

УДК 355.231.4(477):355.356(1-17)НАТО(043.5)

DOI <https://doi.org/10.37915/pa.vi55.511>Злобіна О. В.,  
[orcid.org/0000-0003-2296-5148](https://orcid.org/0000-0003-2296-5148)

## ЕСПЕРИМЕНТАЛЬНА ПЕРЕВІРКА ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПЕДАГОГІЧНИХ УМОВ ПРАКТИЧНОЇ ПІДГОТОВКИ МАЙБУТНІХ ОФІЦЕРІВ ВМС ЗС УКРАЇНИ НА ЗАСАДАХ СТАНДАРТІВ НАТО

У статті представлено результати експериментальної перевірки організаційно-педагогічних умов практичної підготовки офіцерів Військово-Морських Сил Збройних Сил України на засадах стандартів НАТО. Наведено мету, основні етапи експериментального дослідження, гіпотезу, завдання, основні групи методів та методи математичної обробки даних. Діагностування рівня професійної компетентності майбутніх офіцерів Військово-Морських Сил Збройних Сил України проводилось відповідно до визначених методик та з урахуванням побудованої моделі, що містить мотиваційний, когнітивний, діяльнісний, емоційно-вольовий та рефлексивно-особистісний критерії. Розраховано інтегральні показники рівня професійної компетентності в контрольній та експериментальній групах на різних етапах експерименту. Проаналізовано результати впровадження структурно-функціональної моделі реалізації організаційно-педагогічних умов практичної підготовки офіцерів Військово-Морських Сил Збройних Сил України на засадах стандартів НАТО. Отримано показники, які свідчать про найбільш суттєві зміни, які відбулись з емоційно-вольовим, мотиваційним і діяльнісним критеріями, найменшого впливу зазнали когнітивний і рефлексивно-особистісний критерії. Зазначено, що критерії, за якими отримано статистично значуще зростання, тісно пов'язані з елементами моделі формування військового лідерства (цінності, особистісні компетентності тощо). Таким чином, запропонована модель реалізації організаційно-педагогічних умов практичної підготовки офіцерів Військово-Морських Сил Збройних Сил України на засадах стандартів НАТО сприяла формуванню професійних компетентностей майбутніх офіцерів та зумовила зростання показників лідерських якостей курсантів.

Ключові слова: Військово-Морські Сили (ВМС); вищий військовий навчальний заклад (ВВНЗ), майбутні офіцери; практична підготовка, експеримент.

**Постановка проблеми.** На сьогоденному етапі розвитку вітчизняного сегменту військово-морської освіти в умовах збройного протистояння України з державою-агресором та активного переходу на стандарти НАТО ще не сформоване новітнє, адекватне передовій науковій думці, уявлення та концептуальне бачення практичної підготовки курсантів як складової їх професійної підготовки у ВВНЗ і ВНП ЗВО.

**Аналіз досліджень.** З питань професійної підготовки офіцерів низка вчених (А. Барабанщикова, В. Бігун, С. Кубитський, С. Ленков, К. Лоптін, Н. Молдаванчук, В. Наумов, О. Чорний, Р. Шевченко, І. Попроцький) визначають сучасний рівень підготовки професійних кадрів як недостатній з огляду на новітні соціально-політичні та військові вимоги. При цьому практична підготовка майбутніх офіцерів ВМС ЗС України у ВВНЗ ще не була предметом окремого професійно-педагогічного дослідження.

**Метою статті** є узагальнення результатів наукового дослідження щодо реалізації організаційно-педагогічних умов практичної підготовки майбутніх офіцерів ВМС ЗС України на засадах стандартів НАТО.

**Виклад основного матеріалу.** Процес отримання освіти майбутніми офіцерами Військово-Морських Сил Збройних Сил України в закладах освіти є систематичною та цілеспрямованою діяльністю, спрямованою на формування й розвиток компетентностей, необхідних для успішного виконання службових обов'язків. Невід'ємною частиною будь-

якої педагогічної системи, що складається з широкого спектру освітніх можливостей, є організаційно-педагогічні умови. Дослідження теоретичних положень, національних стандартів, навчальних програм, стандартів НАТО, нормативно-правових документів тощо дозволило виокремити найсуттєвіші з цих умов та провести педагогічний експеримент щодо перевірки ефективності їх упровадження.

*На першому (підготовчому) етапі* (вересень – грудень 2022 року) було визначено актуальність дослідження, дослідження стану наукової проблематики на теоретичному та прикладному рівнях, ідентифікацію невирішених аспектів, установлення цілей і завдань дослідження, а також розробку програми дослідження (відповідно до методики Г. Лаврентьевої та М. Шишкіної) [6]. Було обрано методичний апарат і розроблено авторську тренінгову програму. Як **гіпотезу** дослідження було висунуто припущення про те, що реалізація організаційно-педагогічних умов практичної підготовки офіцерів Військово-Морських Сил Збройних Сил України на засадах стандартів НАТО буде здійснюватися більш ефективно за таких умов:

1) визначити і впровадити в процесі практичної підготовки організаційно-педагогічні умови, а саме: цілеспрямоване формування мотивації майбутніх офіцерів ВМС; професіоналізацію освітнього процесу; цифровізацію освітнього середовища; організацію та активізацію освітнього процесу; формування психологічних якостей і вмінь курсантів;

2) розробити та реалізувати на основі виявлених педагогічних умов практичної підготовки офіцерів їх структурно-функціональну модель.

Також на підготовчому етапі було визначено **завдання експерименту**: розробити модель реалізації організаційно-педагогічних умов практичної підготовки офіцерів Військово-Морських Сил Збройних Сил України на засадах стандартів НАТО; побудувати модель професійної компетентності майбутніх офіцерів ВМС України на різних етапах експериментального дослідження; визначити методику статистичної обробки отриманих даних; провести діагностування рівня професійної компетентності майбутніх офіцерів ВМС, використавши побудовану авторську модель; здійснити апробацію моделі реалізації організаційно-педагогічних умов практичної підготовки офіцерів ВМС на засадах стандартів НАТО; провести заміри результативності впровадження моделі реалізації організаційно-педагогічних умов практичної підготовки офіцерів ВМС України на засадах стандартів НАТО та порівняти результати експериментальних та контрольних груп для визначення динаміки розвитку і професійної компетентності та зробити відповідні висновки.

Під час проведення педагогічного експерименту було використано такі групи **методів**:

– теоретичні (аналіз, формалізація, синтез, індукція, порівняння, обґрунтування, узагальнення) - для обґрунтування теоретичних основ дослідження та визначення сутності практичної підготовки офіцерів ВМС ЗС України, формулювання висновків, виокремлення організаційно-педагогічних умов та особливостей практичної підготовки майбутніх офіцерів ВМС ЗС України на засадах стандартів НАТО;

– моделювання – для побудови моделі реалізації організаційно-педагогічних умов практичної підготовки офіцерів ВМС ЗС України на засадах стандартів НАТО;

– емпіричні (діагностичні – анкетування, тестування, спостереження, опитування; прогностичні – метод експертних оцінок (Дельфі), шкалування, ранжування), які дозволили діагностувати рівні сформованості професійної компетентності на різних етапах практичної підготовки офіцерів ВМС ЗС України;

– статистичні – факторний аналіз, аналіз статистичного зв'язку між змінними: U-критерій Манна Уїтні, рангова кореляція Спірмена, для оцінки тісноти зв'язку – шкала Чеддока.

*На другому етапі – констатувальному* (січень 2023 – квітень 2023 року) було проведене емпіричне дослідження рівня розвитку професійної компетентності майбутніх

офіцерів ВМС України. Для цього була взята їх згода на участь в експерименті та використання отриманих персональних даних для включення у статистичну вибірку на засадах деперсоніфікації та анонімності. Було визначено контрольну (79 курсантів) та експериментальну (84) групу майбутніх офіцерів ВМС. З обома групами було проведено первинну діагностику рівня їх професійної компетентності, визначено поточний рівень їх готовності до професійної діяльності.

Для систематизації та аналізу результатів кожному з курсантів було заведено Дорожню карту розвитку професійної компетентності, вагомість була обрахована за допомогою одного з видів експертного методу – методу Дельфі та визначалась як середнє арифметичне елементів кожного рядка, поділене на суму рангів у межах кожного фактору.

У процесі визначення поточного рівня професійної компетентності було задіяно такі методики:

10. Шкала самооцінки курсантів.
11. Діагностика мотивації професійної діяльності [4].
12. Методика вивчення мотивації навчання у ЗВО Т. Ільїної (наводиться за І. Клочко [10]).
13. Опитувальник мотивації О. Реан, В. Якунін, І. Тихомирова – наводиться за [5].
14. Потенціал лідера за О. Кокун та ін. [2].
15. Оцінювання рівня комунікабельності (В. Ряховський) [4].
16. Анкета-тест «Наскільки ви толерантні?» С. Морозова [2].
17. Уміння раціонально використовувати час [3].
18. Тест САТ, опитувальник САМОАЛ [8].
19. Дослідження вольового самоконтролю [4] (А. Зверьков, Є. Ейдман)
20. Опитувальник психологічної стійкості військовослужбовців Збройних Сил України в умовах бойових дій – за О. Кокун та ін. [4].
21. Методика рівня вираженості та спрямованості рефлексії М. Гранта.
22. Стиль саморегуляції поведінки – В. Моросанової.

Відповідно до побудованої нами моделі (*мотиваційний критерій F<sub>1</sub>* – показники: соціально значущі мотиви, особистісні мотиви, процесуально-змістовні мотиви; *когнітивний критерій F<sub>2</sub>* – показники: загальні знання, володіння професійно значущими знаннями, знання технологій та методик підвищення професійної майстерності, *діяльнісний критерій F<sub>3</sub>* – показники: уміння відтворювати отримані знання у практичних ситуаціях, соціально-комунікативні навички (зокрема вміння працювати в команді), уміння розподіляти час (навички тайм-менеджменту); *емоційно-вольовий критерій F<sub>4</sub>* – показники: наявність вольових якостей, зокрема цілеспрямованості, наполегливості, самостійності, дисциплінованості, витримки та самокритичності в професійній діяльності, толерантність, здатність домагатися позитивних результатів у своїй професійній діяльності, стійкі професійно важливі особливості сприйняття, уваги, мислення, емоційних і вольових процесів, планування, моделювання, оцінювання результатів, гнучкості, самостійності; *рефлексивно-особистісний критерій F<sub>5</sub>* – показники: готовність до самонавчання та саморозвитку, здатність до рефлексії та саморефлексії, рівень самоактуалізації особистості).

Перший виокремлений критерій професійної компетентності – мотиваційний – було обраховано відповідно до визначених питань методик 1, 2, 3, 4.

За кожним із компонентів була складена таблиця відповідності, де залежно від максимально можливого балу для кожного мотиву було визначено нормувальний коефіцієнт, рівний відношенню одиниці до цього балу. Кожен курсант після відповіді на всі питання анкети «мотиваційних» методик для кожного із критеріїв отримав деякий бал, що не перевищував максимально можливий. Після чого цей бал був домножений на нормувальний коефіцієнт, і таким чином було отримано оцінку для кожного показника в кожного курсанта (число в межах від 0 до 1, або, якщо домножити результат на 100,

можна отримати представлення компетентності у відсотках). Такий підхід дозволив однозначно згрупувати результати підготовки майбутніх офіцерів Військово-Морських Сил за їх величинами: менше 50% – низький рівень; від 50% до 80% – середній, вище 80% – високий рівень.). Отримано показники за мотиваційним критерієм (табл. 1).

Таблиця 1

**Результати опитування для контрольної та експериментальної груп за мотиваційним критерієм**

	Показник	Сер. знач.	Низький рівень	Середній рівень	Високий рівень
КГ	Соціально значимі мотиви	0,650	7	66	6
	Особистісні мотиви	0,667	5	68	6
	Процесуально-змістовні мотиви	0,665	6	66	7
ЕГ	Соціально значимі мотиви	0,650	7	72	5
	Особистісні мотиви	0,655	6	69	9
	Процесуально-змістовні мотиви	0,662	7	74	3

Аналогічно досліджено когнітивний, діяльнісний, емоційно-вольовий та рефлексивно-особистісний критерії.

Відповідно до кожного з досліджуваних показників кожному з курсантів у дорожню карту було виставлено 16 оцінок, на основі яких формувалася інтегральний показник рівня професійної компетентності.

Було описано результати контрольних та експериментальних груп за допомогою розробленої нами моделі та обраховано величину факторів (табл. 2).

Таблиця 2

**Кількісні показники інтегральної оцінки та за критеріями для контрольної та експериментальної груп**

Критерії	Контрольна група	Експериментальна група
<i>Мотиваційний</i>	$F_{K1} = W_{1,1} \cdot E_{1,1} + W_{1,2} \cdot E_{1,2} + W_{1,3} \cdot E_{1,3} = 0,370 \cdot 0,650 + 0,333 \cdot 0,667 + 0,296 \cdot 0,665 = 0,2405 + 0,22011 + 0,19684 = 0,65745 \approx 0,657.$	$F_{E1} = 0,370 \cdot 0,650 + 0,333 \cdot 0,655 + 0,296 \cdot 0,662 \approx 0,655.$
<i>Когнітивний</i>	$F_{K2} = 0,352 \cdot 0,643 + 0,352 \cdot 0,642 + 0,296 \cdot 0,635 \approx 0,640.$	$F_{E2} = 0,352 \cdot 0,655 + 0,352 \cdot 0,651 + 0,296 \cdot 0,654 \approx 0,653.$
<i>Діяльнісний</i>	$F_{K3} = 0,444 \cdot 0,652 + 0,259 \cdot 0,660 + 0,296 \cdot 0,649 \approx 0,652.$	$F_{E3} = 0,444 \cdot 0,648 + 0,259 \cdot 0,657 + 0,296 \cdot 0,647 \approx 0,649.$
<i>Емоційно-вольовий</i>	$F_{K4} = 0,278 \cdot 0,640 + 0,378 \cdot 0,642 + 0,211 \cdot 0,620 + 0,133 \cdot 0,666 \approx 0,640.$	$F_{E4} = 0,278 \cdot 0,667 + 0,378 \cdot 0,6653 + 0,211 \cdot 0,638 + 0,133 \cdot 0,651 \approx 0,658.$
<i>Рефлексивний</i>	$F_{K5} = 0,333 \cdot 0,655 + 0,315 \cdot 0,655 + 0,352 \cdot 0,652 \approx 0,654.$	$F_{E5} = 0,333 \cdot 0,643 + 0,315 \cdot 0,630 + 0,352 \cdot 0,644 \approx 0,639.$
Інтегральна оцінка I	$I_K = \frac{F_{K1} + F_{K2} + F_{K3} + F_{K4} + F_{K5}}{5} = \frac{0,657 + 0,640 + 0,652 + 0,640 + 0,654}{5} = 0,647$	$I_E = \frac{F_{E1} + F_{E2} + F_{E3} + F_{E4} + F_{E5}}{5} = \frac{0,655 + 0,653 + 0,649 + 0,658 + 0,639}{5} = 0,651$

*Третій етап – формувальний (травень 2023 – жовтень 2023 року – передбачав розроблення та апробацію програми занять, що проходила в межах варіативної частини. З метою підвищення якості реалізації побудованої моделі на формуальному етапі експерименту було проведено комплекс лекцій-бесід, тренінгових занять (тренінг мотивації, тренінг ухвалення рішення, тренінг із розвитку комунікативних здібностей), ситуативних вправ із питань формування мотивації [9], окремих професійних якостей курсантів, їх психологічних характеристик, компетентностей, які мали здійснити вплив*

на рівень готовності до професійної діяльності тощо. Для забезпечення високої якості навчання застосовувалися такі групи засобів, як вербальні, невербальні, комбіновані, наочно-ілюстративні, технічні, інформаційні.

У роботі з курсантами активно використовувалась проєктна технологія [7]. Під час виконання проєктів курсанти мали оволодіти не тільки фаховими, а й соціально-комунікативними та правовими діями своєї професії; показати рівень професійної компетентності; навчитися нести відповідальність за впровадження нових технологій.

Наприкінці етапу була проведена редіагностика як у контрольній, так і в експериментальній групах за тими ж методиками, що і на констатувальному етапі експерименту.

**Четвертий етап – підсумковий (листопад 2023 – грудень 2023 року)** – включав аналіз та інтерпретацію отриманого емпіричного масиву даних, визначив оцінку ефективності проведення розробленого комплексу занять, підводив підсумки експерименту, дозволив зробити відповідні висновки. Також цей етап передбачав здійснення апробації основних результатів дослідження на науково-практичних семінарах, галузевих, всеукраїнських і міжнародних конференціях.

Результати редіагностування відображено в таблиці 3.

Таблиця 3

**Зведена таблиця середніх результатів формульовального експерименту для результатів контрольної групи**

Критерій	№	Показник	Етап		Δ(Е'к-Ек)	%
			Констат. Ек	Узаг. Е'к		
Мотиваційний	1	Соціально значимі мотиви	0,650	0,668	0,018	2,8%
	2	Особистісні мотиви	0,667	0,672	0,005	0,8%
	3	Процесуально-змістовні мотиви	0,665	0,683	0,018	2,7%
Когнітивний	4	Загальні знання	0,643	0,649	0,006	0,9%
	5	Знання технологій та методик підвищення професійної майстерності	0,642	0,645	0,003	0,5%
	6	Знання технологій та методик підвищення професійної майстерності	0,635	0,647	0,012	1,9%
Діяльнісний	7	Уміння відтворювати знання	0,652	0,664	0,012	1,9%
	8	Соціально-комунікативні навички	0,660	0,675	0,015	2,2%
	9	Вміння розподіляти час	0,649	0,652	0,003	0,4%
Емоційно-вольовий	10	Вольові якості	0,640	0,646	0,006	0,9%
	11	Толерантність	0,642	0,645	0,003	0,4%
	12	Здатність домагатися позитивних результатів	0,620	0,629	0,009	1,4%
	13	Планування, моделювання, оцінювання результатів, гнучкості, самостійності	0,666	0,679	0,013	2,0%
Рефлексивно-особистісний	14	Готовність до самонавчання та саморозвитку	0,655	0,660	0,005	0,8%
	15	Здатність до рефлексії та саморефлексії	0,655	0,673	0,018	2,8%
	16	Рівень самоактуалізації особистості	0,652	0,666	0,014	2,2%

Аналогічно обраховано динаміку результатів експериментальної групи на констатувальному й узагальнювальному етапах експерименту (табл. 4).

Таблиця 4

Зведена таблиця середніх результатів на узагальнювальному етапі експерименту для результатів експериментальної групи

Критерій	№	Показник	Етап		$\Delta(E'_E - E_E)$	%
			Констат. $E_E$	Узаг. $E'_E$		
Мотиваційний	1	Соціально значимі мотиви	0,650	0,719	0,069	10,6%
	2	Особистісні мотиви	0,655	0,747	0,092	14,1%
	3	Процесуально-змістовні мотиви	0,662	0,723	0,061	9,2%
Когнітивний	4	Загальні знання	0,655	0,657	0,002	0,3%
	5	Знання технологій та методик підвищення професійної майстерності	0,651	0,626	-0,025	-2,64%
	6	Знання технологій та методик підвищення професійної майстерності	0,654	0,655	0,001	0,15%
Діяльнісний	7	Уміння відтворювати знання	0,648	0,665	0,017	2,6%
	8	Соціально-комунікативні навички	0,657	0,740	0,083	12,6%
	9	Вміння розподіляти час	0,647	0,716	0,069	10,6%
Емоційно-вольовий	10	Вольові якості	0,667	0,734	0,067	10,0%
	11	Толерантність	0,653	0,730	0,077	11,8%
	12	Здатність домагатися позитивних результатів	0,638	0,723	0,085	13,4%
	13	Планування, моделювання, оцінювання результатів, гнучкості, самостійності	0,651	0,714	0,063	9,7%
Рефлексивно-особистісний	14	Готовність до самонавчання та саморозвитку	0,643	0,696	0,053	8,2%
	15	Здатність до рефлексії та саморефлексії	0,630	0,700	0,070	11,1%
	16	Рівень самоактуалізації особистості	0,644	0,663	0,019	3,0%

Визначимо зміни, що відбулися в результаті нашого впливу на інтегральну величину компетентності.

Інтегральні оцінки як середнє відповідних критеріїв  $I'_K$  та  $I'_E$  будуть визначатись як:

$$I'_K = \frac{0,673+0,647+0,663+0,646+0,666}{5} = 0,659$$

$$I'_E = \frac{0,729+0,645+0,699+0,728+0,686}{5} = 0,697$$

Величина зміни інтегральної оцінки для контрольної групи  $\Delta(I'_K - I_K) = 0,659 - 0,647 = 0,012$ , тобто для цієї групи зміни в рівні професійної компетентності склали 1,82%. Аналогічно, для експериментальної групи  $\Delta(I'_E - I_E) = 0,697 - 0,651 = 0,046$ , що становить 7,07% (рис. 1).



**Рис. 1. Діаграма відмінностей між критеріями професійної компетентності експериментальної і контрольної груп на узагальнювальному етапі**

Із діаграми видно, що найбільш суттєві зміни відбулись з емоційно-вольовим критерієм, а найменшого впливу зазнали когнітивний і рефлексивно-особистісний критерій. Було визначено значущість змін, що відбулися з контрольною та експериментальною групами, для чого використано рангову кореляцію Спірмена. Для контрольної групи **результат:  $r_s = 0.907$** . Для  $N = 16$  і ймовірності 99%  $R_{0,01} = 0,64$ ; за шкалою Чеддока – висока тіснота зв'язку. Таким чином, кореляція між результатами контрольної групи на констатувальному і на узагальнювальному етапах статистично значуща. Знайдено коефіцієнт кореляції Спірмена для експериментальної групи (**результат:  $r_s = 0.371$** , для  $n = 16$  і ймовірності 95%  $R_{0,05} = 0,5$ . За шкалою Чеддока, маємо помірну тісноту зв'язку). Таким чином, кореляція між результатами експериментальної групи має ймовірність нижчу за 95%, тобто не досягає статистичної значущості.

Це свідчить про те, що в значній частині показників відбулись значущі зміни й гіпотезу дослідження можна вважати доведеною.

Відзначимо, що найменші зміни величини показників професійної компетентності відбулись у межах когнітивного критерія. Їх зміна не набула статистичної значущості. Для всіх інших факторів більшість показників зазнали статистично значущих змін. Проведені тренінги суттєво вплинули на осмислене ставлення до навчального процесу (зокрема практичної підготовки), за рахунок чого відбулась рефлексія та підвищилась особистісна мотивація до розвитку професійної компетентності. Також ефективним виявилось проектне завдання.

Отже, аналіз отриманих даних показав, що після застосування запропонованого комплексу лекцій-бесід, тренінгових занять, ситуативних вправ і проектних завдань спостерігається значущий приріст показників рівня розвитку ряду критеріїв професійної компетентності майбутніх офіцерів ВМС ЗС України. Слід зазначити, що критерії, за якими отримано статистично значуще зростання, тісно пов'язані з елементами моделі формування військового лідерства (Доктрина розвитку військового лідерства в Збройних Силах України) [1]. До спільних компонентів належать цінності, особистісні компетентності тощо.

**Висновки.** Таким чином, реалізація запропонованої нами моделі реалізації організаційно-педагогічних умов практичної підготовки офіцерів Військово-Морських Сил Збройних Сил України на засадах стандартів НАТО зумовила зростання показників лідерських якостей курсантів.

Загалом отримані результати показали, що реалізація освітнього процесу під час практичної підготовки майбутніх офіцерів ВМС України із застосуванням розробленої

методики перевірки організаційно-педагогічних умов забезпечила збалансованість освітнього процесу і призвела до позитивних результатів.

До перспективного напрямку подальших досліджень відносимо створення науково обґрунтованого комплексу вправ (тренінгів), що цілеспрямовано впливатимуть на розвиток лідерських якостей курсантів.

#### Список використаних джерел:

1. Доктрина розвитку військового лідерства у Збройних Силах України. Київ, 2020. 27 с.
2. Жданова І. В., Ластовець І. В. Рефлексивність як психологічна умова гармонізації особистісного розвитку курсанта ВНЗ МВС. *Право і безпека*. 2015. № 1 (56). URL: <https://univd.edu.ua/science-issue/issue/3891>
3. Коваленко О. В. Підприємництво та його організаційно-правові засади: навчальний посібник. Луганськ: Вид-во ДЗ «ЛНУ імені Тараса Шевченка», 2013. 400 с. URL: [http://e-pidruchniki.com/content/899\\_46\\_Test\\_Yminnya\\_racionalno\\_vikoristovyvati\\_chas.html](http://e-pidruchniki.com/content/899_46_Test_Yminnya_racionalno_vikoristovyvati_chas.html)
4. Коқун О. М., Пішко І. О., Лозінська Н. С., Олійник В. О. Психодіагностика лідерських якостей військовослужбовців: метод. посіб. К.: ТОВ «7БЦ», 2023. 171 с. URL: <https://lib.iitta.gov.ua/735409/1/Метод%20Посібник%20Психодіагностика%20лідерських%20якостей.pdf>
5. Кочарян О. С., Фролова Є. В., Павленко В. М. Структура мотивації навчальної діяльності студентів: навч. посіб. Х.: Нац. аерокосм. ун-т ім. М. Є. Жуковського «Харк. авіац. ін.-т», 2011. 40 с. URL: <https://core.ac.uk/download/pdf/46587078.pdf>
6. Лаврентьева Г. П., Шишкіна М. П. Методичні рекомендації з організації та проведення науково-педагогічного експерименту. Київ: ІТЗН, 2007. 72 с.
7. Любчак Н. М. Проектні технології: сутність та особливості використання у навчальному процесі. *Вісник Чернігівського національного педагогічного університету. Серія: Педагогічні науки*. 2014. Вип. 122. С. 144–150.
8. Мацко Л. А., Прищак М. Д., Первушина Т. В. Основи психології та педагогіки. *Психологія: лабораторний практикум*. Вінниця: ВНТУ, 2010. 139 с. URL: <http://ir.lib.vntu.edu.ua/bitstream/handle/123456789/9264/Психологія%20Лабораторний%20практикум.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
9. Нікітіна І. В. Розвиток мотивації студентів. *Практикум*. К.: НУХТ, 2017. 326 с. URL: <https://dspace.nuft.edu.ua/jspui/bitstream/123456789/29283/1/6.pdf>
10. Вікова психологія / зав ред. В. Є. Клочко. 2003. URL: <http://medbib.in.ua/podrostkovyiy-vozrast-39984.html>

#### References:

1. Doktryna rozvytku viiskovoho liderstva u Zbroinykh Sylakh Ukrainy [The doctrine of military leadership development in the Armed Forces of Ukraine]. (2024). Kyiv [in Ukrainian].
2. Zhdanova, I., & Lastovets, I. (2015). Refleksyvnist yak psykhologichna umova harmonizatsii osobystisnoho rozvytku kursanta VNZ MVS [Reflexivity as a psychological condition to harmonize personal development of a cadet of a higher educational establishment within the Ministry of Internal Affairs]. *Pravo i bezpeka*, 1 (56). Retrieved from <https://univd.edu.ua/science-issue/issue/3891> [in Ukrainian].
3. Kovalenko, O. V. (2013). *Pidpriemnytstvo ta yoho orhanizatsiino-pravovi zasady* [Entrepreneurship and its organizational and legal foundations]. Luhansk. Retrieved from [http://e-pidruchniki.com/content/899\\_46\\_Test\\_Yminnya\\_racionalno\\_vikoristovyvati\\_chas.html](http://e-pidruchniki.com/content/899_46_Test_Yminnya_racionalno_vikoristovyvati_chas.html) [in Ukrainian].
4. Kokun, O. M., Pishko, I. O., Lozinska, N. S., & Oliinyk, V. O. (2023). *Psykhodiahnostyka liderskykh yakosteiv viiskovosluzhbovtziv* [Psychodiagnosis of leadership qualities of military personnel]. Kyiv. Retrieved from <https://lib.iitta.gov.ua/735409/1/Метод%20Посібник%20Психодіагностика%20лідерських%20якостей.pdf> [in Ukrainian].
5. Kocharian, O. S. (2011). *Struktura motyvatsii navchalnoi diialnosti studentiv* [The structure of the motivation of students' educational activities]. Kharkiv. Retrieved from <https://core.ac.uk/download/pdf/46587078.pdf> [in Ukrainian].
6. Lavrentieva, H. P., & Shyshkina, M. P. (2007). *Metodychni rekomendatsii z orhanizatsii ta provedennia naukovo-pedahohichnoho eksperymentu* [Methodological recommendations for the organization and conduct of a scientific and pedagogical experiment]. Kyiv: IITZN [in Ukrainian].

7. Liubchak, N. M. (2014). Proektni tekhnologii: sutnist ta osoblyvosti vykorystannia u navchalnomu protsesi [Design technologies: essence and features of use in the educational process]. *Visnyk Chernihivskoho natsionalnoho pedahohichnoho universytetu. Serii: Pedahohichni nauky*, 122, 144–150 [in Ukrainian].
8. Matsko, L. A. (2010). *Osnovy psykholohii ta pedahohiky. Psykholohiia: laboratornyi praktykum* [Basics of psychology and pedagogy. Psychology: laboratory practice]. Vinnytsia: VNTU. Retrieved from <http://ir.lib.vntu.edu.ua/bitstream/handle/123456789/9264/Психологія%20Лабораторний%20практикум.pdf?sequence=1&isAllowed=y> [in Ukrainian].
9. Nikitina, I. V. (2017). *Rozvytok motyvatsii studentiv* [Development of students' motivation]. Kyiv: NUKhT. Retrieved from <https://dspace.nuft.edu.ua/jspui/bitstream/123456789/29283/1/6.pdf> [in Ukrainian].
10. Klochko, V. (Ed.). (2003). *Vikova psykholohiia* [Teenage. Age psychology]. Retrieved from <http://medbib.in.ua/podrostkovyyi-voznast-39984.html> [in Ukrainian].

*Zlobina O. V.,*  
*orcid.org/0000-0003-2296-5148*

### **EXPERIMENTAL VERIFICATION OF THE ORGANIZATIONAL AND PEDAGOGICAL CONDITIONS OF THE PRACTICAL TRAINING OF FUTURE OFFICERS OF THE NAVY OF UKRAINE ON THE BASIS OF NATO STANDARDS**

*The article presents the results of experimental verification of the organizational and pedagogical conditions of practical training of officers of the Naval Forces of the Armed Forces of Ukraine on the basis of NATO standards. The purpose, main stages of experimental research, hypothesis, tasks, main groups of methods and methods of mathematical data processing are presented. The diagnosis of the level of professional competence of future officers of the Naval Forces of the Armed Forces of Ukraine was carried out in accordance with the defined methods and taking into account the built model, which included: a motivational factor, a cognitive factor, an activity factor, an emotional-volitional factor and a reflexive-personal factor. Integral indicators of the level of professional competence in the control and experimental groups at different stages of the experiment were calculated. The results of the implementation of the structural-functional model of the organizational-pedagogical conditions of the practical training of officers of the Naval Forces of the Armed Forces of Ukraine on the basis of NATO standards have been analyzed. Indicators were obtained that testify to the most significant changes that occurred with the emotional-volitional, motivational and activity components, the least affected were the cognitive and reflexive-personal factors. It is noted that the criteria by which statistically significant growth was obtained, are closely related to the elements of the military leadership formation model (values, personal competencies, etc.) of Ukraine, on the basis of NATO standards, contributed to the formation of professional competencies of future officers and led to an increase in indicators of leadership qualities of cadets.*

*Key words: Naval Forces (Navy); higher military educational institute; future officers; practical training; experiment.*

*Дата надходження статті: 09.01.2024 р.*  
*Рецензент: доктор педагогічних наук, професор Гнезділова К. М.*