеджменту є, на думку науковців,



планування, організації, мотивування та контроль, а ми вважаємо не контроль, а моніторинг.

### 1. Планування.

Зміст внутрішньоорганізаційного планування як функції управління організацією полягає в обґрунтованому визначенні керівниками основних напрямків і пропорцій розвитку виробництва з урахуванням матеріальних джерел його забезпечення і ринкового попиту. Сутність планування змінюється а наступному:

- в конкретизації цілей функціонування та розвитку всієї організації і кожного структурного підрозділу окремо на встановлений період часу;

- в визначенні господарських задач, засобів їхнього досягнення, термінів і послідовності реалізації;

- в виявленні матеріальних, трудових і фінансових ресурсів, необхідних для розв'язання поставлених задач.

Планування спрямоване на оптимальне використання можливостей організації, у тому числі найкраще використання усіх видів ресурсів і запобігання помилковим діям.

Стратегічне планування полягає в основному у визначенні головних цілей функціонування організації, що охоплює період у 10-15 років, і залучає всі стратегічні ресурси компанії. Воно має на меті дати комплексне наукове обґрунтування проблем, з якими може зіткнутися організація в майбутньому, і на цій основі розробити показники розвитку організації на плановий період.

Середньострокові плани охоплюють п'ятирічний термін як найбільш зручний для відновлення виробничого апарату й асортименту продукції. У них формуються основні задачі на певний період, наприклад, виробнича стратегія організації, стратегія збуту, фінансова стратегія, кадрова стратегія тощо. Вони передбачають розроблення у певній послідовності заходів, спрямованих на досягнення цілей, які намічені довгостроковою програмою розвитку організації.

Поточне планування полягає в основному у визначенні проміжних цілей на шляху досягнення стратегічних цілей і задач. При цьому детально розробляються засоби і способи розв'язання задач, використання ресурсів, упровадження нової технології.

Усі ці види планування безпосередньо характерні і для військової системи та організації будь-якої країни, у тому числі й безпосередньо й України.

Планування передбачає реалізацію таких заходів:

- обґрунтування вибору цілей;

- визначення політики; розроблення заходів (способу дій);

- методи досягнення цілей;

- забезпечення основи для прийняття подальших довгострокових рішень

[10].

### 2. Організація.

Організація – соціальна спільність, що складається з групи фахівців, діяльність яких свідомо координується керівниками для досягнення загальної



мети чи системи цілей функціонування певної організації, у тому числі й військової. З цього визначення витікають такі вимоги до організації:

наявність принаймні двох фахівців, які вважають себе частиною групи;

наявність принаймні однієї мети, яку вважають спільною всі члени

групи;

свідома робота групи для досягнення значущої для всіх мети (чи групи цілей).

В організації фахівець є головним чинником будь-якої моделі управління, у тому числі й в ситуаційному підході. Їм властиві такі характеристики: здібності, обдарованість, схильності, потреби, знання, очікування, ставлення до праці, позиція, точка зору, сприйняття (усвідомлення стимулів, одержуваних від відчуттів), розуміння цінностей, вплив середовища на особистість та її поведінку, наявність якостей лідера [10]. Ці характеристики є мінімальними предметами впливу керівників, командирів і менеджерів на членів організації, у тому числі й в ЗС України.

### 3. Мотивування.

У загальному значенні мотивація – це процес спонукування особою себе й інших до діяльності для досягнення визначених цілей. Існує низка понять, які потрібно розглянути для розуміння мотивування: потреби, винагороди та мотиви.

Потреба – це відчуття особою фізіологічно чи психічно браку чогось. Існує децю умовний поділ потреб на первинні і вторинні. Первинні – за своєю природою фізіологічні, уроджені, вторинні – за природою своєю психічні, набуті. Наприклад, потреби в успіху, повазі, прихильності, владі і потреба в належності кому- чи чому-небудь.

Винагорода – це все, що людина вважає цінним для себе. Але поняття цінності в людей специфічні, а отже, і різна оцінка винагороди і його відносної цінності [10].

Мотивація і мотивування в організаційній діяльності формуються під впливом конкретних цінностей, які керується кожен фахівець у процесі розв'язання посадових компетенцій, у тому числі й безпосередньо й організаторів і менеджерів організації.

### 4. Моніторинг.

Контроль – це процес тільки констатації певних фактів організації, а моніторинг – управлінське забезпечення досягнення організацією своїх цілей шляхом їх чіткого визначення, контролювання, корегування та своєчасного внесення змін для їх досягнення. Він являє собою систему спостереження і перевірки відповідності процесу функціонування керованої підсистеми прийнятним рішенням, а також вироблення конкретних дій щодо усунення певних недоліків і внесення необхідних коректив. Процес моніторингу складається з установлення стандартів, вимірювання фактично досягнутих результатів і проведення корегування у тому випадку, якщо досягнуті результати істотно відрізняються від установлених стандартів.

Функція моніторингу – це атрибут управління будь-якою організацією, який дозволяє виявити проблеми і скорегувати відповідно діяльність організації до того, як ці проблеми переростуть у кризу [10].

Безумовно, важливою складовою моніторингу є контроль. Існують три основних види контролю, за формою здійснення всі ці види схожі, тому що мають ту саму мету: сприяти тому, щоб фактично одержувані результати минулого якнайближче до необхідного. Розрізняються вони тільки часом здійснення. Види контролю такі:

- попередній (здійснюється до фактичного початку робіт);
- поточний (здійснюється безпосередньо в ході проведення);
- завершальний (здійснюється по завершенню робіт).

Усі ці заходи реалізуються у процесі організаційної діяльності керівників, у тому числі й військових. У зв'язку з цим однією з найважливіших функцій в управлінській діяльності військового фахівця є, на нашу думку, організаційна. «Організувати – 1) створювати, засновувати що-небудь, залучати до цього інших, спираючись на них; 2) здійснювати певні заходи громадського значення, розробляючи їх підготовку і проведення; 3) згуртувати, об'єднувати кого-небудь з певною метою; 4) чітко налагоджувати, належно впорядковувати що-небудь» [11, с. 479]. Її реалізації сприяють організаторські навички (здатність особи на несвідомому рівні брати ініціативу у свої руки, розподіляти завдання, функції, визначати відповідальних за виконання доручення тощо) і найголовніше – організаційні вміння та здатності – це, по-перше, вміння організувати будь-який колектив, у тому числі і військовий, об'єднувати його, надихати на вирішення важливих задач; по-друге, здатності правильно організувати свою власну роботу. Організація власної роботи передбачає, на думку науковців, вміння правильно планувати і самостійно її контролювати. У досвідчених фахівцях своєї справи виробляється своєрідне почуття часу – вміння правильно розподіляти роботу, вкладатися у визначений термін [12].

Важливим у розумінні сутності поняття «організація», незважаючи на специфіку його конкретного прояву в певних сферах, є розуміння того, що, це одна з основних функцій управління, призначення якої, у свою чергу, полягає в реалізації принципу самоорганізації суб'єкта діяльності.

У професійній педагогіці також немає одностайного підходу до розуміння поняття «компетентнісний підхід в освіті», «компетентність», «компетенція». Науковці виокремлюють такі «Особливості навчання на основі компетентності: навчання сконцентроване на вихідних результатах, а не на вхідних; враховується переважно здатність виконання практичних завдань, але беруться до уваги і знання; навчання у виробничих умовах (принаймні частина навчання відбувається на робочому місці в умовах виробництва)» [13, с. 98–99].

Компетентність (від лат. *competens* (*competentis*) – належний, відповідний), за матеріалами словника іноземних слів, означає поінформованість, обізнаність, авторитетність [14, с. 282].

Компетентний 1) такий, що має достатні знання в якій-небудь галузі; який з чим-небудь добре обізнаний; тямущий; який ґрунтується на знанні; кваліфікований; 2) який має певні повноваження; повноправний, повновладний – вживається у тлумачному словнику української мови [15, с. 250].

У науково-педагогічній літературі поняття «компетентність» трактують у таких різних аспектах:

професійні знання, навички і досвід діяльності у певній сфері, ставлення до справи, позитивні схильності, інтереси і прагнення, здатність ефективно використовувати знання й уміння в професійній діяльності, а також особистісні якості для забезпечення необхідного результату на конкретному робочому місці, у даній робочій обстановці [16];

характеристика особи, яка виражається в наявності у неї знань, навичок і вмінь, яких достатньо для вирішення будь-якої професійної проблеми [17];

спроможність особи кваліфіковано здійснювати діяльність [18, с. 20];

знання та уміння, але також відповідальність за результат діяльності згідно з колом повноважень фахівця, що чітко простежується на прикладі професійної компетентності [19, с. 192], тощо.

Дж. Равен вказує, що «компетентність багатокomпонентна, багато її компонентів відносно незалежні один від одного і що самі компетентності мають якості кумулятивності і взаємозамінності» [20, с. 75]. Цієї думки слід дотримуватися в процесі визначення основних компонентів організаційної компетентності у майбутніх офіцерів – фахівців із фізичної культури і спорту ЗС України.

Окрім зазначених досліджень, нині при трактуванні поняття «компетентність» важливо враховувати положення Закону України «Про вищу освіту», в якому вона визначається як «динамічна комбінація знань, умінь і практичних навичок, способів мислення, професійних, світоглядних і громадянських якостей, морально-етичних цінностей, яка визначає здатність особистості успішно здійснювати професійну та подальшу навчальну діяльність і є результатом навчання на певному рівні вищої освіти» [21].

Цікава думка англійського вченого М. Армстронга, термін «компетентність», по-перше, корисний, на його думку, для опису того типу поведінки (тих його аспектів), який потрібен організації для досягнення високого рівня ефективності. Це поняття допомагає зосередити увагу на ключових питаннях поведінки, що впливають на результати. По-друге, це поняття можна використовувати для опису тих знань і вмінь, які очікують від працівника для ефективного виконання його обов'язків [22, с. 277].

Поняття «компетентність» визначають так:

як інтегрована характеристика якості особистості, результативний блок, сформований через досвід, знання, уміння, ставлення, поведінкові реакції [23, с. 92];

як здатність до чогось; це здатність (уміння) діяти на основі здобутих знань; передбачає досвід самостійної діяльності на основі універсальних знань [24];

як спроможність кваліфіковано здійснювати діяльність, виконувати завдання або роботу (Міжнародний департамент стандартів для навчання, досягнення та освіти – International Board of Standards for Training, Performance and Instruction (IBSTPI)). При цьому поняття компетентність містить сукупність знань, навичок і ставлень, що дають змогу особистості

ефективно діяти або реалізовувати певні функції, спрямовані на досягнення певних стандартів у професійній галузі або в певній діяльності [25, с. 1].

Компетентність військового фахівця, В.І. Свистун визначає як поєднання, що в процесі формування і розвитку набуває внутрішньої значимості й стає якістю особистості, яка, оволодіваючи військово-професійною діяльністю стає суб'єктом цієї діяльності й в процесі виконання військово-професійних завдань, набуває здатності ефективно виконувати професійні функції [30, с. 157].

М. С. Головань вважає що, «на формування компетентності впливають компетенція та морально-ділові риси суб'єкта» та поняття «компетентність» можна подати у вигляді сукупності певних компонентів. Вони існують не поізовано один від одного, а тісно взаємопов'язані [26, с. 231].

Отже, у всіх наведених тлумаченнях поняття «компетентність» йдеться про особу та фахівця, які володіють відповідною компетенцією. Одним із його смислів є характеристика якостей людини, володіння практичними здатностями, які проявляються в певних навичках і вміннях, які складають основу реалізації компетенцій чи функцій. Т. С. Терещенко, яка досліджує особливості розвитку організаційної компетентності майбутніх магістрів соціальної роботи, наголошує, що «Організаційна функція характеризує діяльність фахівця із соціальної роботи з точки зору соціального менеджменту, що полягає в структуруванні, плануванні, розподілі видів професійної діяльності та координації роботи з різними соціальними інститутами та представниками споріднених професій» [27, с. 202].

В. В. Ягупов поняття «компетентність» щодо професійної підготовки офіцерів характеризує так: «якісний бік їх підготовки до військово-професійної діяльності. Основне призначення освіти – створити мінімальні сприятливі оптимальні умови для отримання професії та фаху, відповідно формування військово-професійної компетентності військових фахівців, у т.ч. офіцерів... Наступний аспект – загальна військово-професійна підготовленість офіцера та практична здатність до реалізації ним своїх посадових компетенцій на конкретній посаді в військах, що визначається поняттям «компетентний» і представляє її якісний бік. Таким чином, кожне не системне психолого-педагогічне явище стосується компетентнісного підходу до підготовки офіцера..., які не можуть існувати окремо, оскільки одне поняття є смисловим продовженням іншого: компетенція, як наукове явище, компетентність, як інтегрована якість офіцера., що характеризує підготовленість як фахівця до розв'язання посадових компетенцій у військах, компетентний, як реалізація цієї інтегральної якості у його практичній військово-професійній діяльності на конкретній посаді в обов'язковому посиданні, на нашу думку, з управлінською культурою керівника, офіцера» [28, с. 328].

Так, В. В. Ягупов на основі аналізу педагогічної практики та узагальнення вітчизняних і зарубіжних наукових джерел пропонує класифікувати *три основні види компетентності*.

Ключові – необхідні для буття, здобуття освіти та активної діяльності особи в суспільстві як соціального суб'єкта; це планування, організація та



оцінювання власного учіння та навчальної діяльності чи навчальна компетентність; результативне порозуміння в різних ситуаціях чи здатність чітко висловлювати власні думки та чути інших чи комунікативна компетентність; ефективна взаємодія в команді, колективі, чи здатність бути членом команди, виконувати в ній різні ролі та здатність до пошуку відповідного місця в ній, чи соціальна компетентність; здатність творчо розв'язувати проблеми чи здатність до наукового стилю організації власного мислення та діяльності чи діяльнісна компетентність; комп'ютерна чи інформаційна грамотність.

Професійні – необхідні для професійного буття особи як професійного суб'єкта. Професійна компетентність фахівця є складним інтегральним психологічним, професійним і суб'єктивним утворенням, що формується у процесі набуття професійної підготовки, проявляється, розвивається і вдосконалюється у процесі практичної професійної діяльності, а ефективність його здійснення суттєво залежить від теоретичної, практичної та психологічної видів підготовленості особи до неї, особистісних, професійно важливих та індивідуально-психічних якостей, сприйняття цілей, цінностей, змісту та особливостей цієї діяльності.

Фахові – необхідні для фахового буття особи як фахового суб'єкта. Вони існують у межах певної професії (військовий – професія, а офіцер-психолог, командир танкового підрозділу – фах; лікар – професія, а терапевт – фах; психолог – професія, військовий психолог – фах чи спеціалізація, 017 – фізична культура і спорт – професія, фізична культура і спорт у Збройних силах України – спеціалізація та ін.) [29].

Проблема формування та розвитку організаційної компетентності різних фахівців є предметом дослідження науковців. Так, О. В. Баєва досліджує організаційну компетентність менеджерів підприємств і організацій в галузі охорони здоров'я [31], Н. В. Шолойко – фармацевтів [36], В. Д. Дзєга – посадовців місцевого самоврядування [35], С. В. Огуй – фахівців сфери обслуговування [34], Т. С. Терещенко – фахівця соціальної сфери [33], Т. Я. Гельжинська – учителів технологій [32]. У контексті нашої наукової праці важливими є дослідження проблем формування й розвитку професійної компетентності військових фахівців (Л. А. Заїка) та її складових (фахова – Д. В. Погребняк, О.Л. Тракалюк, управлінська – Т. М. Мацевко, методична – Л. В. Олійник, прогностична – І. С. Азаров тощо).

Важливими для нас є такі наукові праці:

С. Г. Пільової, в яких висвітлено різні аспекти формування організаційної компетентності майбутніх учителів фізичної культури у процесі професійної підготовки [37];

Л. О. Савченко – формування готовності студентів до організаторської діяльності [38].

Л. О. Савченко слушно наголошує, що вирішення складних завдань, які стоять перед сучасною школою, вимагає приходу до неї вчителя-організатора, який може творчо вирішувати навчально-виховні завдання. У зв'язку з цим передбачається, у першу чергу, прийняття конкретних заходів із забезпечення формування готовності студентів до організаторської

діяльності, яку вона розуміє як складне особистісне утворення, що забезпечує результативність професійної діяльності вчителя-організатора і включає в себе знання організаторської діяльності, уміння розв'язувати організаторські завдання, організованість, самоволодіння, наполегливість, кмітливість, товариськість, ініціативність, працездатність [38, с. 69]. Єдине слід наголошувати про те, що це складне не особистісне утворення, а складне професійно важливе утворення педагога.

Так, С. Г. Пільова слушно наголошує, що «Одною з найважливіших у структурі професійної компетентності вчителя фізичної культури є організаційна компетентність, сформованість якої дозволить майбутнім учителям належним чином організувати як діяльність учнів, так і свою власну» [37, с. 129].

Організаційна компетентність військових фахівців потребує уваги та не має, н жаль, свого визначення в педагогічній науці. Сьогодні у процесі професійної підготовки фахівців у ЗВО приділяється недостатньо уваги формуванню їх організаційної компетентності, в тому числі і військових. Наслідком цього є те, що у молодих офіцерів часто є труднощі, пов'язані саме з організацією своєї діяльності та підлеглого особового складу. Відповідно визначення поняття «організаційна компетентність військового фахівця» є науково і практично затребуваним.

Підсумовуючи вищезазначене, доходимо до висновку що, в процесі підготовки майбутніх офіцерів у ВВНЗ має велике значення сформована в них організаційна компетентність. Наприклад, С. Г. Пільова організаційну компетентність майбутнього вчителя визначає як інтегративне особистісне утворення, що містить знання організаторської діяльності, уміння розв'язувати організаторські завдання, сформованість професійних, особистісних управлінських умінь та якостей, що дозволяють йому належним чином здійснювати організаторську діяльність у майбутній професії [68]. Звичайно, це не особистісне утворення, а інтегративне професійно важливе утворення вчителя.

Організаційна компетентність офіцерів в управлінні військовими підрозділами та частинами відіграє, як показує військовий досвід, ключову роль для досягнення цілей їх функціонування. Науковці слушно вважають, що «Управління – це систематичний цілеспрямований вплив керівника (менеджера, командира, начальника, директора) на загальну систему або на окремі її складові на основі пізнання і цілеспрямованого застосування об'єктивних закономірностей, принципів, методів і засобів управління в інтересах забезпечення її оптимального функціонування і розвитку, досягнення поставлених управлінських цілей». Слід наголошувати, що у випадку соціального управління, таке управління значно ускладнюється, оскільки соціальна система досить складна незалежно від кількості осіб, які перебувають у ній, а також від масштабу тієї діяльності, яку вони здійснюють у цій системі. Водночас організація в військовій сфері, управління військовими підрозділами (частинами) має безпосередньо педагогічний зміст [9, с. 307-312].

Одним із основних компонентів організаційної компетентності офіцера є сукупність організаційних якостей як суб'єкта управлінської діяльності в військах, необхідна йому для входження в систему організаційних взаємин і взаємозв'язків. У зв'язку з цим мова йде про його професійні організаційні здатності, які дають змогу усвідомлювати організаційні норми й цінності в військовій сфері для здійснення раціонального вибору стратегії та тактики організаційних дій у повсякденній діяльності військ, а також для налагодження дієвих взаємин у процесі реалізації бойових функцій як суб'єкта управління в ЗС України.

*Організаційна компетентність офіцера* узагальнено є сукупністю його організаційних цінностей і мотивації, знань, умінь і навичок, професійно важливих організаційних якостей щодо збирання та аналізу інформації, прийняття управлінських рішень, організації комунікації та взаємодії з військовослужбовцями насамперед у екстремальних умовах діяльності, кінцевою метою організаційної діяльності є ефективне вирішення різноманітних повсякденних, навчальних, навчально-бойових і бойових завдань військовим підрозділом (частиною).

Формування організаційної компетентності майбутніх офіцерів, як педагогічний феномен, завжди має бути визначальним в їх військово-професійній підготовці, що суттєво залежить від розвитку педагогічної науки і практики. Проблема формування організаційної компетентності ускладнюється впливом і появою нових технологій збройної боротьби у військовій справі, що «змушує» по-іншому дивитись на професійну підготовку офіцерів. Так, на думку Т. Я. Гельжинської, стратегічно, процес її формування в майбутніх педагогів буде забезпечений, якщо при його реалізації, педагогічна технологія буде заснована на підході, який враховує домінування певних потреб особистості в конкретних статусно-рольових позиціях, які займає майбутній викладач в процесі неперервної підготовки [40, с. 281]. Має місце і досить примітивне розуміння організаційної компетентності: «Організаційна компетентність бакалаврів... формується за рахунок оволодіння вміннями та навичками з організування підприємницької та господарської діяльності у відповідності до специфіки галузі» [12, с. 69], тобто вона зводиться тільки до формування навичок і вмінь.

Науковці приділяють також увагу психологічним чинникам формування організаційної компетентності офіцерів і наголошують, що «Оскільки одним із важливих видів діяльності є організаційно-управлінська діяльність, критерієм професіоналізму її суб'єкта і метою його професійного становлення є саме організаційно-управлінська компетентність» [41, с. 4]. Вони розкривають її сутність через призму функцій психології менеджменту – «теоретико-пізнавальної, інформаційної, соціально-психологічної, етнопсихологічна, соціокультурної, гуманістичної та прикладної» [41, с. 14]. Дослідники виокремлюють такі її компоненти:

- когнітивний (сукупність знань із теорії та практики управління);
- діяльнісний (практичний досвід виконання організаційних і управлінських знань і вмінь у всіх напрямках професійної діяльності);

операціонально-технологічний (сукупність умінь і навичок практичного вирішення організаційно-управлінських завдань);

...вміння і навички, як організація управлінського циклу (планування, організація, координація, стимулювання, контроль);

уміння приймати рішення; робота з інформацією;

організація комунікацій;

уміння і навички професійної етики;

особистісний (сукупність важливих для організаційно-управлінської діяльності індивідуально-психологічних якостей і здатностей, таких як лідерські та організаторські якості, стресостійкість, навички самоорганізації тощо);

ціннісно-мотиваційний (усвідомлення цінності організаційно-управлінської компетентності для професійної діяльності та саморозвитку);

рефлексивний (здатність осмислювати, оцінювати, прогнозувати організаційно-управлінські аспекти діяльності та її результати) [41, с. 24].

Такий підхід є достатньо виваженим, тільки необхідні окремі уточнення. Водночас ми звертаємо увагу на те, що на формування та розвиток організаційної компетентності у військових фахівців впливають різні чинники – соціокультурні процеси; глобалізація сучасної освіти; загальноосвітні та європейські тенденції розвитку професійної освіти; модернізація вітчизняної освіти та інше. Крім того, війна яку розпочала Російська Федерація проти нашої держави зумовлює звернути особливу увагу на якість військової освіти чи військово-професійної підготовленості військових фахівців, яка багатогранно впливає на формування у військових фахівців безпосередньо організаційної компетентності, яка, на нашу думку, є, з одного боку, однією з ключових в структурі професійної компетентності офіцерів, а з іншого – важливим аспектом професійної підготовленості кожного військового фахівця для реалізації своїх посадових компетенцій.

Аналіз наукових праць щодо проблеми формування та розвитку організаційної компетентності фахівців різних професійних, у тому числі й військових, змісту й особливостей організаційної діяльності фахівців уможливило визначити *суть організаційної компетентності* військових фахівців як *психічне професійно важливе новоутворення*, що потребує свого наукового визначення та обґрунтування в педагогічній науці.

Спируючись на зміст викладеного матеріалу, вихідних даних «компетентність», «організація», «військовий фахівець», «організаційна компетентність тощо» нами було запропоновано авторське визначення поняття *«організаційна компетентність військового фахівця»* як *інтегративного професійно важливого новоутворення військового фахівця, зміст якого складають цінності та мотивація організаційної діяльності, як суб'єкта військового управління, його організаційні знання, навички, вміння, здатності, професійно важливі організаційні якості, а також готовність до організаційної діяльності як в повсякденних, так і в бойових умовах. Його організаційна діяльність забезпечує включення військовослужбовців у різні види діяльності – навчальної, навчально-бойової та бойової та організацію спільної діяльності військовослужбовців і військових підрозділів.*



Водночас особливого значення організаційна діяльність офіцера набуває у бойовій обстановці. У зв'язку з цим зміст його організаторської функції складає така діяльність, яка спрямована на залучення військовослужбовців до навчальної, навчально-бойової та бойової діяльності, координацію їх діяльності в процесі досягнення поставлених цілей і спільного вирішення навчальних, навчально-бойових і бойових завдань. Основою для її успішної реалізації є сформованість організаційної компетентності майбутніх офіцерів, тобто у процесі набуття військово-професійної освіти у ВНЗ вони мають оволодіти не тільки необхідними знаннями щодо організаторської діяльності, а набути цінності, мотивацію, практичні навички та вміння їх застосування в різних ситуаціях, що максимально наближені до військово-професійної діяльності.

Підсумовуючи основні підходи у сучасній науковій літературі до сутності поняття «компетентісного підходу», «управлінські функції», «організаційна компетентність військових фахівців»; можна його представити як інтегративне професійно важливе утворення, зміст якого складають цінності та мотивація організаційної діяльності як суб'єктів військового управління, їх організаційні знання, навички, вміння, здатності, професійно важливі організаційні якості, а також готовність до організаційної діяльності як в повсякденних, так і в бойових умовах.

### СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Свистун В. І., Ягунов В. В., Кришталь М. А., Король В. М. Управлінська культура і компетентність керівників як системна психолого-педагогічна проблема. *Збірник наукових праць Національної академії Державної прикордонної служби України. Серія: педагогічні та психологічні науки* : наукове видання. 2013. № 4(69). С. 291-301.
2. Ягунов В. В. Управлінська культура офіцерів як системна психолого-педагогічна проблема. *Військова освіта*. 2013. № 2. С. 205-213. Режим доступу: [http://nbuv.gov.ua/j-pdf/vjos\\_2013\\_2\\_25.pdf](http://nbuv.gov.ua/j-pdf/vjos_2013_2_25.pdf). (дата звернення: 12.11.2021).
3. Професійна освіта: словник / за ред. Н. Г. Ничкало. К. : Вища шк., 2000. 380 с.
4. Зсер Е. Ф. Психологія професій: навчальний посібник для студентів ВНЗ. – 2-е вид., перепрац., доп. М.: Академічний проект, 2003. 336 с.
5. Зельницький А. М. Вища військова освіта – проблема гарантування якості. *Вісник Національного авіаційного університету*. 2012. № 1 (26). С. 23–25.
6. Ягунов В. В. Методологічне вимоги до компетентного підходу в професійному освітньому процесі. *Вища освіта України*. 2013. № 1. С. 82–85.
7. Свистун В. І. Управлінська діяльність сучасного фахівця в сільському господарстві: поняття, особливості і зміст. *Науковий вісник НАУ*. 2006. Вип. 100. С. 341–351.
8. Свистун В. І. Функціональний аналіз управлінської діяльності керівника професійно-технічного навчального закладу в умовах децентралізації управління ПТО. *Педагогічна і психологічна науки в Україні* : зб. наук. пр. : в 5 т. Київ: Педагогічна думка, 2012. Т. 4 : Професійна освіта і освіта дорослих. С. 189–201.
9. Ягунов В. В. Управлінські функції офіцера та їх педагогічний зміст. *Вісник Української академії державного управління при Президенті України* : [науковий

журнал / гол. ред. Луговий В. І.]. 2000. № 2. С. 307-312.

10. Моніторинг розвитку професійно-технічної освіти: метод. реком. / Н.О. Педичко, І.М. Савченко, В.В. Ягулов, Л.А. Майборода та ін. / За ред. Т.В. Волкової. К.: Інститут ПТО НАПН України, 2011. 196 с.

11. Новий тлумачний словник української мови / уклад. В. В. Яременко, О. М. Сліпушко. Т. 2. Київ: Аконтіт, 2006. 926 с.

12. Басва О. В. Формування державних вимог до організаційної компетентності менеджерів підприємств і організацій у галузі охорони здоров'я. *Інвестиції: практика та досвід*. 2010. № 10. С. 68-72.

13. Державні стандарти професійної освіти: теорія і методика : монографія / За ред. Н. Г. Ничкало. Хмельницький : ТУП, 2002. 334 с.

14. Словник іншомовних слів / Уклад.: С. М. Морозов, Л. М. Шкаранута. К. : Наукова думка, 2000. 680 с.

15. Словник української мови: в 11 т. / [ред. коллег. І. К. Білодід (голова) та ін.]. К. : Наукова думка, 1970–1980. Т. 4: 1 – М / [ред. А. А. Бурячок, Г. М. Гнатюк, Н. П. Доценко]. К. : Наукова думка, 1973. 840 с.

16. Державні стандарти професійної освіти: теорія і методика : монографія / Н. Г. Ничкало. Хмельницький : ТУП, 2002. 334 с.

17. Лосева Н. М. Саморозвиток викладача вищої школи : [навч. посіб. ] / Н. М. Лосева. Донецьк: ДонГУ, 2003. 336 с.

18. Овчарук О. Компетентності як ключ до оновлення змісту освіти // *Стратегія реформування освіти в Україні: Рекомендації з освітньої політики*. К. : К. І. С. , 2003. С. 13–39.

19. Matusz M. Kompetencje informacyjne nauczycieli i uczniów. *Edukacja Technika – informatyka – edukacja* / [Pod red. W. Walata]. 2008. Tom X. Teoretyczne i praktyczne problemy edukacji informatycznej. S. 189–200.

20. Равен Дж. Компетентность в современном обществе: выявление, развитие и реализация / [пер. с англ. ]. М. : Когито-Центр, 2002. 396 с.

21. Закон України “Про вищу освіту” [Електронний ресурс] : Закон України від 1 липня 2014. № 1556-VII. Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/1556-18>.

22. Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами / под. ред. С. К. Мордовина. [8-е изд.]. СПб.: Питер, 2004. 832 с.

23. Компетентнісний підхід у сучасній освіті: світовий досвід та українські перспективи: Бібліотека з освітньої політики / [під заг. ред. О. В. Очарук]. К.: “К.І.С.”, 2004. 112 с.

24. Hornby A. S. Oxford Student's Dictionary of Current English. Oxford : Oxford University Press ; Moscow : Prosveshcheniye Publishers, 1984. 769 p.

25. Spector J. Michael-de la Teja, Ileana. ERIC Clearinghouse on Information and Technology Syracuse NY. Competencies for Online Teaching. ERIC Digest. Competence, Competencies and Certification. 2002. P. 1–3.

26. Головань, М.С. Компетенція та компетентність: порівняльний аналіз понять. Педагогічні науки: теорія, історія, інноваційні технології. 2011. №8(18). С. 224-234.

27. Терещенко Т. С. Особливості розвитку організаційної компетентності майбутніх магістрів соціальної роботи. *Науковий вісник Національного університету біоресурсів і природокористування України. Серія : Педагогіка, психологія, філософія*. 2017. Вип. 267. С. 201-204. Режим доступу: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/nvnaui\\_red\\_2017\\_267\\_35](http://nbuv.gov.ua/UJRN/nvnaui_red_2017_267_35). (дата звернення: 28.12.2020).

28. Ягулов В. В. Методологічні основи компетентнісного підходу до

професійної підготовки офіцерів запасу. *Проблеми освіти*. 2019. № 91. С. 325-331.

29. Ягунов В. В. Методологічні основи розуміння та обґрунтування понять «компетентність» і «компетенція». *Нові технології навчання*. 2011. Вип. 69, ч. 1. С. 23-29.

30. Свистун В. І. Полікультурна компетентність військовослужбовця як суб'єкта діяльності з підтримання міжнародного миру і безпеки. *Проблеми освіти*. 2019. Вип.92. С. 154-158.

31. Басва О. В. Формування державних вимог до організаційної компетентності менеджерів підприємств і організацій в галузі охорони здоров'я. *Економіка та держава*. 2010. № 3. С. 88-92.

32. Гельжинська Т. Я. Технологія формування організаційної компетентності майбутніх учителів технологій у процесі фахової підготовки. *Імідж сучасного педагога*. 2017. № 7(176) С. 44-46.

33. Терещенко Т. С. Особливості розвитку організаційної компетентності майбутніх магістрів соціальної роботи. *Науковий вісник Національного університету біоресурсів і природокористування України. Серія : Педагогіка, психологія, філософія*. 2017. Вип. 267. С. 201-204. Режим доступу: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/nvnauped\\_2017\\_267\\_35](http://nbuv.gov.ua/UJRN/nvnauped_2017_267_35). (дата звернення: 28.12.2020).

34. Огуй С. В. Методологічні основи формування організаційно-методичної компетентності майбутніх фахівців сфери обслуговування. *Вісник КрНУ імені Михайла Остроградського*. 2019. Вип. 3(116). С. 58-63.

35. Дзєга В. Д. Організаційні компетентності посадових осіб місцевого самоврядування в Україні: теоретичні засади дослідження. *Теорія та практика державного управління*. 2019. Вип 2(65). С. 233-242.

36. Шолойко Н. В. Організаційно-управлінська компетентність у структурі професійної компетентності майбутніх фармацевтів. *Витоки педагогічної майстерності*. 2019. Вип. 24. С. 239-244.

37. Пільова С. Г. Формування організаційної компетентності майбутніх учителів фізичної культури. *Молода спортивна наука України*. 2013. Т.4. С. 129-133.

38. Савченко Л. О. Формування готовності студентів до організаторської діяльності в навчальному процесі педагогічної вищої школи. *Наука і освіта*. 2005. № 7-8. С. 69-70.

39. Пільова С. Г. Формування організаційної компетентності майбутніх учителів у процесі професійної підготовки: автореф. дис. ...канд. пед. наук: 13.00.04 – “Теорія і методика професійної освіти”. О., 2011. 21 с.

40. Гельжинська Т. Я. Методологічні аспекти формування організаційної компетентності майбутніх учителів технологій в процесі їх професійної підготовки. *Молодий вчений*. 2018. № 1 (53). С. 278-282.

41. Психологічні чинники формування організаційно-управлінської компетентності слідчого : методичні рекомендації. <http://elar.naiu.kiev.ua/jspui/bitstream/123456789/15776/1/Методичні%20рекомендації.pdf> (дата звернення: 28.12.2020).

## 2. СУТНІСТЬ, ЗМІСТ І СТРУКТУРА ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ У МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ ІЗ ФІЗИЧНОЇ КУЛЬТУРИ І СПОРТУ ЗБРОЙНИХ СИЛ УКРАЇНИ

Формування свідомості та професійно-важливих здатностей у будь-якого фахівця безпосередньо пов'язаний з умовами, в яких здійснюється їх формування, особливостями і специфікою професійної діяльності та спеціалізації, а також вимогами практики сьогодення. Підвищення ролі професійно-організаційної діяльності фахівців із фізичної культури і спорту в ЗС України, підвалиною якої є їх організаційна компетентність, викликає суттєвий інтерес. Вона у сучасних умовах у більшості фахівців у сфері «людина – людина» є вкрай необхідною, оскільки такий фахівець виступає організатором різноманітних соціальних процесів, насамперед виробничих, а в ЗС України – навчальних, навчально-бойових і бойових. Зміст їх професійної діяльності включає, на думку науковців, розроблення і прийняття управлінських рішень, положень, наказів, інструкцій, вказівок та інших організаційних документів, а також і проведення зборів, нарад, інструктажу, перемовин, знання неформальної структури організації, мотивів діяльності і поведінки співробітників, вміння розбиратися в конфліктних ситуаціях тощо[1]. На зміст організаційної роботи впливає специфіка управлінської діяльності військових фахівців із фізичної культури і спорту, а також характер посадових компетенцій, конкретна посада і функціональні обов'язки, місце в загальній ієрархії управління в військовій системі держави.

Зробивши теоретичну розвідку наукових досліджень щодо посадових компетентностей фахівців із фізичної культури і спорту ЗС України, можна виділити цікаві аспекти:

О. В. Петрачков і В. В. Поліванюк вважають, що професійна компетентність майбутніх начальників фізичної підготовки та спорту представляє собою інтегративне професійно важливе утворення, яке поєднує в собі професійно важливі якості військового фахівця, підготовленість, здатність і готовність вирішувати професійні та фахові проблеми і завдання, що виникають у реальних ситуаціях професійної діяльності з використанням набутих під час професійної підготовки знань, умінь, навичок і професійно важливих якостей, життєвого і професійного досвіду, цінностей, професійної культури. Основною вимогою до майбутніх начальників фізичної підготовки та спорту в сучасних умовах є формування професійної (фахової) компетентності, вміння розв'язувати як вузькофахові, так і загальновійськові проблеми [2, с. 334];

О. В. Петрачков і Р. Г. Шостак вважають, що управлінську компетентність у начальників фізичної підготовки і спорту військових частин треба розглядати як їх інтегральну властивість, яка виражається в здатності реалізовувати управлінську компетентність у процесі професійної підготовки та вмінням ефективно застосовувати у практичній діяльності, що сприятиме ефективному плануванню та здійсненню управлінської діяльності [3, с. 105].

В. В. Ягупов й О. М. Кириченко вважають що, діагностувальна компетентність майбутнього фахівця має завжди слугувати як здатність



з'ясувати умови формування і розвитку особистості курсанта в процесі оволодіння ним професійних знань і вмінь [4, с. 489].

Аналіз посадових компетентностей фахівців із фізичної культури і спорту в військових частинах показує, що вони переважно мають організаційно-управлінський характер. У зв'язку з цим їх здатність успішно вирішувати організаційні проблеми у професійній діяльності є актуальною як у теоретичному, такі і прикладному аспектах.

У свою чергу, викладемо загальні вимоги до фахівця з фізичної культури і спорту ЗС України (начальника фізичної підготовки і спорту в військовій частині) в організаційному аспекті, що важливо для нашого дослідження. А саме такі:

розроблення, планування спеціалізованих документів усіх форм фізичної підготовки і власної службової діяльності;

організація і контроль проведення всіх форм фізичної підготовки у військовій частині;

організація і проведення практичних, методичних, показових занять із командирами структурних підрозділів та іншими посадовими особами військової частини;

організація і проведення навчально-методичних зборів, семінарів та інструктажів із спортивними організаторами військової частини;

організація і проведення перевірки й оцінювання фізичної підготовленості військовослужбовців;

організація всіх форм фізичної підготовки особового складу.

Крім цього, фахова діяльність фахівців із фізичної культури військових частин характеризується низькою специфічних особливостей, серед яких слід визначити такі:

високий ступінь відповідальності за підготовку особового складу військових підрозділів та в цілому військової частини до виконання завдань за призначенням;

емоційна напруженість, оскільки його діяльність здійснюється в достатньо складних умовах;

робота з великою кількістю особового складу різних спеціальностей, вікових груп і категорій;

необхідність значної концентрації уваги та постійний контроль за руховою активністю особового складу;

діяльність носить нерегламентований характер (працює у вихідні, святкові дні, у вечірній час);

діяльність пов'язана з поєднанням функцій начальника служби, педагога та тренера з різних видів спорту;

необхідність оволодіння системою психолого-педагогічних знань, орієнтуватися в області медико-біологічних дисциплін (анатомія, фізіологія, спортивна медицина тощо);

необхідність бути обізнаним у багатьох видах спорту, знати методику навчання руховим діям і правила змагань;

наявність знань і вмінь методично обгрунтовано застосовувати засоби фізичної підготовки (фізичні вправи, оздоровчі сили природи, гігієнічні

чинники) в умовах обмеження часу, відведеного для занять і за будь-яких погодних умов;

наявність командного голосу, високого рівня фізичної підготовленості та психічної стійкості;

необхідність орієнтації у численній кількості сучасного спортивного асортименту й обладнання, вміння його творчо застосовувати в підготовці особового складу без ризику для його здоров'я [5].

Важливою науковою працею, є думки О. А. Свєртєва, який виокремив професійні компетентності менеджерів фізичної культури і спорту (для бакалаврів та магістрів) за основними видами діяльності зокрема, такі:

1. Професійні компетентності менеджера фізичної культури і спорту (для освітнього рівня бакалавр) такі:

здатність до критичного осмислення завдань і проблем у сфері публічного управління та адміністрування;

здатність організовувати працю в первинних робочих групах з метою досягнення цілей організації;

здатність самостійно або у складі робочої групи готувати аналітичні довідки, пропозиції, доповіді;

здатність забезпечувати належний рівень якості продуктів, послуг чи процесів;

здатність самостійно або у складі робочої групи розробляти управлінські рішення;

здатність забезпечувати дотримання нормативно-правових і морально-етичних норм поведінки.

2. Професійні компетентності менеджера фізичної культури і спорту (для освітнього рівня магістр) такі:

здатність приймати управлінські рішення, оцінювати їх наслідки й брати відповідальність за їх реалізацію та результати;

здатність організовувати й планувати раціональну працю підлеглих;

здатність проаналізувати та опрацювати інформацію, необхідну для прийняття управлінського рішення;

здатність готувати аналітичні довідки, пропозиції, доповіді;

здатність проявляти ініціативу з удосконалення діяльності;

здатність організувати командну роботу;

здатність до контролю за реалізацією і практичним втіленням публічної політики;

здатність організувати управління процесом змін в організації;

здатність організувати громадську підтримку прийняття управлінських рішень [6, с. 21].

Можна зробити такий висновок, з одного боку, автором достатньо чітко виокремлено основні управлінські та організаційні здатності менеджерів фізичної культури і спорту, а з іншого – чомусь їх визначено як професійні компетентності, оскільки у кожного фахівця фізичної культури і спорту одна професійна компетентність за спеціальністю 017 – фізична культура та спорт та одна спеціалізація, наприклад, фізична культура та спорт в ЗС України.

Наукових досліджень, які присвячені організаційній компетентності

фахівців із фізичної культури і спорту, обмаль. Хоча ця проблема має багатоаспектний характер – психологічний, педагогічний, філософський, фізкультурний тощо. У цьому аспекті особливий інтерес представляють результати наукових досліджень таких науковців:

Д. Є. Неситова (підготовка спортивних менеджерів у системі вищої фізкультурної освіти) [1];

В. К. Єфимова, А. В. Почіпкина, В. А. Какузіна (управління у сфері фізичної підготовки та спорту) [7];

В. В. Кузіна (спортивний менеджмент) [8];

М. Є. Кутепова, О.П. Сапронова, І. Blackshow, G. Hogg (спортивний менеджмент у зарубіжних країнах) [9];

В. Mullin, S. Hardy, W. Sutton, L. DeGaris (спортивний маркетинг і менеджмент) [10] тощо.

Окремі науковці наголошують про необхідність формування професійно-організаційної компетентності фахівців фізичної культури та спорту [11].

Науковці також звертають увагу на необхідність формування організаційної компетентності, наприклад, у майбутніх військових фахівців, як їх «здатностях, особистісних та професійно значущих якостях, які впливають на результат професійної діяльності та визначають її індивідуальний стиль» [12], фахівців сфери обслуговування – «організаційно-методична – професійна мобільність, здатність проєктувати власну діяльність та діяльність співробітників, враховуючи потреби клієнтів, творчий підхід до роботи з колективом, здатність суміщення власних інтересів та потреб підприємства і суспільства, здатність до постійного підвищення освітнього рівня, потреба в актуалізації й реалізації власного потенціалу, здатність точно і коректно передавати знання, формулювати вимоги, завдання підлеглим тощо» [29].

Науковці звертають увагу на необхідність формування організаційної компетентності у вчителів, зміст якого включає навички проєктування навчально-виховного процесу, формування системи засобів навчання, необхідних для викладання конкретної навчальної дисципліни [13]. Зрозуміло, що для організаційної діяльності одних навичок вкрай мало, а необхідні насамперед усвідомленні організаційні вміння та здатності, а також цінності та мотивація цієї діяльності.

Серед сучасних досліджень слід відмітити військових науковців із частковими чи дотиковими дослідженнями відносно організаційної компетентності військових фахівців, у тому числі і фахівців із фізичної культури і спорту – Д. В. Погребняка [14], В.Г. Цикунова [15], О. Л. Тракалюка [16] і В. В. Ягупова [17].

Майбутній офіцер – фахівець із фізичної культури і спорту ЗС України – це, як правило, майбутній начальник фізичної підготовки і спорту у військовій частині, відповідно до Статуту внутрішньої служби ЗС України [18] він, як начальник служби, керується Положеннями статей 82-84, 89.

Стаття 82. Начальник служби бригади в мирний і воєнний час відповідає: за відповідний вид забезпечення бригади цією службою; за

підготовку підрозділів бригади відповідно до своєї спеціальності; за забезпечення бригади озброєнням, бойовою та іншою технікою і матеріальними засобами зі своєї служби, їх правильне використання та утримання в порядку і справності; за бойову та мобілізаційну готовність, бойову підготовку, виховання, військову дисципліну і морально-психологічний стан особового складу, підпорядкованих підрозділів і служби; за додержання правил охорони довкілля підпорядкованими підрозділами на об'єктах служби, їх пожежну безпеку і санітарний стан; за стан навчально-матеріальної бази відповідно до своєї спеціальності.

Стаття 83. Начальник служби бригади зобов'язаний:

знати вимоги статутів, наказів, порадників та інструкцій щодо організації керівництва службою, додержуватися їх у службовій діяльності;

брати участь у розробленні планів бойової та мобілізаційної готовності, бойової підготовки та організувати їх виконання відповідно до своєї спеціальності;

керувати діяльністю служби і бойовою підготовкою підпорядкованих підрозділів, підтримувати в них внутрішній порядок;

знати ділові та морально-психологічні якості кожного військовослужбовця офіцерського та сержантського (старшинського) складу служби і безпосередньо підпорядкованих йому військових підрозділів, проводити з ними індивідуально-виховну роботу;

проводити навчальні заняття з військовослужбовцями офіцерського, сержантського (старшинського) складу та підрозділами бригади зі своєї спеціальності, здійснювати заходи щодо підготовки відповідних класних спеціалістів;

вживати заходів щодо охорони державної таємниці;

знати наявність і стан, а також будову і правила експлуатації (використання) озброєння, бойової та іншої техніки і матеріальних засобів зі своєї служби;

своєчасно проводити заходи щодо метрологічного забезпечення озброєння, бойової та іншої техніки, обладнання та майна служби і підпорядкованих підрозділів;

здійснювати контроль і вживати заходів для забезпечення надійної охорони підпорядкованого складу, а також озброєння і техніки підпорядкованого підрозділу;

стежити за справністю озброєння, бойової та іншої техніки і матеріальних засобів зі своєї служби в підрозділах бригади і на підпорядкованому складі, організувати їх правильну експлуатацію (використання) та забезпечувати при цьому виконання вимог безпеки;

здійснювати контроль за ощадливим витрачанням і правильністю використання пального та мастильних матеріалів в озброєнні, бойовій та іншій техніці служби;

вести облік і складати звітність у встановленому порядку, щомісяця проводити з підрозділами і підпорядкованим складом бригади звірку облікових даних, в установлені терміни проводити перевірку підрозділів відповідно до своїх обов'язків із складанням відповідних актів;



своєчасно подавати заявки на озброєння, бойову та іншу техніку і матеріальні засоби для своєї служби, здійснювати їх одержання, зберігання, видачу в підрозділи і своєчасно поповнювати (освіжати) неспорушений запас;

організовувати ремонт озброєння, бойової та іншої техніки (майна) зі своєї служби в бригаді, контролювати якість і терміни його проведення, своєчасно забезпечувати здавання в ремонт озброєння, бойової та іншої техніки (майна), які не можуть бути відремонтовані своїми силами;

брати участь у розробленні планів проведення паркового і парко-господарського днів;

оглядати озброєння, бойову та іншу техніку служби, що надходять у бригаду та відправляються з бригади;

вживати заходів для запобігання надзвичайним подіям під час експлуатації озброєння, бойової та іншої техніки і використання матеріальних засобів зі своєї служби, виявляти причини цих подій і забезпечувати їх усунення;

здійснювати контроль за виконанням вимог пожежної безпеки в підпорядкованих підрозділах і службі, а також заходи щодо охорони довкілля;

перевіряти несення бойового чергування і служби добовим порядком згідно з графіком, затвердженим командиром бригади;

керувати роботами з обладнання навчально-матеріальної бази відповідно до своєї спеціальності.

Стаття 84. Начальник служби бригади за спеціальністю має право:

давати командирам підрозділів вказівки і рекомендації з бойової підготовки особового складу та експлуатації (використання) її обслуговування озброєння, бойової та іншої техніки, матеріальних засобів;

проводити раптові перевірки наявності і стану озброєння, бойової та іншої техніки, матеріальних засобів зі своєї спеціальності;

припиняти експлуатацію озброєння, бойової та іншої техніки у разі виявлення недоліків, які можуть призвести до аварій, поломок або виведення їх із ладу, а також у разі невиконання вимог безпеки.

Про всі виявлені недоліки і вжиті для їх усунення заходи начальник служби зобов'язаний письмово доповідати своєму безпосередньому начальникові.

Стаття 89. Начальник фізичної підготовки і спорту бригади підпорядковується командирові бригади. На доповнення вимог, викладених у ст. 82–84, начальник фізичної підготовки і спорту бригади відповідає за організацію фізичної підготовки і спорту в бригаді і зобов'язаний:

здійснювати контроль за фізичною підготовкою і спортивними заходами в підрозділах та за фізичним розвитком особового складу бригади;

подавати командирам підрозділів бригади допомогу щодо організації та методики проведення всіх заходів із фізичної підготовки і спорту;

проводити підготовку нештатних спортивних організаторів підрозділів, контролювати їх роботу;

розробляти плани спортивно-масової роботи бригади, організувати і проводити змагання та інші спортивні заходи, відбирати кандидатів до спортивних команд бригади і керувати їх тренуванням;

розробляти разом із начальником медичної служби бригади заходи щодо поліпшення фізичного розвитку і стану здоров'я особового складу бригади, запобігання травматизмові на заняттях із фізичної підготовки і спорту, брати участь в їх проведенні;

оформляти документацію для присвоєння військовослужбовцям бригади спортивних розрядів і звань, судейських категорій і для нагородження їх спортивними нагрудними знаками;

вести облік результатів фізичної підготовки і спорту в бригаді.

У свою чергу, найбільш загальними вимогами до майбутнього начальника фізичної підготовки і спорту в організаційному аспекті є такі:

розроблення специфічних документів планування всіх форм фізичної підготовки і власної службової діяльності;

визначення конкретної необхідної кількості часу для якісного підрацювання програмних вправ із урахуванням реального рівня фізичної підготовленості військовослужбовців підрозділу;

організація і проведення інструкторсько-методичних, показових занять з командирами військових підрозділів та іншими посадовими особами військової частини;

організація і проведення навчально-методичних зборів, семінарів та інструктажів зі спортивними організаторами підрозділів, тренерами та суддями;

організація і проведення перевірки й оцінювання фізичної підготовленості військовослужбовців;

організація всіх форм фізичної підготовки особового складу [19].

Крім цього, організаційна діяльність майбутнього начальника фізичної підготовки і спорту військової частини характеризується низькою специфічних особливостей, серед яких слід визначити такі:

високий ступінь відповідальності за фізичну підготовку особового складу військових підрозділів до виконання завдань за призначенням;

емоційна напруженість, оскільки його діяльність здійснюється в достатньо складних умовах;

робота з великою кількістю особового складу різних вікових груп і категорій;

необхідність значної концентрації уваги та постійний контроль за руховою активністю особового складу;

діяльність носить нерегламентований характер (працює у вихідні, святкові дні, у вечірній час);

діяльність пов'язана з поєднанням функцій начальника служби, педагога та тренера з різних видів спорту;

необхідність оволодіння системою психолого-педагогічних знань, орієнтуватися в області медико-біологічних дисциплін (анатомія, фізіологія, спортивна медицина тощо);

необхідність бути обізнаним у багатьох видах спорту, знати методику навчання руховим діям і правила змагань;

наявність знань і вмінь методично обґрунтовано застосовувати засоби фізичної підготовки (фізичні вправи, оздоровчі сили природи, гігієнічні

чинники) в умовах обмеження часу, відведеного для фізичних занять і за будь-яких погодних умов;

наявність командного голосу, високого рівня фізичної підготовленості та психічної стійкості;

необхідність орієнтації у численній кількості сучасного спортивного інвентарю й обладнання, вміння його творчо застосовувати в підготовці особового складу без ризику для його здоров'я.

На підставі зробленого аналізу функціональних обов'язків, з'ясування особливостей і специфіки військово-професійної, фахової та організаційної діяльності в аспекті формування організаційної компетентності майбутніх офіцерів – фахівців із фізичної культури і спорту ЗС України з'ясовано, що вони відіграють ключову роль у реалізації соціальних цілей і завдань фізичної підготовки особового складу військової частини.

Отже, проблема організаційної компетентності у майбутніх офіцерів – фахівців із фізичної культури і спорту та її формування і розвиток, з одного боку, представляє суттєвий науковий інтерес у галузі професійної педагогіки, а з іншого – вона, практично, у психолого-педагогічній науці не досліджена.

Виокремлення організаційної компетентності будь-яких фахівців, які працюють чи реалізують свої посадові компетенції у системі «людина – людина», є логічним і закономірним, оскільки їх професійна діяльність передбачає здатність організаційно адаптуватися до конкретного професійного середовища, «знайти» своє адекватне відповідно до посадових компетенцій місце у цій структурі та стати справжнім суб'єктом професійної діяльності, тобто проєктувати, планувати, взаємодіяти та співробітничати з іншими фахівцями, бути активним учасником спільної професійної діяльності, актуалізувати свої професійні, фахові, суб'єктні та лідерські здатності та бути справжнім лідером у певній організації, а в нашому дослідженні – у військовій структурі та стимулювати її самоорганізацію та самореалізацію.

Окремі автори організаційну компетентність відносять тільки до організації [20] і наголошують, що «Організаційна компетентність підприємства виступає в якості особливого ресурсу, який підкреслює використання компетентнісно-орієнтованого менеджменту, орієнтацію на довгострокові конкурентні переваги та ринкову активність» [21]. Такий підхід вважаємо науково не обґрунтованим, оскільки будь-яка компетентність – це професійно важливе утворення конкретного фахівця, а не організації. А організація може бути згуртованою, працездатною, зі позитивним морально-психологічним кліматом тощо.

Суттєвим позитивом є те, що окремими науковцями також досліджується «Організаторська (управлінська) компетентність учителя фізичної культури, що полягає в умінні організовувати навчально-виховний процес, фізкультурну діяльність учнів і поведінку вчителів» [22]. Але таких наукових праць, на жаль, обмаль.

Отже, професійна діяльність фахівців фізичної культури і спорту однозначно передбачає організаційну діяльність як до самого себе як фахівця, так і до інших – учнів, викладачів, військовослужбовців, працівників тощо,

освідки вони мають організувати в певній організаційній структурі фізичну підготовку і спорт, у т.ч. і безпосередньо в військових підрозділах і частинах ЗС України. Як показує аналіз досвіду їх професійної діяльності, переважно перед ними виникають у процесі виконання службових обов'язків організаційні проблеми та задачі, вирішення яких забезпечує, з одного боку, розв'язання ними своїх посадових компетенцій в організаційній структурі військової частини, а з іншого – успішність, результативність, а в ідеалі – ефективність їх військово-професійної діяльності, що проявляється в ідеалі в фізичній підготовленості та готовності особового складу до виконання бойових завдань. Власне організаційна діяльність чи функція не притаманна всім професіям і фахівцям, але тим, які працюють у системі «людина – людина», є обов'язковим компонентом, а в фізичному вихованні та спорті – максимально необхідним. А для цього фахівець з фізичної культури та спорту в ЗС України має цілеспрямовано формувати та розвивати свої організаційні навички, вміння, а в ідеалі – здатності. Для цього у них слід цілеспрямовано формувати організаційну компетентність, як важливий компонент їх професійної компетентності та культури, у процесі набуття військово-професійної освіти за спеціальністю 017 – фізична культура і спорт.

А. К. Маркова у своїй фундаментальній праці «Психологія професіоналізму» виокремила такі її види:

спеціальна компетентність (володіння власне професійною діяльністю на достатньо високому рівні, здатність проєктувати свій подальший професійний розвиток);

соціальна компетентність (володіння спільною (груповою, кооперативною) професійною діяльністю, співпрацю, а також прийнятими в певній професії прийомами професійного спілкування; соціальна відповідальність за результати своєї професійної праці);

особистісна компетентність (володіння прийомами особистісного самовираження й саморозвитку, засобами протистояння професійним деформаціям особистості);

індивідуальна компетентність (володіння прийомами саморегуляції і розвитку індивідуальності в рамках професії, готовність до професійного зростання, здатність до індивідуального самозбереження, невідчужуваність професійному старінню, уміння організувати раціонально свою працю) [23, с. 34].

Поділяємо погляди вченої, яка вважає, що сформованість виокремлених вище видів компетентності означає зрілість особи в професійній діяльності, в професійному спілкуванні, в становленні професіонала та його індивідуальності.

Професійна компетентність фахівців – це, на думку науковців, їх професійно важливе психічне утворення, результат професійної підготовленості, здатності та готовності до реалізації посадових компетенцій у професійній діяльності [24], а фахівців фізичної культури та спорту як військово-професійна та фахова підготовленість (теоретична та практична), здатність (інтелектуальна, діяльнісна та суб'єктивна), готовність (професійно, особистісна, психологічна тощо) особи як фахівця до конкретного виду



професійної діяльності [25].

Якщо вважати професійну компетентність фахівців фізичної підготовки та спорту як їх підготовленість, здатність і готовність до професійної діяльності, то очевидним є необхідність цілеспрямованого формування в них організаційних цінностей, мотивації, знань, навичок і умінь, професійно важливих організаційних якостей, у т. ч. безпосередньо професійну суб'єктність, що складають надійну підвалину успішного вирішення ними специфічних організаційних завдань у сфері організації фізичної культури та спорту в військовій частині, що й складає зміст такого інтегрованого явища як організаційна компетентність фахівців фізичної підготовки та спорту. Вона є їх інтегративним професійно важливим утворенням, зміст якого складають цінності та мотивація організаційної діяльності в сфері фізичної культури та спорту як суб'єктів військового управління в військовій частині, їх організаторські знання, навички, вміння, здатності, професійно важливі організаторські якості, а також готовність до організаторської діяльності як в повсякденних, так і в бойових умовах. Його організаторська діяльність забезпечує включення військовослужбовців у фізичному аспекті у різні види діяльності – навчальну, навчально-бойову та найголовніше – бойову, а також організацію спільної діяльності військовослужбовців і військових підрозділів. Його організаційна діяльність передбачає організацію діяльності окремих військовослужбовців і військових підрозділів у цілому, узгоджувати їх взаємодію і досягти поставлених цілей у сфері фізичної підготовки та спорту, що є надійною підвалиною їх бойових здатностей.

В. Г. Цикунов вважає, що організаційна компетентність фахівців фізичної підготовки реалізується проявом процесуального та результативного аспектів організаційно-управлінських дій, ефективністю виконання забезпечувальних, планувальних і контрольних дій. Вона представляє, на думку дослідника, сукупність показників, які характеризують оптимальний рівень готовності до здійснення професійної діяльності. Методичний підхід до вивчення процесу формування професійної компетентності полягає в її сприйнятті з видами діяльності, спрямованих на організацію та забезпечення форм фізичної підготовки [26]. Таким чином, науковець визначає основні контури організаційно компетентності фахівців фізичної культури та спорту, у т.ч. і військах.

Водночас для усвідомлення її змісту необхідно зрозуміти види компетентності будь-якого керівника. Так Ю. А. Тихомиров перераховує та обґрунтовує основні такі її види, які властиві ефективному керівнику. Це – організація системи, якою управляє; вибір цілей; прогнозування; планування; інформування; ухвалення рішення; організаційна і масова діяльність; контроль; оцінювання ефективності діяльності [27]. Такий підхід вважаємо досить обґрунтованим і в нашій роботі будемо переважно дотримуватися цієї логіки.

Таким чином, аналіз та узагальнення наукових джерел показує, що організаційна компетентність керівників, у тому числі й військових, – це вкрай необхідний вид компетентності для керівництва різними соціальними групами, смисл якої полягає в умінні та здатності до планування,

успішного рішення, організації їх реалізації, делегування, контролювання та оцінювання отриманих результатів діяльності.

А організаційна компетентність офіцерів в управлінні військовими підрозділами та частинами відіграє ключову роль в їх успішному функціонуванні, у т.ч. й у сфері фізичної культури та спорту. Проте, недостатня її сформованість у фахівців фізичної культури та спорту не забезпечує, з одного боку, їх успішну професійну діяльність як менеджерів фізичної культури та спорту в військах, а з іншого – ефективне використання сучасних методик, технологій і засобів фізичного вдосконалення військовослужбовців і військових підрозділів.

Організаційна компетентність офіцера – пачальника фізичної підготовки та спорту формується за рахунок оволодіння організаційними вміннями та навичками у сфері фізичної підготовки та спорту. У відповідності до змісту компетентності до організаційної функції військових фахівців віднесено такі типові завдання діяльності:

поєднання всіх видів ресурсів;

організація спільної діяльності для досягнення ієрархії цілей навчальної, навчально-бойової та бойової діяльності особового складу, військових підрозділів і частин;

організація та раціоналізація основних видів діяльності військовослужбовців;

організація процесів управління, прийняття управлінських рішень;

організація реалізації управлінських рішень, розроблення раціональних форм організації управління;

організація військової діяльності.

Отже, при визначенні структури організаційної компетентності фахівців фізичної культури та спорту необхідно дотримуватися таких методологічних вимог:

вимог до їх професійної діяльності (контекстний і діяльнісний підходи) і посадові компетенції в військових частинах;

факторного аналізу основних організаційних функцій їх професійної діяльності в військовій частині та їх кореляція зі структурою організаційної компетентності (системний підхід);

множинної регресії для знаходження найбільш істотних аспектів їх організаційної компетентності (контекстний і компетентнісний підходи).

Отже, **організаційна компетентність** офіцерів – пачальників фізичної підготовки та спорту – це його професійно важливе психічне утворення, яке представляє сукупність певних компонентів організаційної діяльності та характеризують оптимальний рівень організаційної підготовленості, здатності та готовності до реалізації своїх посадових компетенцій як менеджера фізичного виховання та спорту в військовій частині, тобто зміст цієї компетентності має бути скорельований з їх основними організаційними функціями в військовій частині щодо організації фізичної підготовки та спорту з особовим складом.

Структуру чи компоненти будь-якої професійної компетентності фахівців доцільно обгрунтовувати згідно зі вимогами системного,

контекстного, компетентнісного та суб'єктно-діяльнісного методологічних підходів, у т.ч. і організаційної компетентності фахівців фізичної культури та спорту. Системний методологічний підхід орієнтує дослідника на те, що будь-яке наукове явище, у т.ч. і організаційну компетентність фахівців фізичної культури та спорту слід досліджувати як систему, з'ясувати всі її компоненти, складові, функції тощо, контекстний – в контексті конкретного досліджуваного явища, тобто в безпосередньому зв'язку з їх майбутньою професійною діяльністю, а суб'єктно-діяльнісний – акцентує увагу на тому факті, що слід досліджувати фахівця як професійного суб'єкта в конкретному виді діяльності, а не абстрактному.

З урахуванням структури професійної діяльності офіцерів – фахівців фізичної культури та спорту та вимог діяльнісного підходу до розуміння цілей, змісту та структури будь-якої професійної діяльності основними компонентами їх організаційної компетентності вважаємо ціннісно-мотиваційний, знаннєвий управлінський, менеджерський, контрольно-корегувальний і рефлексивно-оцінний (рис. 2.1).

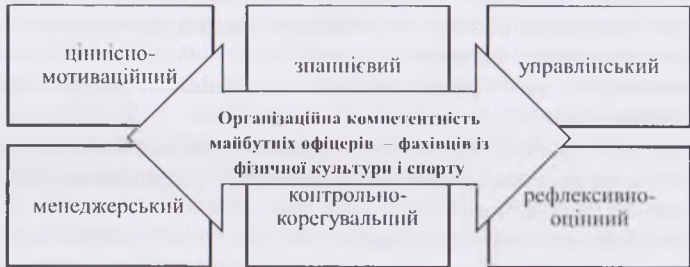


Рис. 2.1. Компоненти організаційної компетентності майбутніх офіцерів – фахівців із фізичної культури і спорту Збройних сил України

Сформованість *ціннісно-мотиваційного* компонента організаційної компетентності фахівців із фізичної культури і спорту свідчить про наявність у них суттєвого інтересу до професійно-педагогічної діяльності як суб'єктів військового управління в сфері фізичної культури та спорту, прагнення розкрити свій суб'єктний, професійний і фаховий види потенціалу в цій професії, усвідомлення зв'язку між професійною підготовленістю та професійною самореалізацією у військах як фахівцю в сфері фізичної культури та спорту. Цей компонент є «стартовим» для інших компонентів їх організаційної компетентності, оскільки при його сформованості всі інші компоненти формуються усвідомлено, цілеспрямовано, контекстно, змістовно і без зайвої емоційної напруженості. Так, недостатня чи слабка сформованість, наприклад, ціннісно-мотиваційної сфери перетворює формування організаційної компетентності курсантів як майбутніх фахівців у несистемне накопичення окремих знань, навичок і вмій без чіткої й усвідомленої мети, що не сприяє сформованості управлінського, менеджерського та рефлексивно-оцінного (суб'єктного) компонентів

організаційної компетентності, призводить до опанування перегульованої сукупності знань і дій, а недостатня сформованість рефлексивно-оцінного (суб'єктивного) «провокує» не усвідомлення і не сприйняття своєї професійної суб'єктивності як фахівця фізичної культури та спорту, що призводить до відсутності професійної Я-концепції як військового фахівця та професіонала в сфері фізичної культури та спорту в ЗС України.

Таким чином може втрачатися головна мета набуття професійної та фахової видів освіти в системі військової освіти та «зникати» і «розмиватися» уявлення про напрями, шляхи, методи, методики, технології та засоби її досягнення в процесі набуття військово-професійної освіти майбутніми фахівцями фізичної культури та спорту. У зв'язку з цим потрібна постійна увага до ціннісно-мотиваційної основи їх організаційної діяльності:

створення цінностей і мотивації навчальної та майбутньої професійної діяльності;

опора на професійно-пізнавальний інтерес;

актуалізація соціально-ціннісних мотивів.

Усе це надає можливість значно поліпшити якість організаційної підготовки фахівців у процесі вивчення спеціальних дисциплін і шлещпрямовано впливами на формування їх як фахівця фізичної культури та спорту в цілому.

*Знаннєвий* компонент їх організаційної компетентності включає в себе сукупність знань із теорії та практики військового управління взагалі та сфери фізичного виховання та спорту в військовій частині, зокрема. До них відносяться такі знання:

про функції та рівні управління як процесу, етапи прийняття рішення;

про процеси групової динаміки та управління в різних типах військових підрозділів і частин;

про інструменти управління часом і засобами фізичного виховання та спорту;

про методи впливу на об'єктів і суб'єктів управління, управління конфліктами;

про планування, організацію, координацію, реалізацію ухвалених рішень;

про контроль заходів фізичної підготовки та спорту;

про ухвалення рішень у сфері фізичної підготовки та спорту та ін.

У змісті *управлінського* компонента містяться такі вміння:

планування, організації, координації, реалізації і контролювання заходів фізичної підготовки та спорту;

приймати рішення як суб'єкта управлінської діяльності в сфері фізичної підготовки та спорту;

роботи з службовою інформацією;

дотримання професійної етики;

організації системи, якою він управляє;

вибору цілей;

прогнозування;

планування;



інформування;  
 ухвалення рішення;  
 контролювання та оцінювання результативності заходів фізичної підготовки та спорту;  
 управління підлеглим особовим складом, а також ключовими ресурсами в сфері фізичної підготовки та спорту та ін.

Необхідно відзначити, що фаховими управлінськими вміннями фахівців фізичної підготовки та спорту є такі:

вміння організовувати стандартні та нестандартні заходи фізичної підготовки та спорту в військовій частині;

вміння організовувати спортивні змагання, ранкову фізичну зарядку та інші типові заходи;

вміння планувати і проводити підготовку виконавців заходів фізичної підготовки та спорту;

вміння здійснювати діагностування фізичної підготовленості особового складу військової частини.

*Менеджерський* компонент організаційної компетентності майбутнього офіцера служить не тільки для організації заходів фізичного виховання та спорту в військовій частині, але й для самоорганізації діяльності фахівця – самоменеджмент. На нашу думку, основним змістом менеджерського компонента є такі:

управління підлеглим особовим складом;

управління ключовими ресурсами, що є в підпорядкуванні начальника фізичної підготовки та спорту в військовій частині.

Необхідність цього компонента зумовлена насамперед такими обставинами:

по-перше, переважно груповим і спільним характером навчальної, навчально-бойової та бойової діяльності військовослужбовців, військових підрозділів, частин і в цілому ЗС України;

по-друге, надзвичайно великим морально-психічним і фізичним навантаженням сучасного бою для особового складу. А їх спільна діяльність зумовлює виникненням двох основних видів завдань – необхідність розподіляти зміст спільної діяльності між виконавцями згідно з їх функціональними обов'язками та водночас обов'язково узгоджувати дії кожного виконавця зі загальною метою діяльності підрозділу.

Наприклад, організаційна функція начальника фізичної підготовки та спорту військової частини представляє собою процес об'єднання зусиль усіх посадових осіб і засобів військової частини для досягнення мети і реалізації запланованих заходів у сфері фізичного виховання та спорту, підтримання фізичного здоров'я і фізичної підготовленості військовослужбовців згідно з їх посадовим призначенням. Його організаційна функція як менеджера являє собою, на нашу думку, процес об'єднання зусиль посадових осіб військової частини для досягнення цілей і вирішення завдань фізичної підготовки та спорту особового складу. Ця функція передбачає вирішення ним такого мінімального кола організаційних завдань:

формування організаційної структури управління в сфері фізичного

виховання та спорту в військовій частині в цілому та її підрозділах, зокрема;  
 чіткий розподіл повноважень посадових осіб на всіх рівнях управління в сфері фізичного виховання та спорту в військовій частині та їх корегування згідно з поставленими навчальними, навчально-бойовими та бойовими завданнями військової частини;

забезпечення військової частини всіма необхідними ресурсами в сфері фізичного виховання та спорту;

досягнення узгодженості, неперервності та координації дій посадових осіб військової частини в сфері фізичного виховання та спорту особового складу;

встановлення їх відповідальності за результати діяльності.

Отже, основна мета реалізації цих завдань – це створення сприятливих організаційних умов та обставин для фізичної підготовки та спорту особового складу взагалі та окремих категорій військовослужбовців у військовій частині, зокрема.

Спільна та організаційна діяльність обов'язково передбачають *контрольно-корегувальні* заходи, які слід організувати та проводити системно, послідовно, контекстно та постійно. Такі заходи дають, з одного боку, об'єктивну інформацію про стан справ у сфері фізичного виховання і спорту в військовій частині взагалі та окремих її підрозділах, зокрема, а з іншого – дають можливість своєчасно корегувати зміст і методику таких заходів, вносити необхідні корективи в систему фізичної підготовки і спорту особового складу.

*Рефлексивно-оцінний* компонент організаційної компетентності начальника фізичної підготовки та спорту як менеджера є вкрай необхідним у поряд з ціннісно-мотиваційним, оскільки перший компонент дає «старт» її формуванню, рефлексивно-оцінний дає можливість з'ясувати результативність цього суперечливого педагогічного явища. Тут насамперед маються на увазі його професійно важливі суб'єктивні якості, тобто такі якості, які безпосередньо позитивно впливають на успішність організаторської діяльності, сприяють його самореалізації як фахівця. Наприклад, не може бути професійного успіху начальника фізичної підготовки та спорту без високої комунікабельності.

Отже здатність організувати фізичну підготовку – це не тільки знання справи, важливими стають такі професійно важливі – суб'єктивні та організаційні – якості, що стосуються його самого як фахівця. Серед цих якостей інтегрованою якістю є його професійна суб'єктивність [28], що слугує підвалиною його ціннісних орієнтацій, мотивації, критичності, витривалості, методичності, послідовності, толерантності, мобільності, організованості та ін. Водночас вимоги до сенсорно-перцептивних якостей, особливостям практичного мислення і функціонування пам'яті зумовлені специфікою професійної діяльності як переважно аналітичної та пов'язаної з різними діловими комунікаціями. Переважний тип мислення – конкретно-раціональний, який має безпосередньо практичний характер, а інтелектуальні якості мають бути різноманітними і розвиненими. Здатності відрізняються різноманітністю – військово-професійні, інтелектуальні, комунікативні,

організаційні та ін.

Сформована організаційна компетентність складає підвалину організаційної культури начальників фізичної підготовки та спорту військових частин, сприяє створенню позитивного морально-психологічного клімату в військовій частині, що забезпечує високу та якісну продуктивність фізичної підготовки військовослужбовців у військових підрозділах підвищенню позитивного іміджу ЗС України в цілому.

Таким чином, організаційна компетентність начальників фізичної підготовки та спорту військових частин є надзвичайно затребуваним складником як якості їх професійної підготовки, так і військово-професійної компетентності, що необхідна для ефективного вирішення кваліфікаційних фахових завдань у сфері фізичної підготовки та спорту в ЗС України.

Обґрунтовано, що організаційна компетентність начальників фізичної підготовки та спорту військових частин – це їх професійно важливе психічне утворення, що представляє сукупність певних їх компонентів організаційної діяльності, що характеризує оптимальний рівень організаційної підготовленості, здатності та готовності до реалізації своїх посадових компетенцій як менеджерів фізичного виховання та спорту в військових частинах, тобто це, з одного боку, їх основні організаційні функції в військовій частині щодо організації фізичної підготовки та спорту з особовим складом та, з іншого – їх здатність і готовність до їх реалізації.

З'ясовано з урахуванням вимог системного, контекстного компетентнісного та суб'єктно-діяльнісного методологічних підходів структуру організаційної компетентності фахівців із фізичної культури і спорту – ціннісно-мотиваційний, знаннєвий, управлінський, менеджерський, контрольно-корегувальний і рефлексивно-оцінний.

## СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Несьтов Д.Е. Подготовка спортивных менеджеров в системе высшего физкультурного образования: дис. ...канд. пед. наук / 13.00.04. Малаховка, 2000. 154 с.

2. Петрачков О. В., Поливанюк В. В. Проблема формування професійної компетентності майбутніх військових фахівців фізичної культури та спорту у науковій літературі. *Фізичне виховання: проблеми та перспективи*: монографія за загальною редакцією проф. Г. П. Грибана. Житомир: Рута, 2020. 384 с.

3. Петрачков О. В., Шостак Р. Г. Структура управлінської компетентності майбутніх фахівців із фізичної культури і спорту Збройних сил України у процесі професійної підготовки. *IV Міжнародна науково-практична конференція Національного університету оборони України імені Івана Черняховського*. Київ : НУОУ, 2020. 348 с.

4. Ягунов В. В., Кириченко О. М. Діагностувальна компетентність майбутніх офіцерів – фахівців фізичної підготовки і спорту Збройних сил України, поняття, зміст і структура. *INNOVATIONS AND PROSPECTS OF WORLD SCIENCE* : Proceedings of IX International Scientific and Practical Conference (Vancouver, Canada 28-30 April 2022). Vancouver, 2002. P. 482-492. <https://sci-conf.com.ua/wp-content/uploads/2021/12/INNOVATIONS-AND-PROSPECTS-OF-WORLD-SCIENCE-29-31.12.21.pdf>

5. Погребняк Д. В. Розвиток фахової компетентності начальників фізичної підготовки і спорту військових частин у системі післядипломної освіти: Дис. ... канд. пед. наук: 13.00.04 / Д. В. Погребняк. Київ, 2021. 317 с.

6. Свєртнев О. А. Характеристика основных компетентностей менеджера физической культуры и спорта в современных условиях реформирования высшего образования. *Міждз дисциплінарний журнал «Міждз галузьовою педагогікою»*. 2017. 7 (176). С. 19–22. [https://doi.org/10.33272/2522-9729-2017-7\(176\)-19-22](https://doi.org/10.33272/2522-9729-2017-7(176)-19-22)

7. Ефимов В.К., Починкин А.В., Какузин В.А. Управление в сфере физической культуры и спорта : учебное пособие : в 2 ч. Малаховка : МГАФК, 1996. Ч. 1. 156 с

8. Кузин В.В. Актуальные проблемы спортивного менеджмента. *Теория и практика физической культуры*. 1995. №8. С. 5-8.

9. Кутепов М.Е., Сапронов О.П. Спортивный менеджмент в муниципалитетах зарубежных стран. М. : РГАФК, 1999. 80 с. Blackshov I., Hogg

10. Mullin B., Hardy S., Sutton W. Sport marketing. N.Y., 1993. 528 p.; Larry DeGaris. Sports Marketing: A Practical Approach. Routledge, 2015. 296 p.

11. Тракалюк О. Л., Ягунов В. В., Модель развития специальной компетентности должностных лиц кадровых органов Вооруженных сил Украины. *Вестник Удмуртского университета. Серия 3: Философия. Социология. Психология. Педагогика*: Учредитель и издатель: ФГБОУ ВПО «Удмуртский государственный университет». 2013. № 4. С. 67–74.

12. Окіпняк Д. А. Види професійної компетентності фахівців з розмінвання та їх основні професійні вміння. *Збірник наукових праць Національної академії Державної прикордонної служби України. Сер. : Педагогічні та психологічні науки*. 2014. № 3. С. 176-186. Режим доступу: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/znpnary\\_ppn\\_2014\\_3\\_17](http://nbuv.gov.ua/UJRN/znpnary_ppn_2014_3_17) (дата звернення: 25.02.2021).

13. Зыкова Г.В., Попов А.С. Формирование организационной компетентности учителя в условиях использования современных компьютерных технологий. *Мир науки* : интернет-журнал. 2016. Том 4, № 2. С.1-9. <http://mir-nauki.com/PDF/45PDMN216.pdf> (доступ свободный). Загл. с экрана. Яз. рус., англ.

14. Погребняк Д. В., Ягунов В. В., Малахов С. В. Система критеріїв оцінювання розвиненості фахової компетентності начальників фізичної підготовки і спорту військових частин Збройних сил України у системі післядипломної освіти. *Science and Education a New Dimension. Pedagogy and Psychology*. 2019 Sept. VII (82). Issue: 202, S. 45–51.

15. Цикунов В. Г. Формирование профессионально-организационной компетентности специалистов физической подготовки : автореф. ...дисс. канд. пед. наук / специальность 13.00.08 - теория и методика профессионального образования. М., 2003. 18 с.

16. Тракалюк О. Л. Обґрунтування критеріїв і показників оцінювання розвиненості фахової компетентності посадових осіб кадрових органів Збройних сил України. *Збірник наукових праць Національної академії Державної прикордонної служби України. Серія: Педагогічні науки*. 2017. № 2. С. 354–366.

17. Ягунов В. В. Методологічні основи розуміння та обґрунтування понять «компетентність» і «компетенція». *Нові технології навчання*. 2011. Вип. № 69, ч. 1. С. 23-29.

18. Закон України про Статут внутрішньої служби Збройних сил України (зі змінами). Електронний ресурс. Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/548-14#n431>.

19. Теория и организация физической подготовки войск: учебник для



курсантов и слушателей военного института физической культуры. Часть 1 – Издание пятое, переработанное и дополненное / Л. А. Вейдер-Дубровин [и др.]; под ред. Л. А. Вейдер-Дубровина, В. В. Миронова, В. А. Шейченко. СПб. : Военный дважды Краснознаменный институт физической культуры, 1992. 342 с.

20. Мамасв К.Ф. Организационная компетентность предприятий наукоемких отраслей промышленности в условиях информационной экономики. *Креативная экономика*. 2011. Том 5, № 4. С. 119-126.

21. Беляцкий, Н. П., Федорович А. А. Инновационная компетентности организации. *Вестник Белорусского государственного экономического университета*. 2011. № 2. С. 27-31.

22. Кузнецова Н.А. Профессионально-педагогическая компетентность учителя физической культуры <http://shgpi.edu.ru/files/nauka/vestnik/2013/2013-3-5.pdf> (дата звернення: 25.02.2021).

23. Маркова А.К. Психология профессионализма. М. : Международный гуманитарный фонд «Знание», 1996. 308 с.

24. Ягулов В.В. Становление понятийно-терминологического аппарата компетентностного подхода к профессиональному образованию. *Науковий вісник Інституту професійно-технічної освіти НАПН України*; [редкол. : В.О. Радкевич (голова) та ін.]. 2013. №6. С. 26-33.

25. Blackshaw I., Hogg G. Sport marketing in Europe. Deventer, Boston, Kluwer, 1993. 246 p.

26. Цикунов В. Г. Формирование профессионально-организационной компетентности специалистов физической подготовки : автореф. ...дисс. канд. пед. наук / специальность 13.00.08 – теория и методика профессионального образования. М., 2003. 18 с.

27. Тихомиров Ю.А. Управление на основе права. М. : Формула права, 2007. 485 с.

28. Ягулов В.В. Професійна суб'єктність, суб'єкт військово-професійної діяльності як інтегральний результат професійної підготовки офіцерів. *Теорія і практика професійної майстерності в умовах ціложиттєвого навчання* : монографія / за заг ред. О.А. Дубасенюк. Житомир: Вид-во Рута, 2016. С. 223-233. ISBN 978-617-581-300-3 <http://lib.iitta.gov.ua/705111/1/>

29. Огуй С. В. Методологічні основи формування організаційно-методичної компетентності майбутніх фахівців сфери обслуговування. *Вісник КрНУ імені Михайла Остроградського*. 2019. Вип. 3(116). С. 58-63.

### 3. ПЕДАГОГІЧНЕ МОДЕЛЮВАННЯ ФОРМУВАННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ У МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ ІЗ ФІЗИЧНОЇ КУЛЬТУРИ І СПОРТУ ЗБРОЙНИХ СИЛ УКРАЇНИ

Після повномасштабного вторгнення Російської Федерації до України та у зв'язку зі застосуванням нових форм, засобів і способів ведення бойових дій на території держави, вдосконаленням застосування нових чинників озброєння та військової техніки суттєво підвищились роль людського чинника у військовій справі і відповідно вимоги до організаційно-управлінських функцій офіцерів. У контексті нашого дослідження слід зазначити, що стан справ свідчить про наявність таких суперечностей між потребою у майбутніх офіцерах – фахівцях із фізичної культури і спорту ЗС України і відсутністю достатньої кількості підготовлених офіцерських кадрів; високими вимогами до психолого-педагогічної підготовленості і відсутністю спеціально розроблених технологій і методик формування їх організаційної компетентності; необхідністю забезпечення неперервного формування організаційної компетентності у майбутніх офіцерів і відсутністю системного підходу до її формування. Вони суттєво «гальмують» якість організаційної підготовки майбутніх офіцерів – начальників фізичної підготовки та спорту для ЗС України.

У зв'язку з цим педагогічне моделювання щодо формування їх організаційної компетентності є необхідним системним та організаційним педагогічним заходом щодо вдосконалення майбутньої військово-професійної і фахової, у тому числі й безпосередньо організаційної підготовки для організаційної діяльності майбутніх офіцерів – начальників фізичної підготовки та спорту в ЗС України. В освітньому середовищі ВНЗ як школи постає необхідність побудови педагогічних моделей, які дають можливість змодельовати відповідний військово-педагогічний процес із урахуванням інноваційних парадигм наукового бачення, у тому числі безпосередньо майбутніх офіцерів – фахівців із фізичної культури і спорту ЗС України.

Аналіз основних досліджень і публікацій із зазначеної проблеми показав, що моделювання у педагогічній теорії та практиці є потужним дослідницьким методом і використовується на різних етапах педагогічного дослідження. Так, у філософському словнику, моделювання – це «непрямий, опосередкований метод наукового дослідження об'єктів пізнання (безпосереднє вивчення яких з певних причин неможливе, ускладнене чи нецільове) шляхом дослідження їхніх моделей» [1, с. 393].

У свою чергу аналіз джерел і дисертацій показує, що розробленню педагогічних моделей приділяється велика увага таких науковців, як М. В. Анісімов [2], Н. І. Білик [3], О. В. Єжова [4], В. М. Кравченко [5], М. І. Лазарев [6], Є. О. Лодатко [7], О. Пю Мещанінов [8], А. В. Семенова [9], В. В. Ягунов [14; 16], М. Якубовські [10], Т. Campbell, P.S. Oh, M. Maughn, N. Kiriazis та R. Zuwallack [11], W. Walat [12] та ін.

Науковці вважають, що «Процес моделювання передбачає дослідження об'єктів не безпосередньо, а опосередковано за допомогою вивчення відповідних допоміжних об'єктів (елементів), а її результати мають бути підтвердженими та стати основою для прогнозування процесів, які мають місце в об'єкті – оригіналі, та з відповідності з тим можна наголошувати про адекватність запропонованої моделі об'єкту (явищу) який досліджується» [13, с. 69].

Проблему педагогічного моделювання професійної компетентності випускників професійних навчальних закладів розкрив В. В. Ягупов [14; 16; 19], а модель формування фахової компетентності у досліджуваній нами категорії – Д. В. Погребняк [15]. Так, В. В. Ягупов наголошує, що «Педагогічне моделювання дає можливість створити модель спеціаліста на основі його компетенцій, обґрунтувати модель професійної компетентності, а також створити модель її формування в процесі набуття професійної освіти» [16, с. 146].

А Д. В. Погребняк вважає, що «Сутність моделі розвитку фахової компетентності начальника фізичної підготовки і спорту військової частини полягає у встановленні взаємозв'язків між метою та іншими її компонентами, визначенні послідовності розвитку психічних новоутворень – спеціальних знань, навичок, умінь, здібностей, сприяння послідовності позитивних змін у ціннісно-мотиваційній, когнітивній, праксеологічній і суб'єктній сферах психіки за той чи інший проміжок часу» [15, с. 70].

На думку R. Sierra, педагогічна модель – теоретичний інструмент дослідження, створений для ідеального відтворення процесу навчання та виховання. Зокрема, він стверджує, що педагогічна модель є формальною теоретичною конструкцією, яка науково та ідеологічно спирається на педагогічний процес, який сприяє розвитку, інтерпретації, проектуванню та коригуванню педагогічної реальності, що відбувається на різних рівнях і відповідає конкретній наявній потребі [17].

Отже, моделюванням називають дослідження педагогічних явищ, процесів і систем, що відбувається за допомогою побудови та вивчення їх моделей, а також їх використання для визначення й уточнення характеристик і раціоналізації способів побудови педагогічних об'єктів, що проєктуються.

Таким чином, педагогічне моделювання є важливим етапом цілеспрямованої діяльності педагога-дослідника, оскільки у процесі педагогічної діяльності за певним планом чи моделлю він має можливість цілеспрямовано формувати певні якості в вихованців, оцінювати результати своєї діяльності, порівнювати результати всіх наступних кроків, попередньо ввіряти їх не в реальності, а на моделі.

Моделювання, як метод, дає змогу досягнути таких цілей:

евристичну (класифікація, схематичне позначення, пошук нових законів і теорій, інтерпретація емпіричних даних тощо);

обчислювальну (розв'язування обчислювальних задач за допомогою побудови алгоритмів, блок-схем, графіків залежності тощо);

експериментальну (емпірична перевірка гіпотези за допомогою

створення відповідними моделями) [18, с. 67];

проектувально-прогностичну.

Науковці також пропонують використовувати педагогічне моделювання для розвитку різних видів компетентності фахівців у системі військової освіти [15;10;19].

Попри наявність значної кількості наукових напрацювань із досліджуваної нами проблеми поза увагою науковців залишилася саме педагогічне моделювання формування організаційної компетентності у майбутніх офіцерів – фахівців із фізичної культури і спорту ЗС України.

Головною ідеєю нашого педагогічного моделювання є розроблення моделі, яка сприятиме цілеспрямованому формуванню організаційної компетентності у них. У нашому дослідженні педагогічне моделювання проходить певні етапи.

1. Повна увага в проблемі побудови педагогічної моделі формування організаційної компетентності у майбутніх офіцерів – фахівців із фізичної культури і спорту ЗС України, визначення її місця, ролі та функцій у системі їх майбутньої військово-професійної підготовки в ВВНЗ.

2. Структурна обізнаність про організаційну компетентність у офіцерів – фахівців із фізичної культури і спорту ЗС України – впрокремлення її структури, змісту та визначення змістової та методичної послідовності; розроблення та обґрунтування критеріїв і показників її діагностування.

3. Впрокремлення блоків педагогічної моделі її формування – цільово-методологічний, теоретичний, суб'єкт-суб'єктний, методичний, контрольно-корективний і результативний.

4. Розроблення моделі:

на основі теоретичного та емпіричного дослідження щодо предмета дослідження встановлюються відомості щодо організаційної компетентності офіцерів – фахівців із фізичної культури і спорту ЗС України (історичні, методологічні, методичні, емпіричні, експериментальні), визначаються наукові завдання, у т.ч. конкретний предмет моделювання – формування їх організаційної компетентності;

визначення основних педагогічних характеристик формування їх організаційної компетентності, що конкретизується в його змісті, методиках і технологіях, засобах і основних етапах;

встановлення причинно-наслідкових зв'язків педагогічного моделювання – ефект впровадження моделі у військово-педагогічний процес ВВНЗ щодо формування в них організаційної компетентності.

У нашому дослідженні під педагогічним моделюванням формування організаційної компетентності у майбутніх офіцерів – фахівців із фізичної культури і спорту розуміємо цілісну, педагогічно обґрунтовану систему, в зміст якої входять структурні компоненти, спрямовані на військово-професійне становлення майбутнього фахівця як організатора фізичної культури та спорту в військовій частині в процесі набуття військово-професійної освіти в ВВНЗ, тобто на здійснення цілеспрямованого впливу на процес формування їх організаційної компетентності.



На підставі проведеної теоретичної розвідки наукової літератури та основі урахування провідних ідей і положень системного, компетентісного, контекстного та суб'єктно-діяльнісного методологічних підходів до професійної підготовки майбутніх фахівців, а також специфіки посадового призначення офіцерів – фахівців із фізичної культури і спорту ЗС України пропонуємо таку контекстну модель, яка включає цільово-методологічний, теоретичний, суб'єкт-суб'єктний, методичний, контрольно-корегувальний і результативний блоки формування організаційної компетентності майбутніх офіцерів – фахівців із фізичної культури і спорту ЗС України (рис. 3.1).

### ЦІЛЬОВО-МЕТОДОЛОГІЧНИЙ

**Мета** – формування організаційної компетентності у майбутніх фахівців з фізичної культури і спорту

**Завдання** – формування компонентів організаційної компетентності у майбутніх фахівців з фізичної культури і спорту ЗС України

**Принципи:** науковості, системності та послідовності навчання, доступності викладання, свідомості й активності, наочності та контекстності.

### ТЕОРЕТИЧНИЙ

#### Компоненти організаційної компетентності:

- ціннісно-мотиваційний, - знанисвий, - управлінський; - менеджерський; контрольно-корегувальний, - рефлексивно-оцінний

**Функції:** - ціннісно-мотиваційна; - пізнавальна; - комунікативна; - адаптивна; - нормативна; - інноваційна; - оцінна

### СУБ'ЄКТ-СУБ'ЄКТНИЙ

**Алгоритм виконання:** чітко сформулювати перед курсантами, що їм потрібно формувати – організаційну компетентність, самого курсанта необхідно зробити суб'єктом навчальної діяльності у процесі навчання (автономним, самостійним, відповідальним за свій результат своєї роботи), надати курсанту необхідний навчальний матеріал, який він має опановувати; чітко організувати і сприяти спільній навчальній діяльності курсантів у процесі навчання.

### МЕТОДИЧНИЙ

Методи навчання	Засоби навчання	Види завдань
- усне викладення; - показ; - обговорення; - практичні заняття; - самостійна робота; - контроль	- підручники; - навчальний посібник; - фізичні вправи; - тестові завдання; - мультимедійні засоби; - обладнання та інвентар	лекції, семінарські та практичні заняття, самостійна робота, навчальна практика, іспити тощо.

### КОНТРОЛЬНО-КОРЕГУВАЛЬНИЙ

Критерії сформованості	організаційної компетентності:	Реалізація функцій:
ціннісно-мотиваційний; організаційно-діяльнісний; індивідуально-психічний; суб'єктний	когнітивний; менеджерський;	- діагностувальна; - регульовальна; - прогнозувальна

### РЕЗУЛЬТАТИВНИЙ

Сформовані компоненти організаційної компетентності у майбутній фахівців з фізичної культури і спорту ЗС України

**Рівні сформованості:** низький, середній, високий

Методики сформованості організаційної компетентності у майбутніх фахівців з фізичної культури і спорту ЗС України

Рис. 3.1. Модель формування організаційної компетентності у майбутніх фахівців із фізичної культури і спорту ЗС України

*Цільово-методологічний блок моделі відображає мету, методологічні*

навчання та завдання формування організаційної компетентності у майбутніх офіцерів із урахуванням їх майбутніх військово-професійних, фахових та організаційних знань, умінь і навичок, здібностей і здатностей, професійно-етичних норм, цінностей і досвіду діяльності за обраним фахом – фахівців із фізичної культури і спорту ЗС України.

Мета полягає у забезпеченні сформованості їх організаційної компетентності.

До завдань нами віднесено сформованість компонентів їх організаційної компетентності – ціннісно-мотиваційного, знаннєвого, управлінського, менеджерського, контрольно-корегувального і рефлексивно-оцінного, які визначені з урахуванням вимог таких методологічних підходів: системного, аксіологічного, компетентнісного, контекстного і суб'єктно-діяльнісного. Вони в сукупності дають можливість враховувати їх вікові, службові, військово-професійні, фахові, у тому числі найголовніше – організаційну діяльність у військах.

Принципи формування: науковості, системності та послідовності навчання, доступності та дохідливості викладання, свідомості й активності, ясності та змодельованості, контекстності чи прикладної спрямованості.

*Теоретичний блок* моделі відображає структуру організаційної компетентності у майбутніх офіцерів – фахівців із фізичної культури і спорту ЗС України і містить важливі вимоги до її формування. Крім цього, зміст навчання має враховувати сучасні досягнення у галузях освіти, інформаційних технологій, охорони здоров'я та воєнних наук. Вважаємо, що зміст майбутньої військово-професійної підготовки має бути також безпосередньо спрямованим на формування складових їх організаційної компетентності – ціннісно-мотиваційний, знаннєвий, управлінський, менеджерський, контрольно-корегувальний і рефлексивно-оцінний.

Запропонована нами модель дає змогу виділити з урахуванням думок науковців [7] такі функції процесу формування організаційної компетентності у майбутніх офіцерів – фахівців із фізичної культури і спорту ЗС України у процесі їх професійної підготовки:

*ціннісно-мотиваційна* (спонукає опановувати нові знання, способи отримання, свідомо відноситися до процесу навчання, бути активним у навчальній діяльності);

*пізнавальна* (спрямована на розвиток системи організаційних знань, умінь і навичок);

*комунікативна* (розвиває уміння спілкуватися, як у військовому колективі, так і в повсякденному житті як організатора фізичної культури та спорту);

*адаптивна* (розвиває вміння одержувати, відбирати, зберігати, відтворювати та передавати інформацію в процесі реалізації організаційної функції);

*нормативна* (розвиває уявлення про соціально-моральні норми, цінності, стандарти поведінки в процесі реалізації організаційної функції);

*інноваційна* (розвиває здатності до вирішення фахових завдань нового рівня, сприяє розвитку професійної мобільності і адаптації до змінних умов організаційної діяльності);

*оцінна* (розвиває здатність до самооцінювання, самоконтролю, порівняння власних досягнень із досягненнями інших).

Формування організаційної компетентності у майбутніх офіцерів – фахівців із фізичної культури і спорту ЗС України проходить послідовно у три етапи:

діагностувально-мотиваційний (спрямований на визначення початкового рівня сформованості організаційної компетентності у майбутніх офіцерів – фахівців із фізичної культури і спорту ЗС України, проблем і труднощів, з якими зустрічаються курсанти в освітньому процесі, а також на формування цінностей і позитивної мотивації до навчання та подальшого саморозвитку як організатора фізичної культури та спорту;

діяльнісний (передбачає певні дії щодо створення сприятливих умов для формування їх організаційної компетентності, активізації навчальної та самоосвітньої діяльності курсантів та індивідуальної роботи з ними);

результативний (спрямований на визначення результативності сформованості їх організаційної компетентності).

**Суб'єкт-суб'єктний** блок забезпечує взаємодію як мінімум двох суб'єктів – викладача і курсанта, методологічну підвалину якої складає суб'єктно-діяльнісний підхід до формування організаційної компетентності майбутніх офіцерів – фахівців із фізичної культури і спорту ЗС України. Відповідно потрібно вважати наступне:

чітко сформувати перед курсантами, що їм потрібно формувати – організаційну компетентність;

самого курсанта необхідно зробити суб'єктом навчальної діяльності у процесі навчання (автономним, самостійним, відповідальним за свій результат набуття освіти);

надати курсанту необхідний навчальний матеріал, який він має опанувати;

чітко організувати і сприяти спільній навчальній діяльності курсантів у процесі навчання.

У зв'язку з цим, чітке і послідовне виконання всіх наведених вище педагогічних умов забезпечуватиме позитивний результат навчання курсантів – сформованість їх організаційної компетентності організаторів фізичної культури і спорту в ЗС України. Крім того, суб'єкт має в повному обсязі оволодіти структурою своєї навчальної діяльності, в якій він приймає участь, із врахуванням його мотивів і мети до отримання результату, здатності його оцінювати, рефлексувати і корегувати. Відтак, він виокремлює основні якості суб'єкта – самосвідомість, саморегуляція, автономність, здатність нести відповідальність за свої дії (вчинки) і ймовірний результат своїх дій.

**Методичний** блок забезпечує поступове формування у респондентів організаційної компетентності, що реалізується визначеною нами послідовністю її формування. Даний блок представлений сукупністю

різноманітних форм, методів і засобів навчання, які необхідні для досягнення необхідного рівня сформованості їх організаційної компетентності. До основних методів навчання відносно успішного викладення матеріалу, показ, обговорення матеріалу, що вивчається, практичні заняття, самостійна робота, контроль, до видів навчальних занять – лекції, семінарські та практичні заняття, індивідуальну і самостійну роботу, навчальну практику, іспити, а також розповідь, пояснення, бесіда, дискусія, ділові і рольові ігри, проведення круглих столів, вирішення ситуаційних завдань, написання рефератів, пошук інформації у мережі Інтернет, підготовка мультимедійних презентацій, практичне виконання вправ, ігрове проектування, самодослідження і діагностування, обмін досвідом, зустріч із видатними спортсменами та тренерами, до засобів – підручники, навчальні посібники, фізичні вправи, сили природи та чинники гігієни, тестові завдання, мультимедійні засоби навчання, спортивне обладнання та інвентар.

**Контрольно-корегувальний** блок передбачає реалізацію таких функцій, як діагностувальна, регульовальна і прогнозувальна, які в свою чергу дають можливість здійснювати оцінювання і контролювання здобутих теоретичних і практичних знань респондентами. Зміст блоку демонструє обґрунтовані нами критерії та показники діагностування сформованості організаційної компетентності у майбутніх офіцерів – фахівців із фізичної культури і спорту та з'ясувати рівні її сформованості [20].

**Результативний** блок включає результат сформованості організаційної компетентності у майбутніх офіцерів – фахівців із фізичної культури і спорту ЗС України як власне фахівців із фізичної культури і спорту та з'ясування рівні сформованості її структурних компонентів із використанням визначених нами критеріїв і показників. Власне науковці вважали сформованість «професійної суб'єктності, суб'єкта військово-професійної, а в нашому дослідженні – суб'єкта організаційної діяльності як інтегральний результат професійної підготовленості офіцерів» [11].

Основною функцією цього блоку є констатувальна – констатування актуальної динаміки та рівнів сформованості (низький, середній, високий) організаційної компетентності (за такими компонентами: ціннісно-мотиваційним, знаннєвим, управлінським, менеджерським, контрольно-корегувальним, рефлексивно-оцінним) за допомогою розробленої методики із діагностування. На підставі встановлених рівнів сформованості організаційної компетентності аналізується інформація для внесення змін до її формування. Цей процес відбувається шляхом корегування завдань, змісту навчально-виховного процесу, форм і методів формування організаційної компетентності у майбутніх фахівців із фізичної культури і спорту під час військово-професійної підготовки.

Відтак, педагогічне моделювання є актуальною науково-педагогічною проблемою, над вирішенням якої працюють велика кількість науковців. Уясовано, що моделювання формування організаційної компетентності у майбутніх офіцерів як фахівців із фізичної культури і спорту та їх



організаторів, як складний педагогічний процес, передбачає використання певних методологічних підходів, основні з яких слід виокремити системний, компетентнісний, суб'єктно-діяльнісний і контекстний.

Розроблено та обгрунтовано педагогічну модель формування організаційної компетентності у майбутніх фахівців із фізичної культури і спорту та визначено її компоненти.

З'ясовано, що педагогічна модель формування організаційної компетентності у майбутніх офіцерів – фахівців із фізичної культури і спорту ЗС України є відображенням мети, завдань, принципів, умов і компонентів, критеріїв і показників діагностування рівнів її сформованості та з'ясування зв'язків між ними.

### СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Філософський словник. Вид. 2-ге, переробл. і доп. / За ред. В. І Шинкарука. К. : Голов. ред. УРЕ, 1986. 800 с.
2. Анісімов М. В. Теоретико-методологічні основи прогнозування моделей у професійно-технічних навчальних закладах. К.–Кіровоград : ПОЛУМ, 2011. 464 с.
3. Білик Н. І., 2005. Моделювання процесу навчання в системі підвищення кваліфікації вчителів: автореф. дис. канд. пед. наук: К. : Центральний інститут післядипломної педагогічної освіти Академії педагогічних наук України.
4. Сжова О. В. Класифікація моделей в педагогічних дослідженнях. *Науков. записки. Серія: Проблеми методики фізико-математичної і технологічної освіти* 2014. № 5. С. 202–207.
5. Кравченко В. М. Моделювання професійної підготовки викладача вищої школи в умовах модернізації освіти. *Педагогіка формування творчої особистості у вищій і загальноосвітній школах*. 2016. Вып. 51. С. 194–207.
6. Лазарев М. І. Полісистемне моделювання змісту технологій навчання загальноінженерних дисциплін : монографія. Харків : Вид-во НФаУ, 2003. 356 с.
7. Лодатко С. О. Моделювання педагогічних систем і процесів : монографія. Слов'янськ : СДПУ, 2010. 148 с.
8. Мещанінов О. П. Сучасні моделі розвитку університетської освіти в Україні: теорія і методика : дис. ... д-ра наук : 13.00.04. 2005. 509 с.
9. Семенова А. В. Парадигмальне моделювання у професійній підготовці майбутніх учителів : монографія. Одеса : Юридична література, 2009. 504 с.
10. Якубовські М. А. Теоретико-методологічні основи математичного моделювання професійної діяльності вчителя : автореф. ... д-ра пед. наук 13.00.04. Інститут педагогіки і психології професійної освіти АПН України. К., 2004. 40 с.
11. Campbell T., Oh P. S., Maughn M., Kiriazis N., Zuwallack R. *Eurasia Journal of Mathematics, Science & Technolog, Education*. 2015. Vol. 11, № 1 P. 159–176.
12. Walat W. Modelowanie podręczników techniki-informatyki. Rzeszów : Wyd Uniwersytetu Rzeszowskiego, 2004. 321 p.
13. Тракалюк О.Л., Ягунов В.В. Модель развития специальной компетентности должностных лиц кадровых органов Вооруженных сил Украины. *Вестник Удмуртского университета. Философия. Социология. Психология. Педагогика* : электронный научный журнал. 2013. Вып. 4. С. 67–74. URL <http://lib.iitta.gov.ua> (дата звернення: 04.02.2022).
14. Ягунов В.В., Куцов В. Г. Основоположні принципи інноваційної моделі підготовки військових фахівців. *Сучасні інформаційні технології та інноваційні*

методики навчання у підготовці фахівців: методологія, досвід, проблеми : [зб. наук. пр. / гол. ред. Зязюн І.А.]. 2007. Вип. 15. С. 318-324.

15. Погребняк Д. В. Педагогічне моделювання розвитку фахової компетентності начальників фізичної підготовки і спорту військових частин оборонних сил України у системі післядипломної освіти. *Інноваційна педагогіка* : науковий журнал Причорноморського науково-дослідного інституту економіки та інновацій. 2019. Вип. 18 (2). С. 67–72.

16. Ягулов В.В. Моделирование профессиональной компетентности выпускников профессиональных учебных заведений. *Нові технології навчання* : зб. наук. пр. / гол. ред. Гребельник О.П.]. 2013. Вип. 76. С. 144-152.

17. Sierra R. Modelo teórico para el diseño de una estrategia pedagógica en la educación primaria y secundaria básica. Tesis presentada en opción al grado científico de Doctor en Ciencias Pedagógicas. Ciudad de La Habana, 2008. P. 202.

18. Подласый И. П. Педагогика : новый курс : учеб. для студ. высш. учеб. заведений : в 2 кн. М. : ВЛАДОС, 2003. Кн. 1: Общие основы. Процесс обучения.

19. Kyva V. Yu., Yahupov V. V. Pedagogical modelling of development of information and communication competence of professors of distance learnin military education system. *Applied Researches in Technics, Technologies and Education* : Journal of the Faculty of Technics and Technologies. Bulgaria, 2019. No 7(3). P. 224–232.

20. Бородієнко О. В. Теорія і практика розвитку професійної компетентності керівників структурних підрозділів підприємств сфери зв'язку: монографія / О. В. Бородієнко; за наук. ред. Радкевич В. О. К. : Інститут ІТО НАІН України, 2017. 142 с.

21. Ягулов В. В. Професійна суб'єктність, суб'єкт військово-професійної діяльності як інтегральний результат професійної підготовки офіцерів. *Теорія і практика професійної майстерності в умовах ціложиттєвого навчання* : монографія / за заг ред. О.А. Дубаснюк. Житомир: Вид-во Рута, 2016. С. 223-233. <http://lib.iitta.gov.ua/705111/1/>

#### 4. АВТОРСЬКА МЕТОДИКА ФОРМУВАННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ У МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ ІЗ ФІЗИЧНОЇ КУЛЬТУРИ І СПОРТУ ЗБРОЙНИХ СИЛ УКРАЇНИ

Специфіка підготовки фахівців із фізичної культури і спорту ЗС України в період ведення повномасштабної війни щодо захисту суверенітету і територіальної цілісності України вимагає від ВВНЗ обґрунтування сучасних контекстних підходів до їх професійної підготовки, які б сприяли розширенню організаційної ерудитції та водночас орієнтували на оцінювання і вибір військової інформації, поглиблення фахових знань, формування організаційних навичок, умінь і здатностей. Особливого значення набуває проблема формування організаційної компетентності у майбутніх фахівців із фізичної культури і спорту в контексті їх фахової підготовки та діяльності, оскільки їх майбутня діяльність вимагає здатності до педагогічної проекції фахових знань, умінь і навичок до конкретних умов своєї організаційної діяльності в військових частинах як організатора фізичної культури і спорту.

Нині важливим завданням професійної підготовки майбутніх офіцерів – фахівців із фізичної культури і спорту у ВВНЗ є цілеспрямоване формування в них військово-професійної та фахової видів компетентності, стрижньовим компонентом яких є їх організаційна компетентність. У зв'язку з цим існує гостра необхідність системного її формування, що представляє актуальну проблему професійної педагогіки та психології.

Так, на основі аналізу та узагальнення педагогічної теорії та практики щодо професійної підготовки військових фахівців у системі військової освіти та систематизації наукових джерел щодо дослідження їх організаційної компетентності, з'ясування її структури та змісту впевнилися в необхідності розроблення методики її цілеспрямованого формування у майбутніх фахівців із фізичної культури і спорту в ВВНЗ.

Доцільно визначитись із поняттям «методика». Ааналіз його суті показує наявність різних підходів науковців до його розуміння. У процесі розроблення методики формування організаційної компетентності у майбутніх фахівців із фізичної культури і спорту дотримувались рекомендацій багатьох провідних вчених. Так, на думку В. В. Ягупова, методика – це “конкретні форми та засоби використання методів, за допомогою яких здійснюється все більш глибоке пізнання різноманітних педагогічних проблем та їх розв'язання” [1, с. 357].

Водночас погоджуємося з думкою С. У. Гончаренка, який трактував поняття «методика навчального предмета» як галузь педагогічної науки, яка досліджує закономірності вивчення певного навчального предмета. До змісту методики як часткової дидактики входить: установлення пізнавального й виховного значення даного навчального предмета і його місця в системі освіти; визначення завдань вивчення даного предмета і його

змісту; вироблення, відповідно до завдань і змісту навчання, методів, методичних засобів і організаційних форм навчання» [2, с. 206].

Отже, з урахуванням думок провідних вчених і специфічність проблеми нашого наукового дослідження можемо зробити висновок про те, що *методика формування організаційної компетентності у майбутніх офіцерів – фахівців із фізичної культури і спорту ЗС України – це сукупність основних етапів її формування, що складається зі відповідних принципів, методів, методичних прийомів, засобів та організаційних форм навчання та виховання майбутніх офіцерів – фахівців із фізичної культури і спорту, що сприятиме формуванню їх теоретичних знань організаційного спрямування, формуванню організаційних навичок, умінь і здатностей, професійно важливих організаційних якостей як суб'єктів специфічної організаційної діяльності в сфері фізичної культури та спорту в військових частинах.*

Мета методики полягає у формуванні організаційної компетентності у майбутніх фахівців із фізичної культури і спорту, яка досягається шляхом творчого вирішення завдань її формування.

Згідно з провідними положеннями сучасних методологічних підходів до їх організаційної підготовки при розробленні авторської методики формування в них організаційної компетентності нами поставлені такі завдання:

підтримання та розвиток цінностей і мотивації її формування у майбутніх фахівців із фізичної культури і спорту в процесі набуття військово-професійної освіти та найголовніше – фахової підготовки чи вивчення військово-спеціальних і спеціальних дисциплін фізичного спрямування;

формування у них теоретичних підвалин організаційної компетентності як організаторів фізичної культури і спорту зі військовослужбовцями у військовій частині;

цілеспрямоване формування системи організаційних навичок, умінь, а в ідеалі здатностей як майбутніх організаторів фізичної підготовки та спорту у військових частинах за допомогою контекстних методів навчання та дотримання принципу міжпредметності їх підготовки ;

формування у них професійно важливих організаційних якостей як організаторів фізичної культури і спорту зі військовослужбовцями у військових частинах.

Зауважимо, що ці завдання нами сприймаються в комплексі, оскільки, з одного боку, вони всі між собою взаємопов'язані та взаємозумовлені, а з іншого – всі вони безпосередньо впливають на формування організаційної компетентності у майбутніх фахівців із фізичної культури і спорту в процесі військово-професійної підготовки в ВВЗ.

Для реалізації завдань нашої методики доцільно дотримуватись основних положень і вимог системного, аксіологічного, компетентнісного,



суб'єктно-діяльнісного та контекстного підходів до їх організаційної підготовки, педагогічних правил загально-дидактичних і специфічних принципів військового навчання [1] та фізичного виховання військовослужбовців, із творчим урахуванням їх педагогічних вимог. Зокрема, до таких принципів слід віднести такі:

принцип доступності навчання, що передбачає дотримання правил “легкості” та “від простого – до складного”, “від відомого – до невідомого”, “від вузького – до широкого”, а також урахування рівнів сформованості та розвиненості індивідуальних і вікових особливостей курсантів;

принцип системності і послідовності в організаційній підготовці – вимагає, щоб знання, вміння і навички формувались системно, в певному порядку, щоб кожен компонент навчального матеріалу послідовно та логічно пов'язувався з іншими, а засвоєнні знання спиралися на нове і створювали базу для засвоєння наступних знань;

принцип свідомості й активності в організаційній підготовці – передбачає формування у курсантів позитивного ставлення до набуття військово-професійного та найголовніше – фізкультурного фаху, інтересу до навчального матеріалу, який викладається, використання набутих теоретичних знань на практиці; головне – зробити курсантів суб'єктами навчальної, квазіпрофесійної та професійної діяльності [6].

принцип наочності в організаційній підготовці – сприяє свідомому залученню всіх органів відчуття курсантів до навчальної діяльності, виховує спостережливість, уважність, формує практичне мислення та сприяє цілісному наочному сприйманню навчального матеріалу та його засвоєнню;

принцип міцності засвоєння знань і формування практичних організаційних умінь і здатностей – передбачає закріплення набутих організаційних знань курсантами за розділами і структурними частинами, їх запам'ятовування у поєднанні з вивченням, виділення під час повторення головних ідей, використання різноманітних методик, організаційних форм навчання і видів навчальних занять для формування організаційних умінь і здатностей;

принцип емоційності організаційної підготовки – передбачає вплив викладача на формування у курсантів емоційно-вольової сфери як майбутнього військового фахівця, що безпосередньо активізує їх увагу до вивчення дисциплін за фахом, і запобігає появі тих, які негативно відображаються на них, шляхом логічного та жвавого викладання навчальних дисципліни, наведення яскравих прикладів, використання емоційних виступів за допомогою засобів наочності та ІКТ;

принцип контекстності організаційної підготовки – передбачає проведення навчальних занять і виховних заходів, які безпосередньо враховують їх організаційну підготовку як початників фізичної підготовки та спорту;

принцип суб'єкт-суб'єктної взаємодії – забезпечує формування

суб'єктивної спрямованості їх організаційної підготовки та формування суб'єкта організаційної діяльності.

У методиці творчо використовуються різні методи військового навчання та види навчальних занять [1; 3; 4]. Наприклад, такі традиційні методи навчання майбутніх офіцерів:

1. Успіх викладання навчального матеріалу, яке поділяється на словесно-інформаційне, словесно-свристичне, словесно-проблемне та словесно-дослідницьке; це різні види розповідей, пояснень, оповідань, лекцій, які насамперед орієнтовані на опанування теоретичних і практичних організаційних знань майбутніми фахівцями фізичної культури та спорту.

2. Обговорення навчального матеріалу, який вивчається; воно включає різні види бесід, семінарських занять, дискусій, мозкову атаку, інтелектуальну розминку, аналіз конкретної ситуації тощо, які насамперед орієнтовані на закріплення, поглиблення та вдосконалення теоретичних і практичних організаційних знань майбутніх фахівців фізичної культури та спорту.

3. Показ, який поділяється на наочно-інформаційний, наочно-практичний, наочно-свристичний, наочно-проблемний і наочно-дослідницький. Він включає демонстрацію, ілюстрацію, спостереження у формі особистого показу підлеглим цих або інших прийомів і дій, показ дій окремих військовослужбовців, розрахунків і підрозділів, показ натуральних і образних засобів наочності, демонстрацію фільмів та ін., які необхідні для формування практичних організаційних навичок і вмінь.

4. Практичні методи поділяються на практично-репродуктивні, практично-свристичні та практично-дослідницькі (проблемні). Вони включають практичні заняття, групові вправи, лабораторні роботи, вправи, обслуговування бойової техніки та озброєння, командно-штабні навчання, стрільби, водіння бойової техніки тощо. Наприклад, основними різновидами занять у ВВНЗ, в яких відбувається підготовка офіцерів – майбутніх фахівців фізичної культури та спорту, є тактико-стройові заняття, часткові та комплексні тренування, тактико-спеціальні заняття і навчання, командно-штабні навчання, навчання військ. Відповідно, ці види занять мають бути адаптовані до їх специфіки – до майбутньої організаційної діяльності в військових частинах.

5. Самостійна робота, яка поділяється на всі види навчальних занять, які були в попередніх методах – словесно-наочно-практично-інформаційні. Вона включає роботу з друкованими джерелами, самостійне тренування, робота інформаційними джерелами та ін.

6. Методи контролю та самоконтролю в навчанні включають індивідуальну контрольну співбесіду; опитування; письмові роботи; тестування; контрольні роботи; машинний контроль; самоконтроль; іспит; шпик тощо.

Поєднання різноманітних методів навчання і видів навчальних занять

у процесі формування організаційної компетентності у майбутніх фахівців із фізичної культури і спорту сприяє засвоєнню ними як військово-професійного фаху, так і організаційної діяльності, що притаманна їм у майбутній діяльності. Формування їх організаційної компетентності неможливе без педагогічно вираженого використання різноманітних видів навчальних занять. Обов'язковою методичною вимогою є їх адаптація до організаційної діяльності майбутніх офіцерів.

Різноманітні види навчальних занять творчо адаптуються в методику формування організаційної компетентності майбутніх офіцерів – фахівців із фізичної культури і спорту, що відбувається поетапно.

Так, перший – ціннісно-мотиваційний – етап передбачає закріплення та підвищення їх цінностей і мотивації організаційної діяльності, формування і збагачування ціннісного ставлення до активності в навчальній діяльності, набуття необхідних знань щодо майбутньої організаційної діяльності як начальника фізичної підготовки і спорту у військовій частині.

Основні завдання етапу такі:

сприяти усвідомленню ними цінностей своєї майбутньої діяльності як фахівця із фізичної культури і спорту;

формувати позитивне ставлення до обраного специфічного фаху, прагнення набувати та розвивати фахові знання, цілеспрямовано формувати організаційну компетентність як суб'єкта організаційної діяльності;

мотивування до активної навчально-пізнавальної діяльності у процесі формування організаційної компетентності.

Методичними прийомами вирішення цих завдань є такі: навчальні бесіди, дискусії, заохочення, повчальні історії, які ґрунтуються на досвіді викладача, специфіці організаційної діяльності майбутніх фахівців із фізичної культури і спорту та сучасної війни. Використання навчальних бесід дає змогу виокремити основні потреби в майбутній організаційної діяльності, уміння, професійно важливі якості, необхідні їм для успішного виконання організаційно-управлінських завдань за призначенням, характер імовірних дій у стандартних і не стандартних ситуаціях діяльності.

Основними видами навчальних занять зі курсантами на ціннісно-мотиваційному етапі є лекційні, групові та семінарські заняття.

На другому – основному – етапі здійснюється набуття теоретичних і практичних знань щодо організаційної діяльності, формування практичних організаційних умінь і здатностей щодо їх застосування у своїй фаховій діяльності, відпрацювання їх шляхом застосування активних і контекстних методів навчання.

Основними завданнями цього етапу є такі:

формування військово-професійних і фахових знань відповідно до специфіки організаційної діяльності майбутніх офіцерів – фахівців із фізичної культури і спорту;

систематизація їх теоретичних і практичних знань із теорії і методики

фізичного виховання військовослужбовців;

ознайомлення курсантів із основами організації фізичного виховання та вдосконалення військовослужбовців.

Основними методичними прийомами реалізації цих завдань виступають самостійна робота, вивчення спеціальної літератури, навчально-ігрові ігри, презентації, навчальні бесіди та дискусії, тестування, самоконтроль, самооцінювання.

Видами навчальних занять на цьому етапі виступають лекція, групове, семінарське, практичне та самостійне заняття. На нашу думку, що найбільш підходящим видом на даному етапі є практичні заняття, які передбачають самостійне вивчення курсантами окремих питань і тем дисципліни, відповідно перенесення теоретичних знань у практичну площину – формування організаційних навичок, умінь і здатностей як організаторів фізичної підготовки та спорту в військових частинах.

Третій – прикінцевий – етап передбачає застосування курсантами здобутих знань, умінь і навичок безпосередньо на практиці в процесі проходження педагогічної практики у військовій частині.

Основні завдання етапу такі:

- сприяння формуванню організаційно-управлінського мислення;
- формування організаційних умінь з організаційно-педагогічної, спортивної роботи;
- формування професійних організаційних здатностей;
- формування військово-професійних організаційних якостей щодо майбутньої діяльності.

Зокрема, основна увага звертається на формування здатності до пошуку й аналізу інформації щодо організаційної діяльності, її синтезу та порівнянню, абстрагуванню, узагальненню та конкретизації. Особлива увага має звертатися на активізацію гнучкості та критичності практичного мислення як організатора фізичної підготовки та спорту в військовій частині, формування здатностей щодо організаційної роботи з особовим складом у військовій частині в процесі виконання функціональних обов'язків.

Основними методичними прийомами виступають навчальний тренінг, вправи, навчальна дискусія, навчально-рольова і ділова гра, показ і демонстрація фізичних вправ, особистий приклад викладача, перегляд відео матеріалів, контроль і самоконтроль курсантів.

Основними видами навчальних занять на цьому етапі є такі: групове, практичне та самостійне заняття. Їх застосування змогу максимально наблизити навчальний процес до майбутньої практичної діяльності курсантів, враховувати реалії сьогодення, приймати рішення в умовах екстремальних ситуацій та ін. (табл. 4.1).



**Етапи, мета, методи навчання та види навчальних занять для формування організаційної компетентності у майбутніх офіцерів – фахівців з фізичної культури і спорту**

Етап	Мета	Завдання	Методи та засоби навчання	Види навч. занять
<b>Ціннісно-мотиваційний</b>	Закріпити та підвищити їх цінність і мотивацію до організаційної діяльності, формування і збагачування ціннісного ставлення до активності в навчальній діяльності, набуття необхідних знань щодо майбутньої організаційної діяльності як початка фізичної підготовки і спорту	сприяти усвідомленню ними цінностей своєї майбутньої діяльності як фахівця із фізичної культури і спорту; формуванню позитивне ставлення до обраного специфічного фаху, прагнення набувати та розвивати фахові знання, цілеспрямовано формувати організаційну компетентність як суб'єкта організаційної діяльності; мотивування до активної навчально-пізнавальної діяльності	Навчальні бесіди, дискусії, заохочення, повчальні історії	Лекційне, групове, семінарське, <small>індивідуальне</small>
<b>Основний</b>	Набуття теоретичних і практичних знань щодо організаційної діяльності, формування практичних умінь і здатностей щодо їх застосування у своїй фаховій діяльності, відпрацювання їх шляхом застосування активних методів навчання	формування військово-професійних і фахових знань відповідно до специфіки організаційної діяльності майбутніх офіцерів – фахівців із фізичної культури і спорту; систематизація їх теоретичних і практичних знань із теорії і методики фізичного виховання військовослужбовців; ознайомлення курсантів із основами організації фізичного виховання та вдосконалення військовослужбовців.	Самостійна робота, вивчення спеціальної літератури, навчально-пізнавальні ігри, презентації, навчальні бесіди та дискусії, тестування,	Лекційне, групове, семінарське, самостійне
<b>Прикінцевий</b>	Застосування курсантами здобутих знань, умінь і навичок безпосередньо на практиці в процесі проходження педагогічної практики у військовій частині	сприяння формуванню управлінського мислення; формування організаційних умінь з організаційно-педагогічної, спортивної роботи; формування професійних організаційних здатностей; формування військово-професійних організаційних якостей щодо майбутньої діяльності.	Навчальний тренінг, вправи, навчальна дискусія, навчально-рольова і ділова гра, показ і демонстрація фізичних вправ, особистий приклад викладача, перегляд відео матеріалів, контроль і	Групове, практичне, самостійне

Нами виявлено, що реалізації методики формування організаційної компетентності у майбутніх фахівців із фізичної культури і спорту сприяє розроблення та впровадження спецкурсу “Організаційна компетентність майбутніх фахівців із фізичної культури і спорту ЗС України” у системі вищої військової освіти. Під таким спецкурсом маємо на увазі систему організаційних знань, навичок і вмінь у майбутніх організаторів фізичної підготовки та спорту у військовій частині. Він має бути комплексним, охоплювати всі основні аспекти фахової підготовки, а результатом реалізації спецкурсу мають стати організаційні здатності майбутнього фахівця з фізичної культури і спорту, тобто знати та вміти виконувати свої функціональні організаційні обов’язки у професійній діяльності в військовій частині. Метою вивчення спецкурсу є цілеспрямоване підготування курсантів до реалізації організаційної функції фахівця з фізичної культури і спорту в військовій частині [5].

Для опанування змістом спецкурсу доцільно застосовувати різні методи активізації навчально-пізнавальної діяльності курсантів [1, 3, 4] – різноманітність прийомів, способів і засобів психолого-педагогічного впливу на курсантів, що (порівняно з традиційними методами навчання) насамперед спрямовані на розвиток у них творчого самостійного практичного мислення, активізацію пізнавальної діяльності, формування творчих навичок й умінь нестандартного вирішення певних квазіпрофесійних проблем, задач і вдосконалення навичок і умінь професійного спілкування.

В. В. Ягупов поділяє їх так:

- на імітаційно-ігрові (метод інсценування, ділові ігри) та неігрові (аналіз конкретної ситуації, мозковий штурм, метод круглого столу);

- на неімітаційно-лекційні (лекція-бесіда, лекція-аналіз конкретної ситуації, лекція з використанням техніки зворотного зв’язку, лекція-консультація, лекція-прес-конференція, лекція із заздалегідь запланованими помилками);

- на нетрадиційні семінарські (практичні) заняття (семінар-дискусія, семінар-взаємонавчання); інтелектуальна розминка; сократична бесіда [3].

Формування організаційної компетентності у майбутніх фахівців із фізичної культури і спорту є важливим завданням вищої військової школи, вирішення якого передбачає розроблення і впровадження спеціальної авторської методики. Ефективність запропонованої методики її формування може бути підвищена за рахунок упровадження в навчальний процес спецкурсу «Організаційна компетентність у майбутніх фахівців із фізичної культури і спорту ЗС України» у системі вищої освіти. Основними видами навчальних занять під час вивчення спецкурсу є групові та практичні заняття.

Розроблена авторська методика сприятиме активізації і поглибленню теоретичних знань, формуванню загальних і специфічних організаційних здатностей, що є основою їх організаційної компетентності. Пропонується реалізацію методики здійснювати в три етапи: ціннісно-мотиваційний; основний; прикінцевий.

Зі використання вищезазначених методів навчання і видів навчальних

занять курсанти опановують зміст спецкурсу, який включає такі теми:

Тема 1. Фахівець із фізичної культури і спорту ЗС України: роль, місце та основні функції в системі фізичної підготовки у військовій частині.

Тема 2. Організаційна компетентність як складова професійної компетентності фахівця із фізичної культури і спорту ЗС України.

Тема 3. Організаційна діяльність фахівця із фізичної культури і спорту ЗС України у військовій частині.

Тема 4. Теоретико-методологічні основи менеджменту в сфері фізичної культури і спорту. Управління в менеджменті в сфері фізичної культури в військовій частині.

Тема 5. Методика формування організаційної компетентності у майбутніх фахівців із фізичної культури і спорту Збройних сил України.

Спецкурс починається з вступного навчального заняття, що спрямовано на активізацію навчально-пізнавальної діяльності майбутніх фахівців із фізичної культури і спорту. Курсантам пропонується навчальний тест на виявлення рівня загальних знань за майбутнім військово-професійним фахом, основних положень управління процесом фізичного вдосконалення військовослужбовців; тестування на визначення офіцера як організатора фізичної підготовки у військовій частині.

Під час вивчення спецкурсу основними і найбільш ефективними видами навчальних занять є семінарські, групові та практичні заняття, на яких курсанти мають можливість проявити свою суб'єктну активність як суб'єкта навчальної та квазіпрофесійної діяльності.

### **Спецкурс «Організаційна компетентність у майбутніх фахівців із фізичної культури і спорту ЗС України»**

(пояснювальна записка)

Під спецкурсом маємо на увазі систему організаційних знань, навичок і вмінь, а в ідеалі здатностей у майбутніх організаторів фізичної підготовки та спорту у військовій частині. Він має бути комплексним і контекстним, охоплювати всі основні аспекти фахової їх підготовки, а результатом реалізації спецкурсу мають стати організаційні здатності майбутнього фахівця із фізичної культури і спорту, тобто знати та вміти виконувати свої функціональні організаційні обов'язки у професійній діяльності в військовій частині.

Метою вивчення спецкурсу є цілеспрямоване підготовка курсантів до реалізації організаційної функції фахівця з фізичної культури і спорту в військовій частині.

Для опанування змістом спецкурсу доцільно застосовувати різні методи, методичні прийоми, засоби та види навчальних занять, які активізують навчально-пізнавальну діяльність курсантів. це, насамперед, сукупність прийомів і способів психолого-педагогічного впливу на курсантів, що (порівняно з традиційними методами навчання) насамперед спрямовані на розвиток у них творчого самостійного практичного організаційного мислення, активізацію пізнавальної діяльності, формування творчих навичок

й умінь нестандартного вирішення певних організаційних завдань у військовій частині.

Спецкурс починається з вступного заняття, що спрямовано на оптимізацію навчально-пізнавальної діяльності майбутніх фахівців з фізичної культури і спорту. Курсантам пропонується навчальний тест на виявлення рівня загальних знань за майбутнім військово-професійним фахом, основних положень управління процесом фізичного вдосконалення військовослужбовців; тестування на визначення офіцера як організатора фізичної підготовки у військовій частині.

Під час вивчення спецкурсу основними і найбільш ефективними видами навчальних занять є семінарські, групові та практичні заняття.

Таблиця 4.2

**Робоча програма спецкурсу «Організаційна компетентність у майбутніх фахівців із фізичної культури і спорту ЗС України»**  
(Розподіл навчального часу за спецкурс)

Півріччя (курси)		Усього годин занять	З них		У тому числі за видами навчальних занять			Контрольне заняття
			Під керівництвом НПП	Самостійна робота	Лекції	Групові заняття	Практичні заняття	
3,4 курси (2021-2022 рр)		32	22	10	6	6	6	4
у тому числі	II півріччя 3,4 курсу	32	22	10	6	6	6	4

Таблиця 4.3

**Навчальна-план програма спецкурсу «Організаційна компетентність у майбутніх фахівців із фізичної культури і спорту ЗС України»**

№ п/п	Вид навчального заняття	Кількість годин	Із них		Номер півріччя (курсу навчання), шифри та назва вмінь і змістових модулів, номери та назва тем і навчальних занять, навчальні питання заняття, завдання для самостійної роботи	Матеріально-технічне забезпечення
			Під керівництвом викладача	Самостійні заняття		



					III,IV курси	
		32	22	10		
		6	4	2	<b>Тема 1. Фахівець із фізичної культури і спорту Збройних сил України: роль, місце та основні функції в системі фізичної підготовки у військовій частині.</b>	
1.	Л-1	2	2	-	<u>Тема 1. Заняття 1</u> Характеристика службової діяльності та основні функції начальника фізичної підготовки і спорту військової частини. 1. Зміст, структура та особливості службової діяльності фахівця із фізичної культури і спорту ЗС України (начальника фізичної підготовки і спорту військової частини). 2. Структура та функції управління фізичною підготовкою у військовій частині.	Мульти-медійний проєктор, комп'ютер
2.	СЗ-1	2	-	2	<u>Тема 1. Заняття 2.</u> Діяльність начальника фізичної підготовки і спорту військової частини з організації та проведення заходів із фізичної підготовки. 1. Вивчення змісту та структури діяльності фахівця з фізичної культури і спорту ЗС України з організації та проведення заходів із фізичної підготовки. 2. Обов'язки начальника фізичної підготовки і спорту військової частини. 3. Вимоги керівних документів щодо планування форм фізичної підготовки. 4. Особливості службової діяльності фахівця із фізичної культури і спорту ЗС України.	Друковані матеріали та інформація на електронних носіях
3.	ПЗ-1	2	2	-	<u>Тема 1. Заняття 3.</u> Види забезпечення фізичної підготовки військовослужбовців у військовій частині. 1. Зміст і загальний порядок матеріального забезпечення фізичної підготовки у військовій частині. 2. Зміст фінансового забезпечення фізичної підготовки у військовій частині. 3. Медичне забезпечення фізичної підготовки у військовій частині. 4. Наукове, інформаційне та методичне забезпечення фізичної підготовки у військовій частині.	Мультимедійний проєктор, комп'ютер
		6	4	2	<b>Тема 2. Організаційна компетентність як складова професійної компетентності фахівця з фізичної культури і спорту Збройних сил України.</b>	

4	ГЗ-1	2	2	-	<p><u>Тема 2. Заняття 1.</u> Організаційна компетентність начальника фізичної підготовки і спорту військової частини.</p> <p>1. Теоретичні основи організаційної компетентності як складової професійної компетентності фахівця зі фізичної культури і спорту ЗС України.</p> <p>2. Організаційна компетентність начальника фізичної культури і спорту ЗС України: зміст і структура.</p>	Мультимедійний проєктор, комп'ютер
5	СЗ-2	2	-	2	<p><u>Тема 2. Заняття 2.</u> Теоретичні основи організаційної компетентності фахівців із фізичної культури і спорту ЗС України.</p> <p>1. Поняття «організаційна компетентність фахівця з фізичної культури і спорту ЗС України»</p> <p>2. Зміст організаційної компетентності фахівця з фізичної культури і спорту ЗС України.</p> <p>3. Структура організаційної компетентності фахівця з фізичної культури і спорту ЗС України.</p>	Друковані матеріали та інформація на електронних носіях
6	ПЗ-2	2	2	-	<p><u>Тема 2. Заняття 3.</u> Педагогічні основи формування організаційної компетентності у майбутніх фахівців із фізичної культури і спорту ЗС України.</p> <p>1. Організаційні знання, навички, вміння, здатності, професійно важливі організаційні якості начальника фізичної підготовки і спорту військової частини.</p> <p>2. Мета та завдання формування організаційної компетентності у майбутніх начальників фізичної підготовки і спорту військової частини.</p> <p>3. Етапи формування організаційної компетентності у майбутніх начальників фізичної підготовки і спорту військової частини.</p>	Мультимедійний проєктор, комп'ютер
		4	2	2	<p><b>Тема 3. Організаційна начальника фізичної підготовки і спорту військової частини.</b></p>	

7.	ПЗ-3	2	2	-	<p><u>Тема 3. Заняття 1.</u> Організаційна діяльність начальника фізичної підготовки і спорту військової частини з організації та проведення заходів з фізичної підготовки.</p> <p>1. Вивчення структури, змісту та порядку оформлення документів з організації та проведення форм фізичної підготовки у військовій частині.</p> <p>2. Особливості організації фізичної підготовки у військових частинах.</p> <p>3. Особливості управління фізичною підготовкою офіцерів і військовослужбовців.</p> <p>4. Методики фізичної підготовки офіцерів і військовослужбовців.</p>	Мультимедійний проєктор, комп'ютер
8.	СЗ-3	2	-	2	<p><u>Тема 3. Заняття 2.</u> Практична діяльність начальника фізичної підготовки і спорту військової частини з ведення обліку фізичної підготовки.</p> <p>1. Основні практичні напрями діяльності начальника фізичної підготовки і спорту військової частини.</p> <p>2. Зміст і структура документів обліку фізичної підготовки.</p> <p>3. Зміст та структура звітних документів фізичної підготовки.</p>	Друковані матеріали та інформація на електронних носіях
		8	6	2	<b>Тема 4. Менеджмент у сфері фізичної культури і спорту.</b>	
9.	Л-2	2	2	-	<p><u>Тема 4. Заняття 1.</u> Основні напрямки і підходи в менеджменті в сфері фізичної культури і спорту.</p> <p>1. Сучасні підходи до визначення понять "управління" і "менеджмент". Основні поняття менеджменту.</p> <p>2. Системний підхід в менеджменті в сфері фізичної культури і спорту.</p> <p>3. Процесний підхід в менеджменті в сфері фізичної культури і спорту.</p> <p>4. Ситуаційний підхід в менеджменті в сфері фізичної культури і спорту.</p>	Мультимедійний проєктор, комп'ютер
10	СЗ-4	2	-	2	<p><u>Тема 4. Заняття 2.</u> Методичні основи менеджменту в сфері фізичної культури і спорту.</p> <p>1. Менеджмент у сфері фізичної культури і спорту в ЗС України.</p> <p>2. Функції, методи та методи наукового дослідження проблем менеджменту в сфері фізичної культури і спорту.</p>	Друковані матеріали та інформація на електронних носіях

11	ГЗ-2	2	2	-	<p><b>Тема 4. Заняття 3.</b> Загальна характеристика управління у сфері фізичної культури і спорту ЗС України.</p> <p>1. Управління фізичною культурою і спортом у Збройних силах України.</p> <p>2. Національний олімпійський комітет України.</p> <p>3. Управління фізичною культурою у ВВНЗ (ЗВО ВНП).</p>	Мультимедійний проєктор, комп'ютер
12	Л-3	2	2	-	<p><b>Тема 4. Заняття 4.</b> Управлінські рішення в менеджменті сфери фізичної культури і спорту ЗС України.</p> <p>1. Види управлінських рішень у фізкультурно-оздоровчих організаціях ЗС України.</p> <p>2. Підготовка та прийняття управлінських рішень в фізкультурно-оздоровчих організаціях ЗС України.</p> <p>3. Планування як функція менеджменту сфери фізичної культури і спорту ЗС України.</p> <p>4. Організація як функція менеджменту сфери фізичної культури і спорту ЗС України.</p> <p>5. Контроль як функція менеджменту сфери фізичної культури і спорту ЗС України.</p> <p>6. Мотивування як функція менеджменту сфери фізичної культури і спорту ЗС України.</p>	Мультимедійний проєктор, комп'ютер
13	СЗ-5	2	-	2	<p><b>Тема 4. Заняття 5.</b> Управлінські рішення в менеджменті сфери фізичної культури і спорту ЗС України.</p> <p>1. Визначення ролі та місця менеджменту в сфері фізичної культури і спорту в ЗС України.</p> <p>2. Функції менеджменту сфери фізичної культури і спорту в військовій частині.</p>	
		2	2	-	<p><b>Тема 5. Методика формування організаційної компетентності у майбутніх фахівців із фізичної культури і спорту Збройних сил України.</b></p>	
14	ГЗ-3	2	2	-	<p><b>Тема 5. Заняття 1.</b> Методика формування організаційної компетентності у майбутніх фахівців із фізичної культури і спорту Збройних сил України.</p> <p>1. Концептуальна основа методики формування організаційної компетентності у майбутніх фахівців із фізичної культури і спорту ЗС України.</p> <p>2. Мета, завдання, методи формування організаційної компетентності у майбутніх фахівців із фізичної культури і спорту ЗС України.</p> <p>3. Види навчальних занять для формування організаційної компетентності у майбутніх фахівців із фізичної культури і спорту ЗС України.</p>	Мультимедійний проєктор, комп'ютер



15	К	4	4	-	Вихідне тестування.	Клас
----	---	---	---	---	---------------------	------

### Інформаційно-методичне забезпечення спецкурсу

1. Барков В. М., Глазунов С. І., Жебровський С. М., Петрачков О. В., Погребняк Д. В., Сухорада Г. І., Фіногенов Ю. С. Фізична підготовка у військах. Практичні рекомендації. / В. М. Барков, С. І. Глазунов, С. М. Жебровський та інші / за заг. ред. О. В. Петраčkova. 2-е вид., перероблене і доповнене. К. : НУОУ імені Івана Черняхівського, 2017. 272 с.

2. Беліков І. О. Проблема організаційної компетентності військових фахівців та її формування у педагогічній науці. *Science and Education a New Dimension. Pedagogy and Psychology*. 2021. № 9. Р. 17–23

3. Забезпечення фізичної підготовки військовослужбовців: навч. посібн. / Барков В. І., Вербин Н. Б., Глазунов С. І., Жебровський С. М., Петрачков О. В. К. : НУОУ, 2016. 88 с.

4. Наказ № 225 від 05.08.2021 року “Про затвердження Інструкції з фізичної підготовки в системі Міністерства оборони України”.  
<https://ips.ligazakon.net/document/TM068411>

5. Одеров А. М., Логінов Д. О. Методики перевірки та оцінювання фізичної підготовленості військовослужбовців – як складова їх професійної підготовки. *Вісник Чернігівського національного педагогічного університету. Сер.: Педагогічні науки. Фізичне виховання та спорт*. 2013. №112 (2). С. 203-207.

6. Організаційно-методичні вказівки для розробки освітньо-професійних програм, програм та робочих навчальних програм з навчальної дисципліни “ФВСФП” для курсантів ВВНЗ / Укладач Сухорада Г. І. / За ред. Д. С. Грищенка, Ю. С. Фіногенова. К. : МО України, 2016. 60 с.

7. Погребняк Д. В. Розвиток фахової компетентності начальників фізичної підготовки і спорту військових частин у системі післядипломної освіти: Дис. ... канд. пед. наук: 13.00.04 / Д. В. Погребняк. К., 2021. 317 с.

8. Свистун В. І. Теорія і методика викладання фізичного виховання : методичні рекомендації. К. : НУОУ ім. Івана Черняхівського, 2020. 60 с.

9. Криштанович, С. В. Європейський досвід формування професійної компетентності майбутніх менеджерів фізичної культури і спорту. *Педагогічний альманах*. 2017. №35. С. 204-211.

10. Матросова, Л., Галуза І. Проблеми менеджменту в галузі фізичної культури та спорту. *Вісник економічної науки України* 2012. № 2 (22). С. 94-97.

11. Момот О. О. Опис навчальної дисципліни менеджмент безпеки під час занять з фізичної культури. *Педагогічна освіта: теорія і практика*. 2015. №18. С. 283-287.

12. Фізична підготовка у військах. Практичні рекомендації: навч.-методич. посіб. К. : НУОУ, 2017. 372 с.

13. Хрystова Т. С. Актуальні питання управління процесом у сфері фізичного виховання та спорту. *Vzdelávanie a spoločnosť : II medzinárodný nekonferenčný zborník* / Eds. Renáta Bernátová, Tetyana Nestorenko. Prešov: Prešovská univerzita v Prešove, 2017. S. 420-430.  
<https://www.pulib.sk/web/kniznica/elpub/dokument/Bernatova9/subor:Khrystova.pdf>

14. Худолій О. М. Загальні основи теорії і методики фізичного виховання : навч. посіб. Х. : Освіта. Виховання. Спорт, 2007. 406 с.

15. Фіногенов Ю. С. Світовий досвід адаптації системи фізичного виховання військовослужбовців в умовах сучасного реформування збройних сил. *Науковий вісник Миколаївського державного університету імені В. О. Сухомлинського. Серія: Педагогічні науки*. 2011. №1, Вип. 33. С.180.

16. Ягунов В. В., Бєліков І. О. 4.19. Організаційна компетентність фахівців фізичної культури і спорту Збройних сил України: поняття, зміст і структура. *Role of science and education for sustainable development* : Monograph 44 / Edited by Magdalena Wierzbik-Bronńska and Iryna Ostapolets. Katowice : Publishing House of University of Technology, 2021. P. 682-690. Series of monographs Faculty of Architecture, Civil Engineering and Applied Arts University of Technology, Katowice.

17. Ягунов В., Тракалюк О. Організаційна компетентність посадових осіб кадрових органів Міністерства оборони та Збройних сил України. *Адаптивне управління: теорія і практика. Серія: Педагогіка* : електронне наукове видання. 2021. Том 12, № 23. [https://doi.org/10.33296/2707-0255-12\(23\)-09](https://doi.org/10.33296/2707-0255-12(23)-09)

18. Ягунов В. В. Управлінські функції офіцера та їх педагогічний зміст. *Вісник Української академії державного управління при Президенті України* : [науковий журнал / гол. ред. Луговий В. І.]. 2000. № 2. С. 307-312.

### СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Ягунов В. В. Методи навчання військовослужбовців. *Збірник наукових праць Військового гуманітарного інституту Національної академії оборони України* / [гол. ред. Ріпа Л.І.]. 2000. № 4(17). С. 80-85.

2. Гончаренко С. У. Український педагогічний словник. К. : Либідь, 1997. 374 с.

3. Ягунов В. В. Неімітаційні активні методи навчання / В. В. Ягунов // *Вісник Дніпропетровського університету*. [Серія: Педагогіка і психологія / відп. ред. Носенко Е.І.]. 2000. Вип. 5. С. 78-85.

4. Ягунов В., Свистун В., Погребняк Д. Методи фізичного виховання майбутніх фахівців у закладах вищої освіти та їх класифікація. *Військова освіта* : збірник наукових праць Національного університету оборони України. 2021. №44. С. 328-343. DOI: <https://doi.org/10.33099/2617-1783/2021-44/328-343> <http://znpvo.npuou.org.ua/article/view/250094>

5. Bielikov Iiia. Pedagogical conditions for the formation of organizational competence in future specialists in physical culture and sport. *TK Meganom LLC. Innovative Solutions in Modern Science*. 2021. 8(52). New York. doi: 10.26886/2414-634X.8(52)2021.

6. Ягунов В.В., Свистун В. І. Как сделать студента субъектом учебной деятельности. *Освітньо-наукове забезпечення діяльності правоохоронних органів і військових формувань України* : II Всеукр. наук.-практ. конф., [Серія: Психолого-педагогічні й філологічні науки], (Хмельницький, 20 листопада 2009 р.) / Державна прикордонна служба України, Національна академія Державної прикордонної служби України імені Б. Хмельницького. Хмельницький : Нац. академія Державної прикордонної служби України імені Б. Хмельницького, 2009. С. 273-274.

7. Ягунов В., Тракалюк О. Організаційна компетентність посадових осіб кадрових органів Міністерства оборони та Збройних сил України. *Адаптивне управління: теорія і практика. Серія: Педагогіка* : електронне наукове видання. 2021. Том 12, № 23. [https://doi.org/10.33296/2707-0255-12\(23\)-09](https://doi.org/10.33296/2707-0255-12(23)-09) Retrieved із <https://amtp.org.ua/index.php/journal/article/view/431>

## 5. МЕТОДИЧНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ ЩОДО ФОРМУВАННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ У МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ ІЗ ФІЗИЧНОЇ КУЛЬТУРИ І СПОРТУ ЗБРОЙНИХ СИЛ УКРАЇНИ

Теоретичний аналіз і узагальнення літератури та стандарту вищої освіти за спеціальністю 017 – фізична культура та спорт, свідчать, що професійна підготовка курсантів потребує впровадження організаційного аспекту їх підготовки з урахуванням особливостей специфіки майбутньої військово-професійної діяльності в системі фізичної підготовки та спорту ЗС України.

Рекомендації розроблено з урахуванням результатів дослідження, враховано вимоги державних і відомчих нормативно-правових актів і вимоги до професійної підготовки майбутніх офіцерів – фахівців із фізичної культури і спорту ЗС України.

Важливою складовою фахової підготовки майбутніх фахівців із фізичної культури і спорту ЗС України є формування військово-професійної готовності до роботи з підлеглим особовим складом, тобто усвідомлення себе як суб'єкта фахової діяльності в сфері фізичної культури та спорту. Результати аналізу наукової літератури дають змогу окреслити основні теоретичні та методичні аспекти формування організаційної компетентності майбутніх фахівців із фізичної культури і спорту зі дотриманням провідних правил і вимог основних методологічних підходів:

*акмеологічного підходу* як методологічну основу професійного ставлення майбутніх фахівців із фізичної культури і спорту ЗС України до свого фаху, що акцентує їх увагу на ціннісному аспекті їх фахової діяльності;

*системного підходу*, дотримання вимог якого сприяють системному формуванню фахівця фізичної культури та спорту як системи взаємопов'язаних структурних елементів як військово-педагогічного процесу в ВВНЗ, так і організаційної компетентності як системи, які забезпечують формування організаційної компетентності майбутніх фахівців із фізичної культури і спорту ЗС України;

*діялісного* – забезпечує актуалізацію найбільш значимих і цінних новоутворень – організаційних навичок, умінь і здатностей, що в свою чергу перетворює їх в засоби і механізми розв'язання складніших фахових організаційних завдань майбутній фаховій діяльності;

*компетентністний* – забезпечує формування військово-професійної та фахової видів компетентності майбутнього начальника фахівця фізичної підготовки та спорту [1].

Отже, проведений нами теоретичний аналіз проблеми формування організаційної компетентності у майбутніх фахівців із фізичної культури і спорту ЗС України та результати експериментального дослідження дають можливість стверджувати, що запропоновані нами педагогічні умови можуть у подальшому бути використані у процесі їх професійної та фахової підготовки. Узагальнений досвід надав можливість розробити методичні рекомендації керівникам, науковим і науково-педагогічним працівникам навчального закладу щодо формування організаційної компетентності у майбутніх фахівців із фізичної культури і спорту ЗС України.

1. Враховувати основні цінності, інтереси, потреби, мотиви і мотивацію, а також ціннісне ставлення майбутнього фахівця з фізичної культури і спорту ЗС України до своєї майбутньої військово-професійної діяльності з метою підвищення результативності фахової підготовки педагогічному процесі у ВНЗ. На навчальних заняттях викладач має налагоджувати тісну двосторонню взаємодію як із кожним окремих курсантом, так і всією навчальною групою загалом як зі суб'єктами процесу навчання. Гарантією налагодження стосунків мають стати особистісні та професійно важливі організаційні якості офіцер як організатора фізичної підготовки та спорту в військовій частині, його професійна суб'єктність і здатність впливати на військовослужбовців. Важливого значення набуває мотиваційна складова освітнього процесу, оскільки мотивований до освоєння нових знань, формуванню і вдосконалення організаційних вмінь і здатностей майбутній фахівець із фізичної культури і спорту ЗС України завжди досягатиме кращих результатів в своїй фаховій діяльності.

2. Розробити відповідне навчально-методичне забезпечення для проведення навчальних занять із майбутніми офіцерами – фахівцями з фізичної культури і спорту ЗС України за тематикою формування в них організаційної компетентності, зокрема такі:

- підручники, навчальні та методичні посібники, довідкова та інша навчальна література;
- навчально-методичні матеріали для виконання квазіуправлінських і практичних завдань;
- робоча програма навчальної дисципліни до спецкурсу “Організаційна компетентність у майбутніх фахівців із фізичної культури і спорту ЗС України” та методичні розробки до неї.

У цих документах важливо підкреслити на необхідність цілеспрямованого формування у майбутніх фахівців із фізичної культури і спорту ЗС України здатностей до організації фізичної підготовки військовослужбовців у військовій частині (підрозділі). Для ґрунтовної обізнаності й сформованості здатності до вивчення навчальної літератури запропонувати комплекси навчальних завдань різного рівня складності, для вирішення яких курсанти мають опанувати матеріал, знайти додаткові програмні компоненти, визначати раціональні способи вирішення організаційних завдань, порівняти вивчений матеріал за декількома джерелами та запропонувати свій варіант вирішення квазіпрофесійної проблеми. Зміст навчальних завдань має бути доступним для курсантів, враховувати наявні знання, викликати інтерес у них. Необхідно розробити оригінальні квазіпрофесійні завдання з метою формування і вдосконалення базових організаційних навичок і вмінь, які необхідні кожному офіцеру як фахівцю з фізичної культури і спорту ЗС України; тести, анкети та завдання, що потребують творчих і нестандартних рішень із використанням сучасних технологій і засобів навчання. Навчальні матеріали мають відображати теоретичні і практичні аспекти формування організаційної компетентності у майбутнього офіцера – фахівця з фізичної культури і спорту ЗС України – ціннісно-мотиваційного, знанняєвого, управлінського, менеджерського,



контрольно-корегувального і рефлексивно-оцінного аспектів їх організаційної діяльності.

3. Творчо реалізовувати обґрунтовані педагогічні умови формування організаційної компетентності у майбутніх фахівців із фізичної культури і спорту ЗС України, а за необхідності їх контекстно адаптувати до навчально-виховної ситуації в навчальній групі курсантів. Зокрема, таких умов:

підтримання та розвиток цінностей і мотивації її формування у майбутніх фахівців із фізичної культури і спорту ЗС України;

педагогічне моделювання її формування у майбутніх фахівців із фізичної культури і спорту ЗС України у ВНЗ як її організаторів;

забезпечення міжпредметних зв'язків у процесі формування організаційної компетентності майбутніх фахівців із фізичної культури і спорту ЗС України;

цілеспрямоване формування системи організаційних знань, навичок і вмінь як майбутніх організаторів фізичної підготовки та спорту за допомогою контекстних методів навчання (спецкурс «Організаційна компетентність майбутніх фахівців із фізичної культури і спорту ЗС України»).

Методологічними основами реалізації цих умов має стати компетентнісний, системний, контекстний, аксіологічний і суб'єктно-діяльнісний підходи до формування організаційної компетентності у майбутніх фахівців із фізичної культури і спорту ЗС України, що суттєво залежить від моделі її формування. Основу моделі в нашому дослідженні складають цільово-методологічний, теоретичний, суб'єкт-суб'єктний, методичний, контрольно-корегувальний і результативний блоки.

У нашому дослідженні педагогічне моделювання проходить певні етапи.

1. Повна уява в проблемі побудови моделі формування організаційної компетентності у майбутніх фахівців із фізичної культури і спорту, визначення її місця, ролі та функцій у системі їх майбутньої військово-професійної підготовки т особливо – фахової підготовки, важливим аспектом якої є їх організаційна підготовка.

2. Структурна обізнаність про організаційну компетентність у майбутніх фахівців із фізичної культури і спорту, а саме: виокремлення її структури, змісту та визначення змістової та методичної послідовності формування; розроблення та обґрунтування критеріїв і показників діагностування її сформованості.

3. Виокремлення блоків педагогічної моделі формування організаційної компетентності у майбутніх фахівців із фізичної культури і спорту – цільово-методологічного, теоретичного, суб'єкт-суб'єктного, методичного, контрольно-корегувального і результативного.

4. Розроблення моделі:

на основі теоретичного та емпіричного дослідження щодо предмета дослідження встановлюються відомості щодо організаційної компетентності (історичні, методологічні, методичні, емпіричні, експериментальні), визначаються наукові завдання, у т.ч. конкретний предмет моделювання –

формування організаційної компетентності у майбутніх фахівців із фізичної культури і спорту;

визначення основних педагогічних характеристик формування їх організаційної компетентності, що конкретизується в його змісті, методиках і технологіях, основних етапах;

встановлення причинно-наслідкових зв'язків педагогічного моделювання – ефект впровадження моделі у педагогічний процес щодо формування організаційної компетентності у майбутніх фахівці з фізичної культури і спорту і спорту ЗС України.

Підкреслюємо на необхідність впровадження в освітній процес обґрунтованої методики формування організаційної компетентності у майбутніх фахівців із фізичної культури і спорту ЗС України, яка є комплексом цілей, завдань, принципів, методів, видів навчальних занять, організаційних форм навчання і засобів її формування, що сприяє систематизації, поглибленню та засвоєнню теоретичних фахових знань, формуванню організаційних навичок, умінь, здатностей і професійно важливих організаційних якостей майбутніх офіцерів у процесі навчальної діяльності. Реалізувати методику рекомендовано впродовж трьох етапів – ціннісно-мотиваційного, основного, прикінцевого.

4. Акцентувати увагу на належну підготовку наукових і науково-педагогічних працівників, які залучаються до проведення занять із курсантами. Для цього необхідно забезпечувати постійне самовдосконалення, підвищення кваліфікації, обмін досвідом у процесі службових і методичних нарад, засідань кафедр, а також їх участі у наукових, науково-практичних, науково-технічних та інших конференціях, відкритий, показових навчальних годин, брифінгах, круглих столах, міжнародних зустрічах щодо питань організації проведення фізичної підготовки. Ці заходи передбачають перш за все ознайомлення з особливостями виконання функціональних обов'язків фахівця з фізичної культури і спорту ЗС України у мирний час, вивчення та узагальнення досвіду їх військово-професійної і організаційної діяльності в екстремальних умовах. Нині важливого значення набуває опанування викладачами сучасними інформаційними технологіями та їх використання в процесі проведення навчальних занять і підготовки до них; ознайомлення з новими дидактичним підходами, методами, способами, приййомами та засобами навчання тощо.

5. Дотримуватися загальнодидактичних і специфічних принципів формування організаційної компетентності у майбутніх фахівців із фізичної культури і спорту ЗС України у системі вищої військової освіти (науковості, системності та послідовності, доступності та дохідливості викладання, свідомості і активності, контекстності). На початку навчальних занять спрямовувати курсантів на засвоєння теоретичних знань, після цього – на формування організаційних умінь, практичних навичок і здатностей, необхідних фахівцю з фізичної культури і спорту ЗС України у військово-професійній та особливо в організаційній діяльності. Забезпечувати цілеспрямоване та поетапне формування організаційної компетентності за загальновідомою схемою – від простого до складного, від теорії до практики,

від проведення занять у звичайних умовах до їх моделювання в екстремальних обставинах професійної і організаційної діяльності.

6. Використовувати методи проблемного та контекстного навчання з метою активізації пізнавальної діяльності майбутніх фахівців із фізичної культури і спорту ЗС України, засвоєння організаційних знань, формування їх організаційних навичок, умінь і здатностей. Важливість їх використання зумовлена специфікою військово-професійної та організаційної діяльності майбутніх фахівців із фізичної культури і спорту ЗС України, які в процесі своєї майбутньої діяльності у військовій частині зокрема будуть досить часто вирішувати нестандартні професійні завдання різноманітного характеру, переважно організаційного.

Зокрема досить ефективними є заняття, що передбачають вирішення квазіуправлінські ситуації. Такі заняття розвивають у курсантів комунікативні здатності, лідерські якості, а також в майбутньому надасть можливість обмінятися набутими в процесі навчання організаційними знаннями. Для активізації пізнавальної діяльності майбутнього фахівця з фізичної культури і спорту ЗС України важливо звертати увагу на максимальне створення під час проведення занять реальних чи контекстних ситуацій і умов здійснення організаційної діяльності на майбутній посаді.

Отже, зазначені методи дозволяють розвивати вміння та здатності швидко орієнтуватись у різноманітних організаційних ситуаціях, знаходити оптимальне і швидке рішення складних проблемних завдань. Використання методів активізації навчально-пізнавальної діяльності курсантів сприятиме сформувати у курсантів моделі творчого пошуку, яку можна використовувати у подальшій військово-професійній та організаційній діяльності.

7. Налагоджувати і дотримуватися суб'єкт-суб'єктної взаємодії між учасниками навчального процесу, що є підвалиною для формування їх організаційної компетентності як майбутніх фахівців із фізичної культури і спорту ЗС України. Це зумовлено значенням відповідного рівня особистісної та суб'єктної взаємодії офіцерів для організації своєї діяльності. Рівність позицій викладача і курсанта має визначати принцип суб'єкт-суб'єктної взаємодії у межах гуманістичної парадигми освітнього процесу. Для налагодження такої взаємодії важливо, перш за все те, що викладачі та курсанти мають бути готові до ведення конструктивного діалогу, уміти підтримувати спілкування як двосторонній процес із передачі та актуалізації уваги курсантів. Важливим аспектом є також визначення у майбутніх фахівців із фізичної культури і спорту ЗС України своїх інтелектуальних, психічних, фізичних можливостей і практичних здатностей до здійснення організаційної діяльності, тобто адекватного їх самооцінювання, що є орієнтиром для сприйняття й рефлексії подальшої організаційної діяльності та відповідальності за її результат. Крім цього, суб'єкти взаємодії мають поважати один одного, бути толерантними і терпимими до чужої думки, навіть у тих випадках навчальної діяльності, коли вона не співпадає з власною.

8. Встановити конструктивні відносини між керівництвом навчального

накладу, командирами підрозділів (начальником курсу), науково-педагогічним складом і курсантами. Для цього в процесі першої зустрічі необхідно провести бесіди з кожним курсантом, з'ясувати проблемні питання та їх потреби, налагодити довірливі відносини з ними. Наступним кроком налагодження взаємодії є представлення начальника курсу та викладачів керівництвом навчального підрозділу, де здійснюється відповідна підготовка майбутніх фахівців із фізичної культури і спорту ЗС України. У подальшому спілкування та міжособистісна взаємодія мають здійснюватися як з усім колективом групи, так й індивідуально з кожним курсантом. У процесі спілкування зі курсантами необхідно скласти їх психологічний портрет, з'ясувати різноманітні уподобання, враховувати думку як кожного курсанта, так і побажання навчальної групи щодо якості та рівня організаційної спрямованості їх підготовки. По закінченню навчання провести «круглий стіл» і співбесіду з кожним майбутнім офіцером – фахівцем із фізичної культури і спорту з найбільш актуальних проблем організації фізичної підготовки у військах (силах). З метою стабілізації подальшої підготовки курсантів в системі вищої військової освіти провести діагностування результативності їх організаційної підготовки.

Одним із чинників, що суттєво впливає на налагодження двосторонньої взаємодії, є висококваліфікований науково-педагогічний склад, який охоплює не лише вміння методично грамотно проводити навчальні заняття, володіти навчальним матеріалом і має достатньо великий практичний досвід служби на посадах начальників фізичної підготовки у військовій частині. Важливе значення мають педагогічного та управлінського почуття та такту, режисерські уміння викладача налагоджувати співпрацю зі курсантами. Слід враховувати, що курсанти уважніше слухають і сприймають навчальний матеріал від викладача, який професійно володіє педагогічною майстерністю та професією в галузі фізичного виховання та спорту, досконало знає поданий навчальний матеріал, всебічно розвинений як військовий професіонал і фахівець у галузі фізичного виховання та спорту, а також має значний фаховий досвід і практичний інтелект.

Відтак, основними методичними рекомендаціями щодо формування організаційної компетентності у майбутніх фахівців із фізичної культури і спорту ЗС України є такі:

відповідне навчально-методичне забезпечення для проведення навчальних занять із курсантами (майбутніми офіцерами – фахівцями з фізичної культури і спорту ЗС України),

врахування цінностей, інтересів, потреб, мотивів і мотивації їх майбутньої організаційної діяльності;

дотримання обґрунтованих педагогічних умов формування організаційної компетентності у майбутніх фахівців із фізичної культури і спорту ЗС України;

належна підготовленість наукових і науково-педагогічних працівників до проведення навчальних занять та їх педагогічна майстерність, педагогічний такт, педагогічна техніка, а також стиль педагогічної діяльності;



творче дотримання загальнопедагогічних і специфічних принципів навчання військовослужбовців у процесі формування організаційної компетентності у майбутніх фахівців із фізичної культури і спорту ЗС України;

використання методів проблемного та контекстного навчання в процесі формування організаційної компетентності у майбутніх фахівців із фізичної культури і спорту ЗС України;

дотримання суб'єкт-суб'єктної взаємодії між курсантами та викладачами в процесі формування організаційної компетентності у майбутніх фахівців із фізичної культури і спорту ЗС України;

встановлення конструктивних відносин між всіма учасниками формування організаційної компетентності у майбутніх фахівців із фізичної культури і спорту ЗС України.

Дотримання розроблених нами методичних рекомендацій науковим і науково-педагогічними працівниками сприятиме, на нашу думку, більш цілеспрямованому та контекстному формуванню організаційної компетентності у майбутніх фахівців із фізичної культури і спорту ЗС України, тим самим дозволить їм якісно виконувати свої функціональні обов'язки у процесі здійснення військово-професійної і організаційної діяльності.

#### СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Ягупов В.В. Методологія визначення основних видів компетентності випускників професійно-технічної освіти. *Освітньо-наукове забезпечення діяльності правоохоронних органів і військових формувань України* : IV всеукр. наук.-практ. конф., 18 листопада 2011 р., Хмельницький / Державна прикордонна служба України, Національна академія Державної прикордонної служби України імені Б. Хмельницького. Хмельницький: Вид-во Національної академії Державної прикордонної служби України імені Б. Хмельницького, 2011. С. 373-376.

## 6. МЕТОДИ ДОСЛІДЖЕННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ У МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ ІЗ ФІЗИЧНОЇ КУЛЬТУРИ І СПОРТУ ЗБРОЙНИХ СИЛ УКРАЇНИ

З урахуванням специфіки військово-професійних та управлінських функцій у майбутніх фахівців із фізичної культури і спорту Збройних сил України, змісту, основних видів фахової діяльності було розроблено та обгрунтовано діагностувальний інструментарій для оцінювання сформованості організаційної компетентності у майбутніх фахівців із фізичної культури і спорту Збройних сил України. Зокрема, це ціннісно-мотиваційний, когнітивний, діяльнісний, менеджерський, індивідуально-пенсічний (професійно-важливі якості) і суб'єктний критерії діагностування їх організаційної компетентності.

### ЦІНІСНО-МОТИВАЦІЙНИЙ КОМПОНЕНТ

#### Методика С. Бубнова «Діагностика реальної структури ціннісних орієнтацій особистості»

**Інструкція:** Вам пропонується розглянути певну кількість тверджень, спрямованих на вивчення реалізації ціннісних орієнтацій в реальних умовах Вашої життєдіяльності. Відповідайте, по можливості, швидко, довго не замислюючись над кожним запитанням. Пам'ятайте, що поганих чи хороших відповідей немає, є тільки Ваша власна думка. Відповідати потрібно «так» або «ні». У бланку відповідей це, відповідно, «+» чи «-», які потрібно поставити поруч із номером запитання.

#### Запитання методики

1. Чи любите Ви лежати на дивані, нічого не роблячи?
2. Чи любите Ви заробляти гроші й отримувати від цього задоволення?
3. Чи часто Вас навідує думка, що хочеться сходити в театр чи на виставу?
4. Чи часто Ви допомагаєте близьким по господарству?
5. Чи вважаєте Ви, що любов – визначальне почуття в житті?
6. Чи любите Ви читати військові книги про щось нове і невідоме Вам?
7. Чи хочете Ви стати начальником, рангом вищим, ніж Ви?
8. Чи хочете Ви, щоб Вас поважали друзі за Ваші особисті якості?
9. Чи хочете Ви самі брати участь у будь-яких громадських заходах (мітингах) на користь близьких Вам людей?
10. Чи вважаєте Ви, що без спілкування з друзями Ваше життя буде тьмяним і безрадісним?
11. Чи вважаєте Ви, що було би здоров'я, а все інше докладеться?
12. Чи часто Вам хочеться розслабитися (наприклад, послухати легку музику)?
13. Ви обрали свою професію, в основному, тому, що вона може приносити великий матеріальний зарібок?
14. Чи вважаєте Ви, що в житті важливо вміти грати на музичних інструментах, малювати?
15. Якщо хтось з Ваших знайомих захворів, чи знайдете час, щоб його відвідати?
16. Ваш шлюб укладено (буде укладено) по любові?

17. Чи зі всіма керівними документами Ви ознайомились?
18. Чи хотіли Ви у школі бути організатором?
19. Якщо Ви зробили непорядний вчинок по відношенню до друзів чи співробітників, чи будите Ви переживати з цього приводу?
20. Чи вважаєте Ви, що шляхом громадських дій (мітингів, зборів) можна щось змінити в суспільному житті?
21. Чи можете Ви спокійно обійтися без частого спілкування зі своїми знайомими?
22. Чи вважаєте Ви, що необхідно будь-яким чином зміцнювати своє здоров'я (плавати, бігати, грати в теніс)?
23. Головне для Вас – Ваш настрій на даний момент, а що буде потім – не важливо?
24. Чи вважаєте Ви, що головне – це придбати житло, машину та інші матеріальні блага?
25. Чи любите Ви прогулюватися у лісі, в парку?
26. Як Ви вважаєте, чи потрібно допомагати матеріально тим, хто просить милостиню, чи ні?
27. Любов – це почуття, яке народжується і вмирає?
28. Хотіли б Ви стати військовим вченим чи науковим співробітником?
29. Влада – це почесно і значимо, чи від неї більше клопоту і всіляких неприємностей?
30. Чи хотіли б Ви, щоб у Вас було більше друзів?
31. Чи спадаю Вам на думку зайнятися перебудовою будь-якої громадської організації (клубу, консультаційного пункту, інституту)?
32. Чи багато вільного часу Ви бажали б приділяти спілкуванню?
33. Чи часто Ви замислюєтеся про своє здоров'я?
34. Чи вважаєте Ви, що дуже важливо вміти отримувати задоволення?
35. Якби все почати спочатку, чи вибрали б Ви тепер більш високооплачувану роботу, ніж ту, яка є?
36. Чи хотіли б Ви зайнятися фотографією?
37. Чи вважаєте Ви, що потрібно обов'язково допомогти людині, яка впала?
38. Почуття любові для Вас – це першооснова життя, чи ні?
39. Чи часто Ви задасте собі запитання: «А чому саме так?»
40. Хотіли б Ви «робити» політику?
41. Чи часто Ваш внутрішній голос задає вам запитання: «А чи поважають мене ті, які мене оточують?»
42. Чи є для Вас суспільні явища предметом обговорення на роботі чи вдома?
43. Якщо Ви три дні проведете на безлюдному острові, чи помрете від самотності?
44. Чи катаєтесь Ви на лижах, щоб зміцнити своє здоров'я?
45. Чи часто Ви довго мрієте, лежачи із закритими очима?
46. Головне в житті – це заробляти гроші, створювати власний бізнес?
47. Чи часто Ви купуєте картини та інші художні твори, а чи хотіли б їх купити?
48. Якщо хтось із Ваших близьких надовго захворів, чи будете Ви без його прохання виконувати обов'язки по господарству?
49. Чи любите Ви маленьких дітей?
50. Хотіли б Ви досягти значних успіхів у військовій професії?
51. Хотіли б Ви бути схожим на будь-яку відому людину (актора, політика, бізнесмена)?
52. Чи важливо Вам, щоб Вас поважали товариші по службі за Ваші професійні

нання?

53. Хотіли б Ви у даний час що-небудь самі зробити в політиці?
54. Ви рішуча людина?
55. Чи ходите Ви у сауну, до басейну, у лазню, чи займаєтеся аеробікою для підтримки хорошого фізичного стану?
56. Нормальний відпочинок – це надзвичайно важливо, чи не так?
57. Чи вважаєте Ви, що дуже важливо накопичувати матеріальні засоби і передавати їх дітям?
58. Хотілося б Вам коли-небудь самому намалювати картину чи створити музичку?
59. Коли маленька дитина плаче – це «крик про допомогу»?
60. Для Вас важливіше любити самому, ніж бути коханим?
61. «У всьому хочеться дійти до самої суті» – це про Вас?
62. Ви хотіли б, щоб Ваші діти стали знаменитими людьми?
63. Хотіли б Ви, щоб товариші по службі зверталися до Вас за допомогою в особистих питаннях, як до людини?
64. У суспільному житті нехай залишається все, так як є?
65. Спілкування – це лише марна трата часу?
66. Здоров'я – це не найголовніше в житті, чи не так?

#### Номер запитання

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33
34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44
45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55
56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66
Σ										
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11

Перерахуємо ці цінності в узагальненому вигляді:

стовбець 1 – приємне проведення часу, відпочинок;

стовбець 2 – високий матеріальний добробут;

стовбець 3 – пошук і насолода прекрасним;

стовбець 4 – допомога і милосердя до інших людей;

стовбець 5 – любов, кохання;

стовбець 6 – пізнання нового у світі, природі, людині;

стовбець 7 – високий соціальний статус і управління людьми;

стовбець 8 – визнання і повага людей і вплив на оточуючих;

стовбець 9 – соціальна активність для досягнення позитивних змін в суспільстві;

стовбець 10 – спілкування;

стовбець 11 – здоров'я.

#### Оброблення та інтерпретація результатів.

Ступінь виразності кожної з поліструктурності ціннісних орієнтацій особистості визначається за допомогою ключа, представленого в бланку відповідей. Відповідно до цього підраховується кількість позитивних відповідей у всіх одинадцяти шпальтах цінностей (описані нижче по тексту). За результатами оброблення персональних даних будуватиметься графічний профіль, що відображає вираженість кожної цінності. Для цього по вертикалі фіксується кількісна



вираженість цінностей (по шість - бальною системою), а по горизонталі – види цінностей.

**Методика для діагностування мотивації фахової діяльності за  
К. Замфір у модифікації А. О. Реана**

**Інструкція.** Прочитайте нижче мотиви майбутньої діяльності як фахівця фізичної культури та спорту в Збройних силах України та оцініть їх значимість для Вас за п'ятибальною шкалою.

**Тест**

№ з/п	Мотив	1 бал	2 бали	3 бали	4 бали	5 балів
		майже повністю незначимо	трохи незначимо	посередньо	значимо	дуже значимо
1.	Заробляння грошей					
2.	Прагнення до руху в кар'єрі					
3.	Прагнення уникнути критики зі сторони командування					
4.	Прагнення уникнути можливих неприємностей і покарання у військовій службі					
5.	Потреба в досягненні соціального престижу і поваги					
6.	Отримання задоволеності від самого процесу і результату діяльності як фахівця фізичної культури та спорту в Збройних силах України					
7.	Можливість найбільш повної самореалізації саме в цій діяльності як військового професіонала					
8.	Можливість найбільш повної самореалізації саме в цій діяльності як суб'єкта фізичної культури та спорту в Збройних силах України					

**Інтерпретація опитувальника:** Підраховуються показники внутрішньої мотивації (ВМ), зовнішньої позитивної (ЗПМ) та зовнішньої негативної (ЗНМ) мотивації за ключами;

$ВМ = (\text{оцінка пункту 6} + \text{оцінка пункту 7} + \text{оцінка пункту 8})/3;$

$ЗПМ = (\text{оцінка пункту 1} + \text{оцінка пункту 2} + \text{оцінка пункту 5})/3;$

$ЗНМ = (\text{оцінка пункту 3} + \text{оцінка пункту 4})/2.$

Проявом ступеня вираженості кожного типу мотивації буде число у межах від 1 до 5 (можливо дробове). На основі отриманих даних визначається мотиваційний комплекс особистості – співвідношення між трьома видами мотивації.

Найкращим, оптимальним, мотиваційним комплексом особистості вважаються два типи співвідношення:

1)  $ВМ \geq ЗПМ \geq ЗНМ$  і 2)  $ВМ = ЗПМ \geq ЗНМ.$

Найгіршим мотиваційним комплексом вважається тип:

3) ЗНМ $\geq$ ЗПМ $\geq$ ВМ.

**Оброблення та інтерпретація результатів.** У контексті нашого дослідження співвідношення:

ВМ $\geq$ ЗПМ $\geq$ ВНМ – відповідає 90-100 балам за загальною шкалою та високому рівню мотивації до здійснення організаційної діяльності;

ВМ=ЗПМ $\geq$ ЗНМ – відповідає 70-89 балам за загальною шкалою та середньому рівню мотивації до здійснення організаційної діяльності;

ЗНМ $\geq$ ЗПМ $\geq$ ВМ – відповідає 50-69 балам за загальною шкалою та низькому рівню мотивації до здійснення організаційної діяльності.

## ЗНАННІЄВИЙ КОМПОНЕНТ

### Тест на визначення рівня знань досліджуваних щодо організації фізичної культури і спорту в Збройних силах України

Виберіть правильний варіант відповіді. На кожне питання дається 30 секунд.

1. Фізична підготовка – це ...

а) комплекс заходів щодо фізичного вдосконалення військовослужбовців, спрямований на формування загальних і спеціальних фізичних якостей, розвиток військово-прикладних навичок, виховання морально-вольових і психічних якостей;

б) комплекс заходів у військовій частині (підрозділі), який спрямований на розвиток загальних і спеціальних фізичних якостей, формування військово-прикладних навичок, виховання морально-вольових і психічних якостей;

в) складова частина загальної системи навчання та виховання військовослужбовців, яка спрямована на забезпечення їх фізичної готовності до професійної діяльності;

г) частина фізичної підготовки, яка спрямована на розвиток основних фізичних якостей, поліпшення фізичного розвитку та зміцнення здоров'я військовослужбовців.

2. Мета фізичної підготовки:

а) забезпечення фізичної готовності військовослужбовців до бойової діяльності, виконання службових завдань за призначенням, сприяння вирішення інших завдань їх навчання та виховання;

б) забезпечити готовність військовослужбовців до професійної діяльності;

в) забезпечити фізичну готовність військовослужбовців до виконання функціональних обов'язків;

г) забезпечення формування готовності до перенесення екстремальних фізичних і психічних навантажень у період підготовки та ведення бойових дій, виховання морально-вольових якостей.

3. Фізична підготовленість – це...

а) визначений навчальними нормативами рівень розвиненості загальних і спеціальних фізичних якостей, що характеризує функціональний і морально-психічний стан військовослужбовців;

б) фізичний стан військовослужбовця, який характеризується наявним рівнем розвиненості фізичних, спеціальних якостей, ступенем сформованості військово-прикладних рухових навичок і вмінь;

в) визначений навчальними нормативами рівень розвиненості загальних і спеціальних фізичних якостей, що характеризує функціональний і морально-психічний стан військовослужбовців і готовність до виконання завдань за призначенням;

г) процес покращення фізичного стану військовослужбовців, формування пов'язаних з ним переконань, потреб, знань і вмінь у результаті систематичного виконання фізичних вправ та впливу відповідних сприятливих умов.

#### 4. Фізична готовність – це...

а) ступінь оволодіння військовослужбовцями знаннями, вміннями та здатностями, які забезпечують їм можливість ефективно виконувати завдання за призначенням відповідно до займаних посад (військових спеціальностей);

б) ступінь оволодіння військовослужбовцями знаннями, вміннями, а також встановленими стандартами фізичної підготовки, які забезпечують здатність військовослужбовців ефективно виконувати завдання за призначенням відповідно до займаних посад (військових спеціальностей);

в) фізичний стан військовослужбовця, який дозволяє йому успішно виконувати бойові та інші службові завдання за призначенням відповідно до вимог професійної діяльності в складних, екстремальних, у тому числі й бойових умовах;

г) процес покращення фізичного стану військовослужбовців, формування пов'язаних з ним переконань, потреб, знань і вмінь у результаті систематичного виконання фізичних вправ та впливу відповідних сприятливих умов.

#### 5. Фізичне вдосконалення – це:

а) сукупність показників, які характеризують фізичний розвиток, функціональний стан організму та фізичну підготовленість військовослужбовця;

б) сукупність антропометричних (морфологічних) показників, пов'язаних із особливостями організму військовослужбовця;

в) процес покращення фізичного стану військовослужбовців, формування пов'язаних з ним переконань, потреб, знань і вмінь у результаті систематичного виконання фізичних вправ та впливу відповідних сприятливих умов;

г) фізичний стан військовослужбовця, який характеризується наявним рівнем розвиненості фізичних, спеціальних якостей, ступенем сформованості військово-прикладних рухових навичок і вмінь.

#### 6. Фізичний розвиток – це:

а) рухові дії, прийоми чи їх сукупність, що виконуються з метою покращення фізичного стану військовослужбовців, вирішення їх службових та інших завдань;

б) сукупність антропометричних (морфологічних) показників, пов'язаних із особливостями організму військовослужбовця;

в) сукупність показників, які характеризують фізичний розвиток, функціональний стан організму та фізичну підготовленість та готовність військовослужбовця; високий рівень фізичної розвиненості поєднується з високими показниками фізичної підготовленості, м'язової та розумової працездатності людини;

г) процес покращення фізичного стану військовослужбовців, формування пов'язаних з ним переконань, потреб, знань і вмінь у результаті системного, систематичного виконання фізичних вправ та впливу відповідних сприятливих умов; високий рівень фізичної розвиненості військовослужбовців поєднується з високими показниками їх фізичної підготовленості, м'язової та розумової

працездатності.

#### 7. Фізичний стан – це:

- а) сукупність антропометричних (морфологічних) показників, пов'язаних із особливостями організму військовослужбовця;
- б) сукупність показників, які характеризують фізичний розвиток, функціональний стан організму та фізичну підготовленість військовослужбовця;
- в) відповідність показників життєдіяльності організму військовослужбовця нормативам військово-професійної діяльності із урахуванням їх віку і статі, це можливість тканин, органів, систем організму максимально збільшити свою функцію в порівнянні з станом спокою;
- г) рівень стійкості організму військовослужбовця до дії несприятливих чинників навколишнього середовища.

#### 8. Фізичні якості – це:

- а) сформовані та розвинуті у процесі фізичного виховання і цілеспрямованої фізичної підготовки рухові задатки військовослужбовця, які визначають його можливості успішно виконувати певну рухову діяльність;
- б) сукупність фізичних показників, які характеризують фізичний стан, сформованість, розвиненість, функціональний стан організму та фізичну підготовленість військовослужбовця до військово-професійної діяльності;
- в) розвинуті у процесі фізичного виховання і цілеспрямованої фізичної підготовки рухові задатки військовослужбовців, які визначають їх можливості успішно виконувати певну рухову дію;
- г) властивості (особливості) організму військовослужбовця, що забезпечують його активну рухову діяльність.

#### 9. Військово-професійна витривалість – це:

- а) цілісна інтегративна професійна важлива якість, яка охоплює їх фізіологічну та психічну сфери і забезпечує усвідомлення, саморефлексію, самооцінювання свого потенціалу, що сприяє ефективній військово-професійній діяльності у надскладних, непередбачуваних умовах за рахунок подолання різновидів втоми, стресу, напружень та інших несприятливих її чинників;
- б) доведена до автоматизму практична дія військовослужбовця, що виконуються відповідно до поставлених завдань;
- в) спроможність військовослужбовця протистояти стомленню у процесі рухової діяльності;
- г) здатність військовослужбовця виконувати рухові дії координовано і точно, своєчасно і раціонально вправлятися з новими несподіваними завданнями.

#### 10. Сила (силові здатності) – це:

- а) здатність військовослужбовця тривалий час здійснювати професійну діяльність без зниження її ефективності, що потребує значної прояви сили;
- б) спроможність військовослужбовця протистояти стомленню у процесі рухової діяльності;
- в) здатність військовослужбовця долати зовнішній опір або протидіяти йому за рахунок м'язових зусиль;
- г) спроможність військовослужбовця виконувати рухові дії координовано і точно, своєчасно і раціонально вправлятися з новими несподіваними завданнями.



11. Спритність (координаційні здатності) – це:

- а) здатність військовослужбовця виконувати рухові дії координовано і точно, свчасно і раціонально вправлятися з новими несподіваними завданнями;
- б) спроможність військовослужбовця долати зовнішній опір або протидіяти йому за рахунок м'язових зусиль;
- в) спроможність військовослужбовця протистояти стомленню у процесі рухової діяльності;
- г) здатність військовослужбовця швидко вчитися новим руховим діям і швидко перебудовувати рухові дії відповідно до обставин, які постійно змінюються.

12. Основними формами фізичної підготовки є:

- а) навчальні заняття, ранкова фізична зарядка, спортивно-масова робота, змагання на першість військової частини (підрозділу), самостійна підготовка;
- б) навчальні заняття, фізичне тренування в процесі навчально-бойової діяльності, ранкова фізична зарядка, спортивно-масова робота, самостійна підготовка;
- в) навчальні заняття, супутнє фізичне тренування, ранкова фізична зарядка, спортивно-масова робота, індивідуальні фізичні тренування;
- г) спортивно-масова робота, навчальні заняття, самостійна робота.

13. Ранкова фізична зарядка зі військовослужбовцями проводиться з метою:

- а) систематичного тренування військовослужбовців, приведення організму після сну в бадьорий стан;
- б) систематичного фізичного тренування військовослужбовців, вона сприяє швидкому приведенню організму після сну в бадьорий стан, є обов'язковим елементом розпорядку дня та проводиться через 10 хв. після підйому;
- в) систематичного фізичного тренування військовослужбовців, приведення організму після сну в стан готовності до виконання завдань за призначенням;
- г) для вдосконалення фізичної підготовленості військовослужбовців.

14. Розділи фізичної підготовки (відповідно до діючої Інструкції №225)

- а) загальна фізична підготовка, рукопашний бій, військово-прикладна фізична підготовка;
- б) легка атлетика та прискорене пересування, гімнастика, рукопашна бій, спортивні та рухливі ігри, подолання перешкод, лижна підготовка, військово-прикладне плавання;
- в) загальна фізична підготовка, рукопашна підготовка, спеціальна (військово-прикладна) фізична підготовка;
- г) прискорене пересування, вправи на витривалість, військово-прикладні види спорту.

15. Фізичне навантаження військовослужбовця – це...

- а) вплив фізичних вправ на організм військовослужбовців, яке визначається частотою серцевих скорочень (пульсу) за хвилину;
- б) ступінь впливу виконання фізичних вправ на організм, яке визначається частотою серцевих скорочень (пульсу) за хвилину;
- в) сукупність антропометричних (морфологічних) показників, пов'язаних із особливостями організму військовослужбовця;
- г) ступень впливу рухової активності військовослужбовця на його організм, що супроводжується підвищенням рівня його функціонування (відносно стану спокою,

коли військовослужбовець відпочивас).

16. Кількість категорій військовослужбовців (у тому числі резервістів) Збройних сил України за рівнем вимог до їх фізичної підготовленості для складання навчальних нормативів з фізичної підготовки:

- а) 2;
- б) 3;
- в) 4;
- г) 5.

17. Кількість вікових груп для складання навчальних нормативів із фізичної підготовки чоловіками особами офіцерського рядового, сержантського і старшинського складу чоловічої статі, які проходять військову службу за контрактом (згідно зі Інструкції фізичної підготовки № 225 від 05.08.2021 року):

- а) 5;
- б) 7;
- в) 6;
- г) 9.

18. Лікувальна фізична культура військовослужбовців – це:

- а) відновлення функцій організму військовослужбовців засобами фізичної підготовки під час захворювань;
- б) відновлення функцій організму військовослужбовців засобами фізичної підготовки після перенесених захворювань;
- в) відновлення функцій організму військовослужбовців засобами фізичної підготовки та медицини після перенесених захворювань;
- г) відновлення функцій організму та працездатності військовослужбовців засобами фізичної культури і спорту після перенесених захворювань, профілактики можливих ускладнень та загострень патологічних процесів, що відбуваються в їх організмі.

19. Процес фізичного вдосконалення військовослужбовців – це:

- а) це активна фізична діяльність військовослужбовців, яка спрямована на їх фізичне вдосконалення;
- б) діяльність службових осіб військової частини, яка вклучас планування, підготовку керівників фізичної підготовки, контроль та облік її заходів;
- в) сукупність засобів, методів та форм фізичної підготовки, які реалізуються шляхом застосування функцій навчання, розвитку, виховання та злагоджння підрозділів;
- г) діяльність службових осіб військової частини щодо вчасного та повного забезпечення умов функціонування і розвитку системи фізичної підготовки.

20. Організаційними формами виконання фізичних вправ військовослужбовцями є такі:

- а) індивідуальна, групова, фронтальна, поточна, колова, змагально-групова;
- б) індивідуальна;
- в) індивідуальний, групова;
- г) індивідуальна, групова, фронтальна, поточна.

**Оброблення та інтерпретація отриманих результатів.** За кожен вірну

відповідь нараховується 5 балів. Рівень знань за фахом визначається за 100 бальною шкалою та відповідає таким значенням:

- 40-59 балів – низький рівень розвиненості;
- 60-79 балів – середній рівень розвиненості;
- 80-100 балів – високий рівень розвиненості.

### Тест на визначення рівня військово-професійних знань

Виберіть правильний варіант відповіді.

#### 1. Збройні сили України – це...

- а) військове формування, на яке відповідно до Конституції України покладаються оборона України, захист її суверенітету, територіальної цілісності та недоторканності;
- б) військове формування, на яке відповідно до наказу Міністерства оборони України покладаються оборона України, захист її суверенітету, територіальної цілісності та недоторканності;
- в) формування, на яке відповідно до Постанови Кабінету Міністрів України покладаються оборона України, захист її суверенітету, територіальної цілісності та недоторканності.

#### 2. Статути Збройних сил України включають:

- а) дисциплінарний статут Збройних сил України, статут гарнізонної та вартової служб Збройних сил України, стройовий статут Збройних сил України;
- б) статут внутрішньої служби Збройних сил України, статут гарнізонної та вартової служб Збройних сил України, стройовий статут Збройних сил України;
- в) статут внутрішньої служби Збройних сил України, дисциплінарний статут Збройних сил України, статут гарнізонної та вартової служб Збройних сил України, стройовий статут Збройних сил України.

#### 3. Військова дисципліна – це...

- а) бездоганне і неухильне додержання всіма військовослужбовцями та працівниками Збройних сил України порядку і правил, встановлених військовими статутами та іншим законодавством України;
- б) бездоганне і неухильне додержання всіма військовослужбовцями порядку і правил, встановлених військовими статутами та іншим законодавством України;
- в) бездоганне і неухильне додержання всіма військовослужбовцями порядку і правил, встановлених наказами Міністерства оборони України, Генерального штабу Збройних сил України та іншим законодавством України.

#### 4. Варта – це...

- а) озброєний підрозділ, відряджений для виконання бойового завдання з метою охорони та оборони військових об'єктів, бойових прапорів та осіб, яких тримають на гауптвахті й у дисциплінарній частині (батальйоні);
- б) підрозділ, що відряджений для виконання бойового завдання з метою охорони та оборони військових об'єктів, бойових прапорів та осіб, яких тримають на гауптвахті й у дисциплінарній частині (батальйоні);
- в) озброєний підрозділ, відряджений для виконання завдання з метою охорони та оборони військових об'єктів, бойових прапорів та осіб, яких тримають на гауптвахті й у дисциплінарній частині (батальйоні).

## 5. Стрій – це...

- а) визначене Стройовим статутом Збройних сил України розміщення військовослужбовців, підрозділів для їх спільних дій у пішому порядку;
- б) визначене Стройовим статутом Збройних сил України розміщення військовослужбовців та працівників Збройних сил України, підрозділів і частин для їх спільних дій у пішому порядку та/або на машинах;
- в) визначене Стройовим статутом Збройних сил України розміщення військовослужбовців, підрозділів і частин для їх спільних дій у пішому порядку та/або на машинах.

## 6. Фланг – це...

- а) правий (лівий) бік строю;
- б) правий (лівий) край строю;
- в) правий (лівий) край строю при розташуванні на місці.

## 7. Фронт – це...

- а) бік строю, до якого військовослужбовці повернені обличчям, а машини – лобовою частиною;
- б) бік строю, до якого військовослужбовці повернені обличчям,
- в) бік строю, до якого військовослужбовці повернені по фронту, а машини – лобовою частиною.

## 8. Шеренга – це...

- а) стрій, у якому військовослужбовці розміщені один біля одного на встановлені інтервали;
- б) стрій, у якому військовослужбовці розміщені один біля одного на одній лінії;
- в) стрій, у якому військовослужбовці розміщені один біля одного на одній лінії відповідно до встановлених інтервалів.

## 9. Інтервал – це...

- а) відстань по фронту між машинами, підрозділами та частинами;
- б) відстань між військовослужбовцями (машинами), підрозділами;
- в) відстань по фронту між військовослужбовцями (машинами), підрозділами та частинами.

## 10. Дистанція – це...

- а) відстань у глибину між військовослужбовцями (машинами), підрозділами та частинами;
- б) відстань між військовослужбовцями (машинами), підрозділами та частинами від першого до останнього;
- в) відстань між військовослужбовцями (машинами), підрозділами та частинами.

## 11. Двошеренговий стрій – це...

- а) стрій, у якому військовослужбовці однієї шеренги розміщені за військовослужбовцями іншої шеренги на відстані одного кроку;
- б) стрій, у якому військовослужбовці однієї шеренги розміщені за військовослужбовцями іншої шеренги на відстані одного кроку (втягнутої руки, покладеної долонею на плече військовослужбовця, що стоїть попереду);
- в) стрій, у якому військовослужбовці однієї шеренги розміщені за



військовослужбовцями іншої шеренги на відстані одного витягнутої руки, покладеної долонею на плече військовослужбовця, що стоїть попереду.

12. Колона – це...

а) стрій, у якому військовослужбовці або підрозділи (машини) розміщені один за одним на відповідних дистанціях;

б) стрій, у якому військовослужбовці або підрозділи (машини) розміщені один (одна) за одним (одною) на відповідних дистанціях та інтервалах встановлених цим Статутом або командиром;

в) стрій, у якому військовослужбовці або підрозділи (машини) розміщені один (одна) за одним (одною) на дистанціях, встановлених цим Статутом або командиром.

13. Напрямний – це...

а) військовослужбовець (підрозділ, машина), що рухається на чолі строю у визначеному напрямку;

б) військовослужбовець (підрозділ, машина), що рухається на чолі колони у визначеному напрямку;

в) військовослужбовець (підрозділ), що рухається на чолі строю у визначеному напрямку відповідно до встановленої швидкості та дистанції.

14. Тактичні дії – це...

а) організовані дії військової частини і підрозділів під час виконання поставлених завдань, встановлених наказом командира (начальника);

б) організовані дії військової частини і підрозділів під час виконання поставлених завдань, встановлених розпорядженням старшого начальника;

в) організовані дії військової частини і підрозділів під час виконання поставлених завдань.

15. Похідний порядок – це...

а) шиккування підрозділів для пересування в колонах;

б) шиккування підрозділів та військової техніки для пересування в колонах;

в) шиккування підрозділів для пересування в колонах під час руху.

16. Взвод – це...

а) військове формування, складовий елемент роти;

б) формування, складовий елемент роти;

в) військове формування, складовий елемент роти, батальйону, полку.

17. Управління – це...

а) специфічний різновид трудової діяльності;

б) специфічний вид діяльності людини;

в) специфічний різновид діяльності людини в суспільстві.

18. Види рішень за способом їх прийняття:

а) Емпіричне, інтуїтивне, інформаційно-аналітичне;

б) Ситуаційне, інтуїтивне, аналітично-перевірене;

в) Емпіричне, наказове, інформаційно-аналітичне.

19. Наказ – це...

- а) розпорядчий документ, що видається керівником підприємства, організації, установи у межах своєї компетенції;
- б) розпорядчий документ, що видається керівником підприємства, організації, установи на правах єдиноначальності й у межах своєї компетенції;
- в) розпорядчий документ, що видається керівником підприємства, на правах єдиноначальності й у межах своєї компетенції.

20. Періоди навчання у військах:

- а) Базовий, підтримуючий, відновлювальний;
- б) Базовий, інтенсивний, підтримуючий;
- в) Початковий, базовий, інтенсивний.

**Оброблення та інтерпретація отриманих результатів.** За кожен вірну відповідь нараховується 5 балів. Рівень військово-професійних знань визначається на 100 бальною шкалою та відповідає наступним значенням:

- 50-69 балів – низький рівень розвиненості;
- 70-89 балів – середній рівень розвиненості;
- 90-100 балів – високий рівень розвиненості.

### Тест на визначення рівня педагогічних знань

Виберіть правильний варіант відповіді.

1. Педагогіка – це ...

- а) наука про виховання людини;
- б) наука (система знань), що вивчає і формулює закономірності, форми, методи навчання та виховання;
- в) наука про навчання і освіту, їх мету і завдання, зміст, методи, форми, засоби, організацію, досягнуті результати.

2. Навчання – це ...

- а) впорядкована взаємодія педагога з учнями, спрямована на досягнення визначеної мети;
- б) впорядкована діяльність педагога, спрямована на досягнення визначеної мети;
- в) впорядкована діяльність учнів, спрямована на досягнення визначеної мети.

3. Освіта – це ...

- а) процес і результат передачі учням систематичних знань, умінь і навичок, озвиток розуму та почуттів, формування світогляду та пізнавальних інтересів;
- б) процес і результат засвоєння людиною систематичних знань, умінь і навичок, озвиток розуму та почуттів, формування світогляду та пізнавальних інтересів;
- в) процес і результат отримання людиною систематичних знань, умінь і навичок, озвиток розуму та почуттів, формування світогляду та пізнавальних інтересів.

4. Викладання – це ...

- а) діяльність тих, хто передає знання та вміння;
- б) діяльність тих, хто навчається, чи вчиться;
- в) діяльність тих, хто навчає чи вчить.

5. Учіння – це ...

- а) діяльність тих, хто вчиться;
- б) діяльність тих, хто передає знання та уміння;
- в) спільна діяльність тих, хто вчить, хто вчиться.

6. Навчальний процес – це ...

- а) система організації навчальної діяльності, в основі якої – органічна єдність і взаємозв'язок викладання й учіння;
- б) система організації виховної діяльності, в основі якої – органічна єдність і взаємозв'язок викладання й учіння;
- в) система організації навчально-виховної діяльності, в основі якої – органічна єдність і взаємозв'язок викладання й учіння.

7. Принципи навчання – це ...

- а) вимоги до організації дидактичного процесу, які мають характер загальних вказівок, правил і норм та впливають із його закономірностей;
- б) спрямовуючі положення, нормативні вимоги до організації та проведення дидактичного процесу, які мають характер загальних вказівок, правил і норм та впливають із його закономірностей;
- в) вимоги до проведення дидактичного процесу, які мають характер загальних вказівок, правил і норм та впливають із його закономірностей.

8. Форма організації навчання чи організаційна форма навчання – це ...

- а) зовнішня сторона організації навчального процесу, що відображає спосіб організації діяльності учнів та вчителів, який здійснюється в певному порядку і режимі, та залежить від кількості учнів, характеру взаємодії суб'єктів навчального процесу, рівня самостійності, специфіки педагогічної діяльності;
- б) внутрішня сторона організації навчального процесу, що відображає спосіб організації діяльності учнів та вчителів, який здійснюється в певному порядку і режимі, та залежить від кількості учнів, характеру взаємодії суб'єктів навчального процесу, рівня самостійності, специфіки діяльності;
- в) зовнішня сторона організації навчально-виховного процесу, що відображає спосіб організації діяльності учнів та вчителів, який здійснюється в певному порядку і режимі, та залежить від кількості учнів, характеру взаємодії суб'єктів навчального процесу, рівня самостійності, специфіки педагогічної діяльності.

9. Метод навчання – це ...

- а) прийоми спільної впорядкованої, взаємозв'язаної діяльності вчителів і учнів, спрямовані на оволодіння знаннями, навичками та вміннями, різнобічний розвиток розумових і фізичних здібностей, формування рис, необхідних для повноцінного життя та майбутньої професійної діяльності;
- б) способи спільної впорядкованої, взаємозв'язаної діяльності вчителів і учнів, спрямовані на оволодіння знаннями, навичками та вміннями, різнобічний розвиток розумових і фізичних здібностей, формування рис, необхідних для повноцінного життя та майбутньої професійної діяльності;
- в) способи та прийоми спільної впорядкованої, взаємозв'язаної діяльності вчителів і учнів, спрямовані на оволодіння знаннями, навичками та вміннями, різнобічний розвиток розумових і фізичних здібностей, формування рис, необхідних для повноцінного життя та майбутньої професійної діяльності.

10. Засоби навчання – це ...

а) матеріальний об'єкт, який використовують для засвоєння знань, формування досвіду пізнавальної та практичної діяльності;

б) ідеальний або матеріальний об'єкт, який використовують для засвоєння знань, формування досвіду пізнавальної та практичної діяльності;

в) ідеальний або матеріальний об'єкт, який використовують в навчально-пізнавальній та практичній діяльності.

#### 11. Знання – це ...

а) сукупність ідей людини, в яких виражається теоретичне та практичне оволодіння певним предметом;

б) сукупність ідей людини, в яких виражається практикоорієнтоване оволодіння певним предметом;

в) сукупність ідей людини, в яких виражається теоретичне оволодіння певним предметом.

#### 12. Уміння – це ...

а) здатність робити що-небудь, зумовлена набутим досвідом;

б) здатність робити що-небудь, зумовлена набутими знаннями;

в) здатність робити що-небудь, зумовлена набутими знаннями та досвідом.

#### 13. Навички – це ...

а) дії, доведені до автоматизму, високого ступеня досконалості;

б) здатності, доведені до автоматизму, високого ступеня досконалості;

в) уміння та отримані знання, доведені до автоматизму, високого ступеня досконалості.

#### 14. Формування – це ...

а) це динамічна система, яка об'єднує процеси виховання, навчання, розвитку і самовдосконалення особистості;

б) надання певної форми, завершеності процесу становлення особистості, досягнення нею рівня зрілості та стабільності.

в) педагогічний процес цілеспрямованої систематичної дії на людину.

#### 15. Фізичні якості – це ...

а) властивості, що характеризують окремі якісні сторони спроможностей людини;

б) властивості, що характеризують окремі якісні сторони розумових спроможностей людини;

в) властивості, що характеризують окремі якісні сторони рухових спроможностей людини.

#### 16. Сила – це ...

а) здатність переборювати певний опір або протидіяти йому за рахунок діяльності м'язів та фізичних вправ;

б) здатність переборювати певний опір або протидіяти йому за рахунок виконання фізичних вправ силової спрямованості;

в) здатність переборювати певний опір або протидіяти йому за рахунок діяльності м'язів.

#### 17. Витривалість – це ...



а) спроможність ефективно виконати вправу, переборюючи зовнішнє та внутрішнє стомлення, що розвивається;

б) здатність до ефективного виконання вправи, переборюючи стомлення, що розвивається;

в) здатність до ефективного виконання вправи, переборюючи зовнішнє та внутрішнє стомлення, що розвивається.

18. Гнучкість – це ...

а) здатність людини виконувати рухи з більшою амплітудою;

б) здатність людини виконувати рухи в суглобах з більшою амплітудою за певний проміжок часу;

в) здатність людини виконувати рухи в суглобах з можливо більшою амплітудою.

19. Швидкість – це ...

а) здатність людини до термінового реагування на подразники і до високої швидкості рухів, що виконуються при значному зовнішньому опорі;

б) здатність людини до термінового реагування на подразники і до високої швидкості рухів, що виконуються за відсутності значного зовнішнього опору;

в) здатність людини до термінового реагування на подразники і до високої швидкості рухів, що виконуються за відсутності значного зовнішнього опору за одиницю часу.

20. Координація – це ...

а) здатність людини раціонально діяти при вирішенні конкретних рухових завдань;

б) здатність людини раціонально узгоджувати рухи ланок тіла при вирішенні конкретних рухових завдань;

в) здатність людини раціонально узгоджувати свої рухи при вирішенні конкретних рухових завдань.

**Оброблення та інтерпретація отриманих результатів.** За кожен вірну відповідь нараховується 5 балів. Рівень дидактичних знань визначається за 100 бальною шкалою та відповідає наступним значенням:

50-69 балів – низький рівень розвиненості;

70-89 балів – середній рівень розвиненості;

90-100 балів – високий рівень розвиненості.

## УПРАВЛІНСЬКИЙ КОМПОНЕНТ

### Анкета "Квазіуправлінські ситуації"

**Інструкція:** Будьте уважні. Працюйте швидко. Вам потрібно уважно прочитати проблемні ситуації та надати відповідь, яка співпадає з Вашою думкою, позицією, оцінкою.

На виконання завдання дається 18 хвилин, по 3 хвилини на кожен ситуацію.

#### Ситуація І.

Ви здійснюєте перевірку організації спортивно-масової роботи в підрозділах військової частини. Помічаєте, що особовий склад одного з військових підрозділів не займається згідно зі планом проведення зазначеного спортивно-масового заходу,

а також відсутній контроль з боку командира підрозділу. Сержантський склад застосовує заходи нестатутного впливу на деяких військовослужбовців цього підрозділу. Ви зробили зауваження сержантам військового підрозділу щодо помічених недоліків. Один із сержантів проігнорував ваше зауваження.

Як би Ви відреагували на цю ситуацію?

Що би Ви йому сказали?

Чи застосовували би Ви якісь дії щодо нього?

Що б Ви зробили для вирішення цієї проблемної ситуації?

### **Ситуація 2.**

Відповідно до плану проведення змагань у військовій частині наближається змагання з гирьового спорту. Вам потрібно організувати змагання через 3 доби. Ви доповідате по команді для отримання дозволу на проведення змагань. За усною вказівкою начальника штабу-першого заступника командира військової частини, проведення змагань перенести до більш розвантажуваних днів у наступному місяці.

Що в цій ситуації має зробитися?

Що зробили б Ви?

### **Ситуація 3.**

Відповідно до плану ранкової зарядки на місяць військові підрозділи Вашої частини, загальною кількістю 350 осіб, займаються за трьома варіантами. Під кінець наступного тижня до Вашої військової частини будуть прикомандировані ще 350 військовослужбовців іншої частини, з якими також планують проводити ранкову фізичну зарядку. Пропускна здатність об'єктів НСБ військової частини складає 500 осіб за годину.

Чи існує в цьому випадку проблема?

Що б Ви зробили для її вирішення?

### **Ситуація 4.**

Один із заступників командира військової частини має постійні претензії до методів Вашої роботи. Заздалегідь ви знаєте, що він вас не поважає, намагається чинити тиск тощо. На вашу думку ви дієте відповідно до своїх функціональних обов'язків.

Що б Ви зробили для вирішення цієї проблеми?

Які заходи необхідні щодо врегулювання цієї нестандартної ситуації?

### **Ситуація 5.**

Керівний склад вашої частини систематично уникає занять із фізичної підготовки. Це, на їх думку, не потрібно для виконання службових обов'язків.

Ви вважаєте, що це не припустимо.

Які Ваші дії для вирішення цієї проблеми?

Як би Ви побудували свою розмову з ними?

### **Ситуація 6.**

Ви отримали завдання на організацію і проведення змагань із плавання серед підрозділів частини. На жаль спеціально обладнаного місця для цього заходу в частині немає. В свою чергу, міський плавальний басейн готовий допомогти у вирішенні цього питання, але тільки на платній основі та у чітко визначений час. Коштів на цей захід у військовій частині у поточному році не заплановано.

Які Ваші практичні дії для вирішення цієї проблеми?

## МЕНЕДЖЕРСЬКИЙ КОМПОНЕНТ

**Авторська методика діагностування майбутніх фахівців із фізичної культури і спорту як менеджерів у сфері фізичної підготовки та спорту ЗС України**

**Інструкція.** Наданий бланк містить низку тестових завдань. Прочитайте уважно кожне з приведених нижче тверджень і яке на вашу думку правильне обведіть відповідну букву ліворуч від кожного з відповідей.

### ТЕСТ

1. Менеджмент – це:

- а) функція управління;
- б) процес планування, організації, мотивації та контроль організації з метою досягнення координації людських, фінансових, природних і технологічних ресурсів, необхідних для ефективного виконання завдань;
- в) процес організації людських, фінансових, природних і технологічних ресурсів, необхідних для ефективного виконання завдань;
- г) процес утворення функції управління.

2. Як найчастіше інтерпретують поняття “менеджмент”?

- а) управляти, координувати, організувати;
- б) управляти, контролювати, регулювати;
- в) керувати, управляти, завідувати, стояти на чолі;
- г) завідувати, керувати, стимулювати.

3. В чому полягає зміст “менеджменту” як процесу управління організацією?

- а) спосіб і манера спілкування з людьми;
- б) влада та мистецтво керівника організації;
- в) вміння організувати ефективну роботу управлінського апарату;
- г) всі наведені тлумачення є правильні.

4. Найвиразніше конкретні функції менеджменту проявляються при:

- а) підведенні підсумків змагань;
- б) проведення спортивних змагань;
- в) відборі в спортивні секції;
- г) проведенні спортивного тренування.

5. Загальні функції менеджменту включають в себе:

- а) організація, мотивування, контроль, координація, облік;
- б) планування, організація, мотивація, контроль;
- в) мотивування, контроль, координація;
- г) планування, організація, мотивування, контроль, координація, облік і аналіз.

6. У системі менеджменту у фізичній культурі і спорті суб'єктом є:

- а) колектив організації;
- б) керівник організації;
- в) споживач фізкультурно-оздоровчих послуг;
- г) спортивна команда.

7. В системі менеджменту у фізичній культурі і спорті об'єктом виступає:

- а) керівник організації;
- б) колектив співробітників організації;
- в) тренерська рада;
- г) рада директорів організації.

8. Менеджер – це ...

- а) організатор взаємодії суб'єктів;
- б) керівник, який організовує діяльність свою та підлеглого особового складу;
- в) фахівець який має певні права і повноваження в сфері фізичної культури і спорту;
- г) це керівник або фахівець, який займає постійну посаду, професійно здійснює управлінські функції, має певні права і повноваження в сфері прийняття рішень в конкретних видах діяльності підприємства.

9. Однією з конкретних функцій менеджера фізичної культури і спорту у військовослужбовців є:

- а) формування світогляду;
- б) виховання фізичних якостей;
- в) фізичне виховання;
- г) фізичний розвиток.

10. Що означає поняття “управління”?

- а) послідовне виконання управлінських задач з метою ефективного використання людських ресурсів в організації;
- б) цілеспрямований вплив на об'єкт з метою змінити його стан або поведінку у зв'язку зі зміною обставин;
- в) господарська діяльність з використання компонентів організації для досягнення її цілей;
- г) процес реорганізації потреб суб'єктів через використання ресурсів організації.

11. Що розуміють під об'єктом управління?

- а) людина чи група людей, на які спрямований управлінський вплив;
- б) працівники апарату управління організації;
- в) люди, які безпосередньо зайняті в процесі управління виробництвом;
- г) найбільш кваліфіковані працівники, які виконують певні завдання в організації.

12. Що розуміють під суб'єктом управління?

- а) людина або група людей, які мають певні знання про управління;
- б) учасники управління;
- в) людина або група людей, які здійснюють процес управління;
- г) група людей, що виконують заплановані роботи.

13. Що являє собою система управління?

- а) сукупність взаємодіючих елементів, які складають цілісне утворення, що має властивості відмінні від властивостей складових елементів;
- б) сукупність взаємодіючих елементів;
- в) цілісне утворення, що має властивості, відмінні від властивостей складових



елементів;

г) сукупність елементів організації.

14. На які основні категорії поділяються всі управлінські задачі в організації?

- а) робота з людьми, здійснення технології та налагодження комунікацій;
- б) робота з матеріалами, робочою силою та паперами;
- в) робота з ресурсами, технікою та інформацією;
- г) робота з людьми, предметами та інформацією.

15. На вашу думку, планування це – ...

а) заздалегідь визначений порядок дій, які потрібні для досягнення поставленої мети;

б) оптимальний розподіл ресурсів для досягнення поставленої мети;

в) вид управлінської діяльності, який визначає перспективу і майбутній стан організації, шляхи і способи його досягнення;

г) основна функцією менеджменту, яка зв'язує разом всі управлінські функції.

16. Планування фізичної підготовки у військовій частині здійснюється:

а) начальником штабу військової частини;

б) заступником командира військової частини;

в) командиром взводу;

г) начальником штабу спільно з начальником фізичної підготовки.

17. Ранкова фізична зарядка для військовослужбовців строкової військової служби планується:

а) щодня;

б) щотижня;

в) щомісяця;

г) раз в квартал.

18. Організація, на вашу думку, це – ...

а) цільове досягнення певної мети;

б) соціальне утворення, яке об'єднує багато фахівців, діяльність яких має певну суспільно корисну мету й певним чином координується;

в) група фахівців, діяльність яких свідомо координується для досягнення загальної цілі чи цілей;

г) одна з основних функцій управління, призначення якої, у свою чергу, полягає в реалізації принципу самоорганізації суб'єкта.

19. Організаційна діяльність – це – ...

а) соціальне утворення, яке об'єднує багато фахівців, діяльність яких має певну суспільно корисну мету й певним чином координується;

б) функція управління, спрямована на встановлення постійних зв'язків і тимчасових взаємин між усіма підрозділами підприємства; на визначення порядку та умов функціонування підприємства;

в) процес, за допомогою якого керівник усуває невизначеність та конфлікти між фахівцями щодо роботи або повноважень і створює середовище, придатне для їх спільної діяльності;

г) це частина управлінської діяльності, тобто функція менеджера, яка полягає в оцінці відповідності та виявленні невідповідності вимогам шляхом спостереження

та висновки, на підставі відповідних вимірювань, випробувань або перевірок.

20. Фізична підготовка у військовій частині організовується відповідно до:

- а) наказу командира військової частини;
- б) керівних документів щодо організації фізичної підготовки у військах;
- в) статутів Збройних сил України, наказів Міністра оборони України, начальника Генерального штабу – Головнокомандувача Збройних сил України та Інструкції з фізичної підготовки в системі Міністерства оборони України;
- г) наказів Міністра оборони України, начальника Генерального штабу – Головнокомандувача Збройних сил України.

21. СМР у військовій частині для військовослужбовців строкової служби планується:

- а) 2 рази на тиждень по 1 навчальній годині в робочі дні у вільний від занять час і 3 навчальні години у вихідні та святкові дні;
- б) 1 раз на тиждень по 2 навчальній годині в робочі дні у вільний від занять час і 3 навчальні години у вихідні та святкові дні;
- в) 2 рази на тиждень по 2 навчальні години в робочі дні у вільний від занять час і 3 навчальні години у вихідні та святкові дні;
- г) 3 рази на тиждень по 2 навчальні години в робочі дні у вільний від занять час і 3 навчальні години у вихідні та святкові дні.

22. СМР у військовій частині для осіб офіцерського складу, осіб рядового, сержантського і старшинського складу, які проходять військову службу за контрактом планується:

- а) 1 раз на тиждень по 2 навчальній годині в робочі дні у вільний від занять час і 3 навчальні години у вихідні та святкові дні;
- б) щоденно (крім святкових, вихідних днів та днів коли спілановані заняття з фізичної підготовки) по 1 годині в службовий час;
- в) щоденно;
- г) 2 рази на тиждень по 2 навчальній годині в робочі дні у вільний від занять час і 3 навчальні години у вихідні та святкові дні.

23. Принципи менеджменту у фізичній культурі і спорті – основні....

- а) етапи становлення фізкультурної організації;
- б) вимоги до працівників організації;
- в) традиції організації;
- г) правила, положення і норми поведінки та діяльності осіб у фізичній культурі та спорті.

24. Контролювання – це:

- а) процес забезпечення досягнення цілей організації за допомогою оцінювання та аналізу результатів діяльності, оперативного втручання у процес її функціонування і прийняття коригувальних дій;
- б) процес забезпечення досягнення організацією цілей свого функціонування;
- в) частина управлінської діяльності, тобто функція менеджера полягає в оцінюванні відповідності та виявленні невідповідності вимогам діяльності організації шляхом спостереження, та висновки, на підставі відповідних вимірювань, випробувань або перевірок;
- г) одна з основних функцій системи управління.

25. Контроль фізичної підготовки у військовій частині спрямований на:

а) забезпечення безумовного та якісного виконання наказів і вказівок командирів (керівників), начальників, вимог Інструкції зі фізичної підготовки в системі Міністерства оборони України, програм бойової підготовки;

б) перевірку дійсного стану рівня фізичної підготовленості військовослужбовців;

в) забезпечення якісного виконання всіх вимог керівників (начальників), програм бойової підготовки;

г) забезпечення виконання наказів і вказівок командирів (керівників), начальників, вимог Інструкції зі фізичної підготовки в системі Міністерства оборони України.

26. Склад конкретних функцій менеджменту та їх пріоритети розрізняються залежно від:

а) спрямованості фізкультурно-спортивних організацій;

б) специфічних особливостей фізкультурно-спортивних організацій;

в) матеріальної бази фізкультурно-спортивних організацій;

г) фінансових можливостей фізкультурно-спортивних організацій.

27. Хід усвідомлення і формулювання мети менеджменту у фізичній культурі і спорті у Збройних силах України називають:

а) плануванням;

б) висновком;

в) мисленням;

г) цілепокладанням.

28. Найважливішим завданням ролі керівника є:

а) навчання та підготовка підлеглих;

б) заохочення і покарання підлеглих;

в) розроблення стратегічних планів;

г) мотивування та активізація діяльності підлеглих.

29. Менеджмент як специфічний вид діяльності реалізується за допомогою:

а) виконання низки управлінських дій;

б) проведення профілактичних заходів;

в) постійного контролю над працівниками;

г) здійснення дисциплінарних заходів.

30. На вашу думку, мотивування це – ...

а) це співвіднесення цілей, що стоять перед людиною, яких вона прагне досягти, і внутрішньої активності особистості, тобто її бажань, потреб, мотивів і можливостей;

б) це психофізіологічний процес, який під дією зовнішніх або внутрішніх чинників, стимулює у людей бажання займатися тією чи іншою діяльністю;

в) це динамічний процес фізіологічного та психологічного плану, який керує поведінкою людини та визначає її організованість, активність і стійкість; здатність людини задовольняти свої потреби;

г) особливий стан людини, який спонукає до дії.

**Оброблення та інтерпретація результатів.** Оцінювання проводиться на основі

врахування кількості помилок. Помилкою вважається будь-яке пропущене, невиконане або виконане з помилкою завдання.

#### **Норми виконання:**

0-4 помилки – висока обізнаність в даному напрямку підготовки;

4-7 помилки – середній рівень знань;

7-10 помилок – низька здатність до опанування цього напрямку, труднощі у розумінні визначень;

10 помилок і більше – абсолютно не обізнаний в даному напрямку, має низький рівень засвоєння інформації.

Методика не вимагає багато часу для проведення дослідження та оброблення результатів, разом із тим має високий рівень інформативності та точності в перевірці знань майбутніх офіцерів як менеджерів у сфері фізичної підготовки і спорту ЗС України.

## **КОНТРОЛЬНО-КОРЕГУВАЛЬНИЙ КОМПОНЕНТ**

### **Тест “схильність до лідерства”**

**Інструкція.** На проведення опитування відводиться 3-5 хвилин. Необхідно відповісти на кожне запитання “так”, “ні” або “не знаю” і записати свою відповідь у бланк для відповідей. Не слід витрачати багато часу на обмірковування запитань. Давайте ту відповідь, яка першою спала вам на думку.

1. Чи любите Ви бути лідером у компанії, очолювати групу, керувати і направляти інших?
2. Чи любите Ви характеризувати того, хто вам подобається?
3. Чи прагнете Ви навчати людей правилам і порядку?
4. Чи любите Ви бути лідером там, де Вас люблять?
5. Чи йдуть за Вами люди, які визнають Ваш авторитет?
6. Чи можете Ви наполегливо і без вагань приймати рішення, не зупиняючись перед труднощами?
7. Командувати і керувати Вам краще, ніж підкорюватися?
8. Чи вважаєте Ви себе досить здібним та кмітливим порівняно з іншими людьми?
9. Коли Вам доручають якусь справу, чи завжди Ви наполягаєте на тому, щоб зробити її по-своєму?
10. Чи прагнете ви бути першим завжди і скрізь?
11. Якби Ви серйозно зайнялися наукою, чи змогли б рано чи пізно стати професором?
12. Чи важко Вам відмовляти людям?
13. Чи вважаєте Ви, що досягнете в житті набагато більше, ніж ваші однолітки?
14. Чи встигнете Ви зробити в житті більше, ніж інші?
15. Якби Вам довелося починати життя спочатку, ви змогли б досягти набагато більше?
16. Чи охоче Ви йдете за авторитетними людьми?
17. Чи любите Ви керувати, відповідальність вас не лякає?
18. Чи вмісте Ви бути лідером і керувати людьми?
19. Чи любите Ви бути попереду подумки, але свідомо від керівництва і першості Ви відмовляєтеся?
20. Чи все заплановане ви встигаєте зробити вчасно?



21. Як Ви вважаєте, у будь-якій ситуації краще бути посередині, щоб менше було вимог?

22. Чи вважаєте Ви, що при однаковій матеріальній винагороді роль підлеглого краще, ніж роль начальника?

**Оброблення результатів.** Відповіді “так” – оцінюються у 2 бали, “не знаю” – 1 бал, “ні” – 0 балів. Із суми відповідей на 1-15 запитання слід відняти суму відповідей на 16-22 запитання.

**Інтерпретація результатів:** менше 0 – низький рівень схильності до лідерства; від 0 до 6 – нижче середнього; від 7 до 12 – середній рівень; від 13 до 19 – високий рівень; від 20 і більше – дуже високий рівень.

### Методика для діагностування комунікативних та організаційних здатностей за В. Снявським та Б. Федориним

**Інструкція до тесту.** Вам запропоновано прості запитання. Поставте у листі відповідей знак «+» (плюс), якщо Ваша відповідь – «так» або знак «-» (мінус), якщо Ваша відповідь – «ні».

№ з/п	Запитання	Так	Ні
1	Чи багато у Вас друзів, з якими Ви постійно спілкуєтесь?		
2	Чи часто Вам вдається схилити більшість колег до прийняття вашої думки?		
3	Чи довго Вас турбує почуття образи, нанесеної Вам кимось з друзів?		
4	Чи завжди Вам важко орієнтуватися у критичній ситуації?		
5	Чи прагнете Ви до нових знайомств?		
6	Чи подобається Вам організувати свята, колективні виїзди на природу, вечірки тощо?		
7	Чи вірно, що Вам краще і простіше проводити час за читанням книги або, наприклад, за комп'ютером, ніж з людьми?		
8	Якщо виникають перешкоди у здійсненні Ваших намірів, то Ви легко відступаєте від них?		
9	Чи легко Ви встановлюєте контакти з людьми, котрі значно старші Вас?		
10	Чи любите Ви організувати з друзями різні розваги?		
11	Чи важко Вам включатися в пові для Вас стосунки, компанії?		
12	Чи часто Ви відкладаєте на інші дні справи, котрі потрібно було зробити сьогодні?		
13	Чи легко Вам вдається встановити контакти з незнайомими людьми?		
14	Чи прагнете Ви до того, щоб Ваші колеги діяли відповідно до Вашої думки?		
15	Чи важко Вам освоюватись у новому колективі?		
16	Чи вірно те, що у Вас не буває конфліктів з колегами через невиконання ними своїх обіцянок, обов'язків?		
17	Чи прагнете Ви при зручному випадку познайомитись і поговорити з новою людиною?		
18	Чи часто Ви при розв'язанні важливих справ берете ініціативу в свої руки?		
19	Чи часто у Вас виникає роздратування від спілкування з людьми і Вам хочеться побути наодинці?		
20	Чи правді те, що Ви зазвичай погано орієнтуєтесь в незнайомій обстановці?		
21	Чи подобається Вам постійно знаходитись серед людей?		

22	Чи виникає у Вас роздратування, якщо вам не вдається закінчити розпочату справу?		
23	Чи виникає у Вас почуття утруднення, незручності або засоромлення, якщо доводиться виявляти ініціативу, щоб познайомитись з новою людиною?		
24	Чи втомлюєтесь Ви від частого спілкування з друзями?		
25	Чи любите Ви брати участь у колективних заходах, розвагах?		
26	Чи часто Ви виявляєте ініціативу при розв'язанні питань, які зачіпають інтереси Ваших друзів?		
27	Чи правда, що Ви відчуваєте себе непевним серед малознайомих людей?		
28	Чи вірно те, що Ви прагнете до доведення своєї правоти?		
29	Чи важко Вам внести оживлення в малознайому для Вас компанію?		
30	Чи подобається Вам організовувати щось для інших, зокрема, свята, урочистості, виявляти ініціативу при підготовці вечірок?		
31	Чи прагнете Ви обмежити коло своїх знайомих певною кількістю людей?		
32	Чи прагнете Ви відстоювати свою думку, рішення, якщо воно не було відразу прийнято іншими?		
33	Чи почуваете Ви себе невимушено, потрапивши в малознайому компанію?		
34	Чи охоче Ви беретесь до організації заходів для інших людей?		
35	Чи правда, що Ви почуваете себе досить впевнено і спокійно, коли доводиться говорити щось великій групі людей?		
36	Чи часто Ви запізнюєтесь на ділові зустрічі, побачення?		
37	Чи вірно, що у Вас багато друзів?		
38	Чи часто Ви опиняєтесь у центрі уваги інших людей?		
39	Чи часто Ви соромитесь, відчуваєте незручність при спілкуванні з малознайомими людьми?		
40	Чи правда, що Ви не дуже впевнено відчуваєте себе в оточенні великої групи знайомих?		

**Оброблення та інтерпретація результатів.** Відповіді порівняйте з наведеним нижче ключем (окремо за комунікативними та організаторськими здібностями).

Комунікативні здатності:

«Так» – питання 1, 5, 9, 13, 17, 21, 25, 29, 33, 37;

«Ні» – питання 3, 7, 11, 15, 19, 23, 27, 31, 35, 39.

Організаторські здатності:

«Так» – питання 2, 6, 10, 14, 18, 22, 26, 30, 34, 38;

«Ні» – питання 4, 8, 12, 16, 20, 24, 28, 32, 36, 40.

**Оброблення та інтерпретація отриманих результатів.** Підраховується кількість відповідей, що збігаються з ключем, та обчислюється оцінний коефіцієнт (окремо за комунікативними та організаторськими здібностями) за формулою:  $K=0,05 C$ ,

де  $C$  – кількість відповідей, що збігається з ключем.

Оцінний коефіцієнт і рівень здібностей:

0,10-0,55 – низький рівень (відповідає 50-69 балам загальної шкали);

0,56-0,65 – середній рівень (відповідає 70-89 балам загальної шкали);

0,66-1,00 – високий рівень (відповідає 90-100 балам загальної шкали).

## РЕФЛЕКСИВНО-ОЦІННИЙ КОМПОНЕНТ

Методика М. Щукиної «Оцінка рівня розвиненості суб'єктності особистості»

**Інструкція.** Вам пропонується кілька тверджень про те, як поводять себе люди, коли щось роблять чи відчують. Прочитайте уважно твердження і прийміть рішення, наскільки воно правильне щодо Вас. Навпроти твердження поставте «галочку» в колонку, залежно від того, наскільки часто так із Вами буває: постійно, часто, іноді, винятково, ніколи.

№ з/п	Твердження	Постійно	Часто	Іноді	Винятково	Ніколи
1	2	3	4	5	6	7
1.	Я сповнений енергії і бажання діяти.					
2.	Я чудово лагоджу із собою. Я знаю, яку роботу хочу виконувати, яких друзів мати, і взагалі, що для мене важливо.					
3.	Я замислююся, як впливають мої вчинки на оточуючих людей.					
4.	Буває, що люди висувають мені такі вимоги, які мене обурюють, але я, як виявилось, не в змозі захищати себе, стверджувати своє право на власні бажання та думки.					
5.	Я суворо дотримуюся тих правил, які вважаю справедливими, і борюся з тими, які вважаю несправедливими.					
6.	У житті я маю дуже чіткі цілі і пам'іри.					
7.	Мої стосунки з людьми, які мене оточують, викликають у мене занепокоєння й розгубленість.					
8.	У мене на все є власна думка.					
9.	Я хвилююся, що не зможу подбати про себе, якщо залишусь без важливої у своєму житті людини.					
10.	Те, що я роблю, і те, що відбувається в моєму житті, є досить значущим для мене.					
11.	У складних обставинах я вважаю за краще почекати, поки проблеми вирішаться самі по собі.					
12.	Якщо для досягнення моїх цілей доводиться «переступати» через інших людей, я відмовляюся від таких цілей чи шукаю інші шляхи їх досягнення.					
13.	Мій настрій – чутливий прилад, мене легко вибити з колії.					
14.	В очікуванні важливих подій я прагну заздалегідь уявити послідовність своїх дій при тому чи іншому розвитку ситуації.					
15.	Я думаю, що в моєму житті не було б стільки проблем, якби деякі люди змінили ставлення до мене.					
16.	Я самостійно приймаю рішення.					
17.	Буває, я ловлю себе на думці, що нічого не роблю, чекаю, поки справи вирішаться самі по собі.					
18.	При суперечці найкраще задовольнити інтереси всіх сторін в їх спільній точці.					
19.	Мені багато чого не подобається у моїх відносинах з оточуючими, але я не в силах що-небудь змінити.					
20.	Я – автор своїх вчинків, свого життя.					

21.	Я думаю, що в мені немає нічого особливого.								
22.	Якщо відбувається конфлікт, то, розмірковуючи хто в ньому винен, я починаю із себе.								
23.	Я порівнюю себе з іншими людьми і доводжу собі, що я кращий, чи, принаймні, не гірший за інших.								
24.	Я не надто вірю в себе, іноді відчуваю себе просто нікчемним.								
25.	Мені подобається спілкуватися з незвичайними людьми.								
26.	Я досить легко піддаюся навіюванням, потрапляю під вплив оточуючих.								
27.	Я замислююся над тим, якими будуть наслідки моїх вчинків.								
28.	У мене таке відчуття, що я себе до кінця не розумію.								
29.	У спілкуванні з людьми ініціатива знаходиться в моїх руках.								
30.	Я боюся самотності.								
31.	Мені цікаво жити.								
32.	Якщо трапляється невдача, я аналізую, де ж я вчинив неправильно.								
33.	У мене буває таке відчуття, що я не відповідаю очікуванням, які інші висувають до мене.								
34.	У мені мирно уживаються мої достоїнства й недоліки.								
35.	Я відчуваю себе некомфортно в ситуації невизначеності								
36.	У товаристві я відчуваю себе впевнено, спокійно розмовляю, без страху можу вказати на якусь дурницю чи виявлені прогалини у знаннях інших.								
37.	У важкі хвилини я будую плани на майбутнє.								
38.	Я легко «заражаюсь» почуттями оточуючих: веселощами, смутком, роздратуванням.								
39.	Для мене ясно, чого я хочу і до чого прагну.								
40.	Необхідність дотримання правил ввічливості обтяжує та дратує мене.								
41.	Я сумніваюся, що здатний знайти покликання і цікаві цілі в житті.								
42.	Розумніше робити будь-що звичним способом.								
43.	У спілкуванні з людьми мені вдається відстоювати своє право на свободу.								
44.	Буває, що я застаю себе в очікуванні, що люди зателефонують чи напишуть мені.								
45.	Моя думка має вагу в очах оточуючих.								
46.	Буває, про мене говорять, що я сиджу і чекаю з моря погоди.								
47.	Кожна людина підпорядковується якимось правилам і законам.								
48.	Я сам коваль свого щастя.								
49.	Мені важко протистояти думкам друзів, навіть якщо я вважаю, що вони неправі.								
50.	Гадаю, я заслуговую поваги.								
51.	Мені важко бути настільки вільним, щоб бути самим собою.								
52.	Буває, я вимагаю від людей того, на що й сам неспроможний.								
53.	Мене дратує, якщо хтось думає не так, як я.								
54.	Я боюся відрізнитися від інших.								
55.	Мені не подобається, коли хтось одягається не так, як я.								
56.	Я живу сьогоднішнім днем, і мене мало хвилює, яким насправді виявиться моє майбутнє.								



57.	Я відчуваю себе нікому не потрібним.					
58.	Обставини сильніші за нас.					
59.	Люди, які мене оточують, набагато привабливіші, ніж я.					
60.	Я боюся виявитися «білою вороною», тому веду себе так, як мої друзі.					
61.	Буває спіймаю себе на думці, що спочатку роблю щось, а потім думаю.					

#### Ключ до опитувальника:

активність-реактивність – 1, 4, 5, 7, 11, 13, 17, 19, 26, 29, 38, 46, 48;

автономність-залежність – 8, 9, 15, 16, 22, 30, 43, 44, 49, 51, 54;

цілісність-неінтегративність – 3, 12, 18, 22, 34, 52, 53, 55;

опосередкованість-неопосередкованість – 2, 6, 14, 27, 28, 32, 37, 39, 40, 47, 56, 58, 61;

креативність-репродуктивність – 20, 25, 31, 35, 41, 42, 54, 60;

самоцінність-малоцінність – 10, 21, 23, 24, 33, 36, 41, 45, 50, 57, 59.

**Опрацювання даних.** Для порівняння рівнів шести шкал при аналізі результатів показники з кожної шкали помножуються на коригувальні коефіцієнти:  $k=1$  для шкал активність – реактивність і опосередкованість – неопосередкованість,  $k=1,18$  для шкал автономність – залежність і самоцінність – малоцінність,  $k=1,63$  для шкал цілісність – неінтегративність, креативність – репродуктивність.

За результатами діагностування визначається профіль суб'єктності-об'єктності респондента, який характерний для нього. При цьому мінімальний бал за шкалою (0 балів) буде означати об'єктний полюс шкали, а максимальний бал (52 бали) – суб'єктний.

Таким чином, чим більшу кількість балів за шкалою набрав респондент, тим вищий рівень його суб'єктності:

0-19 балів – низький рівень (відповідає 50-69 балам загальної шкали);

20-39 балів – середній рівень (відповідає 70-89 балам загальної шкали);

40-52 балів – високий рівень (відповідає 90-100 балам загальної шкали).

#### *Текст опитувальника рефлексивності*

**Інструкція.** Вам належить дати відповіді на кілька тверджень анкети. У бланку відповідей навпроти номерів запитань поставте «галочку», відповідну варіанту Вашої відповіді: абсолютно неправильно; неправильно; швидше неправильно; не знаю; швидше правильно; правильно; абсолютно правильно.

Не замислюйтеся довго над відповідями. Пам'ятайте, що правильних чи неправильних відповідей у даному разі бути не може.

1. Прочитавши хорошу книгу, я завжди потім довго думаю про неї; хочеться її з кимось обговорити.

2. Коли мене несподівано про щось запитують, я можу відповісти перше, що спало на думку.

3. Перш ніж зняти трубку телефону, щоб подзвонити у справі, я зазвичай подумки планую майбутню розмову.

4. Зробивши якийсь промах, я довго потім не можу відволіктися від думок про нього.

5. Коли я розмірковую над чимось чи розмовляю з іншою людиною, мені буває

цікаво раптом згадати, що послужило початком алгоритму думок.

6. Приступаючи до важкого завдання, я намагаюся не думати про майбутні труднощі.

7. Головне для мене – уявити кінцеву мету своєї діяльності, а деталі мають другорядне значення.

8. Буває, що я не можу зрозуміти, чому хтось мною незадоволений.

9. Я часто ставлю себе на місце іншої людини.

10. Для мене важливо в деталях уявляти собі хід майбутньої роботи.

11. Мені було б важко написати серйозного листа, якби я заздалегідь не склав план.

12. Я віддаю перевагу діям, а не розмірковуванням над причинами своїх невдач.

13. Я досить легко приймаю рішення щодо дорогої покупки.

14. Як правило, коли я щось задумав, то прокручую в голові свої задуми, уточнюючи деталі, та розглядаю всі варіанти.

15. Я турбуюсь про своє майбутнє.

16. Думаю, що в більшості ситуацій треба діяти швидко, керуючись думкою, що першою прийшла в голову.

17. Часом я приймаю необдумані рішення.

18. Закінчивши розмову, я, буває, продовжую вести її подумки, наводячи все нові й нові аргументи на захист своєї точки зору.

19. Якщо відбувається конфлікт, то, розмірковуючи над тим, хто в ньому винен, я насамперед починаю з себе.

20. Перш ніж прийняти рішення, я завжди намагаюся все ретельно обміркувати і уважити.

21. У мене бувають конфлікти від того, що я часом не можу передбачити, якої поведінки чекають від мене оточуючі.

22. Буває, що, обмірковуючи розмову з іншою людиною, я ніби подумки веду з нею діалог.

23. Я намагаюся не замислюватися над тим, які думки і почуття викликають в інших людей мої слова і вчинки.

24. Перш ніж зробити зауваження іншій людині, я обов'язково подумаю, якими словами це краще зробити, щоб її не образити.

25. Вирішуючи важке завдання, я думаю над ним навіть тоді, коли займаюся іншими справами.

26. Якщо я з кимось посварюся, то в більшості випадків не вважаю себе винуватим.

27. Рідко буває так, що я шкодую про сказане.

#### Бланк відповідей

№ з/п твердження	абсолютно неправильно	неправильно	швидше неправильно	не знаю	швидше правильно	правильно	абсолютно правильно
1.							
2.							
3.							
4.							
5.							
6.							

7.											
8.											
9.											
10.											
11.											
12.											

**Опрацювання даних.** Із цих 27-п тверджень 15 є прямими (номери запитань: 1, 3, 4, 5, 9, 10, 11, 14, 15, 18, 19, 20, 22, 24, 25). Решта 12 – зворотні твердження, що необхідно враховувати при обробленні результатів для отримання підсумкового балу.

Для визначення рівнів рефлексивності необхідно підсумувати бали із запитань 1, 3, 4, 5, 9, 10, 11, 14, 15, 18, 19, 20, 22, 24, 25, а потім до отриманої суми потрібно додати суму балів із запитань 2, 6, 7, 8, 12, 13, 16, 17, 21, 23, 26, 27. Сума балів із цих запитань розраховується таким чином: проставлений бал «перевертається» і сума вираховується з отриманих значень.

Поставлений бал	7	6	5	4	3	2	1
Отриманий в результаті інверсування бал	1	2	3	4	5	6	7

### Ключ до тесту-опитувальника рефлексивності Карпова.

#### 3. Переведіть бали у стени по таблиці:

Стени	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Тестові бали	80 і нижче	81-100	101-107	108-113	114-122	123-130	131-139	140-147	148-156	157-171	172 і вище

Для визначення окремого показника рефлексивності їх можна згрупувати у чотири групи:

- 1) ретроспективна рефлексія діяльності – 1, 4, 5, 12, 17, 18, 25, 27;
- 2) ситуативна рефлексія твердження – 2, 5, 13, 14, 16, 17, 18, 26;
- 3) рефлексія майбутньої діяльності – 3, 6, 7, 10, 11, 14, 15, 20;
- 4) рефлексія спілкування і взаємодії з іншими людьми – 8, 9, 19, 21, 22, 23, 24, 26.

При інтерпретації результатів доцільно виходити з диференціації отриманих результатів на три основні категорії.

Результати методики, рівні або більше, ніж 7 стенів, свідчать про високорозвинену рефлексивність (відповідає 90-100 балам загальної шкали); від 4 до 7 стенів – індикатори середнього рівня рефлексивності (відповідає 70-89 балам загальної шкали); менші 4-х стенів – свідчать про низький рівень розвитку рефлексивності (відповідає 50-69 балам загальної шкали).

*Беліков Ілля Олегович*

**ФОРМУВАННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ  
У МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ ІЗ ФІЗИЧНОЇ КУЛЬТУРИ І  
СПОРТУ ЗБРОЙНИХ СИЛ УКРАЇНИ**

Відповідальний  
за випуск **Беліков Ілля**

Зображення на обкладинці з freepik.com

Формат 60x84/16. Умовн. друк. арк. 5,81.  
Тираж 300 прим. Зам. № 219.

Віддруковано з готового оригінал-макета автора

Видавець та виготівник ПП «Євро-Волинь»  
м. Житомир, вул. Крошенська буд. 45, кв. 34  
Свідоцтво серія ДК №7208 від 07.12.2020