

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ЦЕНТРАЛЬНОУКРАЇНСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ
ВОЛОДИМИРА ВИННИЧЕНКА

Кваліфікаційна наукова праця
на правах рукопису

МИРОНЮК ВІТАЛІЙ ГРИГОРОВИЧ

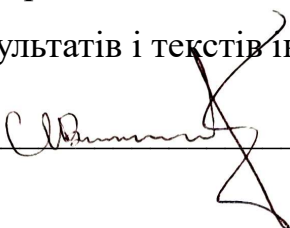
УДК 378.147:355.588:614.8(043.5)

ДИСЕРТАЦІЯ
ФОРМУВАННЯ УПРАВЛІНСЬКОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ
МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ ДСНС

13.00.04 – теорія і методика професійної освіти

Подається на здобуття наукового ступеня кандидата педагогічних наук

Дисертація містить результати власних досліджень. Використання ідей, результатів і текстів інших авторів мають посилання на відповідне джерело


В. Г. Миронюк

Науковий керівник: ФІЛОНЕНКО Оксана Володимирівна, доктор
педагогічних наук, професор

Кропивницький – 2026

АНОТАЦІЯ

Миронюк В. Г. Формування управлінської компетентності майбутніх фахівців ДСНС. – Кваліфікаційна наукова праця на правах рукопису.

Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата педагогічних наук за спеціальністю 13.00.04 – теорія і методика професійної освіти. – Центральноукраїнський державний університет імені Володимира Винниченка. Кропивницький, 2026.

У роботі запропоновано теоретико-методичне обґрунтування та нове бачення щодо розв’язання проблеми формування управлінської компетентності майбутніх фахівців ДСНС.

Методологічною основою проблеми формування управлінської компетентності майбутніх фахівців ДСНС є сукупність наукових підходів (системного, компетентнісного, середовищного, комунікативного, особистісно орієнтованого та діяльнісного) та принципів (систематичності, цілеспрямованості, пріоритетності, адаптивності, суб’єктності, інтерактивності, результативності).

Комплексне застосування визначених методологічних підходів і принципів уможливорює різновекторний аналіз проблеми дослідження і синтез його результатів в обґрунтуванні педагогічних умов, розробці структурно-функціональної моделі формування управлінської компетентності майбутніх фахівців ДСНС.

Охарактеризовано понятійно-категоріальний апарат дослідження та запропоновано авторське визначення управлінської компетентності майбутніх фахівців ДСНС, яку трактуємо як інтегральну професійно-особистісну характеристику, що включає здатність ефективно вирішувати професійні завдання, активно використовуючи наявні управлінські знання, уміння та досвід, а також професійно-управлінські якості.

Уважаємо, що стосовно управлінської компетентності майбутнього фахівця ДСНС необхідно використовувати саме термін «формування», що розуміється як додання структурованої форми управлінській компетентності, або як конструювання нової, цілісної управлінської компетентності, якої немає ще в студентів, але яка може бути створена при цілеспрямованому, науковому підході до даної проблеми. Формування управлінської компетентності майбутніх фахівців ДСНС розглядається як цілісний динамічний процес, спрямований на набуття теоретичних знань, практичних умінь і способів організації професійної діяльності, управлінських якостей у процесі навчання в ЗВО, що відповідає запитам суспільства на висококваліфікованих фахівців служби ДСНС України з високим рівнем сформованості управлінської компетентності.

Виокремлено низку структурних компонентів управлінської компетентності майбутніх фахівців ДСНС, які сприяють її ефективному формуванню: ціннісно-мотиваційний, когнітивний, діяльнісний, особистісно-рефлексивний. На їх основі визначено та охарактеризовано критерії (аксіологічно-мотиваційний, когнітивний, діяльнісно-рефлексивний) із показниками вияву та рівні сформованості управлінської компетентності майбутніх фахівців ДСНС: високий, середній, низький.

Обґрунтовано педагогічні умови ефективного формуванню управлінської компетентності майбутніх фахівців ДСНС: розвиток управлінських якостей майбутніх фахівців ДСНС, що забезпечують ефективність їх діяльності загалом та управлінської зокрема; упровадження інтерактивних методів й форм освітнього процесу з метою залучення майбутніх фахівців ДСНС до активного процесу формування управлінської компетентності; застосування інформаційно-комунікаційних технологій під час формування управлінської компетентності майбутніх фахівців ДСНС.

Спроектовано структурно-функціональну модель формування управлінської компетентності майбутніх фахівців ДСНС, що включає такі

взаємопов'язані блоки: цільовий (мета і завдання), теоретико-методологічний (підходи, принципи, зміст та структуру управлінської компетентності, педагогічні умови реалізації моделі), процесуально-технологічний (етапи, форми, методи та засоби навчання), діагностичний інструментарій (критерії, показники та рівні сформованості управлінської компетентності)), які забезпечують спрямованість всіх складових професійної підготовки на формування управлінської компетентності майбутніх фахівців ДСНС.

Ефективність реалізації педагогічних умов і розробленої структурно-функціональної моделі формування управлінської компетентності майбутніх фахівців ДСНС було визначено за допомогою методу математичної статистики з використанням t-критерію Стюдента. Зіставлення результатів експериментальної роботи показало, що рівень сформованості управлінської компетентності майбутніх фахівців ДСНС за кожним із критеріїв вищий у експериментальних групах у порівнянні з контрольними. Позитивна динаміка підтверджує результативність впливу розробленої структурно-функціональної моделі та педагогічних умов її реалізації в формуванні управлінської компетентності майбутніх фахівців ДСНС.

Наукова новизна здобутих результатів дослідження полягає в тому, що *вперше*:

– з урахуванням наукових підходів (системного, компетентнісного, середовищного, комунікативного, особистісно орієнтованого та діяльнісного) цілісно досліджено й розв'язано проблему формування управлінської компетентності майбутніх фахівців ДСНС у процесі професійної підготовки; розкрито ціннісно-мотиваційну, когнітивну, діяльнісну, особистісно-рефлексивну складові зазначеної компетентності; визначено критерії (аксіологічно-мотиваційний, когнітивний та діяльнісно-рефлексивний) із відповідними показниками рівнів сформованості управлінської компетентності майбутніх фахівців ДСНС (високий, середній, низький);

– обґрунтовано та запроваджено педагогічні умови формування управлінської компетентності майбутніх фахівців ДСНС (розвиток управлінських якостей майбутніх фахівців ДСНС, що забезпечують ефективність їх діяльності загалом та управлінської зокрема; упровадження інтерактивних методів й форм освітнього процесу з метою залучення майбутніх фахівців ДСНС до активного процесу формування управлінської компетентності; застосування інформаційно-комунікаційних технологій під час формування управлінської компетентності майбутніх фахівців ДСНС);

– спроектовано та експериментально перевірено структурно-функціональну модель формування управлінської компетентності майбутніх фахівців ДСНС, що включає такі взаємопов'язані блоки: цільовий, теоретико-методологічний, процесуально-технологічний.

Уточнено суть понять «управління», «управлінська діяльність», «керівник», «командир», «майбутній фахівець ДСНС», «компетентність», «управлінська компетентність», «управлінська компетентність майбутнього фахівця ДСНС», «формування управлінської компетентності майбутнього фахівця ДСНС».

Удосконалено форми, методи, засоби та технології формування управлінської компетентності майбутніх фахівців ДСНС.

Подальшого розвитку набули методологічні підходи і принципи до формування управлінської компетентності майбутніх фахівців ДСНС.

Практичне значення одержаних результатів полягає в визначенні змістовних, організаційно-педагогічних і процесуально-дієвих засобів формування управлінської компетентності майбутніх фахівців ДСНС.

У процесі професійної підготовки майбутніх фахівців ДСНС, можуть застосовуватися: методика формування управлінської компетентності майбутніх фахівців ДСНС, контрольно-вимірювальний інструментарій для моніторингу рівня сформованості управлінської компетентності; структурно-функціональна модель формування управлінської компетентності майбутніх

фахівців ДСНС може бути запропонована як варіант у реалізації практико-орієнтованої підготовки майбутніх фахівців даної галузі.

Навчально-методичні напрацювання можуть використовувалися для розширення та оновлення змісту навчальних курсів «Організація служби та підготовки», «Організація аварійно-рятувальних робіт», «Організація управління в екологічній діяльності», «Діяльність органів управління в НС», «Організація управління та діяльності у сфері ЦЗ», «Основи педагогічного менеджменту», «Методи прийняття управлінських рішень», «Управління освітніми проєктами», «Управління проєктами у системі ЦЗ», «Лідерство та управління командою», «Лідерство та самореалізація», «Розвиток лідерства», «Менеджмент в соціальній роботі», «Інноваційний менеджмент», «Освітнє лідерство» та ін.; для розроблення спецкурсів, курсів за вибором студентів, підручників, навчальних посібників; для організації виробничої практики; у проведенні наукових досліджень з означеної проблематики.

Ключові слова: управління, управлінська діяльність, керівник, майбутній фахівець ДСНС, компетентність, управлінська компетентність, управлінська компетентність майбутнього фахівця ДСНС, формування управлінської компетентності майбутнього фахівця ДСНС, педагогічні умови формування управлінської компетентності майбутнього фахівця ДСНС, модель формування управлінської компетентності майбутнього фахівця ДСНС.

ABSTRACT

Myroniuk V. G Development of managerial competence in future professionals state emergency service of Ukraine. – Qualification Scientific Work as a Manuscript.

Dissertation for obtaining the scientific degree of Candidate of Pedagogical Sciences on the specialty 13.00.04 – theory and methodology of professional

education. – Volodymyr Vynnychenko Central Ukrainian State University. Kropyvnytskyi, 2026.

The paper offers a theoretical and methodological substantiation and a new vision for solving the problem of forming managerial competence in future specialists of the State Emergency Service of Ukraine (SES).

The methodological basis of the problem of developing managerial competence in future SES specialists is a set of scientific approaches (system-based, competence-based, environmental, communicative, student-centered, and activity-based) and principles (systematicity, purposefulness, priority, adaptability, subjectivity, interactivity, and effectiveness).

The complex application of the defined methodological approaches and principles enables a multidimensional analysis of the research problem and the synthesis of its results in substantiating pedagogical conditions and developing a structural-functional model for the formation of managerial competence in future SES specialists.

The conceptual and categorical apparatus of the research is characterized, and the author's definition of managerial competence in future SES specialists is proposed. It is interpreted as an integral professional and personal characteristic that includes the ability to effectively solve professional tasks by actively using existing managerial knowledge, skills, and experience, as well as personal and professionally important qualities.

It is believed that, in relation to the managerial competence of a future SES specialist, it is necessary to use the term «formation», which is understood as giving a structured form to managerial competence or constructing a new, holistic managerial competence that students do not yet possess, but which can be created through a purposeful, scientific approach to this problem. The formation of managerial competence in future SES specialists is viewed as a process of establishing and implementing theoretical knowledge, practical skills, and methods of organizing professional activity, as well as the experience of an emotional and

value-based attitude toward subjects, which corresponds to modern demands and the requirements of contemporary society for the individual.

A series of structural components of managerial competence in future SES specialists, which will contribute to its effective formation, have been identified: value-motivational, cognitive, personal, activity-based, and reflexive components. Based on these, criteria (axiologically-motivational, cognitive, activity-reflexive) with indicators of manifestation and levels of formation of managerial competence in future SES specialists are defined and characterized: low, medium, high.

The pedagogical conditions that contribute to the effective formation of managerial competence in future SES specialists have been substantiated: the development of managerial qualities in future SES specialists, which ensure the effectiveness of their activity in general and managerial activity in particular; the implementation of interactive methods and forms of the educational process with the aim of involving students in the active process of forming managerial competence in future SES specialists; the application of information and communication technologies during the formation of managerial competence in future SES specialists.

A structural and functional model for the formation of managerial competence in future SES specialists has been designed. It includes the following interconnected blocks: the goal-oriented (purpose and objectives), the theoretical and methodological (approaches, principles, content and structure of managerial competence of specialists, pedagogical conditions for model implementation), and the procedural-technological (stages, forms, methods and means of training, diagnostic tools (criteria, indicators, and levels of managerial competence formation)). These components ensure that all elements of professional training are oriented toward the development of managerial competence in future SES specialists.

The effectiveness of the implementation of the pedagogical conditions and the developed structural and functional model for developing managerial

competence in future SES specialists was determined using mathematical statistics, specifically Student's t-test. A comparison of the experimental results showed that the level of managerial competence formation among future SES specialists was higher in the experimental groups across all criteria compared to the control groups. The positive dynamic confirms the effectiveness of the developed structural and functional model and the pedagogical conditions for its implementation in forming managerial competence in future SES specialists.

The scientific novelty of the obtained results lie in the fact that, for the first time:

- taking into account scientific approaches (systemic, competency-based, environmental, communicative, personally oriented and activity-based), the problem of forming managerial competence of future specialists of the State Emergency Service of Ukraine in the process of professional training was comprehensively investigated and solved; the value-motivational, cognitive, activity, personal-reflective components of the specified competence are revealed; the criteria (axiological-motivational, cognitive, and activity-reflexive), their indicators, and the levels of managerial competence formation in future SES specialists (high, medium, low) have been defined;

- the pedagogical conditions for the formation of managerial competence in future SES specialists have been substantiated (development of managerial qualities in future SES specialists which ensure the overall effectiveness of their activities, particularly managerial ones; implementation of interactive methods and forms of the educational process aimed to engage students in the active process of forming managerial competence in future SES specialists; application of information and communication technologies during the formation of managerial competence in future SES specialists);

- a structural-functional model for the formation of managerial competence in future SES specialists has been designed and experimentally verified, including:

the goal-oriented, theoretical and methodological, and procedural and technological blocks.

The essence of the concepts «management», «managerial activity», «manager», «commander», «future SES specialist», «competence», «managerial competence», «managerial competence of a future SES specialist» and «formation of managerial competence in a future SES specialist» has been clarified.

The forms, methods, means, and technologies for the formation of managerial competence in future SES specialists have been improved.

The methodological approaches and principles for the formation of managerial competence in future SES specialists, as well as the characteristics of domestic and foreign experience in forming managerial competence in future SES specialists, have received further development.

The practical value of the obtained results lies in the identification of substantive, organizational-pedagogical, and procedural-active means for the formation of managerial competence in future State Emergency Service (SES) specialists.

In the process of professional training of future SES specialists, the following can be applied: a methodology for developing managerial competence in future SES specialists; assessment and measurement tools for monitoring the level of managerial competence formation. The educational and methodological developments may be used to expand and update the content of the academic courses «Organization of service and training», «Organization of emergency and rescue operations», «Organization of management in environmental activities», «Activities of Management Bodies in Emergency Situations», «Organization of Management and Activities in the Civil Protection Sphere», «Fundamentals of Pedagogical Management», «Methodology of Managerial Decision-Making», «Educational Project Management», «Project Management in the Civil Protection System», «Leadership and Team Management», «Leadership and Self-Realization», «Leadership Development», «Innovative Leadership», «Educational

Leadership» and others; for designing special courses and elective courses for students; for preparing textbooks and teaching manuals; for organizing industrial (practical) training; and for conducting scientific research on the given topic.

Keywords: management, managerial activity, manager, future SES specialist, competence, managerial competence, managerial competence of a future SES specialist, formation of managerial competence of a future SES specialist, pedagogical conditions formation of managerial competence of a future SES specialist, model formation of managerial competence of a future SES specialist.

СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

Наукові публікації, які відображають основні наукові результати кандидатської дисертації

Статті у наукових періодичних виданнях, включених до переліку наукових фахових видань України:

1. Миронюк В. Г. Структура управлінської компетентності майбутніх фахівців ДСНС. *Педагогічні науки : теорія, історія, інноваційні технології*. Суми : Сумський державний педагогічний університет імені А. С. Макаренка, 2024. № 5 (139). С. 495–504. DOI : <https://doi.org/10.24139/2312-5993/2024.05/495-504>

2. Миронюк В. Г. Використання інноваційних технологій в формуванні управлінської компетентності майбутніх фахівців ДСНС. *Педагогічні науки : теорія, історія, інноваційні технології*. Суми : Сумський державний педагогічний університет імені А. С. Макаренка, 2024. № 6 (140). С. 506–515. DOI : <https://doi.org/10.24139/2312-5993/2024.06/506-515>

3. Миронюк В. Особливості формування управлінської компетентності майбутніх фахівців ДСНС. *Наукові записки*. Серія : Педагогічні науки. Кропивницький : ЦДУ ім. В. Винниченка, 2025. Вип. 219. С. 503–507. DOI : <https://doi.org/10.36550/2415-7988-2025-1-219-503-507>

4. Миронюк В. Формування управлінської компетентності майбутніх фахівців ДСНС засобами інформаційно-комунікаційних технологій. *Наукові записки*. Серія : Педагогічні науки. Кропивницький : ЦДУ ім. В. Винниченка, 2025. Вип. 220. С. 230–234. DOI : <https://doi.org/10.36550/2415-7988-2025-1-220-230-234>

5. Миронюк В. Г. Модель формування управлінської компетентності майбутніх фахівців ДСНС. *Наукові записки*. Серія : педагогіка і психологія. Вінниця : Вінницький державний педагогічний університет імені Михайла Коцюбинського, 2025. Вип. 83. С. 64–68. DOI: <https://doi.org/10.31652/2415-7872-2025-83-64-68>

Стаття у закордонних виданнях:

6. Myroniuk V. Development of managerial competence in future professionals state emergency service of Ukraine. *Pedagogy and Education Management Review*. 2025. № 3(21). Pp. 94–102. URL: <https://doi.org/10.36690/2733-2039-2025-3-94-102>

Наукові публікації, які додатково відображають наукові результати кандидатської дисертації

Тези в матеріалах науково-практичних конференцій:

7. Миронюк В. Г. Реалізація діяльнісного підходу у процесі формування управлінської компетентності майбутніх фахівців ДСНС. *Теорія і практика цифрового навчання в сучасних закладах освіти* : матер. Всеукр. вебконф. (м. Вінниця, 26 травня 2022 р.). Вінниця, 2022.

8. Миронюк В. Г. Роль мотиваційного компоненту у формуванні управлінської компетентності майбутніх фахівців ДСНС. *Теорія і практика цифрового навчання в сучасних закладах освіти*: матер. Всеукр. вебконф. (м. Вінниця, 26 травня 2023 р.). Вінниця, 2023.

9. Миронюк В. Г. Формування управлінських умінь у процесі професійної підготовки майбутніх фахівців ДСНС. *Теорія і практика*

цифрового навчання в сучасних закладах освіти : матер. Всеукр. вебконф. (м. Вінниця, 23 травня 2024 р.). Вінниця, 2024.

10. Миронюк В. Г. Підготовки фахівців у галузі безпеки людини до управлінської діяльності у ЗВО України. *Science and education : synergy of innovation* : матер. I Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Берлін, Німеччина, 1–3 вересня 2025 р.). Берлін, 2005. С. 118–121.

11. Миронюк В. Г. Пріоритети формування управлінської компетентності майбутніх фахівців ДСНС. *Осінні читання освітян. Освіта під час війни : актуальні аспекти, ефективні форми та безпечний простір* : матер. I Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Чернігів, 30 жовтня 2025 р.). Чернігів : ПАУ, 2025. С. 44–47.

ЗМІСТ

ПЕРЕЛІК УМОВНИХ СКОРОЧЕНЬ	16
ВСТУП	17
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ФОРМУВАННЯ УПРАВЛІНСЬКОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ ДСНС.....	26
1.1. Методологічні підходи до формування управлінської компетентності майбутніх фахівців ДСНС.....	26
1.2. Характеристика понятійно-категоріального апарату управлінської компетентності майбутніх фахівців ДСНС	40
1.3. Структурно-компонентний склад, критерії, показники та рівні сформованості управлінської компетентності майбутніх фахівців ДСНС.....	60
Висновки до першого розділу.....	77
Список використаних джерел до першого розділу	82
РОЗДІЛ 2. ПЕДАГОГІЧНІ УМОВИ ТА МОДЕЛЬ ФОРМУВАННЯ УПРАВЛІНСЬКОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ ДСНС	112
2.1. Розвиток управлінських якостей майбутніх фахівців ДСНС, що забезпечують ефективність їх діяльності загалом та управлінської зокрема	112
2.2. Упровадження інтерактивних методів й форм освітнього процесу з метою залучення майбутніх фахівців ДСНС до активного процесу формування управлінської компетентності	136
2.3. Застосування інформаційно-комунікаційних технологій під час формування управлінської компетентності майбутніх фахівців ДСНС	160
2.3. Структурно-функціональна модель формування управлінської компетентності майбутніх фахівців ДСНС	179
Висновки до другого розділу	186
Список використаних джерел до другого розділу.....	190

РОЗДІЛ 3. ЕКСПЕРИМЕНТАЛЬНА ПЕРЕВІРКА ЕФЕКТИВНОСТІ ПЕДАГОГІЧНИХ УМОВ ТА МОДЕЛІ ФОРМУВАННЯ УПРАВЛІНСЬКОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ ДСНС	206
3.1. Організація та методика проведення педагогічного експерименту	206
3.2. Аналіз ефективності структурно-функціональної моделі формування управлінської компетентності майбутніх фахівців ДСНС	222
Висновки до третього розділу.....	260
Список використаних джерел до третього розділу	263
ВИСНОВКИ.....	268
ДОДАТКИ.....	273

ПЕРЕЛІК УМОВНИХ СКОРОЧЕНЬ

ДСНС – Державна служба України з надзвичайних ситуацій

МНС – Міністерство надзвичайних ситуацій

МОН – Міністерство освіти і науки

ЗВО – заклад вищої освіти

ЦЗ – цивільний захист

НС – надзвичайна ситуація

ІКТ – інформаційно-комунікаційні технології

ГІС – геоінформаційні системи

СЕН – системи електронного навчання

ЕГ – експериментальна група

КГ – контрольна група

ВСТУП

Актуальність дослідження. Для успішної діяльності фахівців у галузі безпеки людини в сучасних умовах недостатньо лише професійних знань, оскільки сьогодення вимагає науково обґрунтованих управлінських дій керівників підрозділів ДСНС, «від результативності яких залежить готовність особового складу до виконання завдань, пов'язаних із порятунком людей у надзвичайних ситуаціях» [197, с. 74]. Соціальне замовлення на підготовку майбутніх фахівців служби цивільного захисту демонструє запит суспільства на висококваліфікованих, інтелектуально та фізично активних фахівців служби ДСНС України, що готові до управлінської діяльності.

Відповідно до Стратегії національної безпеки України, «розвиток ДСНС має забезпечити підвищення її спроможності щодо ефективного управління єдиною державною системою цивільного захисту населення, оснащення підрозділів сучасними видами техніки, засобами і спорядженням, оптимізацію розміщення її структур, упровадження системи екстреної допомоги, підготовки та просвіти громадян щодо норм і правил поведінки в надзвичайних ситуаціях» [238].

У цьому контексті особливої актуальності набуває проблема підготовки професіоналів, здатних приймати оперативні та обґрунтовані рішення в надзвичайних ситуаціях, координувати роботу підрозділів, забезпечувати ефективну комунікацію та взаємодію між різними службами, що актуалізує необхідність цілісної професійної підготовки майбутніх фахівців ДСНС до управлінської діяльності, комплексного підходу до формування їхньої управлінської компетентності.

Закономірним з огляду на актуальність проблеми є підвищення уваги вчених до її дослідження.

Теоретичні та практичні засади професійної підготовки фахівців для ДСНС України розкрито в наукових доробках вітчизняних науковців

О. Бикової, В. Бут, Н. Вовка, Н. Вовчастої, В. Гори, М. Демента, А. Демченко, Л. Дідуха, О. Дячкової, О. Євсюкова, Н. Кибальної, Д. Кисленка, Б. Ковалишина, М. Козяра, О. Колесніченка, М. Кришталя, М. Кусія, Н. Кучеренка, М. Логачова, Л. Мохнара, А. Нестеренка, І. Овчарука, М. Омельченка, С. Осипенка, Ю. Панімаша, С. Партальяна, О. Парубка, Ю. Приходько, В. Покалюка, В. Садкового, О. Сафоненко, О. Стельмаха, О. Тімченка, Т. Ткаченка, М. Фомича, І. Шеханіна, Є. Школяр та ін.

Проблему формування професійних компетентностей фахівців ДСНС України вивчали (В. Архипенко, І. Візнюк, О. Іващенко, М. Коваль, М. Купчак, Ю. Ненько, І. Ножко, А. Майборода, Л. Майтвійчук, М. Омельченко, К. Пасинчук, М. Пелипенко, В. Ротар, Р. Сірко, Ю. Таймасов, Т. Ткаченко, М. Фомич та ін.).

Різні аспекти управлінської діяльності фахівців оперативно-рятувальної служби цивільного захисту розглядали А. Балицька, Ю. Грицюк, В. Кузиляк, І. Малець, Ю. Панімаш, О. Повстин, В. Покалюк, Т. Рак, А. Саміло, Ю. Царьов та ін. Питання формування управлінської компетентності в майбутніх фахівців ДСНС у процесі професійної підготовки досліджували: В. Безсонов, О. Болотин, В. Брагін, В. Гречка, Т. Данилова, А. Демченко, Т. Ілюшина, В. Король, І. Лаухіна, А. Литвин, Е. Лук'янчиков, Ю. Панков, К. Пасинчук, Р. Ратушний, М. Северінта та ін.

Виявлені дослідження відтворюють багатоаспектність управлінської діяльності фахівців ДСНС. Українські вчені суголосні в тому, що у суспільстві зростають вимоги до керівників управлінь ДСНС і підрозділів цивільного захисту як інтелектуальної еліти суспільства, ефективних менеджерів, компетентних у галузі безпеки людини. Водночас, у науковій літературі відсутнє чітке розуміння основних складових управлінської компетентності майбутніх фахівців ДСНС та педагогічних умов її формування. Натомість вважаємо, що ЗВО має забезпечити якісну підготовку

нової генерації фахівців-лідерів цього профілю, здатних до управлінської діяльності з високим рівнем сформованості управлінської компетентності.

У результаті вивчення проблеми формування управлінської компетентності майбутніх фахівців ДСНС було виявлено низку суперечностей:

– *на соціально-педагогічному рівні* – між об’єктивною потребою цілеспрямованого й ефективного формування управлінської компетентності майбутніх фахівців ДСНС та реальним станом сформованості управлінської компетентності у випускників ЗВО, що здійснюють підготовку фахівців зазначеного профілю;

– *на науково-теоретичному рівні* – між необхідністю теоретичного обґрунтування процесу формування управлінської компетентності майбутніх фахівців ДСНС та відсутністю чіткої інтерпретації у наукових джерелах сутності, основних складових управлінської компетентності, механізмів й умов її формування у процесі професійної підготовки;

– *на науково-методичному рівні* – між необхідністю цілеспрямованого формування управлінської компетентності майбутніх фахівців ДСНС і недостатньою розробленістю технологій, що забезпечують цілісність, системність і якість зазначеного процесу на технологічному рівні.

Отже, актуальність, недостатня обґрунтованість теоретичних і практичних аспектів розв’язання окресленої проблеми, а також необхідність усунення виявлених суперечностей зумовили вибір теми дисертації – **«Формування управлінської компетентності майбутніх фахівців ДСНС».**

Зв’язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Дисертація виконана відповідно до науково-дослідної теми кафедри педагогіки та менеджменту освіти Центральноукраїнського державного педагогічного університету імені Володимира Винниченка (нині кафедра освітніх наук Центральноукраїнського державного університету імені Володимира Винниченка) «Соціально-професійне становлення особистості»

(реєстраційний № 0116U003481). Тему дисертаційного дослідження затверджено вченою радою Кіровоградського державного педагогічного університету імені Володимира Винниченка (протокол № 3 від 28 вересня 2015 р.).

Мета дослідження полягає в розробленні, теоретичному обґрунтуванні та експериментальній перевірці ефективності моделі та педагогічних умов формування управлінської компетентності майбутніх фахівців ДСНС.

Відповідно до поставленої мети сформульовано такі **завдання дослідження**:

1. Проаналізувати методологічні підходи та принципи до дослідження проблеми формування управлінської компетентності майбутніх фахівців ДСНС.

2. Здійснити теоретичний аналіз понятійно-термінологічного апарату дослідження.

3. Виокремити та охарактеризувати структурно-компонентний склад, критерії, показники та рівні сформованості управлінської компетентності майбутніх фахівців ДСНС.

4. Обґрунтувати педагогічні умови й спроектувати структурно-функціональну модель формування управлінської компетентності майбутніх фахівців ДСНС.

5. Експериментально перевірити ефективність моделі та педагогічних умов формування управлінської компетентності майбутніх фахівців ДСНС.

Об'єкт дослідження – процес формування управлінської компетентності майбутніх фахівців ДСНС.

Предмет дослідження – педагогічні умови та структурно-функціональна модель формування управлінської компетентності майбутніх фахівців ДСНС.

Гіпотеза дослідження полягає у припущенні, що ефективність формування управлінської компетентності майбутніх фахівців ДСНС значно

підвищиться, якщо вона буде здійснюватися відповідно до науково обґрунтованої структурно-функціональної моделі формування управлінської компетентності майбутніх фахівців ДСНС, яка інтегрує в собі ідеї системного, компетентнісного, середовищного, комунікативного, особистісно орієнтованого та діяльнісного підходів.

Положення загальної гіпотези конкретизовано в часткових припущеннях, відповідно до яких формування управлінської компетентності майбутніх фахівців ДСНС буде успішним за таких педагогічних умов:

- розвиток управлінських якостей майбутніх фахівців ДСНС, що забезпечують ефективність їх діяльності загалом та управлінської зокрема;

- упровадження інтерактивних методів й форм освітнього процесу з метою залучення майбутніх фахівців ДСНС до активного процесу формування управлінської компетентності;

- застосування інформаційно-комунікаційних технологій під час формування управлінської компетентності майбутніх фахівців ДСНС.

Для досягнення поставленої мети й вирішення завдань використовували такі **методи**:

- *теоретичні*: синтез та системний аналіз наукових джерел із метою теоретичного вивчення проблеми формування управлінської компетентності майбутніх фахівців ДСНС, визначення понятійно-категорійного апарату дослідження та змісту структурних компонентів досліджуваного явища; порівняння, узагальнення наукової літератури, моделювання педагогічного процесу; абстрагування та конкретизація для визначення елементів процесу формування управлінської компетентності майбутніх фахівців ДСНС; проєктування та обґрунтування структурно-функціональної моделі формування управлінської компетентності майбутніх фахівців ДСНС та педагогічних умов її реалізації;

- *емпіричні*: тривале включене педагогічне спостереження, анкетування, тестування, інтерв'ювання, метод експертних оцінок, аналіз

продуктів діяльності студентів, педагогічний експеримент для перевірки ефективності запропонованої структурно-функціональної моделі формування управлінської компетентності майбутніх фахівців ДСНС та педагогічних умов її реалізації;

– *статистичні*: кореляційний аналіз дозволив встановити зв'язки між різними структурними компонентами управлінської компетентності; t-критерій Стюдента використано для обробки отриманих результатів діагностики рівня сформованості управлінської компетентності у майбутніх фахівців ДСНС та зіставлення результатів на різних етапах дослідження; графічні методи застосовано для інтерпретації та порівняння результатів експериментального дослідження у графічних зображеннях та таблицях.

Наукова новизна здобутих результатів дослідження полягає в тому, що *вперше*:

– з урахуванням наукових підходів (системного, компетентнісного, середовищного, комунікативного, особистісно орієнтованого та діяльнісного) цілісно досліджено й розв'язано проблему формування управлінської компетентності майбутніх фахівців ДСНС у процесі професійної підготовки; розкрито ціннісно-мотиваційну, когнітивну, діяльнісну, особистісно-рефлексивну складові зазначеної компетентності; визначено критерії (аксіологічно-мотиваційний, когнітивний та діяльнісно-рефлексивний) із відповідними показниками рівнів сформованості управлінської компетентності майбутніх фахівців ДСНС (високий, середній, низький);

– обґрунтовано та запроваджено педагогічні умови формування управлінської компетентності майбутніх фахівців ДСНС (розвиток управлінських якостей майбутніх фахівців ДСНС, що забезпечують ефективність їх діяльності загалом та управлінської зокрема; упровадження інтерактивних методів й форм освітнього процесу з метою залучення майбутніх фахівців ДСНС до активного процесу формування управлінської

компетентності; застосування інформаційно-комунікаційних технологій під час формування управлінської компетентності майбутніх фахівців ДСНС);

– спроектовано та експериментально перевірено структурно-функціональну модель формування управлінської компетентності майбутніх фахівців ДСНС, що включає такі взаємопов'язані блоки: цільовий, теоретико-методологічний, процесуально-технологічний.

Уточнено суть понять «управління», «управлінська діяльність», «керівник», «командир», «майбутній фахівець ДСНС», «компетентність», «управлінська компетентність», «управлінська компетентність майбутнього фахівця ДСНС», «формування управлінської компетентності майбутнього фахівця ДСНС».

Удосконалено форми, методи, засоби та технології формування управлінської компетентності майбутніх фахівців ДСНС.

Подальшого розвитку набули методологічні підходи і принципи до формування управлінської компетентності майбутніх фахівців ДСНС.

Практичне значення одержаних результатів полягає в визначенні змістовних, організаційно-педагогічних і процесуально-дієвих засобів формування управлінської компетентності майбутніх фахівців ДСНС.

У процесі професійної підготовки майбутніх фахівців ДСНС, можуть застосовуватися: методика формування управлінської компетентності майбутніх фахівців ДСНС, контрольно-вимірювальний інструментарій для моніторингу рівня сформованості управлінської компетентності; структурно-функціональна модель формування управлінської компетентності майбутніх фахівців ДСНС може бути запропонована як варіант у реалізації практико-орієнтованої підготовки майбутніх фахівців даної галузі.

Навчально-методичні напрацювання можуть використовувалися для розширення та оновлення змісту навчальних курсів «Організація служби та підготовки», «Організація аварійно-рятувальних робіт», «Організація управління в екологічній діяльності», «Діяльність органів управління в НС»,

«Організація управління та діяльності у сфері ЦЗ», «Основи педагогічного менеджменту», «Методи прийняття управлінських рішень», «Управління освітніми проєктами», «Управління проєктами у системі ЦЗ», «Лідерство та управління командою», «Лідерство та самореалізація», «Розвиток лідерства», «Менеджмент в соціальній роботі», «Інноваційний менеджмент», «Освітнє лідерство» та ін.; для розроблення спецкурсів, курсів за вибором студентів, підручників, навчальних посібників; для організації виробничої практики; у проведенні наукових досліджень з означеної проблематики.

Результати дисертаційної роботи *впроваджено* в освітній процес Львівського державного університету безпеки життєдіяльності (довідка № 3 від 28 жовтня 2025 р.), Національного університету цивільного захисту України (довідка № 15/88 від 13 листопада 2025 р.), Центральноукраїнського державного університету імені Володимира Винниченка (довідка № 61-н від 17 листопада 2025 р.).

Апробація результатів дослідження. Основні положення і результати дослідження апробовано на науково-практичних конференціях різного рівня, зокрема:

міжнародних – «Science and education: synergy of innovation» (Берлін, 2025);

всеоукраїнських – «Теорія і практика цифрового навчання в сучасних закладах освіти» (Вінниця, 2022), «Теорія і практика цифрового навчання в сучасних закладах освіти» (Вінниця, 2023), «Теорія і практика цифрового навчання в сучасних закладах освіти» (Вінниця, 2024), «Осінні читання освітян. Освіта під час війни: актуальні аспекти, ефективні форми та безпечний простір» (Чернігів, 2025).

Публікації. Зміст і результати дисертаційної роботи представлено у 11 одноосібних публікаціях: із них – 5 статей опубліковано у фахових виданнях України; 1 стаття в закордонному виданні; 5 тез – у збірниках матеріалів науково-практичних конференцій.

Структура та обсяг дисертації. Дисертація складається зі вступу, трьох розділів з висновками до кожного, списку використаних джерел до кожного з них (424 найменування, з них – 18 іноземними мовами), загальних висновків і додатків. Загальний обсяг дисертації становить 280 сторінок, з них 205 – основного тексту. Робота містить 11 таблиць та 7 рисунків.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ФОРМУВАННЯ УПРАВЛІНСЬКОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ ДСНС

1.1. Методологічні підходи до формування управлінської компетентності майбутніх фахівців ДСНС

Методологічний базис дослідження проблеми формування управлінської компетентності майбутніх фахівців ДСНС сформовано сукупністю наукових підходів: системним, компетентнісним, середовищним, комунікативним, особистісно орієнтованим та діяльнісним.

Зупинимосся на кожному з них більш детально.

Системний підхід. Дослідження системного підходу можна знайти в працях В. Абрамова [1], В. Арутюнова [1], О. Білоус [14], О. Дубасенюк [63], І. Зязюна [75], О. Кустовської [122], С. Орґєєва [182], Н. Салиги [221], О. Трифонової [247], В. Хачатрян [182], Л. Черниш [182] та ін.

Особливістю системного підходу є наявність двох інструментів (площин) моделювання. Обидві площини мають спільну спрямованість, яка передбачає обов'язкову побудову моделі об'єкта з метою розробки теорії досліджуваної системи. До них належать: площина динаміки та структурна площина моделювання.

Основний акцент у площині динаміки робиться на побудові різних каналів взаємозв'язків самої системи із зовнішнім середовищем, хоча при цьому ця система до нього ж і належить; також площина динаміки представлена як трансформація системи в часі – період її виникнення, перетворення, еволюція системи, копіювання систем і припинення функціонування.

За допомогою структурної площини моделювання можна визначити як позицію системи, так і її функціональне призначення як об'єкта в метасистемі. Також можливо виділити основні структурні компоненти системи та їхні властивості, внутрішньосистемні взаємозв'язки [1].

У працях О. Кустовської [122], С. Орґєєва [182] зазначається, що для педагогічних досліджень характерним є обов'язкове відтворення реальних моделей змісту систем освіти. Тут задіяні обидві площини моделювання: структурна (оскільки система освіти є багаторівневою з ієрархічною побудовою) та динамічна (оскільки вона є рухливою і постійно трансформується).

У контексті нашого дослідження системний підхід дозволяє комплексно формувати управлінську компетентність майбутніх фахівців ДСНС, оскільки зумовлює розгляд досліджуваного процесу як сукупність взаємопов'язаних і взаємозалежних компонентів та забезпечує комплексність, практичну спрямованість, індивідуалізацію та мотиваційне підґрунтя процесу формування управлінської компетентності.

Застосування системного підходу сприяє розв'язанню низки проблем, які виникають у процесі формування управлінської компетентності майбутніх фахівців ДСНС:

1. Інтеграція теорії та практики. Системний підхід передбачає розробку навчальних програм, де теоретичні знання поєднуються з практичними заняттями, такими як симуляції надзвичайних ситуацій, тренінги з координації команд і використання сучасних технологій.

2. Тренування прийняття рішень в умовах невизначеності. Системний підхід створює умови для моделювання ситуацій, що імітують реальні надзвичайні ситуації, де майбутні фахівці вчаться аналізувати інформацію, оцінювати ризики та приймати швидкі рішення. Це досягається через практичні заняття, кейс-методи, рольові ігри тощо.

3. Розвиток soft skills. Системний підхід передбачає включення до навчальних програм модулів із розвитку комунікативних умінь і навичок, лідерства, емоційного інтелекту та роботи в команді. Наприклад, тренінги з управління стресом або конфлікт-менеджменту допомагають майбутнім фахівцям ДСНС ефективно взаємодіяти з колегами, постраждалими та іншими структурними підрозділами.

4. Міждисциплінарна підготовка. Системний підхід забезпечує інтеграцію знань із різних наукових галузей, таких як психологія, педагогіка, соціологія, менеджмент, медицина та ін., що сприяє формуванню у фахівців ДСНС готовності до реальних викликів, наприклад, координувати дії під час гібридних загроз чи масштабних техногенних аварій.

5. Адаптація до реальних умов. Системний підхід передбачає співпрацю з діючими підрозділами ДСНС, організацію навчання, стажування у реальних умовах, що дозволяє здобувачам освіти не лише отримати теоретичні знання, а й адаптуватися до специфіки роботи в реальних надзвичайних ситуаціях.

Отже, системний підхід у формуванні управлінської компетентності майбутніх фахівців ДСНС є ключовим для подолання проблем, пов'язаних із недостатньою інтеграцією знань, слабкою підготовкою до реальних умов і обмеженим розвитком soft skills. Він забезпечує цілісну підготовку, яка поєднує теоретичні, практичні та міждисциплінарні аспекти, готуючи фахівців до ефективного управління в умовах надзвичайних ситуацій. Впровадження системного підходу в закладах освіти ДСНС, сприяє формуванню професіоналів, здатних оперативно реагувати на виклики та координувати дії в надзвичайних ситуаціях, що є критично важливим для забезпечення безпеки суспільства.

Компетентнісний підхід. Якісне формування управлінської компетентності майбутніх фахівців ДСНС значною мірою залежить від застосування компетентнісного підходу до цього процесу, який

розглядається в дослідженнях І. Беха [9], Н. Бібік [11], Ю. Бойчука [19], Н. Глузмана [32], В. Лугового [134; 135], О. Нетребіна [32], О. Овчарук [175], О. Пометун [202] та ін.

Компетентнісний підхід передбачає, що навчання спрямоване не лише на засвоєння знань (розуміння нормативно-правової бази, принципів управління, процедур реагування на надзвичайні ситуації тощо), а й на формування практичних умінь (здатність планувати, організовувати, координувати та контролювати дії в кризових умовах тощо) та навичок (практичне застосування інструментів управління, таких як аналіз ризиків, прийняття рішень, використання сучасних технологій та ін.) та управлінських якостей (лідерство, стресостійкість, комунікабельність, відповідальність, організованість, толерантність тощо), які відповідають вимогам роботи в ДСНС.

Отже, компетентнісний підхід у підготовці фахівців ДСНС орієнтований на формування комплексу знань, умінь, навичок і важливих професійно-управлінських якостей, необхідних для ефективного виконання професійних обов'язків у сфері управління в надзвичайних ситуаціях, що дозволяють фахівцям ДСНС приймати виважені рішення, координувати дії команд і ефективно реагувати на кризові ситуації. Цей підхід спрямований на підготовку фахівця, який здатний ефективно виконувати управлінські функції в реальних умовах роботи ДСНС та створює умови для цілісного розвитку їхньої управлінської компетентності у процесі професійної підготовки.

Середовищний підхід. Основні положення цього підходу представлені в роботах С. Вітвицької [26], Н. Гонтаровської [34], А. Каплі [86], О. Шапран [257], О. Ярошинської [265] та ін.

Середовищний підхід розглядає підготовку фахівців ДСНС як процес, що відбувається в динамічній взаємодії з різними середовищами: освітнім, професійним, соціальним і технологічним. Отже, можна зробити висновок,

що для формування управлінської компетентності здобувачів як майбутніх керівників-лідерів доцільно створити сприятливе соціокультурне середовище, яке має складатися з комплексу педагогічних умов. Таким середовищем повинен стати не тільки навчальна діяльність, а й різноманітні види позааудиторної діяльності студентів, як органічне продовження, поглиблення освітнього процесу.

Спираючись на ідеї середовищного підходу, виділимо основні завдання формування управлінської компетентності майбутніх фахівців ДСНС під час професійної підготовки:

- закріплення та актуалізація професійних мотивів, реалізація коригуючої функції мотивів;
- розвиток управлінської компетентності як інтегральної особистісно-професійної характеристики;
- реалізація детермінаційних функцій управління;
- оволодіння всіма складовими цілісного механізму управління;
- формування професійної суб'єктності;
- формування комплексу комунікативних умінь, що відображають соціальний контекст майбутньої управлінської діяльності.

Застосування середовищного підходу у процесі формування управлінської компетентності майбутніх фахівців ДСНС сприяє:

1. Інтеграція реального професійного середовища в навчання (середовищний підхід передбачає залучення працівників ДСНС до освітнього процесу, організацію практик і стажувань у реальних умовах, а також використання симуляційних центрів).

2. Адаптація до змін у зовнішньому середовищі (середовищний підхід передбачає постійний моніторинг змін у соціальному, технологічному та безпековому середовищі. Освітні програми оновлюються з урахуванням нових викликів, таких як кіберзагрози чи кліматичні катастрофи. Зокрема, включення до навчальних планів модулів із кібербезпеки чи використання

геоінформаційних систем дозволяє готувати фахівців до діяльності в сучасних реаліях).

3. Розвиток міжвідомчої взаємодії (середовищний підхід сприяє створенню навчальних сценаріїв, що передбачають співпрацю з іншими службами (медиками, поліцією, місцевою владою та ін.). Це досягається через спільні тренування, міжвідомчі симуляції та залучення представників різних структур до викладання, що розвиває вміння координувати дії в реальних умовах).

4. Підготовка до роботи в стресовому середовищі (середовищний підхід включає психологічну підготовку, спрямовану на адаптацію до стресових ситуацій. Зокрема, тренінги з управління стресом, моделювання кризових ситуацій і навчання технікам емоційної саморегуляції допомагають майбутнім фахівцям ДСНС ефективно діяти в екстремальних умовах).

5. Інтеграція сучасних технологій (середовищний підхід передбачає використання технологічного середовища в навчанні: програмного забезпечення для аналізу ризиків, віртуальної реальності для симуляцій. Це дозволяє здобувачам освіти освоювати сучасні інструменти, які вони використовуватимуть у професійній діяльності, наприклад, для моніторингу зон надзвичайних ситуацій чи координації рятувальних операцій).

Отже, середовищний підхід до підготовки фахівців ДСНС передбачає створення освітньо-розвивального середовища ЗВО, яке сприяє формування управлінської компетентності майбутніх фахівців ДСНС. Застосування цього підходу дозволяє комплексно підійти до розв'язання проблем, які виникають у процесі підготовки фахівців ДСНС, забезпечуючи їхню готовність до ефективного управління в умовах надзвичайних ситуацій.

Якісне формування управлінської компетентності майбутніх фахівців ДСНС значною мірою залежить від застосування *комунікативного підходу* до цього процесу, який розглядається в працях (О. Бикова [4], В. Гори [35], Г. Данченко [41], Л. Дідух [55], І. Волженцевої [41], Л. Калмикової [41],

О. Корніяки [110], Н. Мордовцева [160], Д. Ужченко [160] та ін.). Він передбачає таку організацію освітнього процесу, коли на перший план ставиться здобувач освіти як творчий, активний суб'єкт освітнього процесу. Майбутні фахівці ДСНС повинні володіти сформованою комунікативною компетентністю, яка розвивається і вдосконалюється в комунікативній діяльності.

Комунікативні мотиви «пов'язані з потребами у самовихованні, прагненням особи до самовдосконалення. До мотивів цієї групи можна віднести почуття обов'язку перед колективом, почуття відповідальності за виконання завдань, успішність навчання, участь у боротьбі за честь колективу (наряду, відділення, взводу, роти, закладу освіти)» [4, с. 89].

Самостійність, діловитість, відповідальність, готовність до подальшої освіти та інші важливі особистісно-професійні якості особистості, безсумнівно, сприяють формуванню колективного навчального співробітництва. Ці якості є необхідними для ефективної діяльності керівника будь-якого рівня і профілю. Забезпечення індивідуалізації, активізація комунікативної активності, обмін думками і досвідом, а також створення ситуативності навчання – все це в комплексі забезпечує комунікативну складову навчання. Об'єктивна оцінка думок інших, вміння вирішувати конфлікти, аргументовано відстоювати свої погляди є ознаками повноцінного процесу комунікації.

Застосування комунікативного підходу у процесі формування управлінської компетентності майбутніх фахівців ДСНС сприяє:

- розвитку навичок ефективної міжособистісної та професійної взаємодії;
- формуванню вмінь чітко, логічно та переконливо висловлювати власні думки в усній і письмовій формах;
- удосконаленню здатності до активного слухання, емпатії та конструктивного діалогу;

- підвищенню рівня командної взаємодії та лідерської комунікації в надзвичайних ситуаціях;
- формуванню культури професійного спілкування та толерантного ставлення до співрозмовників;
- розвитку умінь ефективно розв'язувати конфліктні ситуації та налагоджувати взаємовідносини у колективі;
- забезпеченню інтеграції комунікативних знань, умінь та навичок у процес прийняття управлінських рішень.

Виходячи з розуміння того, що формування управлінської компетентності має визначатися особистісною потребою майбутнього фахівця ДСНС, важливо вибудовувати освітній процес на основі врахування індивідуальних особливостей здобувача освіти. У зв'язку з цим в якості ще одного методологічного підходу до дослідження проблеми визначено *особистісно орієнтований підхід* [8; 34; 127; 133; 161; 219 та ін.]. Особистісно орієнтований підхід передбачає не формування особистості з уже заданими властивостями, а створення умов для найбільш повного вияву і розвитку особистісних якостей студента. Студентський вік є особливим етапом життя людини. Учені стверджують, що студентство є сензитивним (чутливим, найбільш важливим) етапом для розвитку базових соціогенного потенціалу особистості. Вища освіта істотно впливає на психіку людини і розвиток її особистості в цілому [8; 224]. Таким чином, можна констатувати, що розвиток особистості необхідно здійснювати в процесі навчання студента у ЗВО, оскільки багато її компонентів виявляються вже сформованими. Відповідно, особистісно орієнтований підхід вимагає знання структури особистості та її компонентів, їх зв'язку між собою, цілісною особистістю та навколишнім середовищем [34]. Викладачеві, який формує управлінську компетентність, у цьому зв'язку слід розуміти, що навчатися до ЗВО приходять студенти як особистості, що мають свій світ почуттів і переживань. Впродовж навчання у вищій школі, за наявності відповідних

умов у здобувачів освіти здійснюється розвиток усіх рівнів психіки, що, власне, і визначає склад мислення, що характеризує професійну спрямованість особистості. Особистісно орієнтована модель навчання діє за принципами індивідуально-особистісного підходу, природовідповідності та культуровідповідності, а також відповідає принципам гуманітарної освіти [219]. Створення умов для комплексного вияву та розвитку особистісних функцій освітнього процесу є завданням особистісно орієнтованої освіти.

Застосування особистісно орієнтованого підходу у процесі формування управлінської компетентності майбутніх фахівців ДСНС сприяє:

- активізації внутрішньої мотивації до професійного саморозвитку та самовдосконалення;
- розвитку індивідуальних здібностей, управлінських якостей і критичного мислення;
- формуванню відповідального ставлення до прийняття управлінських рішень у складних умовах;
- підвищенню рівня комунікативної культури та здатності ефективно взаємодіяти у колективі;
- удосконаленню навичок рефлексії, самооцінки й самокорекції професійної діяльності;
- забезпеченню гнучкості й адаптивності до динамічних умов служби цивільного захисту;
- створенню сприятливого освітнього середовища, що підтримує особистісне зростання кожного здобувача освіти.

Отже, застосування особистісно орієнтованого підходу забезпечує умови для формування у майбутніх фахівців ДСНС позитивного, емоційного ставлення до себе як до суб'єкта освітньої діяльності, спрямоване на оволодіння майбутньою професією, особистісний розвиток і самореалізацію

в професійній сфері; сприяє розвитку їхніх управлінських якостей, розкриттю лідерського потенціалу.

Діяльнісний підхід. Вивченням цього підходу займалися такі вчені, як: Н. Ничкало [172], Р. Серьожнікова [224], С. Сисоєва [226], Т. Сорочан [233] та ін.

Зазначимо, що процес формування управлінської компетентності майбутніх фахівців ДСНС представлений як педагогічний процес, який відображає можливості взаємодії студентів із викладачем. Для нашого дослідження діяльнісний підхід є важливим, оскільки формування управлінської компетентності курсантів у процесі підготовки відбувається саме в ході активної діяльності.

Теоретична значущість категорії діяльності зумовила постійну увагу до її розробки в філософських, психологічних, педагогічних, культурологічних, соціологічних дослідженнях [226].

Принциповими вважаються положення про єдність психіки, свідомості та діяльності. У процесі діяльності відбувається творення та опанування людського досвіду. У філософії діяльність розглядається як специфічний спосіб ставлення людини до світу – предметна діяльність. Соціологія вивчає діяльність як спосіб існування і розвитку соціальної дійсності, виявлення соціальної активності, цілеспрямоване відображення й перетворення оточуючого світу. У психолого-педагогічних дослідженнях категорія діяльності представлена як активність суб'єкта, спрямована на вироблення певного об'єктивованого продукту матеріальної і духовної культури. Ці ознаки діяльності є універсальними, тобто, характеризують і професійну управлінську діяльність [233].

З позицій методології важливо розглядати не тільки саму діяльність, а й етап перетворення здатності діяти в діяльність, яка уже здійснюється. Такий аналіз є необхідним і для нашого дослідження, адже саме цей перехід є сутнісною ознакою підготовки фахівців ДСНС до управлінської діяльності.

У психологічних дослідженнях [13; 20; 87; 88 та ін.] зазначається, що діяльність є не просто перетворенням суб'єктом об'єкта. Зв'язок між суб'єктом і його діяльністю слід розглядати як умову формування, розвитку суб'єкта: суб'єкт не тільки змінює об'єкт відповідно до своєї мети, а й сам змінює свої якісні характеристики у процесі та в результаті діяльності, саме у цьому полягає діалектика взаємодії суб'єкта та об'єкта. Психологи відстоюють позицію, що виключення принципу розвитку із розуміння діяльності, зведення її до абстракції цілепокладання ведуть до ігнорування суб'єкта та його розвитку, до дегуманізації діяльності взагалі [233].

У найбільш узагальненому вигляді діяльність учені визначають як притаманну людині форму активності, змістом якої є цілеспрямоване перетворення оточуючого світу.

У педагогічних наукових розвідках [18; 40; 66 та ін.] діяльність визначається як сукупність спрямованих заходів для забезпечення ефективної взаємодії суб'єктів освітнього процесу.

Процес самотворення, вироблення у себе професійно-особистісних управлінських якостей і здібностей відбувається шляхом свідомого, добровільного, цілеспрямованого включення індивіда у відповідні види діяльності, які сприяють культивуванню і закріпленню запланованих властивостей, якостей, умінь, навичок, звичок, поведінки [57].

Застосування діяльнісного підходу до системи професійної підготовки майбутніх фахівців ДСНС забезпечують ефективність підготовки учасників освітнього процесу, сприяючи їх розвитку як компетентних, творчих та адаптивних фахівців [153].

Застосування діяльнісного підходу в дослідженні забезпечує:

1. Можливість взаємодії студентів, що сприяє залученню майбутніх фахівців ДСНС до спільної діяльності в колективі з урахуванням їхнього життєвого досвіду.

2. Формування управлінської компетентності здійснюється під час спільної роботи викладача та студентів на основі діагностик і практико-орієнтованих процедур під час отримання знань і умінь з основ управлінської діяльності.

3. Застосування діяльнісного підходу в дослідженні дозволяє розглядати процес формування управлінської компетентності майбутніх фахівців ДСНС як постійну зміну різних видів діяльності для досягнення поставлених цілей.

Важливою категорією діяльності майбутніх фахівців ДСНС у процесі формування їхньої управлінської компетентності є пізнавальна самостійність, яка визначається як навичка, що формується в процесі певної діяльності. Простежити вплив діяльнісного підходу на процес формування пізнавальної самостійності курсанта можливо через аспекти формування особистісної картини світу, на основі вияву таких якостей, як ініціативність, самостійність, відповідальність, наполегливість, працелюбність. При цьому здобувач стає справжнім суб'єктом навчання і активно бере участь у процесі професійної підготовки, що дозволяє йому швидко вникнути в суть професійної діяльності, розвиваючи пізнавальні, комунікативні та практичні навички, які є основоположними в професії фахівця ДСНС.

Варто зазначити, що діяльнісне підґрунття процесу формування управлінської компетентності майбутніх фахівців ДСНС спрямоване на: розвиток їхніх особистісних здібностей, пізнавальної активності, ініціативності, працелюбності, відповідальності, самостійності та організованості здобувачів освіти; створення умов для формування критичного та креативного мислення, потреби в саморозвитку і самовдосконаленні, професійній самореалізації; розвиток і вдосконалення проєктно-дослідницьких умінь та навичок здобувачів освіти під час професійної підготовки; рефлексивний аналіз, що забезпечує аналіз і коригування цілей формування управлінської компетентності

Мета професійної підготовки майбутніх фахівців ДСНС полягає не лише у формуванні у здобувачів освіти необхідних для професійного становлення умінь, які забезпечать високий рівень професійної підготовки та кваліфікації, але й у тому, щоб вони могли вирішувати професійні завдання будь-якої складності відповідно до реальних умов їхньої майбутньої професійної діяльності.

Отже, діяльнісний підхід сприяє формуванню активної, ініціативної та відповідальної позиції майбутніх фахівців ДСНС, дозволяє майбутнім їм глибше зрозуміти професійні завдання та виробити компетентності, необхідні для їх вирішення.

Структуру взаємодії методологічних підходів у процесі формування управлінської компетентності майбутніх фахівців ДСНС подано на рис. 1.1.



Рис. 1.1. Структура взаємодії методологічних підходів у процесі формування управлінської компетентності майбутніх фахівців ДСНС

Далі охарактеризуємо принципи розвитку управлінської компетентності майбутніх фахівців ДСНС, до яких відносимо:

1. *Принцип систематичності* передбачає формування управлінської компетентності майбутніх фахівців ДСНС як компонента системи професійної компетентності майбутнього фахівця. Крім того, реалізація цього принципу означає структурування проблеми та її розв'язання, урахування зовнішніх і внутрішніх взаємозв'язків, взаємозалежностей структури управлінської компетентності майбутніх фахівців цієї галузі.

2. *Принцип цілеспрямованості* передбачає постановку мети та узгодження її з освітніми завданнями. При цьому важливо не лише забезпечити зв'язок мети з реалізацією конкретних цілей, спрямованих на формування управлінської компетентності майбутніх фахівців ДСНС, але й розглянути труднощі, які можуть завадити досягненню поставлених цілей.

3. *Принцип пріоритетності* передбачає визначення пріоритетності поточних освітніх завдань. Реалізація цього принципу передбачає здатність майбутніх фахівців ДСНС приймати конструктивні рішення щодо необхідності зміни порядку розв'язання завдань, їхньої тривалості, складності виконання завдання, наявності та доступності необхідних ресурсів, а також удосконалення системи прийняття рішень.

4. *Принцип адаптивності* передбачає здатність адаптуватися/змінюватися під поточні обставини, пов'язані з прийняттям управлінських рішень з метою поліпшення якості своєї діяльності.

5. *Принцип суб'єктності* сприяє розв'язанню проблем, пов'язаних із формуванням готовності до виконання складних завдань у надзвичайних ситуаціях, і забезпечує розвиток управлінських якостей, критичного мислення та здатності до самостійного прийняття рішень.

6. *Принцип інтерактивності* розглядається як активна взаємодія між суб'єктами освітнього процесу, що передбачає використання інтерактивних

методів й форм освітнього процесу з метою залучення майбутніх фахівців ДСНС до активного процесу формування управлінської компетентності.

7. Принцип результативності передбачає здатність досягати високих результатів в конкурентних умовах освітнього процесу та забезпечує досягнення належного рівня професійної підготовки майбутніх фахівців ДСНС та формування їхньої управлінської компетентності.

Отже, методологічною основою проблеми формування майбутніх фахівців ДСНС є сукупність наукових підходів (системного, компетентнісного, середовищного, комунікативного, особистісно орієнтованого та діяльнісного) та принципів (систематичності, цілеспрямованості, пріоритетності, адаптивності, суб'єктності, інтерактивності, результативності), реалізація яких дозволяє всебічно розглянути означену проблему.

1.2. Характеристика понятійно-категоріального апарату управлінської компетентності майбутніх фахівців ДСНС

У контексті дослідженні проблеми формування управлінської компетентності майбутніх фахівців ДСНС розглянуто поняття «управління», «управлінська діяльність», «керівник», «командир», «майбутній фахівець ДСНС», «компетентність», «управлінська компетентність», «управлінська компетентність майбутнього фахівця ДСНС», «формування управлінської компетентності майбутнього фахівця ДСНС».

В основі формування управлінської компетентності лежить поняття «управління». Залежно від того, як це поняття визначається, розглядається управлінська компетентність в наукових підходах.

Аналіз наукових джерел з проблеми управління [5; 13; 15; 29; 58; 59; 83; 87; 113 та ін.] свідчить про відсутність єдиного підходу у вчених щодо тлумачення цього феномену.

У сучасній теорії управління термін «управління» трактується з трьох позицій:

- як специфічний вид діяльності;
- як цілеспрямований вплив суб'єкта на об'єкт і зміна останнього внаслідок цього впливу;
- як взаємодія суб'єктів, суть якої полягає в нерозривності прямого і зворотного впливу, органічному поєднанні змін суб'єктів, що впливають один на одного.

Розглядаючи поняття «управління», дослідники виділяють два основних аспекти в його визначенні:

- функціональний – виокремлення та аналіз управлінських функцій. В основі лежать ідеї «наукового менеджменту» (Ф. Тейлор, Л. Маллінз та ін.);
- особистісний – виділення якостей особистості керівника. В основі лежать ідеї «людських відносин» (Е. Майо, Ф. Ротлісбергер, В. Шепель та ін.) [114].

Звернемося до поняття «менеджмент», яке є синонімом поняттю «управління» і позначає процес прогнозування, планування, організації, мотивації, координації та контролю, необхідний для формулювання і досягнення певної мети в ході професійної діяльності.

Свого часу ці категорії вплинули на формування поглядів Ф. Тейлора – засновника теорії менеджменту (1911 р.). Його управлінська концепція раціоналізації праці була спрямована на те, щоб досягти такої якості продукції на основі спеціалізації виробництва, яка б відповідала прийнятим стандартам. В умовах науково-технічної революції ця концепція втілилась в управління із застосуванням інформаційних методів. Ф. Тейлор зазначав, що основним завданням наукового управління підприємством є не лише отримання максимального прибутку, а й забезпечення розвитку організації. Так само й для робітника важливим є не тільки добробут завдяки високій зарплаті, а й можливість розвитку здібностей для досягнення високої якості

праці. У його працях розкрито ознаки наукової організації управління, а саме: врахування адміністрацією наукових засад управління; відбір робітників, які відповідають встановленим критеріям, їхній розвиток, навчання, відповідно до потреб організації; співпраця адміністрації з робітниками для втілення наукових принципів і досягнення мети.

Т. Пітерс і Р. Уотермен, провідні англійські експерти з управління, порівнюючи японські та американські моделі менеджменту, обґрунтували наступні ознаки ефективного управління:

- орієнтація на швидкий результат;
- постійний контакт зі споживачем;
- заохочення підприємницької активності працівників;
- ставлення до людей як до основного чинника ефективного виробництва;
- зв'язок із життям;
- акцент на той вид діяльності, який вдається краще за інші;
- спрощення форм управління;
- поєднання свободи та вимогливості в управлінні [233].

Засновник стратегічного менеджменту І. Ансофф розглядав управління як практичну діяльність, спрямовану на результати, він обґрунтував поняття «стратегія управління», визначив сукупність правил для прийняття рішень, а саме: правила, за якими оцінюються результати, встановлюються відносини організації із зовнішнім середовищем; проводяться процедури в самій організації (організаційна концепція), здійснюється поточна діяльність. Особливість його поглядів полягає в тому, що успіх діяльності організації залежить від мінливого середовища – економічного, науково-технічного, соціально-політичного, точніше – від здатності організації пристосуватися до змін цього середовища. І. Ансофф виокремив чотири типи розвитку управлінських систем: управління на основі контролю за виконанням (постфактум); екстраполяції, коли темп змін прискорюється, але майбутнє

можна передбачити, вивчивши досвід минулого; передбачення змін, коли темп змін прискорюється, але не настільки, щоб не можна було передбачити майбутні тенденції; гнучких екстрених рішень, коли важливі завдання з'являються настільки швидко, що їх не можна передбачити [59].

А. Файоль, французький дослідник теорії менеджменту, представляв управлінський процес як інтеграцію різних функцій цього процесу, таких як: аналіз, планування, систематизація, організація, контроль, які перебувають у тісному взаємозв'язку між собою. Згідно з його поглядами, існують певні принципи управлінської діяльності, які є основою загального підходу до процесу управління [145].

Усі вищезазначені поняття знайшли своє відображення та використання в сучасних працях українських учених з менеджменту освіти (Л. Даниленко [40], Л. Карамушка [87], В. Крижко [113; 114], В. Маслов [145], В. Олійник [178], Є. Павлютенков [114] та ін.).

Отже, теорія управління – це міждисциплінарна галузь, яка досліджує наукові основи управління, тобто, систему теоретичних знань, покладену в основу практики управління. В управлінні об'єктивно поєднуються зв'язки людини з природою, технікою, соціально-економічні та соціально-психологічні закономірності. Тому управлінські знання та вміння мають бути у своїй основі інтегрованими, а управлінська діяльність – враховувати різноманітні зв'язки, які існують між суб'єктами та об'єктами управління.

Дослідники [40; 233] трактують управління як складних ієрархічних відносин між тим, хто управляє, та тими, ким управляють. Звідси випливає, що в процесі управлінської діяльності відносини знаходяться в центрі уваги керівника. Другим компонентом діяльності є процес, тобто власне дія, операція, завдяки яким і перетворюється продукт діяльності. Процес управлінської діяльності спрямовується на забезпечення руху керованого об'єкта від мети до результату.

Результатом будь-якої діяльності є певний продукт. Найпоширеніша точка зору дослідників – вважати продуктом управління прийняте керівником рішення. Однак, якщо предметом управління є інформація, то результатом її обробки буде те чи інше рішення. Але якщо управління передбачає або зміни, або утримання в тому ж стані організацію, тоді продуктом управлінської діяльності слід вважати досягнуту управлінську мету, той результат, до якого управлінська система прагне [233].

Виділені А. Файольом принципи є основоположними в управлінській діяльності, оскільки сприяють систематизації дій щодо виконання управлінських завдань. Розглянемо ці принципи:

1. Розподіл праці. Згідно з яким передбачається розподіл і спеціалізація праці, що дозволяє досягти високих результатів у професійній діяльності, докладаючи при цьому менше зусиль і часу. Одним із кращих засобів застосування професійно-особистісних якостей фахівця є спеціалізація, на думку А. Файоля, яка сприяє максимальному їх використанню. Спеціалізація дає можливість концентрувати увагу фахівця на певні об'єкти і сприяє економії часу для виконання професійних завдань.

2. Єдність мети і керівництва. За якого для отримання необхідних продуктів діяльності в ході процесу поділу праці існує необхідність чіткої координації та орієнтації на єдину мету. Згідно з А. Файолем, при створенні будь-якого продукту або виконанні робіт існує основний напрямок, який відбивається в здійсненні діяльності з урахуванням загальної мети, єдиного плану та постійного складу керівництва. Також він виділив процес департаменталізації, який полягає в об'єднанні завдань за певною ознакою. Цей принцип допомагає визначити функції керівника, відповідно до поставлених завдань: координація процесів виробництва продукту або виконання робіт.

3. Повноваження та відповідальність. Цей принцип передбачає встановлення взаємозв'язку між широтою повноважень керівника та його

відповідальністю за управління процесами в діяльності відділів. Складність встановлення балансу відповідальності та влади, на думку вченого, полягає в тому, що, оскільки відповідальність лежить на керівнику, то і право віддавати доручення, накази, здійснювати контроль теж.

4. Співвідношення централізації та децентралізації. Цей принцип допомагає визначити зміщення централізації або децентралізації за рівнем занурення керівництва в робочий процес. При побудові будь-якого процесу діяльності, як стверджує А. Файол, компетентний керівник може досягти балансу централізації та децентралізації. Обов'язковою компетентністю для керівника є здатність координувати роботу підлеглих та керувати виробничими процесами.

5. Принцип управління ланцюгами. Він передбачає необхідність створення та функціонування ієрархічного ланцюга між керівниками різних рівнів, що впливає з перших чотирьох принципів. В організаціях існують два типи зв'язків управлінських процесів: вертикальний і горизонтальний. Принцип ланцюга відображає вертикальні зв'язки в організації. Згідно з цим принципом, при побудові управлінського процесу знизу вгору, усі зв'язки повинні проходити через усіх керівників відділів і досягати необхідного рівня. Аналогічно, при побудові процесу зверху вниз, зв'язки проходять через кожного керівника від рівня до рівня.

6. Принцип справедливості. Однією з найкращих практик мотиваційного впливу на підлеглих, на думку вченого, є справедливе ставлення керівництва до них. Дотримання цього принципу підвищує рівень якості виконання завдань підлеглими, завдяки об'єктивній мотивації, заохоченні та покаранні, залежно від результатів (якість, кількість, терміни тощо) виконаних завдань.

7. Процесний принцип. З урахуванням цього принципу, який базується на чіткій координації керівником усіх дій і процесів, зокрема конструктивної

взаємодії з підлеглими, організація може досягти високого результату при побудові своєї виробничої діяльності.

8. Принцип єдності команд. Передбачає наявність злагодженої роботи в команді, побудову чітких зв'язків, горизонтальних і вертикальних ліній між відділами при виконанні поставлених завдань. А. Файол вказує, що в структурі підпорядкованості кожен виконавець повинен перебувати в підпорядкуванні одного керівника і виконувати лише його доручення.

9. Принцип дисциплінованості. Згідно з цим принципом, застосовується система покарань у вигляді санкцій, якщо правила договору (інструкцій посадових обов'язків) були порушені. Санкції застосовуються з урахуванням принципу справедливості. У разі виникнення спірних ситуацій пріоритет у вирішенні питань надається загальним інтересам компанії (колективу).

10. Принцип кінцевого результату. Передбачає спрямованість на виконання завдань та досягнення значних результатів [114].

Розглянувши структуру управлінської діяльності, можна побачити, що вона, як складна система управління, ділиться на дві підсистеми: управлінську (керівники) і ту, якою управляють (підлегли, виконавці), кожен з яких можна розглядати як самостійну систему. Таким чином, така складна система має багаторівневу ієрархічну структуру, де існують свої локальні напрямки прямого і зворотного зв'язку,

Отже, управлінська діяльність тлумачиться дослідниками як один із видів професійної діяльності, що означає вплив у вигляді комплексу дій суб'єкта управління, спрямований на загальну систему або окремі процеси, які відбуваються у цій системі з метою зміни її стану або додання їй нових властивостей, якостей. Головне, що відрізняє один вид діяльності від іншого – це відмінність їх предметів, які надають кожному виду діяльності певної спрямованості.

Об'єктивно управлінська діяльність існує як певна послідовність цілеспрямованих дій. Здатність і готовність суб'єкта до управління виступає як інтегроване вміння здійснювати професійні функції. Окрім цільового аспекту (що має бути досягнуто), управління має і свій операційний аспект (як, яким способом можна досягти певного результату), який визначається об'єктивно-предметними умовами досягнення мети [233].

Так, спираючись на наукові дослідження, можна зробити висновок, що завданнями освоєння управлінської діяльності в ході професійної підготовки є:

- засвоєння організаційно-технічних, соціально-поведінкових і психологічних аспектів управління;
- вивчення методів управління;
- вивчення теорії і стилів лідерства;
- вивчення менеджменту якості освіти;
- вивчення основ стратегічного менеджменту;
- формування навичок емоційного інтелекту з метою побудови відносин з колегами для вирішення управлінських завдань [233].

За умови виділення управління в особливу сферу наукового аналізу і практичної діяльності на тлі розвитку у нашій державі ринкових відносин все більш популярними стають американські терміни: «менеджер», «менеджмент» (від англ. manager – управляючий) [15, с. 12].

Менеджер – це управляючий, якого найняли для організації конкретної діяльності підлеглих робітників і який сам виконує певний обсяг управлінських функцій [184, с. 9].

Керівник є соціальним феноменом, оскільки він призначається на цю посаду і, як правило, при цьому не враховується, як його сприймає група. Бажано, щоб на керівну посаду призначався лідер – феномен психологічний – людина, яку обирає група відповідно до його певних особистісних якостей.

Керівник повинен бути комунікабельним, з високорозвиненими лідерськими, організаторськими, інтелектуальними та моральними якостями [234, с. 64].

О Кульчицька вважає, що «лідер» визначається як людина, що має сильний вплив на тих, з ким вона працює або спілкується при виконанні певного завдання: виробничого, навчального, творчого тощо [118, с. 17]. Лідер може бути неофіційним, коли він висувається ситуативно членами тієї групи, яка спільно виконує певне завдання. Він може бути офіційним, коли призначається або обирається колективом для виконання певної діяльності. Отже, офіційний лідер є керівником певної групи людей та здійснює управління ними.

Дослідники зауважують, що «багато хто з сучасних керівників не готовий ефективно працювати у нових соціально-економічних умовах» [57, с. 48]. В. Кноррінг вказує з цього приводу, що для багатьох керівників-дилетантів характерні амбіційність, низька культура, неповага до підлеглих, агресивність, відсутність самокритичності, висока думка про себе й свій «управлінський талант» тощо [57, с. 19].

Виділяються три основні категорії управлінських посад, зміст діяльності яких досить суттєво розрізняється за ступенем ознак: це рівні керівників початкового, середнього і вищого кола.

Керівники початкового кола (синоніми: керівники першого кола, операційні керівники, «молодші» керівники) належать до того організаційного рівня, який знаходиться безпосередньо над робітниками (підлеглими). Керівники середнього кола координують і контролюють роботу керівників початкового кола. Цей рівень керівництва найбільш розгалужений і багаточисельний. Керівники вищого кола – це ті, хто очолює великі промислові, соціальні і державні організації, відповідає за їхню діяльність, прийняття стратегічних рішень, а також за їхню політику в цілому [58, с. 49].

Варто зауважити, що поміж тим, у структурі управлінської діяльності, крім суто економічних та організаційно господарських проблем, що несуть у собі відбиток переходу до ринкових умов господарювання і певної нестабільності правового економічного поля, усе більш помітне місце посідають і проблеми соціального та морально-етичного плану. Складність процесів управління обумовлена наявністю в них людини та угруповань людей, які є як біологічними, так і соціальними істотами і мають свої бажання, прагнення, інтереси. Фахівець у галузі людських взаємин Д. Карнегі ще на початку XX століття зробив висновки, що п'ятнадцять відсотків фінансового успіху підприємства слід віднести на рахунок технічних знань фахівця-керівника, а вісімдесят п'ять відсотків – на рахунок його мистецтва у людській інженерії, особливостей його вдачі та управлінських здібностей [195, с. 4].

К. Грищенко, Н. Михальченко, Н. Сакада вказують на те, що не саме по собі управління колективами, які виробляють продукти матеріального і духовного виробництва є найвищою метою сучасного суспільства, а виховання духовно багатой, творчої і гармонічно розвиненої особистості керівника і підлеглого у процесі трудової діяльності – це основна мета, яка є сенсом й основним змістом розвитку кожного цивілізованого суспільства [234, с. 87].

Якими якостями повинен володіти майбутній керівник? Він повинен володіти сучасним науковим світоглядом та керуватись відповідно провідними науковими ідеями. Гнучко адаптуватися у мінливих життєвих ситуаціях з тим, щоб вчасно переорієнтовувати керований ним колектив на нові завдання. Самостійно критично мислити, уміти бачити та формувати проблему і знаходити шляхи її раціонального вирішення.

Безсумнівно, вирішити таке завдання нелегко, але можливо. Зрозуміло, що для цього потрібна ретельна професійна підготовка, хоча слід ще раз зауважити, що без особистісних моральних якостей, без сформованої

емоційної культури ні освіта, ні фахові знання, ні організаційні здібності, ні професійні уміння не можуть забезпечити успіх в управлінській діяльності керівника [57].

На нашу думку, педагогічний (виховний) аспект діяльності керівника є надзвичайно важливим і корисним, таким, що сприяє досягненню найкращих результатів у роботі кожного підприємства, організації або їх підрозділів.

Кожний керівник будь-якого рівня працює, перш за все, з людьми, а тому повинен знати усі тонкощі «людської інженерії», володіти гуманітарними, людинознавчими технологіями. Ці вміння ґрунтуються на методології та принципах науки управління, котра, в свою чергу, є дисципліною періоду інтеграції наук. Так мистецтво управління ввбибрало у себе світові досягнення філософії, психології, педагогіки, соціології, логіки, риторики, етики, права тощо [57].

У контексті нашого дослідження доцільно розглянути поняття «командири».

Командири – це суб'єкти управлінського процесу, які виконують координуючі, субординуючі та регулюючі функції, вступають у взаємодію з відповідними ролями авторитету. Міра формальності останнього в різних ситуаціях (навчання, тренінг, реальні екстремальні ситуації) визначає ступінь інтенсивності системи «керівник – підлеглий» (командир – підлеглий) [10, с. 68].

Необхідно визнати, що в науці поки що не склалося єдиного розуміння керівництва та виконання. Начальник (командир) – це посадова особа, яка стоїть за призначенням, виборами або за конкурсом на чолі формально організованого службового колективу, на певному ієрархічному рівні управлінської системи. Таким чином, статус командира ототожнюється з посадовими особами, перелік яких є достатньо лімітованим, водночас такий взаємозв'язок керівника із середовищем управління припускає рекомендацію принципу субординаційності [10, с. 69].

Командири ДСНС – це офіцери, які відповідають за організацію, координацію та виконання заходів із запобігання надзвичайним ситуаціям, а також за оперативне реагування на події, що становлять загрозу для населення. Вони керують підрозділами рятувальників, забезпечують їхню готовність до дій, контролюють взаємодію з іншими службами та приймають відповідальні рішення у критичних умовах [60].

Розглянемо поняття «майбутній фахівець ДСНС» та «майбутній рятувальник».

Зауважимо, що досить часто поняття «майбутній рятувальник» і «майбутній фахівець ДСНС» вживаються як синонімічні. Однак ототожнювати ці терміни не зовсім коректно, хоча вони можуть частково перетинатися.

Рятувальник – це загальний термін, що описує професію чи діяльність, пов'язану з наданням допомоги в надзвичайних ситуаціях.

Поняття «майбутній рятувальник» більш ширше, яке може охоплювати осіб, що готуються до роботи в різних сферах, пов'язаних із рятувальними операціями. Наприклад, це можуть бути волонтери, працівники приватних служб порятунку, медики швидкої допомоги, пожежники, які не обов'язково є частиною ДСНС, або навіть особи, які здобувають навички для порятунку в інших організаціях (наприклад, гірські рятувальники чи водолази).

Майбутній фахівець ДСНС – це конкретніше поняття, яке стосується осіб, що готуються до роботи в структурі Державної служби України з надзвичайних ситуацій. Ці фахівці можуть мати різні спеціалізації: пожежники, сапери, кінологи, диспетчери, інженери, психологи тощо. Не всі фахівці ДСНС є рятувальниками в прямому сенсі, оскільки деякі виконують адміністративні, логістичні чи технічні функції.

Робота в ДСНС передбачає офіційне працевлаштування в цій державній структурі, проходження відповідної підготовки та дотримання її стандартів.

Підтримуємо позицію Ю. Таймасова, який розуміє поняття «майбутній фахівець» як «особистість людини, яка впродовж усього навчання у навчальному закладі опановує систему професійних компетентностей, які розкривають не тільки обсяг здобутих знань, умінь та навичок в тій чи іншій сфері професійної діяльності, але і особистісні якості, які показують вміння особистості жити, а в майбутньому сприятимуть ефективній діяльності у суспільстві» [242, с. 37].

У «Великому тлумачному словнику сучасної української мови» поняття «фахівець» розкрито як «той, хто майстерно володіє якимось фахом, має високу кваліфікацію, глибокі знання з конкретної галузі науки, техніки, мистецтва тощо; спеціаліст» [24].

Фахівці ДСНС навчаються переважно у спеціалізованих ЗВО системи цивільного захисту, які підпорядковані ДСНС. Ці заклади готують кадри за напрямками, такими як пожежна безпека, цивільний захист, охорона праці, психологія, екологія та інші. Навчання відбувається на денній формі за державним замовленням (з гарантованим працевлаштуванням у ДСНС) або на контрактній основі.

У постанові Постанові Кабінету Міністрів України від 17 серпня 2002 р. № 1135 «Про затвердження Державного стандарту професійно-технічної освіти» зазначається, що «підготовка, перепідготовка та підвищення кваліфікації керівних кадрів і фахівців відбувається для забезпечення потреб центральних і місцевих органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування, підприємств, установ та організацій, на яких поширюється діяльність законів у сфері цивільної оборони, захисту населення і територій від надзвичайних ситуацій техногенного та природного характеру, а також аварійно-рятувальних служб у працівниках, здатних компетентно та відповідально виконувати функції управління техногенною та природною безпекою населення, територій та об'єктів господарської

діяльності, втілювати технології, орієнтовані на зменшення ризиків появи та пом'якшення наслідків надзвичайних ситуацій та їх усунення» [203].

Отже, ототожнення понять «майбутній рятувальник» і «майбутній фахівець ДСНС» може бути частково виправданим у контексті, якщо йдеться про підготовку до роботи в ДСНС, де рятувальна діяльність є основною. Однак у загальному розумінні ці терміни мають різні значення.

Далі ми розглянемо різні погляди вчених на проблему визначення понять «компетенція» та «компетентність».

Варто зазначити, що ці поняття застосовуються буквально до всіх сфер людської діяльності, зокрема до управлінської, діалектично пов'язані між собою, маючи при цьому власну специфіку.

Згідно з педагогічним словником, «компетентність» означає «обізнаність, авторитетність»; «компетенція» – це коло питань, явищ, у яких певна особа має авторитетність, знання, досвід, а також коло повноважень [249].

Не можна також не погодитись з Н. Бібік, яка вважає, що «компетенцію необхідно розглядати як реальні вимоги до засвоєння змісту освіти з певної освітньої галузі, якостей особистості, які необхідні для її продуктивної діяльності в певній сфері соціуму» [11]. На думку вченої, «компетентність же є результативно-діяльнісною характеристикою освіти, тобто результатом освіти можна вважати набуття особистістю набору компетенцій, що необхідні для діяльності в різних сферах соціуму» [11].

«Компетентність – це притаманна суб'єкту особистісна якість у певному специфічному виді діяльності, пов'язаному з системою розподілу праці, як набір кваліфікаційних умінь із можливістю застосовувати їх у своїй професійній діяльності» [33].

С. Гончаренко та Н. Ничкало відзначають, що «компетентність – це сукупність знань і умінь, не обхідних для ефективної професійної діяльності:

вміння аналізувати, передбачати її наслідки, використовувати інформацію» [108, с. 149].

На основі аналізу наукових джерел, у дослідженні виділено основні критерії, що визначають наявність компетентності:

- широкий спектр знань, вмінь та навичок;
- ступінь володіння знаннями та вміннями, їх якість;
- здатність вирішувати складні завдання;
- уміння нестандартно підходити до розв’язання проблеми (швидко реагувати на зміни та нововведення);
- здатність до самостійного, раціонального планування своєї професійної діяльності.

Таким чином, можна зробити висновок, що компетентність є не лише сукупністю знань, умінь та навичок, але й здатністю застосовувати їх на практиці у своїй професійній діяльності.

Ураховуючи сформовані в наукових джерелах підходи до інтерпретації поняття «компетентність», виявлену множинність значень цього феномену узагальнено наступним чином:

- компетентність є здатністю людини ефективно використовувати наявні знання, вміння та навички при здійсненні конкретної діяльності;
- акумульовані в такій здатності знання, вміння та навички не є абстрактними, вони певним чином вбудовані в соціальну або професійну діяльність людини і забезпечують ефективне вирішення поставлених завдань;
- компетентність передбачає певний набір компетенцій, завдяки яким людина здатна успішно здійснювати діяльність у певній галузі соціальної або професійної життєдіяльності.

Аналіз наукових розвідок учених засвідчує, що не існує загальноприйнятого тлумачення поняття «управлінська компетентність». Цей феномен розглядають як характеристику особистості, здатність, властивість, а також як сукупність знань, умінь, навичок та особистісних якостей.

Розглянемо деякі визначення цього поняття.

О. Олексієнко та А. Розказов визначають управлінську компетентність «як складову професійної компетентності, систему внутрішніх ресурсів, необхідних для організації ективного досягнення поставлених особистісних цілей та цілей організації відповідно до мети професійної діяльності» [177, с. 125–134].

Низка вчених [136] доходять висновку, що управлінська компетентність – це сукупність професійних компетенцій, що полягає в раціональному розподілі людських ресурсів. Управлінська компетентність – це складне індивідуально-психологічне утворення, яке включає елементи професійних компетенцій.

На думку Н. Дороніної, «управлінська компетентність є складним особистісно-професійним утворенням, яке інтегрує в собі професійні, особистісні знання, практичні уміння, навички, професійно-особистісні цінності та якості, забезпечуючи кваліфіковане здійснення управлінської діяльності та свідомий вибір моделей поведінки» [61].

Дослідники [136] описують інтегративну структуру управлінської компетентності майбутнього фахівця, яка передбачає особистісні та функціональні характеристики управлінця. Управлінська компетентність має характер внутрішнього надбання, засвоюється не за допомогою зовнішніх інструментів, а лише через особистий досвід і не передається у вигляді інформаційної системи.

Досліджуючи управлінську компетентність, вчені також визначають її як прагнення фахівця застосовувати отримані знання у своїй професійній діяльності: конструктивні, комунікативні, організаторські тощо [147].

«Управлінська компетентність – це комплекс спеціальних управлінських знань, умінь і навичок, а також набутий соціальний досвід. Цей комплекс особистих і професійних якостей спрямований на творчий

розвиток фахівця для досягнення суспільно значущих і особистих професійних результатів» [233].

Управлінська компетентність розглядається «як складне професійно-особистісне утворення, що актуалізується в процесі управлінської діяльності, забезпечує готовність і здатність до її виконання на нормативному рівні та включає знання, уміння, навички, особистісні якості й здібності, цінності та мотиви» [225, с. 586].

Ю. Тарасюк вважає, що «управлінська компетентність є основою здатності й готовності до вирішення складних управлінських завдань на будь-якому етапі кар'єри офіцера» [243, с. 74].

К. Пасинчук, А. Демченко розглядають управлінську компетентність майбутнього фахівця служби цивільного захисту як «інтегративну динамічну характеристику особистості, базовану на сукупності спеціальних знань, практичних умінь, навичок та інформаційних технологій, його професійно-значущих особистісних якостей, яка забезпечує виконання службових обов'язків, пов'язаних з управлінською культурою, яка виявляється у стилі управлінської діяльності, управлінській етиці та поведінці» [189, с. 206].

Вивчення різних підходів до тлумачення терміна «управлінська компетентність» дозволяє зробити такі висновки:

- це складне професійно-особистісне утворення;
- це сукупність управлінських знань, умінь, навичок, мотивів, цінностей та особистих якостей;
- це готовність й здатність ефективно здійснювати професійну (управлінську) діяльність – виконувати управлінські функції.

Варто зазначити, що ЗВО у визначенні своєї основної мети вибудовування процесу освітньої діяльності спираються на необхідність формування нових життєвих і професійних установок особистості. Управлінська компетентність, як один із складових елементів професійної діяльності, виявляється через розвиток таких якостей: організованість,

відповідальність, ініціативність, самостійність, комунікабельність, гнучкість, мобільність, здатність до управління своїм часом, професійним та особистісним розвитком тощо. Наявність цих якостей у керівника сприяє прояву творчого, нестандартного підходу до виконання професійних завдань. На основі вищезазначеного можна зробити висновок, що управлінська компетентність майбутнього фахівця ДСНС слід також розглядати як інтегральна якість особистості, яка передбачає готовність і здатність фахівця розуміти суть поставлених завдань та приймати управлінські рішення в реальній професійній діяльності.

Аналіз кваліфікаційних вимог до діяльності фахівців ДСНС [45–51], відображає потребу сучасної системи освіти в підготовці фахівця, здатного планувати та організовувати як свою професійну діяльність, так і діяльність своїх підлеглих, забезпечуючи при цьому високу якість реалізації професійної діяльності, що становить сутність управлінської компетентності майбутнього фахівця ДСНС.

Варто зауважити, що управлінська компетентність майбутніх фахівців ДСНС є цілісною системою, що охоплює готовність, прагнення та знання, яка в процесі професійної діяльності постійно зазнає змін, корегується відповідно до нових стандартів, вимог і умов.

Управлінська компетентність майбутніх фахівців ДСНС передбачає також здатність планувати, організовувати та контролювати власну професійну діяльність з метою досягнення прогнозованого результату: визначити цілі професійної діяльності та способи її поетапної реалізації [257].

Отже, на підставі аналізу досліджень вчених, можна зробити такі висновки:

- управлінська компетентність майбутніх фахівців ДСНС є складовою частиною професійної компетентності (професійної кваліфікації) і в

акумульованому вигляді втілює в собі ознаки високого рівня здійснення управлінських функцій;

– управлінська компетентність майбутніх фахівців ДСНС у систематизованому вигляді відображає теоретичні знання в галузі управлінської діяльності, технологій прийняття управлінських рішень, методів і технік взаємодії з людьми, а також відповідні цим знанням управлінські вміння, навички та управлінський досвід;

– управлінська компетентність є результатом і критерієм успішного оволодіння або застосування фахівцем управлінських компетенцій, які в своїй єдності визначають його готовність ефективно вирішувати управлінські завдання.

Нами запропоноване авторське визначення управлінської компетентності майбутніх фахівців ДСНС, яку трактуємо як інтегральну професійно-особистісну характеристику, що включає здатність ефективно вирішувати професійні завдання, активно використовуючи наявні управлінські знання, вміння та досвід, а також професійно-особистісні управлінські якості. Отже, управлінська компетентність є збалансованою єдністю теоретичних знань майбутніх фахівців ДСНС та їх практичного застосування при вирішенні конкретних управлінських завдань.

Уважаємо, що стосовно управлінської компетентності майбутнього фахівця ДСНС необхідно використовувати саме термін «формування», що розуміється як додання структурованої форми управлінській компетентності, або як конструювання нової, цілісної управлінської компетентності, якої немає ще в студентів, але яка може бути створена при цілеспрямованому, науковому підході до даної проблеми. Разом із тим вважаємо неправомірним говорити про повне й остаточне формування управлінської компетентності майбутнього фахівця ДСНС в період професійної підготовки. «Це лише один з декількох, але принципово важливий етап її формування, подальший

розвиток, поглиблення, самоактуалізація якого буде відбуватися впродовж всіх подальших періодів професійної самореалізації» [224, с. 227].

Варто зауважити, що на формування управлінської компетентності майбутніх фахівців ДСНС вагомий вплив має соціальний запит суспільства, рівень загального розвитку суспільства, зміст, форми й методи управління в конкретних соціальних умовах.

Формування управлінської компетентності майбутніх фахівців ДСНС розглядається як цілісний динамічний процес, спрямований на набуття теоретичних знань, практичних умінь і навичок організації професійної діяльності, управлінських якостей у процесі навчання в ЗВО, що відповідає запитам суспільства на висококваліфікованих фахівців служби ДСНС України з високим рівнем сформованості управлінської компетентності.

Отже, щодо формування управлінської компетентності, необхідно сформувати певний перелік управлінських компетенцій. Зокрема, це такі групи управлінських компетенцій, як:

- функціональна, що включає нормативно-правову, інноваційно-аналітичну, проєктувально-конструктивну та організаційно-виконавчу компетенції;

- особистісна, що втілює в собі комунікативно-афіліаційну, когнітивно-розвиваючу, емоційно-регуляційну та ціннісно-мотиваційну компетенції;

- соціальна, що містить етико-представницьку, інформаційно-комунікаційну, експертно-консультативну та діяльнісну компетенції.

Отже, на основі проведеного теоретичного аналізу наукових досліджень здійснено системний аналіз ключових понять роботи, до яких віднесено: «управління», «управлінська діяльність», «керівник», «командир», «фахівець ДСНС», «компетентність», «управлінська компетентність», «управлінська компетентність майбутнього фахівця ДСНС», «формування управлінської компетентності майбутнього фахівця ДСНС».

1.3. Структурно-компонентний склад, критерії, показники та рівні сформованості управлінської компетентності майбутніх фахівців ДСНС

Поняття «структура» (від лат. structure – будова, розташування, порядок) у науковій літературі має такі визначення: «сукупність стійких зв'язків об'єкта, що забезпечують його цілісність і тотожність самому собі, тобто збереження основних властивостей при різних зовнішніх і внутрішніх змінах»; «відносно стійка єдність елементів, їхніх зв'язків і цілісності об'єкта; інваріантний аспект системи»; «сукупність стійких зв'язків об'єкта, що забезпечують збереження його основних властивостей при різних зовнішніх і внутрішніх змінах, основна характеристика системи, її інваріантний аспект» [38; 125].

Доцільно навести погляди вчених на проблему структурування управлінської компетентності.

Досліджуючи сутність і структуру управлінської компетентності керівника Д. Серіков виокремлює такі її складові компоненти: знання, уміння та навички, пов'язані з реалізацією функцій управління – це функціональна складова управлінської компетентності. Мотиви, цінності, установки (мотивація), особистісні властивості (соціальні та психологічні), пізнавально-оцінчне ставлення до себе та своєї діяльності (Я-концепція), які лежать в основі здатності людини до управлінської діяльності – це особистісна складова управлінської компетентності [225]. Отже, основними елементами управлінської компетентності керівника є функціональна та особистісна складові, які перебувають у тісному взаємозв'язку та взаємозалежності. При цьому, на думку вченого, «для керівників саме особистісна складова є пріоритетною» [225, с. 588].

Суголосною є думка В. Лугової та Р. Гринь, щодо актуальність розвитку особистісної компетентності керівника: «особистісна компетентність керівника виявляється в його психологічній готовності та

здатності до управлінської діяльності, що дозволяє йому досягти вершин професійної майстерності» [133, с. 264].

Розглядаючи управлінську компетентність офіцерів військово-соціального управління Т. Мацевко у структурі управлінської компетентності виділяє такі компоненти: «когнітивно-сенсовий (знання), діяльнісно-технологічний (уміння та досвід), особистісно-конативний (особистісні якості)» [147, с. 149].

На думку вчених [178; 210], до структури управлінської компетентності входить такий набір компетенцій:

- управлінська, яка поділяється на функціональну та особистісну. Функціональна управлінська компетенція відображає практичну діяльність управлінського процесу (аналітика, прогнозування тощо). Особистісна управлінська компетенція є сукупністю особистісних якостей фахівця, необхідних для здійснення ефективної управлінської діяльності;

- організаційна, є комплексом знань, умінь й навичок, та виявляється в здатності фахівця самостійно організовувати та планувати свою професійно-управлінську діяльність;

- комунікативна, визначається наявністю сформованих знань основ комунікації, різних варіантів спілкування (вербального, невербального) та навичок побудови ефективної комунікації;

- мотиваційна, основними здібностями фахівця є способи та методи мотивації, теорії лідерства, форми заохочення колективу, необхідні для вирішення управлінських завдань.

Х. Шредер пропонує дворівневу структуру управлінської компетентності, що включає основні компетенції та так звані компетенції «високого класу». До групи основних компетенцій входять знання, уміння та навички, необхідні для виконання професійної діяльності керівника. До компетенцій «високого класу» включено компетенції, які дозволяють команді під керівництвом менеджера досягати вищих результатів спільної

праці. Ця група компетенцій поділена на чотири підгрупи: пізнавальні, мотиваційні, спрямовані на досягнення мети та такі, що стимулюють результат [233].

До структури управлінської компетентності фахівців у галузі безпеки людини О. Повстин відносить п'ять компонентів: «когнітивний – охоплює знання, важливі для управлінської діяльності, пов'язані з розвитком здатності до сприймання й осмислення професійно значущої інформації; діагностичний – забезпечує спроможність ухвалювати рішення, визначати необхідні ресурси, передбачати можливі результати дій і прогнозувати їх наслідки; аксіологічний – відображає сукупність потреб, інтересів, мотивів і професійно-управлінських цінностей, які формують спонукальну сферу, визначають ставлення до професії; праксеологічний – охоплює арсенал засобів, спрямованих на ефективний перебіг управлінських процесів і практичну здатність до успішної реалізації функцій управлінської діяльності; рефлексивний – відображає спроможність особистості до оцінювання та самооцінювання, самоаналізу, самоконтролю й емоційно-психологічної саморегуляції» [198, с. 16–17].

На основі теоретичного аналізу досліджуваної проблеми необхідно зазначити, що наявність значної кількості підходів до визначення структури управлінської компетентності майбутнього фахівця свідчить про певну об'єктивну складність цього питання. З урахуванням вищезазначеного можна зробити висновок, що в педагогічній науці структура та зміст управлінської компетентності розглядаються як сукупність професійних цінностей, знань, умінь і навичок, інтегральних характеристик особистості, які визначають: практичну готовність фахівця до здійснення управлінської діяльності, результативність управлінської діяльності, накопичений досвід для виконання професійно-управлінських завдань тощо.

Зважаючи на відсутність єдності думок учених щодо структури управлінської компетентності майбутнього фахівця ДСНС, ми виділяємо у її

структурі ціннісно-мотиваційний, когнітивний, діяльнісний, особистісно-рефлексивний компоненти (див. рис. 1.2).



Рис. 1.2. Структурні компоненти управлінської компетентності майбутнього фахівця ДСНС

Розглянемо їх більш докладно.

Ціннісно-мотиваційний компонент управлінської компетентності майбутніх фахівців ДСНС як складник мотиваційної сфери особистості є інтегрованою властивістю, що «характеризується сукупністю соціальних настанов, ціннісних орієнтацій, нахилів, потреб, інтересів, які складають основу мотивів, тобто все те, що складає сутність спрямованості людини («що бажає людина»))» [257, с. 28].

Як стверджує В. Король: «Досягнення мети та реалізація завдань формування управлінської компетентності майбутніх фахівців ДСНС безпосередньо залежать від актуалізації мотиваційної сфери педагогів і курсантів, зміст якої складають інтереси, бажання, потреби та мотиви викладання педагогів, а також навчальної та майбутньої професійної діяльності курсантів. Безумовно, мотиваційна сфера курсантів має бути зорієнтована не тільки на актуальні завдання навчальної діяльності, а й на майбутню управлінську діяльність» [111, с. 75].

Отже, одним із основних елементів управлінської компетентності майбутніх фахівців ДСНС є ціннісно-мотиваційний компонент, який визначає внутрішні орієнтири, мотивацію та морально-етичну основу діяльності майбутніх лідерів-управлінців.

Ціннісно-мотиваційний компонент передбачає визначення внутрішніх спонукань, інтересів та ціннісних орієнтацій, що визначають спрямованість особистості на професійну діяльність, сформованість системи професійних цінностей, етичних норм та принципів, що регулюють поведінку. Керівник, який має сформовану мотиваційно-ціннісну складову управлінської компетентності, вміє чітко та конкретно формулювати цілі, вибудовувати їх ієрархію. Такий фахівець дбає про послідовність, ресурсне забезпечення цілей, а також усвідомлює умови їх реалізації, такі як мотивація учасників, рівень компетентності фахівців, ступінь згуртованості колективу.

Досить детальний опис мотивації дій керівника в організації дає теорія Д. Мак Клеелланда, в якій першочергового значення надається потребам вищого рівня. Мак Клеелланд виділяє три основні інтегральні потреби: влади, успіху і причетності [187, с. 53].

Основними чинниками побудови кар'єри, на думку В. Крижко, Є. Павлютенкова [114] слугують:

1. Прагнення досягти незалежності.
2. Прагнення бути кращим фахівцем своєї справи.
3. Прагнення зберегти і зміцнити своє соціальне становище.
4. Прагнення створити або організувати щось нове.
5. Прагнення бути першим.
6. Прагнення влади і успіху яке асоціюється з посадою.
7. Прагнення покращити свій добробут.

Підсумовуючи вищезазначене, можна зробити висновок, що «мотиваційні чинники мають безпосередній вплив на процес кар'єрного зростання працівника і є головним джерелом його активності» [143, с. 23].

Для працівників ДСНС цей компонент є основою для формування управлінських якостей, оскільки їхня діяльність пов'язана з високим рівнем відповідальності, необхідністю швидкого реагування та підтримкою безпеки суспільства. Керівник ДСНС має бути прикладом для інших, демонструючи відданість цінностям гуманізму, справедливості та професіоналізму. Лідер, який керується чіткими цінностями та високою мотивацією, здатен надихати підлеглих, створюючи атмосферу довіри та співпраці. Цінності, такі як відповідальність і самопожертва, допомагають керівнику бути виваженим і приймати обґрунтовані рішення в складних ситуаціях.

Отже, ціннісно-мотиваційний компонент є основою управлінської компетентності майбутніх фахівців ДСНС. Він формує морально-етичну основу, мотивацію до професійної діяльності та здатність надихати інших. Розвиток цього компонента потребує системного підходу, що включає виховання цінностей, стимулювання мотивації та рефлексію власної діяльності. Ефективне формування ціннісно-мотиваційного компонента дозволить підготувати керівників-лідерів, здатних приймати відповідальні рішення, керувати командами та забезпечувати безпеку в умовах надзвичайних ситуацій, що є запорукою успішної діяльності ДСНС.

Когнітивний компонент управлінської компетентності майбутніх фахівців ДСНС розглядається як сукупність знань й умінь, засвоєння яких забезпечує ефективність управлінської діяльності.

Він передбачає опанування системою знань про управлінську діяльність як провідну діяльність майбутнього фахівця в процесі професійної діяльності, про засоби та форми професійного самовдосконалення, узагальнення і трансляцію досвіду, а також самопрезентацію. Когнітивний компонент управлінської компетентності розглядається як здатність керівника здійснювати вивчення професійної ситуації шляхом збору інформації та її аналізу. У результаті цього виявляються умови досягнень і недоліків, причини виникнення суперечностей і проблем. До структури цього

компонента входять синтез знань у галузі менеджменту, управління персоналом, державного та муніципального управління, управління проєктами, а також практичні вміння та навички в цих галузях, способи реалізації професійної діяльності, що забезпечують найбільшу ефективність управління. Керівник, який має сформований когнітивний компонент управлінської компетентності, володіє навичками отримання та перетворення інформації не лише в вузькоспеціалізованій, а й у надпредметній сфері, вміє оперувати міждисциплінарними категоріями [143].

Когнітивний компонент управлінської компетентності включає також сукупність знань, умінь і навичок, які дозволяють фахівцю аналізувати інформацію, оцінювати ризики, прогнозувати наслідки та розробляти ефективні стратегії дій. Для працівників ДСНС, які часто працюють у ситуаціях невизначеності, високого стресу та обмеженого часу, когнітивні здібності є критично важливими.

Основними складовими когнітивного компонента є:

- професійні знання (глибоке розуміння специфіки надзвичайних ситуацій, технік порятунку, принципів безпеки та нормативно-правової бази);
- аналітичне мислення (здатність обробляти великий обсяг інформації, виділяти ключові аспекти та знаходити оптимальні рішення);
- критичне мислення (уміння оцінювати достовірність інформації, виявляти ризики та передбачати можливі наслідки);
- прогнозування та стратегічне планування (здатність передбачати можливий розвиток подій і розробляти план дій для мінімізації ризиків);
- гнучкість мислення (уміння адаптувати свої дії до змінних умов і швидко перебудовувати стратегії у відповідності до них).

Отже, когнітивний компонент є основою ефективного лідерства в діяльності ДСНС, оскільки він:

- забезпечує швидке та якісне прийняття рішень (у кризових ситуаціях керівник повинен оперативно аналізувати інформацію та обирати оптимальний спосіб діяльності відповідно до ситуації);
- сприяє координації команди (керівник-лідер із розвиненим когнітивними здібностями здатен чітко розподіляти завдання, враховуючи сильні сторони підлеглих і специфіку ситуації);
- допомагає прогнозувати ризики (аналітичні здібності дозволяють передбачати можливі труднощі та запобігати їм);
- підвищує ефективність управління (знання та навички критичного мислення допомагають лідеру оцінювати ефективність власних дій і вдосконалювати їх).

Таким чином, когнітивний компонент управлінської компетентності фахівців ДСНС забезпечує здатність аналізувати складні ситуації, приймати обґрунтовані рішення, прогнозувати розвиток подій та координувати дії в умовах надзвичайних ситуацій. Формування цього компонента вимагає комплексного підходу, що включає теоретичну та практичну підготовку, розвиток критичного мислення та рефлексію. Ефективний розвиток когнітивних здібностей майбутніх фахівців ДСНС сприятиме підвищенню їхньої готовності до виконання лідерських функцій, забезпечуючи безпеку та захист населення в складних умовах.

Діяльнісний компонент управлінської компетентності майбутніх фахівців ДСНС полягає в здатності керівника генерувати нові професійні ідеї, розширювати зміст діяльності, виявляти творчість, оперативно реагувати на зміни зовнішнього та внутрішнього середовища, вміння бачити альтернативні шляхи при плануванні управлінської діяльності. Зміст цього компонента включає здатність і уміння ставити цілі, визначати перспективні цілі діяльності, вибудовувати їх ієрархію, оцінювати їх реалістичність та ефективність. Про сформованість діяльнісного компонента управлінської компетентності керівника свідчить його здатність проєктувати результат у

вигляді моделі із заздалегідь заданими властивостями. Такий керівник залучає до процесу планування працівників, забезпечує відповідність цілей і ресурсів, вміє здійснювати грамотний прогноз і розробляти процедуру оцінки проміжних результатів, здатний швидко провести аналіз причинно-наслідкових зв'язків у мінливих умовах професійної діяльності, творчо використовувати наявні знання та досвід у вирішенні нових проблем.

«Оволодіння основними управлінськими знаннями тісно пов'язано з засвоєнням комплексом умінь і навичок, що забезпечують успішність здійснення управлінської діяльності керівника» [40; 58; 256].

Л. Васильченко та І. Гришина виділяють такі вміння керівника, «як діагностично-прогностичні (проективні), організаторсько-регулятивні, контрольно-коригувальні» [23, с. 89–90].

Діяльнісний компонент управлінської компетентності майбутніх фахівців ДСНС включає сукупність практичних умінь та навичок, необхідних для виконання управлінських функцій у реальних або змодельованих умовах надзвичайних ситуацій. Він спрямований на практичне застосування знань, аналітичних здібностей і управлінських якостей для вирішення завдань, пов'язаних із організацією роботи, координацією команд і реагуванням на кризові ситуації.

Основними складовими діяльнісного компонента є:

- організаційні навички (здатність планувати, розподіляти ресурси та координувати дії команди для досягнення поставлених цілей);
- комунікативні вміння (ефективна взаємодія з підлеглими, колегами та іншими структурами, що забезпечує чітке донесення завдань і зворотний зв'язок);
- оперативне прийняття рішень (уміння швидко оцінювати ситуацію, визначати пріоритети та приймати ефективні рішення в умовах обмеженого часу);

- координація в надзвичайних ситуаціях (здатність керувати діями команди в екстремальних ситуаціях, враховуючи динаміку подій і можливі ризики);

- практичне застосування знань (використання професійних знань (технічних, правових, тактичних) для вирішення конкретних завдань у реальних умовах).

Діяльнісний компонент є ключовим у формуванні управлінської компетентності майбутніх фахівців ДСНС адже:

- забезпечує практичну реалізацію управлінських функцій (лідер ДСНС має не лише знати, як діяти, але й уміти застосовувати ці знання на практиці);

- сприяє ефективній координації команди (уміння чітко розподіляти завдання та контролювати їх виконання підвищує ефективність роботи в надзвичайних ситуаціях);

- допомагає адаптуватися до нестандартних умов (практичні навички дозволяють швидко реагувати на зміни та знаходити оптимальні рішення);

- підвищує впевненість у діях (регулярне відпрацювання управлінських умінь та навичок формує впевненість у власних силах і знижує ризик помилок у надзвичайних ситуаціях).

Отже, діяльнісний компонент управлінської компетентності є основою для підготовки майбутніх фахівців ДСНС до виконання управлінських функцій у реальних умовах. Він забезпечує практичне застосування знань, розвиток навичок координації, комунікації та прийняття рішень. Ефективний розвиток діяльнісного компонента дозволить підготувати фахівців, здатних оперативно та професійно реагувати на надзвичайні ситуації, забезпечуючи безпеку населення та ефективне управління командою.

Особистісно-рефлексивний компонент управлінської компетентності майбутніх фахівців ДСНС сприяє не лише формуванню професійних

навичок, а й розвитку самосвідомості, саморегуляції та здатності до аналізу власної діяльності.

Цей компонент передбачає інтеграцію рефлексії як інструменту самопізнання та самовдосконалення у процес професійного становлення.

Так, С. Франк, підкреслюючи суто людську природу рефлексії, наголошує, що «тільки людина має здатність підніматися над собою, ідеально відмовитися від своєї емпіричної природи і, піднявшись над нею, судити і оцінювати її». Саме рефлексія дозволяє людині стати істотою, яка перетворює себе [233]

Розвиненість рефлексії фахівця визначає міру його розвитку як суб'єкта діяльності. Реалізація ним запланованої діяльності для досягнення поставленої мети неможлива без рефлексії проблем, що потребують визначення способів її вирішення [126, с. 113].

Рефлексія дозволяє майбутнім фахівцям ДСНС усвідомлювати свої дії, оцінювати їх ефективність, організовувати роботу підлеглих, координувати дії в команді, приймати виважені рішення та забезпечувати безпеку в умовах надзвичайних ситуацій.

Самоконтроль управлінської діяльності, вміння аналізувати, проєктувати та планувати свою управлінську діяльність, а також діяльність інших, вміння аналізувати свої помилки та недоліки в роботі, готовність і здатність передбачати можливі способи вирішення управлінських дій доцільно розглядати через здатність до самоуправління. Згідно позиції вчених, самоуправління можна розглядати як рефлексивну здатність до аналізу виникаючих або можливих труднощів, до прогнозування можливих результатів діяльності. Особи, які володіють здатністю до самоуправління, можуть визначати мету, план її досягнення, здійснювати оцінку досягнутого результату та вносити корективи в діяльність у разі невідповідності бажаного і досягнутого. Надмірно виражене самоуправління, так само як і недостатнє, свідчить про порушення всього процесу організації власної діяльності, тому

оптимальним, на думку дослідників, є середній рівень здатності до самоуправління [87].

Отже, особистісно-рефлексивний компонент управлінської компетентності є невід'ємною частиною підготовки фахівців ДСНС, що дозволяє не лише формувати професійні уміння й навички, а й розвивати особистісні якості (відповідальність, ініціативність, емоційну стійкість та ін.), необхідні для ефективного управління в умовах надзвичайних ситуацій. Особистісно-рефлексивна складова управлінської компетентності передбачає формування у майбутніх фахівців ДСНС умінь аналізувати власний стиль управління, адаптувати його до конкретних умов та вдосконалювати на основі отриманого досвіду; завдяки рефлексії вони вчаться бути більш усвідомленими, адаптивними та відповідальними, що є запорукою успішної професійної діяльності загалом та управлінської зокрема.

Поняття «критерій» визначають «як ознаку, на підставі якої виробляється оцінка, визначення або класифікація чогось» [24].

Це поняття у науковій літературі прямо пов'язано з поняттям «показник», який розуміють «як узагальнену характеристику властивостей об'єкта або процесу. Іноді під показниками розуміють якісні або кількісні характеристики сформованості того або іншого критерію» [139, с. 218].

Проблема вибору критеріїв управлінської компетентності майбутніх фахівців ДСНС залежить від її структури, тому в роботі вони суттєво не відрізняються.

У дослідженні було визначено наступні критерії сформованості управлінської компетентності майбутніх фахівців ДСНС (рис. 1.3):

Аксіологічно-мотиваційний критерій з показниками вияву: спрямованість на інших людей, прагнення принести користь суспільству, мотиваційно-ціннісна готовність до управлінської діяльності; розуміння мотивів володіння управлінською компетентністю; прагнення до професійного зростання та самовдосконалення.

Когнітивний критерій з показниками вияву: знання та розуміння важливості управлінської компетентності у своїй професійній діяльності; усвідомлення цілей, завдань, змісту управлінської діяльності; знання основних закономірностей і механізмів управлінської діяльності; уявлення про структуру та засоби реалізації управлінської діяльності.

Діяльнісно-рефлексивний критерій з показниками вияву: готовність брати відповідальність та здійснювати управлінські дії; здатність до прийняття рішень в процесі професійної діяльності; вміння здійснювати організацію та управління колективом; ефективно вирішувати виникаючі позаштатні професійні завдання; спрямованість на досягнення мети, результату; стресостійкість під час прийняття управлінських рішень; рефлексивні вміння (вміння організовувати, проєктувати свою управлінську діяльність, аналізувати свої помилки та недоліки в роботі, здійснювати самоконтроль, самоорганізацію, саморозвиток тощо; здатність коригувати власну діяльність з метою підвищення її ефективності).

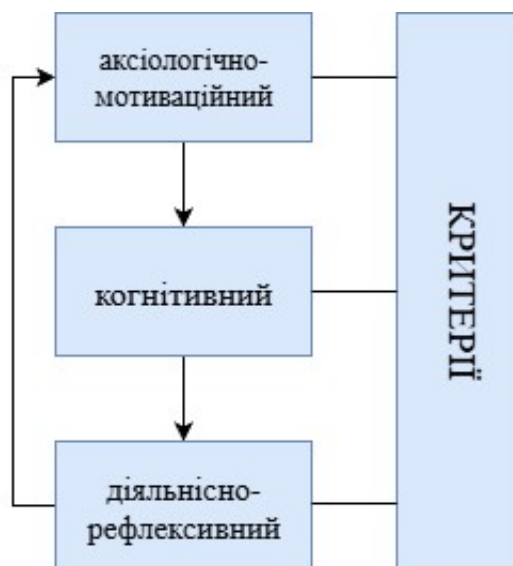


Рис. 1.3. Критерії управлінської компетентності майбутнього фахівця ДСНС

Визначені критерії надають можливість виділити три рівні сформованості управлінської компетентності майбутніх фахівців ДСНС: високий, середній, низький.

Високий рівень: наявність цілісних знань і глибокого розуміння майбутніми фахівцями ДСНС важливості управлінської компетентності у своїй професійній діяльності; чітке розуміння цілей, завдань і змісту управлінської діяльності в процесі професійної діяльності, всебічне знання основних закономірностей і механізмів управлінської діяльності, цілісне уявлення про структуру та засоби реалізації управлінської діяльності. Здатність брати відповідальність та здійснювати управлінські дії; високий рівень готовності до прийняття рішень у процесі професійної діяльності; наявність умінь здійснювати організацію та управління колективом; ефективно вирішувати виникаючі позаштатні професійні завдання, спрямованість на досягнення мети, результату. Високий рівень стресостійкості під час прийняття управлінських рішень, самоконтролю своєї управлінської діяльності; розвинені рефлексивні уміння (аналіз, проєктування своєї управлінської діяльності та діяльності інших, вміння аналізувати власні помилки та недоліки в роботі, передбачати можливі способи вирішення управлінських дій).

Середній рівень: наявність у майбутніх фахівців ДСНС певних знань про важливість управлінської компетентності у своїй професійній діяльності; фрагментарне розуміння цілей, завдань, змісту управлінської діяльності, поверхневі уявлення про основні закономірності і механізми, структуру та засоби реалізації управлінської діяльності. Певна здатність і вміння брати відповідальність та здійснювати управлінські дії; середній рівень готовності до прийняття рішень у процесі професійної діяльності; недостатні вміння здійснювати організацію та управління колективом, ефективно вирішувати виникаючі позаштатні професійні завдання, ситуативна спрямованість на досягнення мети, результату. Помірна стресостійкість під час прийняття управлінських рішень; недостатній рівень самоконтролю своєї управлінської діяльності та рефлексивних умінь.

Низький рівень: відсутність знань і розуміння майбутніми фахівцями ДСНС важливості управлінської компетентності у своїй професійній діяльності; недостатнє розуміння цілей, завдань і змісту управлінської діяльності, незнання основних закономірностей, механізмів та засобів реалізації управлінської діяльності. Небажання брати відповідальність й здійснювати управлінські дії; низький рівень готовності та здатності до прийняття управлінських рішень у професійній діяльності; відсутність бажання та вміння здійснювати організацію та управління колективом, вирішувати виникаючі позаштатні професійні завдання, низька спрямованість на досягнення мети, результату. Низький рівень стресостійкості під час прийняття управлінських рішень; несформованість рефлексивних умінь.

Рівні сформованості управлінської компетентності майбутніх фахівців ДСНС, розроблені на основі критеріїв та показників, подано в таблиці 1.1.

Таблиця 1. 1.

Рівні сформованості управлінської компетентності майбутніх фахівців ДСНС

Високий	Середній	Низький
Аксіологічно-мотиваційний критерій		
Наявність вираженого інтересу до управлінської діяльності; висока мотивацію до вивчення та реалізації управлінських стратегій поведінки.	Наявність ситуативного інтересу до управлінської діяльності; мотивація до вивчення та реалізації управлінських стратегій поведінки спостерігається не завжди.	Відсутність інтересу до до управлінської діяльності; низька мотивацію до управлінських стратегій поведінки.

Продовження табл. 1.1.

Когнітивний критерій		
Наявність системних цілісних знань і глибокого розуміння майбутніми фахівцями ДСНС важливості управлінської компетентності у своїй професійній діяльності; чітке розуміння цілей, завдань і змісту управлінської діяльності, всебічне знання основних закономірностей і механізмів управлінської діяльності, цілісне уявлення про структуру та засоби реалізації управлінської діяльності.	Наявність у майбутніх фахівців ДСНС певних знань про важливість управлінської компетентності у своїй професійній діяльності; фрагментарне розуміння цілей, завдань і змісту управлінської діяльності, часткові знання основних закономірностей і механізмів управлінської діяльності, поверхневі уявлення про структуру та засоби реалізації управлінської діяльності.	Відсутність знань і розуміння майбутніми фахівцями ДСНС важливості управлінської компетентності у своїй професійній діяльності; недостатнє розуміння цілей, завдань і змісту управлінської діяльності, відсутність знань основних закономірностей і механізмів управлінської діяльності, уявлень про структуру та засоби реалізації управлінської діяльності.
Діяльнісно-рефлексивний критерій		
Здатність і вміння брати відповідальність та здійснювати управлінські дії; високий рівень готовності та здатності до прийняття рішень у процесі професійної діяльності; наявність умінь здійснювати організацію та управління колективом; продуктивно вирішувати	Певна здатність і вміння брати відповідальність та здійснювати управлінські дії; достатній рівень готовності та здатності до прийняття рішень у процесі професійної діяльності; недостатні вміння здійснювати організацію та управління колективом; недостатні вміння	Відсутність здатності та вміння брати відповідальність і здійснювати управлінські дії; низький рівень готовності та здатності до прийняття рішень у процесі професійної діяльності; відсутність вміння здійснювати організацію та управління колективом;

Продовження табл. 1.1.

виникаючі позаштатні професійні завдання, спрямованість на досягнення мети, результату. Високий рівень стресостійкості під час прийняття управлінських рішень, самоконтролю своєї управлінської діяльності; розвинені рефлексивні уміння (аналіз, проєктування своєї управлінської діяльності та діяльності інших, вміння аналізувати власні помилки та недоліки в роботі, передбачати можливі способи вирішення управлінських дій).	продуктивно вирішувати виникаючі позаштатні професійні завдання, ситуативна спрямованість на досягнення мети, результату. Помірна стресостійкість під час прийняття управлінських рішень; недостатній рівень самоконтролю своєї управлінської діяльності та рефлексивних умінь (аналізувати, проєктувати та планувати свою управлінську діяльність, а також діяльність інших, недостатній рівень уміння аналізувати свої помилки та недоліки в роботі, недостатній рівень готовності та здатності передбачати можливі способи вирішення управлінських дій).	відсутність вміння продуктивно вирішувати виникаючі позаштатні професійні завдання, відсутність спрямованості на досягнення мети, результату. Низька стресостійкість під час прийняття управлінських рішень; низький рівень самоконтролю своєї управлінської діяльності; відсутність рефлексивних умінь (аналізувати, проєктувати та планувати свою управлінську діяльність, а також діяльність інших, аналізувати свої помилки та недоліки в роботі, низький рівень готовності та здатності передбачати можливі способи вирішення управлінських дій).
---	--	---

Отже, у дисертації, на основі виокремлених компонентів, визначено критерії (аксіологічно-мотиваційний, когнітивний та діяльнісно-рефлексивний), показники та рівні (високий, середній, низький) сформованості управлінської компетентності майбутніх фахівців ДСНС.

Висновки до першого розділу

Методологічними підходами до дослідження проблеми формування управлінської компетентності майбутніх фахівців ДСНС визначено системний, компетентнісний, середовищний, комунікативний, особистісно орієнтований та діяльнісний підходи.

Використання системного підходу (зумовлює розгляд досліджуваного процесу як сукупність взаємопов'язаних і взаємозалежних компонентів та забезпечує комплексність, практичну спрямованість, індивідуалізацію та мотиваційне підґрунтя процесу формування управлінської компетентності майбутніх фахівців ДСНС), компетентнісного підходу (інтегрує знання, практичні уміння, навички та ціннісні установки, дозволяє створити умови для цілісного формування управлінської компетентності майбутніх фахівців ДСНС у процесі професійної підготовки), середовищного підходу (передбачає створення освітньо-розвивального середовища ЗВО, яке сприяє формування управлінської компетентності майбутніх фахівців ДСНС), комунікативного підходу (сприяє підвищенню рівня командної взаємодії та лідерської комунікації в екстремальних умовах, формуванню культури професійного спілкування та толерантного ставлення до співрозмовників; розвитку умінь ефективно розв'язувати конфліктні ситуації та налагоджувати взаємовідносини у колективі, забезпеченню інтеграції комунікативних знань, умінь та навичок у процес прийняття управлінських рішень), особистісно орієнтованого підходу (забезпечує умови для формування у майбутніх фахівців ДСНС позитивного, емоційного ставлення до себе як до суб'єкта освітньої діяльності, спрямоване на оволодіння майбутньою професією, особистісний розвиток і самореалізацію в професійній сфері; сприяє розвитку їхніх управлінських якостей, розкриттю лідерського потенціалу), діяльнісного підходу (уможливлює практичну спрямованість навчання, активізує пізнавальну діяльність здобувачів освіти, формує комунікативні й

організаторські уміння, сприяє розвитку критичного мислення та ціннісних орієнтацій, дозволяє майбутнім фахівцям ДСНС глибше зрозуміти професійні завдання та виробити компетентності, необхідні для їх вирішення).

Схарактеризовано основні принципи формування управлінської компетентності майбутніх фахівців ДСНС: систематичності, цілеспрямованості, пріоритетності, адаптивності, суб'єктності, інтерактивності, результативності.

Запропоновано авторське трактування поняття «управлінська компетентність майбутнього фахівця ДСНС» під якою слід розуміти інтегральну особистісно-професійну характеристику, що включає здатність ефективно вирішувати професійні завдання, активно використовуючи наявні управлінські знання, уміння, навички, досвід і професійно-управлінські якості.

Формування управлінської компетентності майбутніх фахівців ДСНС у дослідженні розглядається як цілісний динамічний процес, спрямований на набуття теоретичних знань, практичних умінь і способів організації професійної діяльності, управлінських якостей у процесі професійної підготовки, що відповідає запитам суспільства на висококваліфікованих фахівців служби ДСНС України з високим рівнем сформованості управлінської компетентності.

На основі результатів аналізу наукової літератури, розкрито складові управлінської компетентності майбутнього фахівця ДСНС: ціннісно-мотиваційна, когнітивна, діяльнісна, особистісно-рефлексивна.

У дослідженні визначено критерії сформованості управлінської компетентності майбутніх фахівців ДСНС, як-от:

Аксіологічно-мотиваційний критерій з показниками вияву: спрямованість на інших людей, прагнення приносити користь суспільству, мотиваційно-ціннісна готовність до управлінської діяльності, розуміння

мотивів володіння управлінською компетентністю, прагнення до професійного зростання та самовдосконалення.

Когнітивний критерій з показниками вияву: знання та розуміння важливості управлінської компетентності у своїй професійній діяльності, усвідомлення цілей, завдань, змісту, основних закономірностей і механізмів управлінської діяльності та засобів її реалізації.

Діяльнісно-рефлексивний критерій з показниками вияву: готовність брати відповідальність та здійснювати управлінські дії, здатність до прийняття рішень в процесі професійної діяльності, вміння здійснювати організацію та управління колективом, ефективно вирішувати виникаючі позаштатні професійні завдання, спрямованість на досягнення мети, результату, стресостійкість під час прийняття управлінських рішень, розвинені рефлексивні вміння (вміння організовувати, проектувати свою управлінську діяльність, аналізувати свої помилки та недоліки в роботі, здійснювати самоконтроль, самоорганізацію, саморозвиток, здатність корегувати власну діяльність з метою підвищення її ефективності).

Визначені критерії надають можливість виділити три рівні сформованості управлінської компетентності майбутніх фахівців ДСНС: високий, середній, низький.

Високий рівень: наявність цілісних знань й глибокого усвідомлення майбутніми фахівцями ДСНС важливості управлінської компетентності у своїй професійній діяльності; чітке розуміння цілей, завдань, змісту, основних закономірностей і механізмів управлінської діяльності, цілісне уявлення про структуру та засоби реалізації цієї діяльності. Здатність брати відповідальність та здійснювати управлінські дії; високий рівень готовності до прийняття рішень у процесі професійної діяльності; наявність умінь здійснювати організацію та управління колективом; ефективно вирішувати виникаючі позаштатні професійні завдання, спрямованість на досягнення мети, результату. Високий рівень стресостійкості під час прийняття

управлінських рішень, самоконтролю своєї управлінської діяльності; розвинені рефлексивні уміння (аналіз, проєктування своєї управлінської діяльності та діяльності інших, вміння аналізувати власні помилки та недоліки в роботі, передбачати можливі способи вирішення управлінських дій).

Середній рівень: наявність у майбутніх фахівців ДСНС певних знань про важливість управлінської компетентності у своїй професійній діяльності; фрагментарне розуміння цілей, завдань, змісту, поверхневі уявлення про основні закономірності і механізми, структуру та засоби реалізації управлінської діяльності. Певна здатність і вміння брати відповідальність та здійснювати управлінські дії; середній рівень готовності до прийняття рішень у процесі професійної діяльності; недостатні вміння здійснювати організацію та управління колективом, ефективно вирішувати виникаючі позаштатні професійні завдання, ситуативна спрямованість на досягнення мети, результату. Помірна стресостійкість під час прийняття управлінських рішень; недостатній рівень самоконтролю своєї управлінської діяльності та рефлексивних умінь.

Низький рівень: відсутність знань і розуміння майбутніми фахівцями ДСНС важливості управлінської компетентності у своїй професійній діяльності; недостатнє розуміння цілей, завдань і змісту управлінської діяльності, незнання основних закономірностей, механізмів та засобів реалізації управлінської діяльності. Небажання брати відповідальність й здійснювати управлінські дії; низький рівень готовності та здатності до прийняття управлінських рішень у професійній діяльності; відсутність бажання та вміння здійснювати організацію та управління колективом, вирішувати виникаючі позаштатні професійні завдання, низька спрямованість на досягнення мети, результату. Низький рівень стресостійкості під час прийняття управлінських рішень; несформованість рефлексивних умінь.

Матеріали першого розділу представлені в працях автора [150; 151; 152; 153; 154; 155; 156; 271].

Список використаних джерел до першого розділу

1. Абрамов В. І., Арутюнов В. Х. Методологія системного підходу та наукових досліджень : навч.-метод. посібн. для самост. вивч. дисц. Київ : КНЕУ, 2005. 178 с.
2. Алексюк А. М. Педагогіка вищої освіти України : Історія. Теорія. Київ : Либідь, 1998. 560 с.
3. Архипенко В. О. Управління розвитком професійної компетентності фахівців Державної служби України з надзвичайних ситуацій у процесі фізичної підготовки : автореф. дис. ... канд. пед. наук. Черкаси, 2015. 20 с.
4. Бакалюк В. Методологія адаптивного управління: особливості прийняття управлінських рішень. *Всеукр. наук.-практ. журнал Директор*. 2008. № 2. С. 72–83.
5. Балабанова Л. В., Сардак О. В. Організація праці менеджера. Київ : ВД «Професіонал», 2004. 304 с.
6. Балицька А. А., Покалюк В. М. Адаптація курсантів до умов професійної діяльності оперативно-рятувальної служби цивільного захисту МНС України. *Педагогіка вищої та середньої школи*. 2009. № 25. С. 379–385.
7. Бех І. Д. Компетентнісний підхід у сучасній освіті. *Педагогіка вищої школи : методологія, теорія, технологія*. 2009. С. 21–24.
8. Бех І. Д. Особистісно орієнтований підхід: науково-практичні засади. Виховання особистості: навч.-метод. посібн.: У 2 кн. Кн. 2. Київ : Либідь, 2003. 344 с.
9. Бех І. Д. Теоретико-прикладний сенс компетентнісного підходу в педагогіці. *Педагогіка і психологія: вісник АПН України*. 2009. № 2. С. 27–33.
10. Бикова О. В. Формування готовності до професійної діяльності майбутніх офіцерів пожежної охорони : дис. ... канд. пед. наук. Київ, 2001. 204 с.

11. Бібік Н. В. Компетенції. Енциклопедія освіти / гол. ред. В. Г. Кремень. Київ : Юрінком Інтер, 2008. 1040 с.
12. Бібік Н. М., Єрмаков І. Г., Овчарук О. В. Компетентнісна освіта – від теорії до практики. Київ : Плеяди. 2005. 12 с.
13. Біла О. О. Психологія управління (соціально-психологічний контекст) : навч. посіб. / За заг. ред. О. Я. Чебикіна. Одеса : Видавець СВД М. П. Черкасов, 2008. 232 с.
14. Білоус О. С. Системний підхід у формуванні творчої активності майбутнього педагога. *Вісник Дніпропетровського університету імені Альфреда Нобеля*. Серія «Педагогіка і психологія». 2015. № 1 (9). С. 227–233.
15. Білорус О. Г., Панченко Є. Г. Менеджмент: конкурентоздатність і ефективність. Київ, 1992. 32 с.
16. Боднар С. Термінологічний аналіз понять «компетенція» і «компетентність» у педагогіці : сутність та структура. *Освіта і управління*. 2007. Т. 10. № 2. С. 93–99.
17. Бойко О. В. Теорія і методика формування лідерської компетентності офіцерів Збройних сил України : моногр. Житомир : Вид. О. О. Євенок, 2020. 667 с.
18. Бойко О. Формування готовності до управлінської діяльності у майбутніх магістрів військово-соціального управління : дис... канд. пед. наук. Київ : НАОУ, 2005. 217 с.
19. Бойчук Ю. Компетентнісний підхід. Наукові підходи до педагогічних досліджень : моногр. Харків : Апостроф, 2011. С. 188–216.
20. Большакова А. М. Фрустраційна толерантність як складова психологічної готовності пожежних до професійної діяльності в екстремальних умовах: автореф. дис. ... канд. психол. наук. Харків, 2000. 20 с.

21. Борисюк О. М. Поняття «компетентність» в сучасній психолого-педагогічній літературі. *Проблеми екстремальної та кризової психології*. 2013. Вип. 14. Ч. II. С. 43–51.
22. Бут В. Формування професійно важливих якостей газодимозахисників-рятувальників МНС України : дис... канд. психол. наук. Київ : НУО України, 2008. 211 с.
23. Васильченко Л. В., Гришина І. В. Професійна компетентність керівника. Харків : Основа, 2006. 208 с.
24. Великий тлумачний словник сучасної української мови / уклад. і голов. ред. В. Т. Бусел. Київ; Ірпінь : «Перун», 2009. 1736 с.
25. Візнюк І. М., Великий Я. Б., Ільчишин Я. В., Долинний С. С. Прерогативи подолання професійного вигорання працівників аварійно-рятувальних підрозділів ДСНС України. *Наукові інновації*. 2024. № 3(31). С. 1300–1309. URL : [https://doi.org/10.52058/2786-5274-2024-3\(31\)-1300-1308](https://doi.org/10.52058/2786-5274-2024-3(31)-1300-1308)
26. Вітвицька С. С. Теоретичні і методичні засади педагогічної підготовки магістрів в умовах ступеневої освіти: моногр. Житомир : Полісся, 2015. 416 с.
27. Вовчаста Н. Я. Організаційно-педагогічні умови професійної підготовки фахівців пожежно-рятувальної служби : автореф. дис. ... канд. пед. наук. Вінниця, 2010. 20 с.
28. Вовчаста Н. Я. Теоретичні і методичні основи професійної іншомовної підготовки майбутніх фахівців цивільного захисту : моногр. Львів : Сполом, 2018.
29. Гаєвський Б. А. Основи науки управління : навч. посіб. Київ, 1997. 112 с.
30. Гвоздій С. В. Про проблему навчання майбутніх фахівців безпечній життєдіяльності у нових умовах. *Вісник Національного авіаційного університету*. Серія : Педагогіка. Психологія. 2015. URL: <http://jrn1.nau.edu.ua/index.php/VisnikPP/article/view/10190>

31. Герлянд Т. Сучасні аспекти формування професійної компетентності майбутніх кваліфікованих робітників. *Педагогіка і психологія професійної освіти*. 2010. № 1/2. С. 37–43.

32. Глузман Н., Нетребіна О. Модернізація професійної підготовки майбутніх менеджерів: компетентнісний аспект. URL: http://www.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/pspo/2010_28_1/gluzman.pdf

33. Головань М. С. Компетенція та компетентність: порівняльний аналіз понять. *Педагогічні науки : теорія, історія, інноваційні технології*. 2011. № 8 (18). С. 224–233.

34. Гонтаровська Н. Б. Освітнє середовище як фактор розвитку особистості дитини : моногр. Київ : Вид-во РВА «Дніпро» VAL, 2010. 623 с.

35. Гора В. А. Формування готовності до професійного спілкування в умовах надзвичайних ситуацій у майбутніх керівників оперативно-рятувальних служб цивільного захисту : автореф. дис. ... канд. пед. наук. Черкаси, 2014. 21 с.

36. Гора В. Особливості системи професійної підготовки курсантів у вищих навчальних закладах Державної служби України з надзвичайних ситуацій. *Science and Education a New Dimension. Pedagogy and Psychology*. 2013. № 14. С. 107–111.

37. Грибенюк Г. С. Психологічні основи становлення саморегуляції у навчально-професійній діяльності майбутніх рятівників : автореф. дис. ... доктор. психол. наук. Київ, 2007. 20 с.

38. Гринь Є. Структура управлінської компетентності директора школи мистецтв у контексті реформи мистецької освіти. *Професіоналізм педагога : теоретичні й методичні аспекти*. 2018. № 7. С. 211–220.

39. Гулай О. І. Компетентнісний підхід як основа нової парадигми освіти. *Вісник Національної академії Державної прикордонної служби України*. 2009. Вип. 2. С. 41–52. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vnadps_2009_2_7

40. Даниленко Л. Модернізація змісту, форм та методів управлінської діяльності директора школи : моногр. 2-е вид. Київ : ЛОГОС, 2002. 140 с.
41. Данченко Г. В. Психологічні детермінанти розвитку комунікативної компетентності менеджера освіти шкільного рівня : автореф. дис. ... канд. психол. наук. Київ, 2002. 20 с.
42. Демент М. Сформованість професійної мотивації в ході педагогічного експерименту майбутніх офіцерів Державної служби України з надзвичайних ситуацій. *Вісник Львівського університету безпеки життєдіяльності*. 2013. № 7. С. 254.
43. Демченко А. Формування педагогічної готовності майбутніх фахівців пожежно-рятувальної служби до виховної роботи у підрозділах : автореф. дис. ... канд. пед. наук. Переяслав-Хмельницький, 2013. 20 с.
44. Державна служба України з надзвичайних ситуацій : Лист МОН України від 05.09.2022 № 1/10203-22. URL: http://www.mns.gov.ua/content/laws_up.html.
45. Державна служба України з надзвичайних ситуацій (2024a). Законодавчі акти та нормативно-правові документи з питань професійної освіти для сфери цивільного захисту. URL: <https://dsns.gov.ua/upload/1/9/3/1/3/8/7/npa-prof-pidgotovka-stanom-na-08-06-2023-1.pdf>
46. Державна служба України з надзвичайних ситуацій (2024b). Звіти за результатами науково-дослідних робіт за напрямом реагування на надзвичайні ситуації. URL : <https://dsns.gov.ua/osvita-i-nauka/metodichni-materiali-z-profesiynoyi-pidgotovki/zviti-za-rezultatami-naukovo-doslidnih-robit-za-napryamom-reaguvannya-na-nadzvichayni-situaciyi>
47. Державна служба України з надзвичайних ситуацій (2024c) : методичні матеріали. URL : <https://dsns.gov.ua/osvita-i-nauka/metodichni-materiali-z-profesiynoyi-pidgotovki>
48. Державна служба України з надзвичайних ситуацій (2024d). Нормативно-правові документи з питань організації службової підготовки в

органах і підрозділах Оперативно-рятувальної служби цивільного захисту
URL : <https://dsns.gov.ua/upload/9/6/8/0/2020-9-10-3-npd-2020.pdf>

49. Державна служба України з надзвичайних ситуацій (2024e).
Стандарти професійної (професійно-технічної освіти). URL : <https://dsns.gov.ua/osvita-i-nauka/metodichni-materiali-z-profesiynoyipidgotovki/gshnelgnap>

50. Державна служба України з надзвичайних ситуацій. (2024f).
Офіційний сайт Державної служби України з надзвичайних ситуацій.
URL : <https://www.dsns.gov.ua/>

51. Деякі питання державної служби якості освіти України : Постанова
Кабінету Міністрів України від 14 березня 2018 р. № 168.
URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/168-2018-%D0%BF>

52. Діденко О. Особливості впровадження компетентнісного підходу у
професійну підготовку майбутніх офіцерів у ВНЗ. *Вісник Національної
академії Державної прикордонної служби України. Хмельницький*. 2014.
Вип. 3. URL : http://nbuv.gov.ua/j-pdf/Vnadps_2014_3_6.pdf.

53. Діденко О. В. Особливості моделювання підготовки офіцерів-
прикордонників до застосування методів аналізу ризиків на основі розвитку
здатності до професійної творчості». *Збірник наукових праць Національної
академії Державної прикордонної служби України*. Серія : Педагогічні науки.
2017. № 1(8). С. 251–261.

54. Діденко О. В., Пшенична О. О. Особливості моделювання
підготовки офіцерів-прикордонників до застосування методів аналізу ризиків
на основі розвитку здатності до професійної творчості. *Збірник наукових
праць Національної академії Державної прикордонної служби України*.
Серія : Педагогічні науки. 2017. № 1 (8). С. 251–261.

55. Дідух Л. І. Формування готовності до професійного спілкування
майбутніх бакалаврів безпеки життєдіяльності у процесі вивчення

гуманітарних дисциплін : автореф. дис. ... канд. пед. наук. Вінниця, 2014. 20 с.

56. Дії підрозділів ДСНС України в умовах воєнного стану. Львів : ЛДУБЖД, 2023.

57. Діуліна В. В. Соціально-педагогічні умови формування морально-етичної культури майбутнього керівника у сфері управлінської діяльності : дис. ... канд. пед. наук. Харків, 2002. 187 с.

58. Діуліна В. В. Проблеми культури управління в умовах трансформації сучасного суспільства. *Наукові записки кафедри педагогіки* : зб. наук. праць. Вип. V. Харків : Константа, 2000. С. 47–53.

59. Дмитренко Г.А. Стратегічний менеджмент у системі освіти : навч. посіб. Київ : МАУП, 1999. 176 с.

60. Довідник керівника гасіння пожежі. Київ : ТОВ «Київська книжково-журнальна фабрика», 2017. 114 с.

61. Дороніна Н. С. Розвиток управлінської компетентності керівників підприємств : монографія. Харків : ФОП Лібуркіна Л., 2019. 182 с.

62. ДСТУ 2272:2006 Національний стандарт України. Пожежна безпека. Терміни та визначення основних понять. [Чинний від 2006-06-09]. Київ : Держспоживстандарт України, 2007.

63. Дубасенюк О. А. Синергетичні засади виховної діяльності педагога. *Творчість як спосіб пізнання дійсності : синергетична парадигма : матеріали Всеукр конф.* (20 березня 2013 р.). Київ : ІОД, 2013. С. 18–26.

64. Дяків О. П., Прохоровська С. А. Структура лідерських компетенцій менеджера. *Науковий вісник Полтавського університету економіки і торгівлі*. 2013. № 6 (62). С. 48–55.

65. Дяків О. П., Прохоровська С. А. Методичні підходи щодо формування лідерських компетенцій менеджера. *Актуальні проблеми сучасної науки*. 2012. № 1. С. 1–5.

66. Дячкова О. М. Підготовка майбутніх фахівців оперативно-рятувальної служби до професійної діяльності у надзвичайних ситуаціях : автореф. дис. ... канд. пед. наук. Кіровоград, 2016. 20 с.

67. Енциклопедія освіти / Акад. пед. наук України / Гол. ред. В. Г. Кремень. Київ : Юрінком Інтер, 2008. 1040 с.

68. Євсюков О. Педагогічні умови формування професійної компетентності майбутніх офіцерів у навчальному закладі вищого військового навчального закладу : автореф. дис. ... канд. пед. наук. Харків, 2006. 20 с.

69. Євсюков О. Професійна компетентність майбутніх офіцерів. *Вісник Київського славистичного університету : зб. наук. пр.* Серія : Педагогіка. Київ : Київський славистичний університет, 2005. Вип. 24. С. 60–66.

70. Євсюков О. Психологічне прогнозування професійної надійності фахівців аварійно-рятувальних підрозділів МНС України : автореф. дис. ... канд. психол. наук. Хмельницький, 2007. 20 с.

71. Жигірь В. Сутність і зміст лідерської компетентності майбутнього менеджера освіти. *Педагогіка формування творчої особистості у вищій і загальноосвітній школах.* Чернігів : Чернігівський національний педагогічний університет. 2015. № 130. С. 34–37.

72. Жукова Л. А. Державне управління у сфері цивільного захисту в Україні : функціонально-структурний аспект : автореф. дис. ... канд. наук з держ. управл. Київ, 2007. 20 с.

73. Закон України «Про аварійно-рятувальні служби» від 14.12.1999. № 1281. Київ, 2000. № 4. С. 25.

74. Закон України «Про вищу освіту». *Освіта.* від 1 липня 2014 р. 1556-VII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1556-18#Text>

75. Зязюн І. А. Педагогічне наукове дослідження у контексті цілісного підходу. *Порівняльна професійна педагогіка.* 2011. № 1. С. 20–23.

76. Іванченко І. П. Зарубіжний досвід організації системи цивільного захисту. Організаційно-економічна складова. *Інвестиції: практика та досвід*. 2015. № 23. С. 156–159.

77. Іванченко Є. А. Формування професійної мобільності майбутніх економістів у процесі навчання у вищих навчальних закладах : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.04. Одеса, 2005. 181 с.

78. Іващенко О. А. Формування психолого-педагогічної компетентності майбутніх фахівців пожежно-рятувальної служби у вищому навчальному закладі : автореф. дис. ... канд. пед. наук. Кіровоград, 2013. 20 с.

79. Іващенко О. А. Психолого-педагогічна підготовка рятувальників до роботи з різними категоріями населення. *Журнал кризового менеджменту*. 2020. № 5. С. 45–52.

80. Ішичкіна Л. Педагогічні умови підвищення ефективності фізичної підготовки особового складу підрозділів пожежної охорони : автореф. дис. ... канд. пед. наук. Луганськ, 2005. 20 с.

81. Казакевич І. Компонентно-структурний аналіз лідерської компетентності маркетологів. *Неперервна професійна освіта : теорія і практика*. Серія : Педагогічні науки. 2021. Вип. 1 (66). С. 14–20.

82. Каламбет С. В., Іванов С. І., Півняк Ю. В. Методологія наукових досліджень: навч. посіб. Дн-вськ : Вид-во Маковецький, 2015. 191 с.

83. Калашнікова С. А. Освітня парадигма професіоналізації управління на засадах лідерства : монографія. Київ : Київський ун-т імені Бориса Грінченка, 2010. 380 с.

84. Калашнікова С. А. Теоретико-методологічні засади професійної підготовки управлінців-лідерів в умовах сучасних суспільних трансформацій : дис. ... доктр. пед. наук. Київ, 2011. 462 с.
URL: <https://core.ac.uk/download/pdf/32308152.pdf>

85. Калмикова Л. О., Волженцевої І. В. Мовленнєва діяльність як один із виявів багатовимірного мовленнєвого феномена. *Психологічна безпека особистості* : міжнар. колект. моногр. Переяслав, 2020. С. 237–261.

86. Капля А. М. Організаційно-педагогічні умови соціалізації курсантів у вищому навчальному закладі МНС України : автореф. дис. ... канд. пед. наук. Київ, 2008. 20 с.

87. Карамушка Л. Психологія управління : навч. посібн. Київ : Міленіум, 2003. 344 с.

88. Карамушка Л. М. Психологія освітнього менеджменту. Київ : Либідь, 2004. 424 с.

89. Кибальна Н. А. Виховання професійної відповідальності майбутніх фахівців цивільного захисту : автореф. дис. ... канд. пед. наук. Умань, 2016. 20 с.

90. Кисленко Д. П. Теоретичні і методичні засади професійної підготовки фахівців з охорони діяльності та безпеки : автореф. дис. ... доктор. пед. наук. Івано-Франківськ, 2019. 40 с.

91. Кобзар Н. Поняття «компетентність», «компетенція» і «готовність до діяльності» в сучасній освітній парадигмі. *Науковий вісник Донбасу*. Луганськ, 2010. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/nvd_2010_3_5

92. Коваль І. С. Структура психологічної готовності майбутніх рятувальників ДСНС України до діяльності в екстремальних умовах. 2015. URL: <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/https://sci.ldubgd.edu.ua/bitstream/123456789/10995/1>

93. Ковалишин Б. М., Коробкін В. Ф., Хроменков Г. Є., Запольський Л. Л. Деякі проблеми підготовки молодих фахівців навчальними закладами цивільного захисту та погляди на реформування системи підготовки кадрів ДСНС України. *Науковий вісник : Цивільний захист та пожежна безпека*. 2016. № 2 (2). С. 31–37.

94. Коваль М. С. Теоретичні та методичні засади професійної підготовки майбутніх працівників ДСНС України в інформаційно-освітньому середовищі закладу вищої освіти : автореф. дис. ... доктор. пед. наук. Вінниця, 2020. 40 с.

95. Ковальчук В. Удосконалення системи кадрового забезпечення пожежно-рятувальної служби в Україні в контексті адаптації зарубіжного досвіду. *Ефективність державного управління*. 2016. № 1/2 (46/47). Ч. 1. С. 78–84.

96. Кодекс цивільного захисту України від 2 жовтня 2012 року № 5403-VI. 2012. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5403-17>

97. Кожушко Л. Ф., Фроленкова Н. А. Лідерство як необхідна складова сучасного менеджменту : стратегія розвитку лідерського потенціалу. *Вісник нац. ун-ту водн. госп-ва та природокористування*. Серія : Економічні науки. 2021. Вип. 4. С. 36–48. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vnuvgrp_ekon_2021_4_6

98. Козяр М. М. Екстремально-професійна підготовка до діяльності у надзвичайних ситуаціях : моногр. Львів : Сполом, 2004. 376 с.

99. Козяр М. М. Педагогічні основи виховання у курсантів вищих навчальних закладів системи МВС відповідального ставлення до виконання своїх обов'язків : автореф. дис. ... канд. пед. наук. Київ, 1998. 20 с.

100. Козяр М. М. Теоретичні та методичні засади професійної підготовки особового складу підрозділів з надзвичайних ситуацій : дис. ... доктор. пед. наук. Київ, 2005. 532 с.

101. Кокун О. М. Зміст та структура психологічної готовності фахівця до екстремальних видів діяльності. *Проблеми екстремальної та кризової психології*. 2010. № 7. С. 183–191.

102. Колесніченко О. Психологічна готовність працівників МНС України до професійної діяльності в екстремальних умовах : автореф. дис... канд. психол. наук. Харків : НУЦЗ України, 2011. 19 с.

103. Коломінський Н. Л. Психологія менеджменту в освіті (соціально-психологічний аспект) : моногр. Київ : МАУП, 2000. 286 с.

104. Коломієць А., Литвин А., Жовнич О., Тертична Т. Формування навичок емоційної стійкості учасників освітнього процесу в умовах надзвичайних ситуацій. *Наукові записки Вінницького державного педагогічного університету імені Михайла Коцюбинського*. Серія : педагогіка і психологія. 2023. Вип. 76. С. 79–85.

105. Колотов А. М. Мотивація, стимулювання й оцінка персоналу. Київ : КНЕУ, 1998. 224 с.

106. Компетентнісний підхід у вищій школі : теорія та практика [авт. колектив О. М. Друганова та ін.]; за заг. ред. О. А. Жукової, А. І. Комишана; М-во освіти і науки України, нац Харків. ун-т ім. В. Н. Каразіна. Харків : Харків. нац. ун-т ім. В. Н. Каразіна, 2021. 262 с.

107. Компетентнісний підхід у сучасній освіті : світовий досвід та українські перспективи : (Бібліотека з освіт. політики) під заг. ред. О. В. Овчарук. Київ : К.І.С., 2004. 111 с.

108. Концепція розвитку освіти дорослих в Україні (друге видання). ред. Л. Б. Лук'янова. Київ : ТОВ «ДКС-Центр», 2016.

109. Корж В. П. Удосконалення тренувального процесу в пожежно-прикладному спорті у спортсменів високої кваліфікації : автореф. дис. ... канд. наук з фіз. вихов. Київ, 2001. 20 с.

110. Корніяка О. М. Комунікативні чинники про фесійного самоздійснення викладача вищої школи. *Психолінгвістика*. 2018. № 23(1). С. 139–159.

111. Король В. М. Формування управлінської компетентності у майбутніх офіцерів пожежної безпеки у процесі професійної підготовки : автореф. дис. ... канд. пед. наук. Київ, 2014. 20 с.

112. Крижко В. В. Антологія аксіологічної парадигми освіти: навч. посібн. Київ : Освіта України, 2005. 440 с.

113. Крижко В. В. Теорія та практика менеджменту в освіті. Київ : Освіта України, 2005. 256 с.
114. Крижко В., Павлютенков Є. Менеджмент в освіті : навч.-метод. посібн. Київ, 1998. 192 с.
115. Кришталь М. Особливості ергономічного забезпечення підготовки пожежників : дис. ... канд. психол. наук: 19.00.03. Київ, 1997. 149 с.
116. Кубіцький С. О. Система оцінювання готовності майбутніх офіцерів до професійної діяльності : автор. дис. ... канд. пед. наук. Київ, 2001. 20 с.
117. Кузьмін О. Є., Мельник О. Г. Основи менеджменту. Київ : «Академвидав», 2003. 416 с.
118. Кульчицька О. І. Підготовка студентів до майбутньої роботи на керівних посадах. *Теорія і практика управління соціальними системами* : наук.-практ. журн. Харків : НТУ «ХП», 2001. № 2 (3). С. 15–21.
119. Курасова Є. Є. Формування престижу державної служби (на прикладі митної служби України). Дніпропетровськ, 2007. 192 с.
120. Курило В. С. Моделювання системи критеріїв оцінки розвитку освіти в регіоні. *Педагогіка і психологія*. 1999. № 2. С. 35–39.
121. Кусій М. І. Підготовка майбутніх фахівців пожежно рятувальної служби до професійної діяльності : автор. дис. ... канд. пед. наук. Вінниця, 2011. 20 с.
122. Кустовська О. Методологія системного підходу та наукових досліджень. Тернопіль : Економічна думка, 2005. 124 с.
123. Куфлієвський А. С. Соціально-психологічні детермінанти розвитку синдрому «вигорання» серед працівників пожежно-рятувальних підрозділів МНС України : автореф. дис. ... канд. психол. наук. Харків, 2006. 20 с.
124. Кучеренко Н. Формування психологічної готовності особистості, як складова професійної підготовки рятувника ДСНС України. *Наукове*

забезпечення діяльності оперативно-рятувальних підрозділів (теорія та практика) : збірник матеріалів Всеукраїнської науково-практичної конференції. Харків : НУЦЗУ, 2014. Ч. 2. 207 с.

125. Кушнір В. Структура управлінської компетентності майбутніх магістрів дошкільної освіти. *Психолого-педагогічні проблеми сучасної школи*. 2021. № 1(5). С. 169–175.

126. Лебедик І. В. Підготовка майбутніх учителів іноземних мов до професійної самореалізації у процесі вивчення фахових дисциплін : дис. ... канд. пед. наук. Кіровоград, 2007. 216 с.

127. Лефтеров В. О. Особистісно-професійний розвиток фахівців екстремальних видів діяльності : дис. ... д-ра психол. наук. Донецьк, 2008. 20 с.

128. Литвин А., Коломієць А., Федюк Г. Формування культури безпеки життєдіяльності здобувачів вищої освіти. *Актуальні питання гуманітарних наук*. 2023. Вип. 70. Т. 1. С. 363–370.

129. Литвин А., Руденко Л. Формування психологічної готовності курсантів ЗВО ДСНС до діяльності в ризиконебезпечних обставинах. *Вісник університету імені Альфреда Нобеля*. Серія : Педагогіка і психологія. 2021. № 1 (21). С. 40–48.

130. Литвиновський Є. Теоретичний аналіз наукових досліджень з проблем підготовки фахівців для сфери цивільної безпеки. *Наукове забезпечення освітньої діяльності у сфері цивільного захисту*. Київ : ІДУЦЗ, 2019. С. 124–126.

131. Лісніченко Ю. Критерії та показники готовності майбутніх офіцерів до професійної діяльності. URL : <http://naukajournal.org/index.php/naukajournal/article/view/328/514>

132. Логачов М. Г. Психологічна підготовка особового складу спеціальних підрозділів ОВС до дій в екстремальних ситуаціях : дис. канд. психол наук. Харків, 2001. 144 с.

133. Лугова В. М., Гринь Р. С. Зростання ролі особистісної компетентності керівника в умовах гуманістичного підходу до управління. *Бізнес-Інформ.* 2012. № 10. С. 263–266.

134. Луговий В. І. Європейська концепція компетентнісного підходу у вищій школі та проблеми її реалізації в Україні. *Педагогіка і психологія : науково-теоретичний та інформаційний журнал.* 2009. № 2. С. 13–25.

135. Луговий В. І. Компетентності та компетенції : поняттєво-термінологічний дискурс. *Вища освіта України.* 2009. № 3. Київ : Генезис, 2009. С. 8–14.

136. Лугова В., Серіков Д. Уточнення структури управлінської компетентності керівника. *Розвиток європейського простору очима молоді: економічні, соціальні та правові аспекти* : матер. Всеукр. наук.-практ. конф. молодих вчених та студентів (м. Харків, 22 квітня 2016 р.). Харків, 2016. С. 221–236.

137. Луговий В. І. Управління освітою. Київ : Вища школа, 1997. 302 с.

138. Лузан П. Г. Реалізація компетентнісного підходу в професійній освіті: технологічний аспект. *Професійна педагогіка: збірник наукових праць.* Київ : Вид-во ІПТО НАПН України, 2012. С. 5–12.

139. Мазін В. М. Критерії та показники сформованості культури професійної самореалізації педагога. *Педагогіка і психологія формування творчої особистості: проблеми і пошуки* : зб. наук. пр. Запоріжжя : ЗОІППО, 2007. Вип. 41. С. 217–225.

140. Майборода А. О. Формування акмеологічної компетентності майбутнього фахівця оперативно-рятувальної служби цивільного захисту у процесі професійної підготовки : автореф. дис. ... канд. пед. наук. Переяслав-Хмельницький, 2014. 20 с.

141. Майтвійчук Л. Формування професійної компетенції фахівців безпеки життєдіяльності засобами інформаційно-комунікаційних технологій.

Безпека життя і діяльності людини – освіта, наука, практика. Львів : ЛНУ. С. 212–214.

142. Малафійк І. Системний підхід у теорії і практиці навчання : моногр. Рівне : РДГУ, 2004. 437 с.

143. Манилюк Ю. С. Креативність як чинник професійної успішності керівника дошкільного навчального закладу : дис. ... канд. псих. наук. Київ, 2007. 210 с.

144. Мармаза О. І. Менеджмент в освіті: дорожня карта керівника. Харків : Видав. група «Основа», 2007. 448 с.

145. Маслов В. І., Драгун В. П., Шаркунова В. В. Теоретичні основи педагогічного менеджменту. Київ : Вищ. шк., 1996. 36 с.

146. Матяж С. В., Березянська А. О. Класифікація цінностей та ціннісних орієнтацій особистості. *Наукові праці Чорноморського державного університету імені Петра Могили комплексу Києво-Могилянська академія.* Серія : Соціологія. 2013. Вип. 213. С. 27–30.

147. Мацевко Т. Управлінська компетентність офіцерів військово-соціального управління. *Вісник Національного університету оборони України.* 2015. № 1 (44). С. 148–153.

148. Мельніков А., Шинкарук В., Гіщак О. Роль мотивації курсантів для вдосконалення рівня фізичної підготовленості. *Молодий вчений.* 2023. № 12(124). С. 60–65.

149. Менеджмент : навч. посібн. / за ред. В. І. Крамарено. Київ : ЦУЛ, 2000. 248 с.

150. Миронець С. М. Негативні психічні стани та реакції працівників аварійно-рятувальних підрозділів МНС України в умовах надзвичайної ситуації : автореф. дис. ... канд. психол. наук. Харків, 2007. 20 с.

151. Миронюк В. Г. Структура управлінської компетентності майбутніх фахівців ДСНС. *Педагогічні науки: теорія, історія, інноваційні технології.* Суми : Сумський державний педагогічний університет імені

А. С. Макаренка, 2024. № 5 (139). С. 495–504. DOI : <https://doi.org/10.24139/2312-5993/2024.05/495-504>

152. Миронюк В. Особливості формування управлінської компетентності майбутніх фахівців ДСНС. *Наукові записки. Серія : Педагогічні науки*. Кропивницький : ЦДУ ім. В. Винниченка, 2025. Вип. 219. С. 503–507. DOI: <https://doi.org/10.36550/2415-7988-2025-1-219-503-507>

153. Миронюк В. Г. Реалізація діяльнісного підходу у процесі формування управлінської компетентності майбутніх фахівців ДСНС. *Теорія і практика цифрового навчання в сучасних закладах освіти* : матер. Всеукр. вебконф. (26 травня 2022 року, Вінниця). Вінниця, 2022.

154. Миронюк В. Г. Роль мотиваційного компоненту у формуванні управлінської компетентності майбутніх фахівців ДСНС. *Теорія і практика цифрового навчання в сучасних закладах освіти* : матер. Всеукр. вебконф. (26 травня 2023 року, м. Вінниця). Вінниця, 2023.

155. Миронюк В. Г. Підготовки фахівців у галузі безпеки людини до управлінської діяльності у ЗВО України. *Science and education: synergy of innovation* : матер. I Міжнар. наук.-практ. конф. (1–3 вересня 2025 року, м. Берлін, Німеччина). Берлін, 2005. С. 118–121.

156. Миронюк В. Г. Пріоритети формування управлінської компетентності майбутніх фахівців ДСНС. *Осінні читання освітян. Освіта під час війни : актуальні аспекти, ефективні форми та безпечний простір* : матер. I Всеукр. наук.-практ. конф. (30 жовтня 2025 року, м. Чернігів). Чернігів : ПАУ, 2025. С. 44–47.

157. Михайлов В. М. Система підвищення кваліфікації фахівців з питань цивільної безпеки у післядипломній освіті : реф. дис. ... доктор. пед. наук. Київ, 2022. 40 с.

158. Міляєва В. Р. Розвиток лідерського потенціалу в процесі формування управлінської компетентності керівників навчальних закладів. *Вісник Національної академії Державної прикордонної служби України*.

Педагогічні науки. 2014. Вип. 1. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vnadps_2014_1_10

159. Мірошніченко А. А. Методика формування фахових командирських компетентностей майбутніх офіцерів-прикордонників у процесі вивчення загальновійськових дисциплін : автореф. дис. ... канд. пед. наук. Хмельницький, 2018. 20 с.

160. Мордовцева Н., Ужченко Д., Комуникативно-компетентнісний підхід до навчання здобувачів вищої освіти на заняттях гуманітарного циклу. *Science and Education*. 2024. № 2. С. 27–32.

161. Мохнар Л. Виховання культури міжособистісної взаємодії курсантів у навчально-виховному процесі вищих навчальних закладів системи МНС України : автореф. дис. ... канд. пед. наук. Умань : УДПУ ім. П. Тичини, 2014. 20 с.

162. Мулявка К. Ю., Сергєєнкова О. П. Лідерські компетенції як навички фахівця XXI століття. *Наукові здобутки студентів Інституту людини*. 2017. № 1(7). С. 1–9.

163. Національна стратегія розвитку освіти в Україні на 2012–2021 роки : Указ Президента України від 25 червня 2013 року № 344/2013. URL: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/344/2013>.

164. Науково-освітній портал Державної служби України з надзвичайних ситуацій. 2024. URL: <http://edu-mns.org.ua/ukr/>

165. Національний університет цивільного захисту України. Офіційний сайт Національного університету цивільного захисту України. 2024. URL: <https://www.nuczu.edu.ua/ukr/>

166. Ненько Ю. П. Теоретико-методологічні засади професійно орієнтованої комунікативної підготовки майбутніх офіцерів служби цивільного захисту : автореф. дис. ... доктор. пед. наук. Рівне, 2018. 41 с.

167. Ненько Ю. П. Критерії сформованості готовності майбутніх офіцерів служби цивільного захисту до професійноорієнтованої

комунікативної діяльності. *Актуальні проблеми природничих та гуманітарних наук у дослідженнях молодих учених «Родзинка – 2017»* : XIX Всеукраїнська наукова конференція молодих учених. Черкаси : ЧНУ ім. Б. Хмельницького, 2017. С. 297–300.

168. Нестеренко А. А. Формування професійної готовності у майбутніх фахівців пожежної безпеки до профілактичної роботи у процесі вивчення фахових дисциплін : автореф. дис. ... канд. пед. наук. Чернігів, 2014. 20 с.

169. Нестуля С. І. Дидактичні засади формування лідерської компетентності майбутніх бакалаврів з менеджменту в освітньому середовищі університету : дис. докт. пед. наук. М-во освіти і науки України, Полтав. нац. пед. ун-т ім. В. Г. Короленка. Полтава, 2019. 700 с.

170. Нестуля С. І. Структурні компоненти лідерської компетентності майбутніх бакалаврів з менеджменту. *Теорія і практика управління соціальними системами: філософія, психологія, педагогіка, соціологія*. 2018. № 4. С. 62–71.

171. Нестуля О. О., Нестуля С. І., Кононець Н. В. Дидактика лідерства. *Сучасні погляди на формування лідерської компетентності здобувачів вищої освіти*: монографія. Полтава : ПУЕТ, 2021. 590 с.

172. Ничкало Н. Г. Розвиток професійної освіти в умовах глобалізаційних та інтеграційних процесів : моногр. Київ : Видавництво НПУ імені М. П. Драгоманова. 2014. 353 с.

173. Ничкало Н. Г., Гончаренко С. У. Професійна освіта : словник, навч. посіб. для учнів і пед. працівників проф.-техн. навч. закл. АПН України; Інститут педагогіки і психології професійної освіти. Київ : Вища школа, 2000. 380 с.

174. Ножко І. О. Формування дослідницької компетентності майбутніх магістрів з пожежної безпеки у професійній підготовці : автореф. дис. ... канд. пед. наук. Переяслав-Хмельницький, 2018. 20 с.

175. Овчарук О. Розвиток компетентнісного підходу: стратегічні орієнтири міжнародної спільноти. Компетентнісний підхід у сучасній освіті: світовий досвід та українські перспективи. Київ : «К.І.С.», 2004. 112 с.

176. Овчарук І. С. Система фізичної підготовки майбутніх фахівців з ліквідації наслідків надзвичайних ситуацій людини : автореф. дис. ... канд. наук з фізичного виховання і спорту. Львів, 2008. 20 с.

177. Олексієнко О., Розказов А. Розвиток управлінської компетентності здобувачів вищої освіти. *Духовність особистості : методологія, теорія і практика*. 2021. № 1 (100). С. 125–134.

178. Олійник В. Наукові основи управління підвищенням кваліфікації педагогічних працівників профтехосвіти : моногр. Київ : Міленіум, 2003. 594 с.

179. Олішевський А. С. Теоретико-методологічні та правові засади формування кадрової політики служби цивільного захисту. *Наукові праці МАУП*. 2012. № 4 (35). С. 116–123.

180. Омельченко М. І. Формування соціально-моральної готовності до професійної діяльності майбутніх фахівців пожежнорятувальної служби у вищих навчальних закладах МНС України : автореф. дис. ... канд. наук з державного управління. Умань, 2013. 20 с.

181. Організація служби та підготовки особового складу пожежнорятувальних підрозділів : навч. посіб. / О. Є. Безуглов, В. М. Іщук, О. М. Колєнов, О. О. Назаров, В. М. Попов Харків : НУЦЗУ, КП «Міськдрук», 2012. 436 с.

182. Оргєєва С. В., Хачатрян В. В., Черниш Л. П. Системний підхід до структури професійної підготовки майбутніх фахівців. *Вісник Національного авіаційного університету*. Серія : Педагогіка. Психологія. 2015. № 6. С. 134–139.

183. Осипенко С. І. Організація функціонального навчання у сфері цивільного захисту. Київ : Інститут державного управління у сфері цивільного захисту, 2008.

184. Основи менеджменту / Під ред. В. Верлоки, І. Михайлова. Харків : Основа, 1996. 351 с.

185. Паламарчук О. М., Візнюк І. М., Долинний С. С., Долинна А. С. Основні напрями поліпшення роботи психологічної служби ДСНС України. *Наукові інновації та передові технології*. Серія «Психологія». 2024. № 4 (32) С. 1346–1354. DOI: [https://doi.org/10.52058/2786-5274-2024-4\(32\)-1346-1354](https://doi.org/10.52058/2786-5274-2024-4(32)-1346-1354)

186. Панімаш Ю. В. Формування готовності до управлінської діяльності майбутніх фахівців оперативно-рятувальної служби цивільного захисту в процесі інтерактивного навчання : автореф дис. ... канд. пед. наук. Переяслав-Хмельницький, 2019. 20 с.

187. Панчук Т. В. Мотивація вдосконалення управлінської діяльності директора школи : дис. ... канд. псих. наук. Київ, 2002. 20 с.

188. Пасинчук К. М. Управління якістю підготовки майбутніх фахівців з пожежної безпеки : автореф дис. ... канд. пед. наук. Черкаси, 2016. 20 с.

189. Пасинчук К., Демченко А. Формування управлінської компетентності майбутніх фахівців служби. *Актуальні питання гуманітарних наук*. 2023. Вип. 69. Т. 3. С. 206.

190. Педагогіка: навч. Посіб. / В. М. Галузяк, М. І. Сметанський, В. І. Шахов. 4-те вид., виправл. і доповн. Вінниця : Держ. картогр. ф-ка, 2007. 400 с.

191. Пелипенко М. М. Формування готовності майбутніх фахівців оперативно-рятувальної служби до самозбереження в екстремальних умовах професійної діяльності : автореф дис. ... канд. пед. наук. Черкаси, 2015. 20 с.

192. Первинна підготовка пожежного-рятувальника: навч. посіб. / О. М. Колєнов, О. Є. Безуглов, В. М. Іщук. Харків : НУЦЗУ, КП «Міськдрук», 2013.

193. Перелигіна Л. А., Приходько Ю. О. Психологічні чинники успішності професійної діяльності пожежних-рятувальників МНС України. Харків : НУЦЗУ, КП «Міська друкарня», 2012.

194. Підготовка пожежного-рятувальника : теорія та практика : підручн. пожежного-рятувальника. За ред. С. А. Парталян. Київ, 2014.

195. Поваляєв В. Етика управління : новий погляд на систему цінностей. *Уряд. кур'єр*. 1994. 18 жовтня. № 161. С. 4.

196. Повстин О. В. Особливості управлінської діяльності фахівців у галузі безпеки людини. *Збірник наукових праць: Педагогічні науки*. Херсон : ХДУ, 2017. № 78. С. 157–164.

197. Повстин О. Практика підготовки фахівців у галузі безпеки людини до управлінської діяльності у вищих навчальних закладах України. *Науковий часопис НПУ імені Н. П. Драгоманова*. Серія : Педагогічні науки: реалії та перспективи. 2018. Вип. 60. С. 73–78.

198. Повстин О. Теоретичні та методичні засади професійної підготовки до управлінської діяльності майбутніх фахівців у галузі безпеки людини : автореф. дис. ... докт. пед. наук : 13.00.04. Вінниця, 2019. 40 с.

199. Покалюк В. М. Система підготовки кваліфікованих робітників до професійної діяльності в Оперативно-рятувальній службі цивільного захисту : дис. ... докт. пед. наук. Київ, 2001. 628 с.

200. Покалюк В. М., Балицька А. А. Теоретичні засади адаптації до управлінської діяльності фахівців оперативно-рятувальної служби цивільного захисту МНС України. *Вісник Черкаського університету. Серія : Педагогічні науки*. Черкаси, 2008. № 125. С. 115–119.

201. Полторак С. Т. Педагогічні умови формування умінь командира підрозділу у майбутніх офіцерів МВС України : автореф дис. ... канд. пед. наук. Хмельницький, 2003. 20 с.

202. Пометун О. Запровадження компетентнісного підходу – перспективний напрям розвитку сучасної освіти. URL: <http://visnyk.latp.org.u>.

203. Про затвердження Державного стандарту професійної (професійно-технічної) освіти : Постанова Кабінету Міністрів України від 17 серпня 2002 р. № 1135. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1077-2021-p#Text>

204. Про вищу освіту : Закон України № 1556-VII. 2014. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1556-18>

205. Про війська Цивільної оборони України : Закон України № 556 XIV. 1999. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/556-14>

206. Про затвердження Довідника кваліфікаційних характеристик професій працівників у сфері цивільного захисту : Наказ ДСНС України від 05.12.2018 р. № 707. URL: <http://document.ua/pro-zatverdzhennja-dovidnika-kvalifikaciinih harakteristik-p-doc19886.html>

207. Про затвердження Концепції модернізації закладів освіти системи Державної служби України з надзвичайних ситуацій : Наказ Міністерства внутрішніх справ України № 1057. 2023. URL: <https://mvs.gov.ua/>

208. Про Національну стратегію розвитку освіти в Україні на період до 2021 року : Указ Президента України № 344/2013. 2013. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/344/2013>.

209. Про освіту : Закон України № 2145-VIII. 2017. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19>

210. Прокопенко А. І. Наукові основи управління в системі освіти : монографія. Харків : Вид-во Харк. нац. пед. ун-т ім. Г. С. Сковороди, 2005. 304 с.

211. Протасова Н. Г. Особливості утворення професійного управлінського досвіду та їх врахування в системі підвищення кваліфікації державних службовців. *Кадрове супроводження регіональних перетворень* : зб. наук. пр. Одеса : ОРІДУ, 2002. С. 331–338.

212. Професійна педагогічна освіта: компетентнісний підхід : моногр. / за ред. О. А. Дубасенюк. Житомир : Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2011. 564 с.

213. Ратушний Р. Т., Кузиляк В. Й., Саміло А. В., Повстин О. В. Теоретичні основи і практичні аспекти менеджменту в органах і підрозділах цивільного захисту. Львів : ЛДУБЖД, 2015.

214. Рибалка В. Теорії особистості у вітчизняній психології та педагогіці : навч. посібн. Одеса : Букаєв Вадим Вікторович, 2009. 575 с.

215. Романовський О. Г. Підготовка майбутніх інженерів до управлінської діяльності : моногр. Харків : Основа, 2001 312 с.

216. Ротар В. Б. Формування правової компетентності майбутніх фахівців із цивільного захисту у процесі професійної підготовки : автореф дис. ... канд. пед. наук. Переяслав-Хмельницький, 2015. 20 с.

217. Рудич Л. В. Лідерські компетенції сучасного фахівця в контексті соціального прогресу. *Якість вищої освіти : компетентнісний підхід у підготовці сучасного фахівця* : матеріали XLIII Міжнар. наук.-метод. конф. (14-15 лист. 2018 р., Полтава). Полтава : ПУЕТ, 2019. С. 257–259. URL: http://dspace.puet.edu.ua/bitstream/123456789/10682/1/Liderski_kompetencii_Rudych.pdf

218. Рудська А. І. Психологічні особливості лідерства в умовах реалізації соціальних проєктів : автореф дис. ... канд. психол. наук. Київ, 2013. 24 с.

219. Савченко О. Особистісно орієнтоване навчання. Енциклопедія освіти / гол. ред. В. Кремень; Академія пед. наук України. Київ : ЮрінкомІнтер, 2008. 1040 с. С. 626–627.

220. Садковий В. П. Уніфікація механізмів державного управління професійною підготовкою кадрів цивільного захисту в Україні : автореф. дис. ... доктор. наук з держ. упр. Харків, 2014. 40 с.

221. Салига Н. М. Системний підхід у вищій школі. 2016. URL: <http://194.44.152.155/elib/local/2182.pdf>.

222. Сафін О. Психологія управлінської діяльності командира: навчальний посібник. Хмельницький : вид-во АПВУ, 1997. 123 с.

223. Сафонов О. С. Організаційні засади підготовки рятувальників до професійної діяльності. *Наукові записки*. Серія «Педагогіка». 2020. № 5. С. 78–84.

224. Серьожнікова Р. К. Формування творчого педагогічного потенціалу майбутнього викладача у процесі професійної підготовки в університеті : дис. ... докт. пед. наук. Донецьк, 2009. 384 с.

225. Серіков Д. А. Сутність і структура управлінської компетентності керівника. *Економіка і соціум*. Харків, 2015. №1(14). С. 585–588.

226. Сисоєва С. О. Педагогічна творчість : моногр. Харків-Київ : Каравела, 1998. 150 с.

227. Сисоєва С. О. Суспільство і особистість: гармонізація розвитку. *Рідна школа*. 2015. № 12. С. 8–12. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/rsh_2012_12_4

228. Сірко Р. І. Професійна підготовка майбутніх психологів оперативно-рятувальної служби до діяльності в екстремальних умовах. Львів : ГАЛИЧ-ПРЕС, 2017.

229. Склень О. Психологічні особливості поведінкових стратегій подолання стресу в професійній діяльності працівників пожежно-рятувальних підрозділів МНС України : дис. ... канд. психол. наук. Харків : УЦЗ України, 2008. 198 с.

230. Скотна Н. Філософська проблема особистості в цивілізаційному вимірі. *Молодь і ринок*. 2019. № 3 (122). С. 6–4.

231. Снісаренко А. Г. Професіографічний аналіз діяльності начальників караулів оперативно-рятувальної служби цивільного захисту МНС України : автореф. дис. ... канд. психол. наук. Харків, 2011. 29 с.

232. Собченко О. Індивідуально-психологічні особливості поведінки рятувальників у стресогенних обставинах : автореф. дис. ... канд. психол. наук. Хмельницький, 2006. 20 с.

233. Сорочан Т. М. Розвиток професіоналізму управлінської діяльності керівників загальноосвітніх навчальних закладів у системі післядипломної педагогічної освіти : дис. ... докт. пед. наук. Луганськ, 2005. 472 с.

234. Соціально-етнічні проблеми управлінської діяльності / К. Грищенко, Н. Михальченко, Н. Сакада та ін. Київ : Наукова думка, 1980. 222 с.

235. Спеціальний центр швидкого реагування ДСНС України. (2024). Офіційний сайт 2-го Спеціального центру швидкого реагування ДСНС України. URL : <https://2scshr.dsns.gov.ua/>

236. Стан професійної підготовки працівників органів та підрозділів цивільного захисту системи ДСНС. Наукове забезпечення заходів цивільного захисту. 2018. URL : <https://www.dsns.gov.ua/files/prognoz/report/2018/rozdil8.pdf>

237. Стельмах О. Психологічні умови формування професійної Я-концепції майбутніх рятувальників : автореф. дис. ... канд. псих. наук. Острог, 2016. 22 с.

238. Стратегія національної безпеки України : Указ Президента України від 26 травня 2015 року № 287/2015. URL : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/287/2015>

239. Стратегія реформування Державної служби України з надзвичайних ситуацій : Розпорядження Кабінету Міністрів України від 25 січня 2017 р. № 61-р. URL : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/61-2017-%D1%80>.

240. Сушенцев Л. Методологічні основи проєктування змісту професійно-технічної освіти на засадах компетентнісного підходу. *Концептуальні засади професійного розвитку особистості в умовах євроінтеграційних процесів* : зб. наук. статей. Київ : НТУ, 2015. С. 77–86.

241. Таймасов Ю. С. Розвиток професійної компетентності фахівців пожежно-рятувальної служби у системі підвищення кваліфікації : автореф. дис. ... канд. пед. наук. Тернопіль, 2015. 20 с.

242. Таймасов Ю. С. Теоретичні і методичні засади підготовки майбутніх фахівців служби цивільного захисту до самозбереження у професійній діяльності : дис. ... докт. пед. наук. Харків, 2020. 394 с.

243. Тарасюк Ю. Структура управлінської компетентності майбутніх бакалаврів із військового управління. *Вища освіта України*. 2024. № 2. С. 73–79.

244. Таскаєва Т. В. Формування мотивації до навчання у майбутніх фахівців з надзвичайних ситуацій. *Педагогічний альманах*. 2018. № 4. С. 134–139.

245. Таскаєва Т. В. Ціннісно-мотиваційний компонент у професійній готовності студентів вищих навчальних закладів. *Освіта і наука*. 2019. № 2(28). С. 55–60.

246. Тернопільська В. І. Структура професійної компетентності майбутнього фахівця. *Науковий вісник Мелітопольського державного педагогічного університету імені Богдана Хмельницького*. Серія : Педагогіка. 2012. № 9(2). С. 208–213.

247. Трифонова О. М. Системний підхід у фаховій підготовці майбутнього вчителя фізико-технологічного профілю. *Наукові записки*. 2017. № 11. С. 104–108.

248. Троцький Р. С. Формування готовності до управлінської діяльності курсантів вищих навчальних закладів МВС України у фаховій підготовці : автореф. дис. ... канд. пед. наук. Київ, 2018. 20 с.

249. Український педагогічний словник / уклад. С. У. Гончаренко. Київ : Либідь, 1997. 375 с.

250. Уліч В. Педагогічні умови формування готовності майбутніх офіцерів до управлінської діяльності : автореф. дис. ... канд. пед. наук. Хмельницький, 2007. 20 с.

251. Харламова Ю. Є. Механізми державного управління підготовкою фахівців служби цивільного захисту : автореф. дис. ... канд. наук з держ. управл. Харків, 2017. 40 с.

252. Хміль Ф. І. Менеджмент : підручник. Київ : Вища шк., 1995. 351 с.

253. Царьов Ю. О. Психологічні особливості підготовки офіцерів оперативно-тактичного рівня Державної прикордонної служби України до управлінської діяльності : автореф. дис. ... канд. психол. наук. Хмельницький, 2007. 40 с.

254. Чалий Д, Сукач Р. Організація служби та підготовки особового складу пожежно-рятувальних підрозділів : курс лекцій 2017. 528 с. URL : <http://hdl.handle.net/123456789/5542>

255. Черкаський інститут пожежної безпеки імені Героїв Чорнобиля Національного університету цивільного захисту України. 2024. Офіційний сайт Черкаського інституту пожежної безпеки імені Героїв Чорнобиля Національного університету цивільного захисту України. URL: <https://chipb.dsns.gov.ua/>

256. Чміль А. Стратегічне управління. Київ : ДАЖКГ, 2001. 80 с.

257. Шаповал Р. В. Формування управлінської компетентності керівника дошкільного навчального закладу : дис. ... канд. пед. наук. Харків, 2009. 200 с.

258. Шапран О. І., Шапран Ю. П. Створення інноваційного освітнього середовища в процесі професійної підготовки майбутнього вчителя. *Педагогіка, психологія та методико-біологічні проблеми фізичного виховання і спорту*. 2010. № 9. С. 108–110.

259. Шеханіна І. В. Когнітивні компоненти професійної підготовки рятувальників. *Освіта XXI століття*. 2020. № 7. С. 101–107.

260. Школяр Є. В. Формування психологічної готовності у майбутніх фахівців оперативно-рятувальної служби цивільного захисту : автореф. дис. ... канд. психол. наук. Хмельницький, 2014. 20 с.

261. Шрубенко А. Концептуальні підходи до розвитку навчання і управлінської підготовки кадрів. *Вісник УАДУ при Президентові України*. 2000. № 3. С. 46–49.

262. Яворський С. Х. Підготовка курсантів навчальних закладів МВС до професійних дій у нетипових ситуаціях оперативно службової діяльності : автореф. дис. ... канд. пед. наук. Одеса, 2004. 20 с.

263. Ягупов В. В. Теорія і методологія військово-педагогічних досліджень : підручник. Київ : НУОУ імені Івана Черняхівського, 2019. 444 с.

264. Ягупов В. В., Свістун В. І. Компетентністний підхід до підготовки фахівців у системі вищої освіти. *Наукові записки*. Серія : Педагогічні, психологічні науки та соціальна робота. 2007. № 71. С. 3–8.

265. Ярошинська О. О. Проєктування освітнього середовища професійної підготовки майбутніх учителів початкової школи : моногр. Умань : ФОП Жовтий О.О., 2014. 456 с.

266. About Emergency Management. Australian Government. Department of Home Affairs. 2020. URL : <https://www.homeaffairs.gov.au/about-us/our-portfolios/emergency-management/about-emergency-management>

267. Challenges to Research Universities by Authors: R. Noll, L. Cohen, W. Cohen, W. Rogerson, A. Teich. Brookings Institution Press, 1998. 217 p.

268. Hippel E. User's role in industrial innovation. *Management of research and innovation*. Amsterdam, 1980. Pp. 48–62.

269. Kingston W. The political economy of innovation. The Hange, 1984. 284 p.

270. Kozyar M., Koval I., Rudenko L., Lavretski R., Velykyi R. Continuous professional development of rescue personnel. *Safety and Reliability*. 2025. Vol. 5/14. Pp. 1–23. URL : <https://doi.org/10.1080/09617353.2025.2500776>

271. Myroniuk V. Development of managerial competence in future professionals state emergency service of Ukraine. *Pedagogy and Education Management Review*. 2025. № 3 (21). Pp. 94–102. URL: <https://doi.org/10.36690/2733-2039-2025-3-94-102>

272. Ramírez-Echeverry J. J., Olarte A., García-Carrillo A. Work in progress – Role of learning strategies in Electrical Circuits and Analog Electronics courses. *IEEE Global Engineering Education Conference, EDUCON*. Madrid, 2014. Pp. 1051–1054.

273. Riggs H. Managing high technology companies. Belmont, 1983. 362 p.

274. Salovey P., Mayer J. D. Emotional intelligence. *Imagination, Cognition, and Personality*. 1990. № 9. Pp. 185–211.

275. Schumpeter Y. Business cycles: theoretical, historical and statistical analysis the capitalist process. N.Y., 1939.

276. Stošić L., Stošić I. Diffusion of innovation in modern school. *International Journal of Cognitive Research in Science, Engineering and Education (IJCRSEE)*. 2013. № 1 (1). Pp. 5–13.

277. Stošić L. The importance of educational technology in teaching. *International Journal of Cognitive Research in Science, Engineering and Education (IJCRSEE)*. Madrid, 2015. № 3(1). Pp. 111–114.

278. Vizniuk I, Dolynnyi S., Rabetska N., Ladychenko T., & Zagrebelna N. Forming communicative competence in future specialists of the socio-economic sphere. *Amazonia Investiga*. 2023. № 12(67). Pp. 19–29. <https://doi.org/10.34069/AI/2023.67.07.2>

279. While R. W. Motivation reconsidered: The concept of competence. *Psychological review*. 1959. № 66. Pp. 297–333.

РОЗДІЛ 2

ПЕДАГОГІЧНІ УМОВИ ТА МОДЕЛЬ ФОРМУВАННЯ УПРАВЛІНСЬКОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ ДСНС

2.1. Розвиток управлінських якостей майбутніх фахівців ДСНС, що забезпечують ефективність їх діяльності загалом та управлінської зокрема

Кожен процес вимагає певних умов для успішного формування та розвитку того чи іншого педагогічного явища. Під педагогічними умовами вчені розуміють обставини, що сприяють реалізації цього процесу [5; 38; 40; 42; 78; 81; 88; 110].

Педагогічні умови розглядаються нами як спеціально створені обставини та можливості освітнього середовища закладів вищої освіти системи ДСНС, які цілеспрямовано впливають на процес формування управлінської компетентності та сприяють досягненню очікуваних результатів навчання. Виокремлення педагогічних умов здійснювалося на основі специфіки професійної діяльності фахівців ДСНС, вимог сучасності до управлінської підготовки офіцерів-рятувальників, а також врахування особливостей освітнього процесу в умовах військового стану.

На нашу думку, формування управлінської компетентності майбутніх фахівців ДСНС буде успішним за таких педагогічних умов:

- розвиток управлінських якостей майбутніх фахівців ДСНС, що забезпечують ефективність їх діяльності загалом та управлінської зокрема;
- упровадження інтерактивних методів й форм освітнього процесу з метою залучення майбутніх фахівців ДСНС до активного процесу формування управлінської компетентності;

– застосування інформаційно-комунікаційних технологій під час формування управлінської компетентності майбутніх фахівців ДСНС.

Розглянемо детальніше кожну з вищезазначених умов.

У контексті нашого дослідження, необхідно розглянути якості, які сприятимуть ефективному формуванню управлінської компетентності майбутніх фахівців ДСНС та забезпечують якісне виконання управлінських функцій у складних і динамічних умовах діяльності. Ці якості формуються через професійну підготовку, практичний досвід і саморозвиток, а також є важливими для забезпечення високого рівня організації, координації та прийняття рішень у надзвичайних ситуаціях.

Для визначення оптимальної, на наш погляд, класифікації управлінських якостей, необхідних майбутньому фахівцю ДСНС, доцільно спочатку розкрити сутність поняття «якість» «якість особистості». В науковій літературі ці поняття визначаються «як найбільш істотна властивість, яка надає будь-якому феномену визначеність; якості особистості як усталена сукупність її властивостей» [108, с. 39].

З огляду на це управлінськими якостями будемо вважати таку сукупність властивостей майбутнього фахівця ДСНС, що становлять процес управлінської діяльності й впливають на ефективність її виконання (продуктивність, надійність та ін.). Відповідно професійно важливі управлінські якості визначають можливості людини у професійно-управлінській діяльності.

Так, учені [48; 98; 108] вважають, що ефективним управлінцям притаманні такі риси:

– організаційна проникливість, яка включає психологічну вибірковість (узгодженість емоційних станів керівника і підлеглих, здатність поставити себе на місце іншого); практичну спрямованість інтелекту (прагматична орієнтація управлінця на застосування даних про психологічний стан

колективу у вирішенні професійних завдань); психологічний такт (здатність дотримуватися почуття міри у своїй діяльності);

– емоційно-вольова дієвість (здатність ефективно діяти в складних і напружених умовах управлінської діяльності, вміння керувати власними емоціями та виявляти волю під час прийняття рішень і реалізації поставлених завдань);

– вимогливість (здатність чітко визначати завдання, встановлювати строки їх виконання, умінням об'єктивно оцінювати результати праці);

– критичність (здатність об'єктивно оцінювати ситуації, результати діяльності та власні рішення, не піддаючись емоціям чи суб'єктивним упередженням);

– схильність до організаторської діяльності, яка включає в себе: вміння планувати, організовувати, керувати людьми та налагоджувати ефективну взаємодію в колективі.

Очевидно, що ефективність професійної діяльності керівника ДСНС визначається, насамперед, рівнем засвоєння професійних знань. Це зумовлює професійну мобільність фахівця, яка виявляється в його здатності орієнтуватися в постійно змінних ситуаціях, швидко й чітко розв'язувати професійні завдання. Здійснення управлінської діяльності також вимагає засвоєння системи узагальнених управлінських знань.

Учені [13; 24; 42] до управлінських якостей фахівців відносять:

– системні (цілепокладання, прогнозування, гнучкість, наполегливість, ініціативність);

– комунікативні (вміння встановлювати контакти, викликати довіру, здатність до мотивації та натхнення учасників групи);

– внутрішні (самоорганізованість, впевненість, зібраність, внутрішня цілісність).

Дослідники [127; 135] до основних якостей особистості лідера-організатора відносяться:

1. Здатність керувати собою. В повному обсязі використовувати свій час, енергію, долати труднощі, виходити зі стресових ситуацій, дбати про збереження сил і енергії.

2. Наявність чітких особистісних цілей: усвідомлення цілей своєї діяльності, узгодженість цілей з умовами спілкування та діяльності, розуміння реалістичності поставлених цілей і оцінка їх дієвості.

3. Вміння розв'язувати проблеми: виокремлювати головне й другорядне в проблемі, оцінювати варіанти її розв'язання, прогнозувати наслідки прийнятих рішень, визначати необхідні ресурси для розв'язання проблеми.

4. Творчий підхід до управління: пошук нестандартних підходів до розв'язання управлінських проблем, вміння генерувати ідеї, прагнення до нововведень.

5. Вміння впливати на оточуючих: впевненість у собі, здатність встановлювати особистісні відносини, переконувати й навіювати, слухати інших.

6. Знання особливостей управлінської діяльності: вміння підбирати кадри й розподіляти обов'язки між ними, складати план і залучати людей до його виконання, стимулювати роботу підлеглих, здійснювати контроль за їхньою діяльністю.

7. Наявність специфічних організаторських якостей особистості: організаторське чуття, емоційно-вольова впливовість, схильність до організаторської роботи.

8. Вміння працювати з групою: згуртовувати колектив, долати труднощі, що перешкоджають ефективній роботі колективу.

Дослідниця О. Повстин виокремила п'ять груп управлінських якостей керівника підрозділу: «професійно значущі якості, що відображають рівень кваліфікації фахівця; організаційно-управлінські якості, які розкривають його здатність мобілізувати своїх підлеглих для виконання поставлених завдань;

лідерські якості, що визначають спроможність керівника вести за собою; психолого-педагогічні якості, що сприяють виховному впливу на підлеглих; соціально значущі якості, які характеризують особистісні риси і властивості психіки керівника» [91, с. 53].

Ю. Таймасов професійно-важливі якості сучасних фахівців служби цивільного захисту, об'єднує у такі структурно-змістові блоки: «інтелектуальні; духовно моральні; характерологічно-мотиваційні; діяльнісні та поведінкові; фізіологічні; індивідуально-психологічні; комунікативні» [122, с. 118].

К. Пасинчук та А. Демченко вважають, що «ефективність управлінської діяльності фахівців служби цивільного захисту забезпечують такі індивідуально-психологічні якості, як: високий рівень професійної компетентності, управлінська підготовленість, нестандартне мислення, яке виявляється в умінні знаходити нові рішення, самостійність і відповідальність, прагнення до успіху, уміння організувати свою роботу й роботу підлеглих, вимогливість, акуратність, керівництво і турбота про підлеглих, комунікативність, емоційна врівноваженість, стресостійкість, чесність і принциповість, постійне самовдосконалення» [81, с. 205].

Сформовані управлінські якості забезпечують майбутньому керівникові здатність ефективно виконувати управлінські функції.

У наукових джерелах (Л. Васильченко, Б. Гаєвський, І. Гришина, Ю. Конаржевський, В. Крижко, В. Кричевський, О. Мармаза, М. Мартиненко, І. Прокопенко та ін.) немає загальноприйнятого підходу до виділення управлінських функцій, яких «налічується понад двадцять (планування, прогнозування, інформаційне забезпечення, діагностика, прийняття управлінських рішень, організаційна, координація, регулювання, стимулювання, контроль тощо), що свідчить про складність процесу управління» [9; 12; 37; 53; 55; 96].

Водночас учені надають перевагу таким загальним функціям, які свідчать про циклічність управлінської діяльності. Найбільш поширеним підходом у науковій літературі вважається підхід учених М. Альберта, М. Мескона, Ф. Хедоурі, які об'єднали істотні управлінські функції за такими основними групами, як: планування, організація, мотивація, контроль [131].

Виходячи із запропонованої науковцями класифікації, коротко схарактеризуємо основні функції фахівця-управлінця ДСНС, як-от: організаційно-виконавчу, планово-прогностичну, інформаційно-аналітичну, контрольно-діагностичну, мотиваційно-цільову, регулятивно-коригуючу.

Організаційно-виконавча управлінська функція полягає у встановленні постійних і тимчасових контактів між усіма суб'єктами управління, визначенні порядку і умов функціонування колективу [110]. Реалізація планово-прогностичної функції є початком будь-якого управлінського циклу і підсумком певного управлінського рішення, яке має бути обґрунтованим, актуальним, своєчасним і мати цільову спрямованість. Суть інформаційно-аналітичної функції полягає у зборі, систематизації, обробці та аналізі інформації щодо діяльності організації, колективу та зовнішнього середовища. Мотиваційно-цільова управлінська функція забезпечує спрямованість і результативність роботи колективу. Її сутність полягає у формуванні чітких цілей діяльності та створенні ефективної системи мотивації, яка спонукає працівників до активної участі в досягненні поставлених цілей. До змісту регулятивно-коригуючої управлінської функції входять контроль, постійна діагностика та корекція стану керованих об'єктів. Ця функція дозволяє співвіднести досягнуті результати із запланованими цілями [53].

Працюючи в підрозділі, для підтримки свого авторитету командир повинен стабільно і послідовно виконувати зазначені вище управлінські

функції. Саме від професійної майстерності командира залежить, наскільки повно виявлятимуться у його практичній роботі всі перелічені функції [4].

Спираючись на наукові дослідження [1; 4; 13; 42; 65; 90; 91; 98; 127 та ін.], у дисертації виокремлено такі групи управлінських якостей фахівців ДСНС, що, на нашу думку, забезпечують ефективність їх діяльності загалом та управлінської зокрема:

– *лідерські якості* (фахівець ДСНС як керівник-лідер повинен брати на себе відповідальність за прийняті рішення та їх наслідки, що передбачає здатність мотивувати команду, чітко формулювати цілі та спрямовувати діяльність підлеглих на їх досягнення, особливо в умовах надзвичайних ситуацій);

– *інтелектуально-креативні якості* (фахівець ДСНС як керівник повинен демонструвати аналітичне, критичне мислення, ерудованість, компетентність, неординарність, оригінальність, уміння аналізувати складні ситуації, оцінювати ризики, прогнозувати можливі наслідки та визначати оптимальні шляхи вирішення проблем, адже ситуації, які часто виникають під час надзвичайних подій, вимагають від фахівця вмінь знаходити творчі рішення, адаптуватися до нових умов і швидко реагувати на зміни);

– *комунікативні якості* (ефективна взаємодія з підлеглими, колегами, іншими службами та населенням вимагає розвинених комунікативних якостей (товариськість, контактність, перцептивність, чуйність, емпатичність, експресивність, ініціативність тощо) фахівців ДСНС, що передбачає здатність чітко доносити інформацію, чути та враховувати думки інших, а також налагоджувати міжособистісні контакти в стресових умовах);

– *організаторсько-ділові якості* (фахівець ДСНС як керівник повинен демонструвати цілеспрямованість, переконливість, організованість, діловитість, активність, енергійність, об'єктивність, справедливість, доброзичливість, тактовність, уміти планувати та організовувати роботу

команди, розподіляти ресурси, координувати дії різних підрозділів і забезпечувати безперебійне виконання завдань у кризових ситуаціях);

– *емоційні якості* (робота в ДСНС пов'язана з високим рівнем стресу та психологічного напруження, тому здатність зберігати емоційну рівновагу, стійкість і самоконтроль, приймати виваженні рішення в умовах невизначеності та швидко адаптуватися до змін є ключовими для управлінської компетентності);

– *морально-вольові якості* (дотримання принципів справедливості, толерантності, поваги до підлеглих і громадян, а також етичних норм у взаємодії сприяє створенню позитивного психоемоційного клімату в колективі та підвищує довіру до керівника);

– *здатність до саморозвитку і самовдосконалення* (управлінська компетентність передбачає ґрунтовне знання нормативної бази, процедур реагування на надзвичайні ситуації, а також готовність постійно удосконалювати свої знання, уміння та навички, особистісні та управлінські якості).

Розглянемо їх детальніше.

Лідерські якості. Основою командирської готовності до виконання управлінських функцій є професійна, психологічна і особистісна спрямованість людини до лідерства, підкріплена авторитативними властивостями. Саме цими якостями повинен володіти майбутній командир-керівник при ліквідації надзвичайної ситуації гасіння пожежі. Але управління процесом гасіння пожежі це робота, яка проводиться постійно у підрозділах, що має забезпечити їх готовність і спроможність у найкоротші терміни вийти на об'єкт і виконати весь обсяг роботи з ліквідації пожежі. Керівник повинен організувати роботу так, щоб забезпечити ефективну комунікацію, взаємодію всіх підрозділів для виконання бойового завдання навіть тоді, коли підрозділи не пересікалися раніше. Узгодженість дій повинна зумовлюватися не тільки дисциплінованістю, а й авторитетом

командира. Професійна відповідальність потребує від керівника виконання психологічної вимоги – прийняття рішення. Для нього – це процес мислення на основі попередньої пізнавальної діяльності, що базується на здобутих теоретичних, практичних знаннях, на власному досвіді, набутому у ході управління особовим складом, під час розв’язання проблемних ситуацій і визначенні відповідного тактичного плану дій. Йому як природженому лідеру повністю підходить принцип єдиноначальності при гасінні, але величезні обсяги інформації та швидкоплинність процесів, складність оперативної обстановки вимагають від керівника прислухатися до думки інших, що вносить в його роботу елемент колегіальності, застерігає від прийняття помилкових рішень [4].

Важливою якістю лідера є внутрішня цілісність, яка безпосередньо залежить від його самооцінки. Формування впевненості лідера в собі та своїй лідерській позиції неможливе без визнання – як формального, так і неформального – з боку групи. Це має значний вплив на самооцінку лідера щодо своїх здібностей, можливостей і особистісних якостей.

На думку вчених [42; 65; 98], існує певна залежність рівня самооцінки від вияву управлінських якостей. Самооцінка є важливим чинником мобілізації людиною своїх сил, реалізації прихованих можливостей, творчого потенціалу. Індивід може володіти лідерським потенціалом, однак низька самооцінка не сприяє вияву якостей лідера, реалізації його здібностей і можливостей.

Важливими управлінськими якостями є самоорганізованість і впевненість, адже колектив завжди піде за тим лідером, який впевнено рухається разом зі своєю командою до досягнення мети, контролює себе та інших, при цьому виявляє турботу про кожного учасника групи. Все це виховує авторитет лідера і підкріплюється поважним ставленням до нього, заснованим на довірі.

Таким чином, психолого-педагогічний процес виховання особистостей з проявами лідерських якостей повинен забезпечити спроможність керівника користатися єдиноначальністю, забезпечити єдність і централізацію, а ефективне використання свого авторитету, уміння налагоджувати взаємодію – гнучке і оперативне керівництво [4].

Інтелектуально-креативні якості. Науковцями було встановлено, що «основним шляхом формування творчого мислення людини є набуття нею власного досвіду у здійсненні розумових операцій такого типу» [108].

Проблеми формування творчих якостей особистості, на думку вчених, поряд з виявленням умов і особливостей процесу творчості – одні з найбільш актуальних у психології творчості [111].

Дослідники [6; 14; 15; 21; 111; 117; 124] перелічують якості, які поєднує творча особистість: це знання в галузі теорії і практики творчості, які в сукупності дають рівень творчого світогляду і тезаурусу; настанови і методологічні принципи творчості, творчі навички і здібності, що формуються в діяльності і пов'язані безпосередньо з творчим досвідом. Це рівень творчої активності. Крім того, це знання норм наукової організації, евристичних методів і прийомів, а також емоційного рівня. Інтуїтивні процеси натхнення, творчий ризик, запал – важливі компоненти творчості.

Названі вище якості вчені рекомендують виразити стійким характером здібностей:

а) на рівні проєктування задуму – здатність ставити творче завдання, передбачати проблемну ситуацію, широко і глибоко бачити суть проблеми (образне мислення);

б) на рівні здійснення задуму – спроможність вирішувати проблемні завдання, генерувати ідеї, критично аналізувати варіанти рішень і відбирати найбільш ефективні, які сприяють досягненню оптимального результату;

в) на рівні координації виконання прийнятого рішення – спрямовувати вирішення творчого завдання адекватним шляхом, доводити його до кінцевого результату, раціонально організовувати продуктивну працю [124].

Високі вимоги пред'являються до інтелектуальних здібностей командира пожежного підрозділу. «Він повинен уміти мислити стратегічно і водночас володіти навичками інтуїтивного мислення, оперативно приймати правильні рішення в екстремальних ситуаціях в умовах дефіциту часу і інформації. Командир повинен уміти передбачати розвиток подій на найближче майбутнє в межах екстремуму» [4, с. 79]. Наявність цих якостей у керівника-лідера вважається обов'язковою, оскільки вони сприяють подоланню труднощів, з якими зіткнеться команда під час виконання поставлених завдань. Уміння чітко бачити і слідувати поставленим цілям у своїй діяльності допомагає лідеру швидше скоординувати дії групи для їх досягнення. Плануючи та вибудовуючи шляхи досягнення поставлених завдань, він має бути гнучким; у його арсеналі повинні бути різні варіанти стратегій діяльності. Ефективність дій щодо досягнення результатів залежатиме від здатності керівника-лідера підлаштуватися під кожен конкретну ситуацію.

Важливим елементом розвитку інтелектуально-креативних якостей є науково-дослідна робота. Участь у студентських науково-практичних конференціях, публікація статей з проблем управління в надзвичайних ситуаціях, розробка рекомендацій щодо вдосконалення нормативно-правової бази ДСНС – усе це формує аналітичне мислення та вміння відстоювати свою позицію перед вищим керівництвом.

Комунікативні якості. Комунікативність створює умови для спільної роботи, вибудовуючи канали взаємодії між людьми з різними характерами, різними рівнями володіння певними вміннями й навичками, необхідними для досягнення поставленої мети [42].

Механізм комунікації у професійній сфері досить прозорий. Людина, одержавши інформацію, вирішує, що їй робити і як робити. Результатом комунікації є дія, яка оптимізує інші дії. Тож зрозуміло, що успіх тієї чи іншої справи суттєво залежить від умілого використання мови. А найбільше це стосується тих сфер діяльності, які психологи відносять до групи «людина – людина», де основним інструментом впливу на ситуацію, основним, а нерідко і єдиним «знаряддям праці» є слово. Саме до цієї сфери належить діяльність фахівця ДСНС [4, с. 91].

Основні комунікативні вимоги до мови – точність, ясність і мовна внормованість тощо – мають у професійній сфері пожежної служби свою специфіку.

Точність мови у професійній сфері визначається, з одного боку, потребою оптимального виконання виробничих (ділових) завдань, а з другого – необхідністю встановлювати й постійно підтримувати оптимальні міжособистісні контакти між керівником (офіцером) і виконавцями (курсантами). Тому майбутній фахівець ДСНС повинен дбати про кілька речей одночасно: про досягнення конкретних цілей (добирати мовні засоби, які адекватно передають думку), про підтримування належної субординації, про створення та збереження сприятливого комунікативного мікроклімату. Оптимальне поєднання зазначених комунікативних завдань потребує неабияких мовних умінь і навичок.

За допомогою ясної професійної мови керівник (командир) вільно керує колективом підлеглих, досягаючи не лише виконання певних конкретних завдань, а й формуючи у курсантів підсвідому готовність до виконання приписів та наказів. І навпаки, неясна (неоднозначна, кострубата) мова викликає у підлеглих внутрішній протест – хоч, як правило, і неусвідомлюваний, але від цього не менш сильний. Таким чином, керівник, який не вміє висловлюватися ясно, не здатен до високопрофесійної діяльності, оскільки його психологічний вплив на підлеглих недостатній.

Мовна внормованість – важливий складник комунікативної досконалості професійної мови. Власне, нормування всієї мови в цілому викликано суспільною потребою – необхідністю забезпечити оптимальну діяльність у різних сферах життя людей [4, с. 94–95].

Варто зауважити, що, на думку вчених [4; 66; 95; 108], спілкування є складним багатоаспектним процесом, під час якого встановлюються та розвиваються контакти між людьми, що породжуються потребами у спільній діяльності.

Ефективна взаємодія з підлеглими, колегами, іншими службами та населенням вимагає розвинених комунікативних якостей (товариськість, контактність, перцептивність, чуйність, емпатичність, експресивність, ініціативність, репрезентативність) фахівців ДСНС, що передбачає здатність чітко доносити інформацію, чути та враховувати думки інших, а також налагоджувати налагоджувати довірчі стосунки.

Слушною є думка Ю. Таймасова, що «уміння спілкуватися, знання та ефективне використання методів взаємодії у процесі діяльності потрібні для майбутнього фахівця служби цивільного захисту, так як вони допомагають згуртувати ввірений йому підрозділ, впливати на їхню поведінку, сформувати відповідний світогляд підлеглих та ін.» [122, с. 124].

Успішність здійснення управлінської діяльності вимагає від керівника також оволодіння вміннями та навичками безконфліктного спілкування, що передбачає розуміння ролі конфліктогенів у спілкуванні (вербальні й невербальні компоненти поведінки особистості, що спричиняють виникнення конфліктів), усвідомлення власних конфліктогенів і їх перетворення на доброзичливі, поважні, емпатійні, рефлексивні форми спілкування [131].

Командир підрозділу ДСНС реалізує основні функції управління – планування, організацію, контроль, а також координує і корегує на практиці рішення різноманітних конкретних наставницьких завдань. Він визначає цілі і вибір засобів для їх досягнення, встановлює пріоритетні завдання у роботі

підрозділу і прогнозує можливі наслідки їх виконання. На думку О. Бикової, «мистецтво командира як суб'єкта авторитету проявляється не тільки в координуванні, налагодженні комунікації і визначенні напряму роботи підлеглих, а і в умінні максимально делегувати їм повноваження і відповідальність, надавати право висловлювати і відстоювати власну думку, зберігаючи за собою функції контролю» [4].

Найбільша частка таких помилок має комунікативний характер, тобто виявляє нездатність здобувача освіти формувати міжособистісні відносини з іншими студентами та викладачами. Причиною виникнення труднощів у комунікативній сфері є недостатній обсяг знань у галузі педагогіки й психології, відсутність таких особистісних характеристик, як самоконтроль і саморегуляція. Крім того, до причин виникнення проблем під час комунікації можуть призвести негативні особистісні якості майбутнього фахівця (наприклад, егоїзм, нарцисизм, емоційна нестабільність тощо) та небажання над ними працювати, що призводить до спотворення нормальних міжособистісних відносин, що виявляється в невмінні адекватно контактувати з іншими людьми. Наслідком цього є поява комунікативного бар'єру.

На думку О. Потеряхіна, комунікативний бар'єр є повною (абсолютною) або неповною (відносною) перешкодою в ситуаціях спілкування, джерелами якої є індивідуальні, психологічні та соціальні особливості суб'єктів спілкування. Подібні процеси в спілкуванні виникають через нерозуміння співрозмовника, а саме втрату сенсу або підтексту його висловлювання [95].

Дослідники [95; 134; 139; 140] розглядають комунікативний бар'єр як психічний процес, який здатен приховати емоційний та інтелектуальний потенціал особистості та виділяють два види комунікативних бар'єрів:

– внутрішні бар'єри особистості (пов'язані з особистісними особливостями);

– зовнішні бар'єри особистості (пов'язані з нерозумінням з боку іншого учасника спілкування).

Д. Гоулман зазначає, що існують два види труднощів у спілкуванні, а саме:

– первинні труднощі залежать від природних властивостей людини, роль у їх виникненні відіграють психологічні особистісні властивості;

– вторинні труднощі залежать від впливу зовнішніх соціальних факторів на людину (соціальні ситуації спілкування) [140].

Для подолання труднощів у комунікативній сфері майбутньому фахівцю ДСНС необхідно бути відкритим до внутрішніх змін, розвивати професійно важливі управлінських якості. У зв'язку з цим під час професійної підготовки необхідно аналізувати конкретні ситуації в навчально-професійній діяльності, використовуючи такі прийоми, як:

– розв'язання завдань при дефіциті інформації;

– скорочення термінів на розв'язання завдань;

– уведення несподіваних ускладнень під час виконання завдання;

– розв'язання завдань, що вимагають формулювання цілей професійної діяльності;

– виконання завдань, що сприяють підвищенню пізнавального інтересу, активності фахівця;

– розв'язання завдань, що розвивають швидку реакцію, самостійність і уважність [140].

Ефективний розвиток комунікативних якостей можливий за умов застосування в освітньому середовищі ЗВО інтерактивних методів й форм навчання: ділових ігор, тренінгів комунікативної майстерності, моделювання кризових ситуацій, групових дискусій, рольових вправ та практичних занять у форматі командної роботи. Важливим є також використання ситуаційних завдань, що відтворюють реальні умови роботи підрозділів ДСНС, адже вони

формують у курсантів уміння чітко та швидко передавати інформацію, узгоджувати дії та приймати управлінські рішення у стресових ситуаціях.

Важливою є робота викладачів і психологів щодо розвитку у здобувачів освіти рефлексії, самоконтролю та здатності оцінювати власну комунікативну поведінку. Системний аналіз командної взаємодії, зворотний зв'язок та індивідуальні консультації сприяють усвідомленню сильних і слабких сторін комунікації та формуванню особистісно зрілої моделі професійного спілкування.

Отже, розвиток комунікативних якостей майбутніх фахівців ДСНС у ЗВО є комплексним процесом, що поєднує теоретичну підготовку, практичні тренінги та психологічний супровід. Сформовані комунікативні якості курсантів забезпечують ефективність управлінської діяльності, сприяють організації злагодженої роботи підрозділів та підвищують результативність реагування на надзвичайні ситуації.

Організаційно-ділові якості. Дослідженню цих якостей присвячено праці вчених: О. Бикової [4], Н. Семченко [108], С. Мордюшенко [65], О. Повстин [91], М. Сапогова [107], Ю. Таймасов [122], М. Фомича [127] та ін. З-поміж якостей, що насамперед необхідні для діяльності керівника-організатора, учені виділяють: спостережливість, творча ініціатива, захоплення справою, відповідальне до неї ставлення, знання людей та вмілий підхід до них, здатність тонко орієнтуватися в реальності та рисах людей, творча уява, високий рівень розвитку волі, сміливість, рішучість та твердість [65]. «Вищеназвані якості є, без сумніву, важливими для організатора, однак деякі з них не можна вважати специфічними тільки для організаторської діяльності» [108, с. 46].

Ці якості виявляється в здатності лідера підібрати команду, розподілити ролі та організувати її роботу. Від якості організаційної діяльності залежить результат досягнення цілей і завдань діяльності, тому керівник повинен володіти додатковими навичками організації процесів

роботи групи. До них варто віднести: планування, розподіл обов'язків, координацію та контроль діяльності учасників тощо.

Фахівець ДСНС як керівник повинен демонструвати такі організаційно-ділові якості як-от: цілеспрямованість, переконливість, організованість, діловитість, активність, енергійність, дієвість, об'єктивність, справедливість, доброзичливість, тактовність; уміти планувати та організовувати роботу команди, розподіляти ресурси, координувати дії різних підрозділів і забезпечувати безперебійне виконання завдань у кризових ситуаціях. Саме завдяки розвиненим організаційно-діловим якостям він може активно впливати на поведінку інших людей, ефективно координувати спільні зусилля для вирішення поставлених завдань.

Процес розвитку організаторсько-ділових якостей передбачає створення освітнього середовища ЗВО, яке стимулює вияв організаторських умінь, активної життєвої позиції, ініціативності та відповідальності [127]. Ефективними методами розвитку організаторсько-ділових якостей є проєктна діяльність, колективні завдання, виробничі практики, участь у студентському самоврядуванні та залучення до діяльності підрозділів ДСНС під час навчальних тренувань. Такі форми роботи дозволяють курсантам опановувати навички розподілу обов'язків, планування, організації групових дій та контролю за виконанням завдань.

Особливого значення набуває використання ситуаційних вправ та моделювання надзвичайних ситуацій. У цих умовах майбутні фахівці ДСНС мають можливість відпрацьовувати алгоритми ухвалення управлінських рішень, набувати досвіду роботи в команді, аналізувати ефективність власних дій та здатність організовувати інших. Під час такої діяльності також формуються вміння швидко орієнтуватися в динамічних умовах, раціонально розподіляти ресурси та підтримувати дисципліну в колективі.

Важливою є і діяльність викладачів та офіцерів-наставників, які забезпечують цілеспрямований розвиток професійно значущих

управлінський якостей. Через індивідуальні консультації, тренінги лідерства, ділові ігри та рефлексивні заняття курсанти вчаться оцінювати власний організаторський потенціал, визначати шляхи його вдосконалення, формувати стратегічне мислення та навички управління персоналом.

Отже, розвиток організаторсько-ділових якостей майбутнього фахівця ДСНС у ЗВО є комплексним і тривалим процесом. Він охоплює як теоретичну так і практичну підготовку, психолого-педагогічну підтримку та систематичну рефлексію. Сформовані організаторсько-ділові якості сприяють ефективному виконанню управлінських функцій, готовності та здатності діяти в умовах надзвичайних ситуацій.

Під час формування управлінської компетентності майбутніх фахівців ДСНС, необхідно особливу увагу звертати на розвиток у них *емоційних якостей*. Робота в ДСНС пов'язана з високим рівнем стресу та психологічного напруження, тому здатність зберігати емоційну рівновагу, стресостійкість, самоконтроль і саморегуляцію, приймати виважені рішення в умовах невизначеності та швидко адаптуватися до змін є ключовою в діяльності фахівця ДСНС. Цілком погоджуємося з думкою Ю. Таймасова, що «емоційна стійкість, уміння мобілізуватися, самовідданість, сміливість допомагають правильному оцінюванню ситуації та успішному виконанню поставленого бойового завдання в стресових умовах професійної діяльності, які є звичними для фахівців служби цивільного захисту» [241, с. 120].

Зовнішній вираз емоцій не тільки відіграє важливу роль в соціальній комунікації, але й виконує адаптивні функції. Вияв емоцій дозволяє подолати внутрішні бар'єри, сприяє виникненню бажання самореалізації в професійній діяльності [45, с. 106].

Важливим у цьому контексті є розвинений емоційний інтелект у фахівців ДСНС, який передбачає здатність розпізнавати, розуміти й регулювати власні емоції та емоційні стани інших людей, що має особливе значення в стресових і кризових ситуаціях, властивих діяльності підрозділів

ДСНС. Високий рівень емоційного інтелекту забезпечує ефективну управлінську поведінку, підвищує стійкість до професійних перевантажень та сприяє конструктивній взаємодії в команді.

Емоційний інтелект, на думку Л. Данилевич, «є сукупністю когнітивних здатностей до ідентифікації, розуміння та управління емоціями, впливає на ефективність будь-якої діяльності і відіграє важливу роль, зокрема, у навчанні майбутніх фахівців» [15, с. 490].

Дж. Майєр і П. Саловей [141] визначають чотири взаємопов'язаних компоненти емоційного інтелекту:

- ідентифікацію емоцій, що передбачає наявність таких умінь: розуміння системи емоцій та їх багатогранності, усвідомлення відповідності зовнішніх виявів емоцій реальним переживанням їхнього носія;
- використання емоцій у процесі мислення та діяльності, що передбачає вміння використовувати емоції відповідно до ситуації;
- управління емоціями, що передбачає здатність до контролю та регуляції емоцій.

Таким чином, емоційний інтелект тісно пов'язує емоції та інтелект, тобто формує здатність розуміти не лише свої емоції, але й емоції оточуючих, а також управляти ними.

Здобуття майбутніми фахівцями ДСНС навичок емоційного інтелекту необхідне для формування їхньої управлінської компетентності вже на етапі навчання у ЗВО, оскільки розуміння емоцій, особливостей їх вияву, функцій, причин виникнення сприяє усвідомленню як своєї емоційно-вольової сфери, так й інших. Вміння керувати своїм емоційним станом і коригувати його відповідно до ситуації є необхідними під час управлінської діяльності майбутнього фахівця ДСНС.

У ЗВО розвиток емоційних якостей повинен здійснюватися системно та цілеспрямовано. Важливо створювати умови, у яких майбутні фахівці ДСНС набувають умінь емоційної саморегуляції, самоконтролю, емпатії,

рефлексії та стресостійкості. Для цього до освітнього процесу доцільно інтегрувати тренінги розвитку емоційної компетентності, вправи на розпізнавання та інтерпретацію емоційних станів, а також групові заняття, що сприяють формуванню емоційно безпечного та підтримувального середовища. Ефективним є залучення здобувачів освіти до практикоорієнтованих завдань, що відтворюють реальні сценарії діяльності підрозділів ДСНС, адже це формує вміння керувати власними емоціями та підтримувати психологічну стабільність у кризових умовах.

Для забезпечення наявності високого рівня емоційно-вольової стійкості, необхідно в ході професійної підготовки формувати й розвивати рефлексивні уміння майбутнього фахівця ДСНС, адже сформовані рефлексивні уміння сприяють розвитку емоційного інтелекту, дозволять уникнути помилок в управлінській діяльності майбутнього фахівця.

Уважаємо, що в процесі формування управлінської компетентності майбутніх фахівців ДСНС, необхідно особливу увагу звертати на розвиток у них *морально-вольових якостей*.

На думку Н. Семиченко, «група морально-вольових якостей виконує роль своєрідного особистісного стрижня, базового „вектора” людини, який пронизує усі інші групи особистісних якостей та обумовлює загальну спрямованість життєдіяльності індивіда, задає напрямок усіх його дій та вчинків» [108, с. 44].

Зауважимо, що виявлення моральних якостей особистості значною мірою залежить від рівня розвиненості її вольових якостей. Воля – це характерна властивість психіки індивіда, яка виявляється через його активну самодетермінацію, саморегуляцію власної діяльності та поведінки всупереч зовнішнім та внутрішнім перешкодам і впливам [78, с. 50]. Виховання волі є важливою умовою виконання будь-якої професійної діяльності, а також удосконалення особистості будь-якої людини [4, с. 58]. Кожне вольове зусилля має складну внутрішню структуру. Першим компонентом цієї

структури виступає потреба, яка підштовхує індивідуума до виявлення активності, визначає мотив конкретної діяльності. Другим компонентом вольового зусилля виступає вибір засобів для здійснення сформульованої мети. На цьому етапі від особистості вимагається виявлення певних моральних та вольових якостей, здійснення вибору із альтернативно можливих варіантів дій. На третьому етапі передбачається реалізація прийнятих рішень. Причому доцільно відмітити, що наявність волі демонструється не тільки в активних діях та вчинках, вона також виявляється у вмінні стримувати себе від небажаних форм поведінки [108].

Водночас воля є системною якістю, оскільки для її розвитку та підтримки необхідна певна системність у мисленні й діях. Розвиток волі вимагає систематичної роботи над своїми звичками та вміннями, встановлення певних цілей і створення плану дій, а також контролю за своїми вчинками та реакціями на зовнішні обставини. Вольові якості людини визначають сутнісні характеристики поведінки людини в певних ситуаціях, вміння приймати рішення, бути відповідальним за свої вчинки, виявляти самоконтроль і самодисципліну, витривалість, цілеспрямованість, розкривати свій лідерський потенціал. Вольові якості є основою для розвитку особистості майбутнього фахівця ДСНС, дозволяють досягати успіху в особистому житті та кар'єрі.

Вольові властивості особистості загалом зумовлені особливостями тих труднощів і перешкод, з подоланням яких доводиться стикатися людині. А також відмінностями психоемоційних сценаріїв, що виникають у особистості при зіткненні з труднощами.

На підставі аналізу наукових досліджень [4; 57], ми з'ясували визначення дефініції «морально-вольові якості»: морально-вольові якості є особистісними характеристиками людини, дозволяють їй свідомо керувати своєю поведінкою та діяльністю, «долаючи внутрішні та зовнішні труднощі під час виконання цілеспрямованих дій». Морально-вольові якості – не

просто взаємопов'язані характеристики, а такі, що впливають одна з одної, саме тому їх складно розділяти на моральні та вольові складові.

Морально-вольові якості ми віднесли до сукупності управлінських якостей фахівця ДСНС тому, що вони забезпечують, по-перше, організацію його постійного самовдосконалення як особистості та як фахівця, а по-друге, загальну суспільно корисну спрямованість його суспільної та професійної активності [108, с. 45].

З моральністю майбутнього фахівця ДСНС пов'язана й ефективність управлінських дій, що базуються на порядності, справедливості, гуманізмі. Відхилення від цих норм, зумовлене низькою моральністю, порушує комунікативність, взаємовідносини [4, с. 36].

Майбутній керівник ДСНС має усвідомлювати, що його рішення можуть вартувати людських життів. Тому в освітній процес необхідно інтегрувати дисципліни етичного спрямування, розглядати реальні приклади як успішних, так і трагічних управлінських рішень, аналізувати помилки, які призвели до тяжких наслідків. Формування високої особистої відповідальності та професійної честі – це той фундамент, на якому тримається ефективне управління в екстремальних умовах.

Отже, для фахівців ДСНС морально-вольові якості мають вирішальне значення, оскільки дозволяють їм навіть у найскладніших ситуаціях не піддаватися паніці та зберігати об'єктивність у сприйнятті реальності.

Здатність до саморозвитку і самовдосконалення. У сучасних умовах діяльність ДСНС характеризується високою динамічністю, необхідністю швидко реагувати на нові ризики, працювати в умовах невизначеності та приймати відповідальні рішення. Це потребує від фахівця не лише високого рівня професійної підготовки, а й готовності постійно вдосконалювати свої знання, уміння та навички, особистісні та управлінські якості.

У ЗВО важливо формувати у здобувачів усвідомлення власної траєкторії професійного розвитку. Здатність до саморозвитку передбачає

вміння визначати цілі своєї діяльності, планувати індивідуальну освітню траєкторію, критично оцінювати власні досягнення та ставити завдання щодо подальшого вдосконалення. Відбираючи професійно-педагогічні засоби для формування управлінської компетентності майбутніх фахівців ДСНС, треба розуміти, що ефективність гасіння пожежі залежить від єдиноначальника, його суб'єктивних якостей. Його дії будуть тим результативнішими, чим краще він володітиме закономірностями бойових дій підрозділів. Професійно-педагогічні засоби повинні озброїти керівника методикою самоконтролю, самооцінки власних дій, здатністю аналізувати свої здобутки і свої похибки. Несформованість самоконтролю, невміння ним користуватися, або небажання до нього звертатися, нехтування його результатами – все це неминуче тягне за собою негативні наслідки – професійні невдачі, асоціальну поведінку, вже згадувану раніше ерозію авторитету особи. Чим вищий рівень професійної майстерності, тим більш міцними і різноманітними прийомами самоконтролю володіє командир як особистість і як фахівець, тим раціональніше він реалізує здібності до самоконтролю у своїй практичній діяльності [4, с. 79].

Для цього доцільно використовувати методи самооцінки, ведення індивідуальних портфоліо, рефлексивні щоденники, а також регулярні консультації з викладачами й наставниками, що сприяє усвідомленому та системному розвитку лідерського потенціалу.

Важливе значення має створення освітнє середовища ЗВО, орієнтованого на активну пізнавальну діяльність та самостійність здобувачів освіти. Проєктні технології, дослідницькі завдання, моделювання кризових ситуацій, тренінги особистісного розвитку та практичні заняття, наближені до умов служби, формують готовність майбутнього фахівця ДСНС до самостійного опанування нової інформації та адаптацію до змін. Розвиток навичок самоосвіти й саморозвитку забезпечує стійкість до професійних

викликів і здатність швидко інтегрувати нові знання в управлінську діяльність.

Роль викладачів і наставників полягає у спрямуванні процесу саморозвитку, створенні умов для усвідомленої рефлексії, наданні професійних рекомендацій та підтримці мотивації курсантів. Зворотний зв'язок, аналіз навчальних і практичних результатів, індивідуальні освітні траєкторії підсилюють їхню здатність до відповідального та цілеспрямованого самовдосконалення та саморозвитку.

Таким чином, розвиток здатності до саморозвитку і самовдосконалення майбутнього фахівця ДСНС у ЗВО є неперервним і багатоаспектним процесом, що передбачає формування мотивації до навчання впродовж життя, рефлексивних умінь, самостійної пізнавальної діяльності та особистісних компетентностей. Сформована здатність до саморозвитку забезпечує фахівцеві гнучкість, адаптивність і професійну надійність у виконанні професійно-управлінських завдань.

Виокремленні управлінські якості є основою для формування управлінської компетентності фахівців ДСНС. Підтримуємо думку О. Повстин, що «кожна з цих груп містить конкретні риси, що різнобічно визначають стиль управління, інтелектуальні та морально-вольові характеристики кожного фахівця» [91, с. 53]. Вони дозволяють ефективно керувати процесами в умовах високої відповідальності, забезпечувати безпеку громадян і координувати дії підрозділів у кризових ситуаціях.

Отже, формування управлінських якостей майбутніх фахівців ДСНС під час професійної підготовки має бути комплексним, системним і неперервним процесом, що охоплює як теоретичну, так і практичну підготовку. На різних етапах підготовки фахівця ДСНС управлінські якості відрізняються різними ступенями сформованості і потребують відповідного механізму їх удосконалення. Сформовані управлінські якості курсантів після закінчення ЗВО є основою для успішного здійснення професійної діяльності

з одного боку, а з іншого – сприяють формуванню активної соціальної позиції фахівців ДСНС і вирішенню актуальних професійних проблем.

2.2. Упровадження інтерактивних методів й форм освітнього процесу з метою залучення майбутніх фахівців ДСНС до активного процесу формування управлінської компетентності

У сучасних умовах підготовка майбутніх фахівців ДСНС потребує використання інноваційних підходів, що забезпечують високу мотивацію, активну участь здобувачів освіти та розвиток управлінських умінь. Одним із найбільш ефективних напрямів удосконалення освітнього процесу є впровадження інтерактивних методів й форм навчання, які створюють динамічне освітньо розвивальне середовище, орієнтоване на практичну дію, командну взаємодію та прийняття рішень в умовах наближених до реальних.

Досліджуючи можливості інтерактивних технологій навчання як засіб активізації навчально-пізнавальної діяльності студентів Т. Сердюк стверджує, що «інтерактивні технології дають змогу створювати таке навчальне середовище, де процес набуття теоретичних знань тісно пов'язаний з опануванням студентами відповідними видами діяльності, а групові форми організації навчання розглядаються як основний механізм розвитку особистості» [109, с. 2].

Здатність людини до творчості стає необхідною умовою, яка ставить перед нею щоденно безліч наукових і виробничих нестандартних завдань, на вирішення яких не існує готових відповідей чи рекомендацій. Та й соціальне життя індивіда може бути повноцінним лише за умови, якщо в нього розвинена здатність до активної взаємодії з довкіллям.

Інтерактивне навчання стимулює розвиток у майбутніх фахівців ДСНС внутрішньої мотивації до навчання та відповідальне ставлення до підвищення його якості й результативності. Більше того, така взаємодія є

сприятливою з погляду підготовки майбутніх фахівців до встановлення контактів з різними учасниками управління в умовах інформаційної відкритості системи державного управління та розширення в ній суспільної участі.

На думку вчених (І. Мельничук [57], Л. Павлової [76], І. Підласого [87], О. Пометун [92; 93], О. Попової [94], С. Сисоєвої [114], М. Скрипник [115] та ін.), використання в освітньому процесі інтерактивних методів навчання дозволяє кожному здобувачеві освіти зробити певний індивідуальний внесок у розвиток діяльності групи, насичувати її новими думками, знаннями та досвідом. Інтерактивні методи ґрунтуються на взаємодії студентів, характеризуються обов'язковою наявністю зворотного зв'язку, виявом активності під час здійснення оцінки та контролю результатів. Ефективність інтерактивних методів визначається й тим, що викладач тут відіграє роль помічника студентів; на першому плані знаходиться безпосередньо здобувач освіти та його навчальна діяльність.

Зауважимо, що у науковій літературі часто ототожнюють активні й інтерактивні методи навчання, що, на нашу думку, є не завжди виправданим. Інтерактивні методи умовно можна назвати досконалішою формою активних методів. Інтерактивні методи орієнтовані на більш ширшу взаємодію та взаємний вплив всіх учасників освітнього процесу, на спілкування не тільки викладача зі студентами, але й на взаємодію студентів між собою.

Нині у педагогічній теорії та практиці існує велика кількість класифікацій методів інтерактивного навчання. Так, зокрема, О. Пометун та Л. Пироженко виокремлюють чотири групи інтерактивних технологій навчання: «інтерактивні технології кооперативного навчання; технології колективно-групового навчання; технології ситуативного моделювання; технології опрацювання дискусійних питань» [93].

Відповідно до визначених груп технологій О. Пометун та Л. Пироженко класифікують форми інтерактивного навчання: групові

(групова робота, робота в парах), фронтальні, ігрові метод та методи навчання у дискусії» [92, с. 68]. Вони передбачають активну взаємодію здобувачів освіти між собою та з викладачем через діалог, спільне розв'язання проблем та імітацію реальних ситуацій.

Інтерактивні форми навчання охоплюють широкий спектр методів організації освітнього процесу, які забезпечують активну участь здобувачів освіти, взаємодію між ними та розвиток ключових компетентностей. У підготовці майбутніх фахівців ДСНС вони особливо цінні, оскільки дозволяють моделювати реальні ситуації, формувати управлінські навички та готувати до роботи в умовах невизначеності й високої відповідальності, забезпечують активне залучення здобувачів освіти до навчальної діяльності, сприяють розвитку практичних умінь та формують управлінські навички, необхідні для роботи в умовах надзвичайних ситуацій. Це не лише методи передачі знань, а й інструменти створення професійного досвіду в умовах, максимально наближених до реальних.

Зупинимось на призначенні інтерактивних методів й форми навчання у формуванні управлінської компетентності майбутніх фахівців ДСНС:

1. Формування практичних умінь та навичок управління (інтерактивні методи й форми навчання дозволяють здобувачам освіти відпрацьовувати управлінські дії: планування, розподіл обов'язків, швидке реагування, координація роботи підрозділів, ухвалення рішень у стресових умовах).

2. Розвиток критичного та стратегічного мислення (різні види інтерактивних методів й форм навчання вчать майбутніх фахівців аналізувати ризики, оцінювати можливі сценарії розвитку подій, обирати оптимальні рішення та прогнозувати їх наслідки).

3. Формування управлінських якостей (управлінська діяльність потребує ініціативності, відповідальності та здатності вести колектив за собою. Інтерактивні методи створюють ситуації, у яких майбутні фахівці ДСНС мають можливість виявляти лідерські, комунікативні,

організаторсько-ділові, морально-вольові, емоційні якості, впливати на групові процеси та приймати рішення, що визначають результати дій команди).

4. Розвиток комунікативної компетентності (у надзвичайних ситуаціях ефективна взаємодія між службами та підрозділами є критично важливою. Інтерактивні методи й форми сприяють розвитку навичок ділового спілкування, аргументації, чіткого донесення інформації й конструктивної взаємодії).

5. Підвищення мотивації та активності здобувачів освіти (інтерактивне навчання робить освітній процес динамічним, цікавим і практикоорієнтованим. Активна участь підвищує мотивацію до навчання, сприяє кращому засвоєнню матеріалу та формує відповідальне ставлення до професійної діяльності).

6. Формування здатності діяти в умовах невизначеності та стресу (моделювання надзвичайних ситуацій, рольові вправи й симуляції допомагають майбутнім фахівцям адаптуватися до специфіки діяльності ДСНС – швидкої зміни умов, ризиків, обмеженого часу та психологічного навантаження).

7. Розвиток навичок командної роботи (інтерактивні методи й форми навчання сприяють формуванню згуртованості, взаємопідтримки та умінь взаємодії в колективі, що особливо важливо для працівників ДСНС, діяльність яких базується на чіткій координації і взаємодії підрозділів).

Отже, призначення інтерактивних методів й форми навчання полягає в забезпеченні комплексного формування управлінської компетентності майбутніх фахівців ДСНС – від аналітичних і комунікативних умінь до лідерства, стресостійкості й здатності приймати рішення в екстремальних умовах.

Для професійно-особистісного розвитку здобувача освіти важливою складовою його підготовки є робота з навчальним матеріалом, який

відображає зміст його майбутньої професійної діяльності, коли можна відпрацювати професійні завдання заздалегідь і в подальшому бути готовим до виникнення проблемних професійних ситуацій та досягнення ефективних результатів у професійній діяльності [111].

Варто зазначити, що провідною особливістю освітнього середовища є пріоритет групових форм роботи тих, хто навчається, заснованих на дискусії, діалозі, полілозі. Такий формат організації діяльності студентів, сприяє впровадженню сукупності професійних контекстів майбутнього фахівця.

У цьому контексті слушною є думка О. Бикової, яка зауважує, що, всі студенти мають володіти однаковими початковими можливостями у творчій самостійній діяльності, груповій діяльності, що зумовлене навчальними планами і програмами, в яких передбачені практикуми, ділові ігри, проблемні ситуації, олімпіади, конкурси, виставки студентських робіт, творчі диспути, дискусії, виступи з доповідями, повідомленнями на наукових конференціях, симпозіумах, зустрічі з запрошеними видатними вченими тощо. «Така універсальна робота, яка допомагає знаходити творчих молодих людей у середовищі курсантів необхідна. Тільки таким шляхом можна всебічно перевірити здібності студента» [4, с. 85].

Як стверджує Ю. Таймасов: «Активні та інтерактивні методи навчання дають змогу моделювати цілісну суть майбутньої професійної діяльності фахівців. Таке навчання вносить нову якість у традиційні форми освітнього процесу у вищій школі: відбувається зміна процесів передачі, переробки та засвоєння інформації на самостійний пошук її курсантами і на моделювання способів використання цієї інформації в майбутній професійній діяльності» [122, с. 280].

О. Повстин підкреслює, що «впровадження інноваційних педагогічних технологій в освітній процес ЗВО ДСНС України дасть змогу максимально забезпечити його ефективність, оскільки створює умови для підготовки нової формації фахівців, що не лише володіють новітніми способами ліквідації

надзвичайних ситуацій та їх наслідків і порятунку потерпілих, а й відрізняються належним рівнем управлінської компетентності» [89, с. 76].

В. Михайлов вказує, що «для ефективного і результативного розвитку професійної компетентності фахівців із питань цивільної безпеки необхідно використовувати такі інноваційні методи навчання: рольові й ділові ігри, мозковий штурм, дискусії, вирішення ситуаційних завдань, розбір реальної надзвичайної ситуації, тренінги, підготовка презентацій, коучинг, тестування. Серед наявних засобів такі: навчальні програми, підручники, навчальні посібники (зокрема електронні), комплексні завдання, комп'ютери та мультимедійні системи навчання» [62, с. 55–56].

Учені суголосні в тому, що необхідним є створення рефлексивно-інноваційного середовища, де стимулюється співпраця того, хто навчає, з тим, хто навчається, що прямо не пов'язано з навчальними предметами і методами їх викладання, а більше залежить від ефективної взаємодії всіх учасників, розширення диференційованих форм роботи для здобувачів освіти з різними рівнями засвоєння предметів, інтересами, рівнем вимог [20].

У ході формування управлінської компетентності майбутніх фахівців ДСНС, на нашу думку, ефективним є використання таких інтерактивних методів: проблемне навчання, моделювання професійно-управлінських ситуацій, ділові ігри, дослідницький метод, кейс-метод, метод проєктів, метод мозкового штурму, метод рефлексивного аналізу, тренінги тощо, які сприяють залученню здобувачів освіти до різноманітної діяльності: ігрової, дослідницької, проєктної, комунікативної. Використання цих методів та їх інтеграція в освітній процес підготовки майбутніх фахівців ДСНС сприятимуть формуванню у них управлінської компетентності.

Розглянемо ці методи більш детально.

Є. Івченко вважає, що надзвичайно важливим є те, що особистісний підхід надає конкретні педагогічні технології, які забезпечують цілісно-особистісний розвиток студентів. В якості таких технологій вчена пропонує:

спільну діяльність учасників навчального процесу відповідно до мотивації; систему проблемних задач, які передбачають вибір рішення; сюжетно-рольові лінії розвитку ситуацій та засоби взаємодії учасників; виділення сфер доцільної «імпровізаційної» діяльності. В результаті відбувається не механічне засвоєння заданих соціальних ролей, а вільний вибір власних поглядів особистості – привласнення знань у межах особистісного змісту; трансформація предметного змісту навчання в діалогічну форму [20].

Проблемне навчання ґрунтувалося на постановці перед майбутніми фахівцями складних, практично значущих проблемних ситуацій чи теоретичних задач, які для вирішення вимагають злагоджених колективних дій (роботи в команді і лідерства) в екстремальних умовах, а також потребують пошуку нестандартних підходів при вирішенні проблем в комплексі із інтеграцією фахових знань із різних навчальних дисциплін. О.Повстин вважає, що «у професійній підготовці фахівців цивільного захисту у ЗВО ДСНС потрібно цілеспрямовано: формувати в курсантів і студентів управлінські компетентності, залучати науково-педагогічних працівників до участі в удосконаленні освітнього середовища згідно з реальними вимогами професійної діяльності майбутніх фахівців, конструювати освітній процес з урахуванням потреб управління в галузі безпеки людини, що диктуються практикою» [89, с. 75]. В.Павленко наголошує, що викладачам «слід враховувати основні психологічні умови для успішного застосування проблемного навчання: 1) проблемні ситуації повинні відповідати цілям формування системи знань; 2) бути доступними для учнів і відповідати їх пізнавальним здібностям; 3) проблемні ситуації повинні викликати власну пізнавальну діяльність і активність; 4) завдання повинні бути такими, щоб учень не міг виконати їх спираючись на вже наявні знання, але достатніми для самостійного аналізу проблеми і знаходження невідомого. Проблемне навчання спрямоване на формування пізнавальної самостійності учнів, розвиток їх логічного, раціонального, критичного і

творчого мислення і пізнавальних здібностей. У цьому і полягає його головна відмінність від традиційного пояснювально-ілюстративного навчання» [75, с. 133].

Під час підготовки майбутніх фахівців ДСНС важливим є *моделювання професійно-управлінських ситуацій*, яке є важливим інструментом у системі вищої освіти, який дозволяє майбутнім фахівцям ДСНС набувати практичних умінь та навичок у безпечному середовищі. Цей метод сприяє формуванню управлінських якостей, швидкому прийняттю рішень та координації дій у надзвичайних ситуаціях.

Для реалізації цього методу вчені пропонують використовувати два типи завдань:

1. Типове професійне завдання.
2. Навчально-професійне завдання.

Типове професійне завдання – це дія, спрямована на виконання певної виробничої (професійної) мети в зазначених умовах. Навчально-професійне завдання спрямоване не на досягнення виробничої мети, а на оволодіння засобами її досягнення та розробляється на підставі типової професійної задачі [20].

Т. Гурова наводить модель навчальної ситуації, яка актуалізує, робить бажаними особистісні функції тих, хто навчається, і яку вона вважає основною процесуальною характеристикою особистісно орієнтованої освіти:

- знання основ наук використовуються для розв’язання професійних завдань;
- знання місця ситуаційної задачі;
- засіб використання знань має подаватись як особливий предмет вивчення;
- ситуація має включати студентів у такі умови, дії та відносини, які характерні для професійної діяльності;
- діяльність, що організовується, включає професійні операції;

– оцінка екологічних, соціально-психологічних, гуманітарних наслідків рішень, які прийняли [20].

Моделювання охоплює як тактичні, так і стратегічні аспекти діяльності фахівця ДСНС: організацію та проведення рятувальних робіт, взаємодію з підрозділами інших відомств, управління ресурсами, комунікацію зі штабами та місцевим населенням. Моделювання професійно-управлінських ситуацій базується на принципах ситуаційного навчання та передбачає створення штучних сценаріїв, що імітують реальні надзвичайні події: пожежі, повені, хімічні аварії чи масові заворушення тощо.

Особливої уваги потребує моделювання сценаріїв з високим рівнем невизначеності, коли події можуть швидко змінюватися. Завдяки цьому майбутні фахівці ДСНС вчаться діяти в умовах обмеженого часу, нестачі інформації, ризику для життя та необхідності взаємодії з різними учасниками рятувального процесу.

Отже, моделювання професійно-управлінських ситуацій є ефективним інструментом формуванню управлінської компетентності майбутніх фахівців ДСНС, що забезпечує практичну спрямованість навчання, підвищує рівень готовності курсантів до виконання службових обов'язків і формує компетентних, рішучих та відповідальних фахівців.

Ділова гра. С. Сисоєва розглядає ділову гру «як форму відтворення предметного і соціального змісту професійної діяльності, моделювання системи відносин, які характерні для конкретного виду професійної практики» [112, с. 187]. Ситуація ділової гри є дуже значущою для її учасників, оскільки вона безпосередньо викликає переживання та актуалізує відповідні смислові й ціннісні установки особистості. Це ситуація, яка сприймається учасниками не як експериментальна, а як продовження їхнього звичайного життя, як реальна життєва ситуація [20]. Важливим є також те, що, попри близькість цієї ситуації до реального життя учасників, вона залишається змодельованою, а тому процес вияву особистості суб'єкта є

відносно керованим, як результат врахованих нами впливів. Тривалість ділової гри дозволяє її організатору спостерігати справжні, а не уявні ціннісні та смислові установки учасників. Таким чином, «ділова гра дозволяє реалізувати принцип діяльнісного опосередкування смислових утворень при вирішенні завдання їх прояву та зміни» [115].

У зв'язку з цим можна вважати, що, ставлячи здобувача освіти під час проведення ділових ігор в різні функціональні позиції, можна не тільки виявляти наявність і переважання у нього тієї або іншої групи мотивів, але і формувати відповідну мотивацію. Зміна функціональної позиції вже сама по собі сприяє розвитку творчих здібностей особистості. У ділових іграх достатньо часто використовується низка функціональних ролей, безпосередньо пов'язаних з необхідністю видати або проаналізувати творчу продукцію: генератор ідей, аналітик, критик і т. д., що значно розширює розвиток таких здібностей [45, с. 103].

Основна мета ділових ігор у цьому контексті – допомогти курсантам як майбутнім фахівцям і керівникам у виборі оптимальних шляхів розв'язання управлінських проблем.

Ділова гра як метод навчання виконує низку взаємопов'язаних функцій:

- прищеплення учасникам управлінських знань та вмінь їх застосовувати в професійній діяльності;
- розвиває творче мислення;
- формує моральні професійні уявлення та відносини [79, с. 47].

Остання функція, на нашу думку, є однією з найважливіших. Ділова гра сприяє формуванню в майбутніх фахівців ДСНС умінь і навичок роботи в колективі однодумців під час вирішення управлінських завдань. Учасники гри оцінюють нові соціальні відносини в органічному зв'язку з етикою управлінської діяльності та взаємовідносин фахівця.

Як стверджує Л. Якубовська, «ділові та проблемні ігри дозволяють курсантам отримати цілісний досвід самозбереження у професійній діяльності, сприяють розвитку певних професійно-значущих особистісних якостей, підвищують їх зацікавленість в професійній діяльності, орієнтованій на самозбереження» [139, с. 11].

Ю. Таймасов зауважує, що «процесі ділової гри програються окремі імітаційні схеми тієї ситуації, яка підготовлює майбутнього фахівця служби цивільного захисту до здійснення самозбереження у професійній діяльності. Проблемна гра є активним способом навчання майбутніх фахівців служби цивільного захисту, при якій курсанти більш вільно орієнтуються в змодельованій професійній ситуації, можуть вільно імпровізувати» [122, с. 288].

Ділові ігри спрямовані на розвиток ключових управлінських компетентностей: стратегічного й оперативного мислення, лідерських якостей, комунікаційних умінь, уміння працювати в умовах невизначеності та стресу [79]. Під час гри учасники виконують ролі керівників, диспетчерів, командирів ланок, представників інших служб, що забезпечує комплексний підхід до процесу управління в надзвичайній ситуації.

Завдяки діловим іграм майбутні фахівці ДСНС набувають досвіду розподілу обов'язків, планування дій, оцінки ресурсів, організації взаємодії між підрозділами, а також відпрацьовують алгоритми реагування на сучасні загрози – пожежі, техногенні аварії, повені, обвали та інші небезпечні події. Ділові ігри створюють умови для безпечного експериментування, де помилки стають елементом навчання та аналізуються без ризику для життя.

Особливою цінністю цього методу є можливість розвитку командної роботи [116]. Майбутні фахівці ДСНС вчаться ефективно комунікувати, злагоджено діяти в групі та оперативно реагувати на зміну обстановки. Рефлексія після гри дає змогу проаналізувати прийняті рішення, визначити

сильні та слабкі сторони учасників, а також сформулювати рекомендації щодо вдосконалення власних управлінських умінь [80].

Отже, ділова гра є одним із ефективних методів формування управлінської компетентності майбутніх фахівців ДСНС, оскільки забезпечує активне занурення здобувачів освіти в умови, максимально наближені до реальних; дозволяє моделювати різні види оперативно-службової діяльності, у яких майбутнім фахівцям необхідно швидко аналізувати ситуацію, координувати дії підрозділів, ухвалювати рішення та нести відповідальність за їхні наслідки.

Дослідницький метод метод навчання застосовується для розвитку творчого, аналітичного, критичного мислення у курсантів [122, с. 307]. Дослідницький метод сприятиме розвитку управлінської компетентності майбутніх фахівців ДСНС за рахунок інструментів, що застосовуються при організації дослідницької діяльності. До них належать:

- постановка проблеми або завдань, пов'язаних з професійною діяльністю;
- актуалізація нагальних питань з метою вирішення шляхом пошуково-дослідницького процесу;
- аналіз, синтез і обробка значного обсягу інформації;
- робота в команді, побудова ефективної взаємодії.

Важливою особливістю дослідницького методу є самостійність здобувачів освіти в пошуку вирішення проблеми, поставленої викладачем. У процесі дослідження вони повинні за певний проміжок часу знайти відповідь на поставлене питання або проблему з використанням відповідних інструментів. Викладач виконує роль спостерігача, не втручаючись у процес дослідницької діяльності здобувачів освіти, він лише контролює хід пошуку рішень, здійснює оперативне управління та коригування в разі виникнення труднощів.

Зміст дослідницького методу полягає у виконанні студентами пошукових, аналітичних і експериментальних завдань, що моделюють реальні управлінські ситуації. Майбутні фахівці ДСНС мають можливість здійснювати моніторинг ризиків, аналізувати причини виникнення надзвичайних ситуацій, досліджувати ефективність певних рішень у сфері цивільного захисту, вивчати як зарубіжний, так і вітчизняний досвід та порівнювати різні моделі управління.

У процесі застосування дослідницького методу здобувачі вчаться формулювати проблеми, висувати гіпотези, обирати адекватні методи дослідження, збирати та систематизувати дані, робити обґрунтовані висновки. Така діяльність формує вміння працювати з інформацією, оцінювати її достовірність, прогнозувати розвиток подій та розробляти оптимальні управлінські стратегії [109].

Особливо важливо, що дослідницький метод сприяє розвитку творчого підходу до управлінської діяльності. Майбутні фахівці ДСНС вчаться знаходити нові рішення складних задач, адаптувати існуючі алгоритми дій під специфічні умови та критично оцінювати результати власної роботи. Дослідницькі проекти, кейси, аналіз реальних подій, статистичних даних і нормативних документів допомагають сформувати глибоке розуміння особливостей професійної діяльності та розвивають відповідальність за прийняті рішення.

Отже, дослідницький метод є важливим інструментом формування управлінської компетентності майбутніх фахівців ДСНС, що сприяє розвитку аналітичного мислення, вмінь самостійно здобувати та опрацьовувати інформацію, а також приймати виважені управлінські рішення; дозволяє здобувачам освіти глибше зрозуміти закономірності функціонування системи цивільного захисту, механізми реагування на надзвичайні ситуації та особливості управління рятувальними підрозділами, забезпечує розвиток

професійної самостійності, критичного мислення, готовності та здатності ефективно діяти в умовах надзвичайних ситуацій.

Кейс-метод є одним із найбільш ефективних інтерактивних методів у формуванні управлінської компетентності майбутніх фахівців ДСНС, оскільки дає змогу моделювати реальні професійні ситуації та відпрацьовувати навички ухвалення управлінських рішень у безпечних умовах навчання. Метод кейсів сприяє розвитку навичок розв'язання практичних завдань у професійній діяльності, оскільки ґрунтується на розв'язанні кейс-завдань. Кейси – це спеціально створені ситуації, які можуть виникати в професійній діяльності фахівця, а в освітньому процесі сприяють якісному засвоєнню навчального матеріалу за рахунок практичної діяльності. Можливості цього методу досить широкі, адже студенти можуть засвоїти теоретичний матеріал під час розв'язання практичних завдань за рахунок постійного оновлення знань, необхідних для розв'язання поставленого завдання. Важливим є те, що всі кейси ґрунтуються на пошуку правильного рішення поставленої проблеми, з великої кількості варіантів розв'язання [103].

У практиці підготовки майбутніх фахівців ДСНС кейс-метод сприяє швидкому та доступному донесенню необхідного матеріалу до здобувачів освіти за допомогою розв'язання проблемних ситуацій за реальними професійними аспектами своєї управлінської діяльності; рефлексивні вміння (вміння аналізувати, проєктувати та планувати свою управлінську діяльність, а також діяльність інших здобувачів освіти, вміння аналізувати свої помилки та недоліки в роботі, готовність й здатність передбачати можливі варіанти розв'язання управлінських ситуацій, стійкість до конфліктогенів, що втягують у деструктивну конфліктну взаємодію). «Особливістю застосування методу кейс-стаді в професійній підготовці майбутніх фахівців служби цивільного захисту є відтворення ситуацій, заснованих на фактах з реальної професійної діяльності або на подіях, які відбулися з курсантами у процесі

практики в пожежно-рятувальних підрозділах ДСНС України. Він вчить курсантів створювати програми дій, що, в свою чергу, мотивує їх до правильної поведінки у разі, коли необхідно буде діяти в реальній ситуації» [122, с. 293].

Застосування кейсів дозволяє студентам зануритися у складні обставини надзвичайних ситуацій, осмислити їхню структуру, визначити ключові проблеми та обрати оптимальні шляхи реагування.

Основною особливістю кейс-методу є робота з реалістичними описами подій: пожежами, аваріями, техногенними, стихійними лихами, ситуаціями взаємодії між службами. Опрацьовуючи такі матеріали, здобувачі освіти вчаться аналізувати оперативну обстановку, оцінювати ризики, розподіляти ресурси та планувати дії рятувальних підрозділів, що сприяє формуванню системного мислення та здатності орієнтуватися в умовах обмеженого часу й інформації.

Кейс-метод також розвиває комунікативні та командні навички. Під час групового аналізу ситуацій здобувачі аргументують свої позиції, вислуховують думки інших, беруть участь у колективному пошуці рішень. Така взаємодія сприяє наближенню освітнього процесу до реальної професійної діяльності, де узгодженість дій і якість комунікації часто визначають ефективність рятувальних заходів.

Окрім того, робота з кейсами сприяє формуванню рефлексивних умінь [119]. Аналізуючи прийняті рішення, майбутні фахівці ДСНС вчаться визначати сильні та слабкі сторони власних управлінських дій, прогнозувати можливі наслідки та вдосконалювати власний стиль управління, що сприяє розвитку професійної самосвідомості та відповідальності.

Отже, кейс-метод є важливим у підготовці майбутніх фахівців ДСНС, оскільки поєднує аналітичну діяльність, практичну спрямованість і командну роботу. Він забезпечує формування управлінської компетентності на основі

реальних прикладів, сприяє розвитку критичного мислення, гнучкості, ініціативності та готовності діяти в умовах надзвичайних ситуацій.

Метод проєктів. У сучасному світі метод проєктів широко застосовується в системі освіти на різних рівнях. Свою популярність він здобув завдяки можливості організації практичної діяльності в творчій формі. Це сприяє стимулюванню інтересу здобувачів освіти до проєктної діяльності, де вони можуть себе проявити в різних напрямках, виконуючи відведені їм ролі в проєктній команді.

С. Сисоева вважає, що «метод проєктів є однією з педагогічних технологій, що відображає втілення особистісно орієнтованого підходу в освіті (саме педагогічною технологією, хоча в назві технології застосовується слово «метод»))» [113, с. 121].

Технологія проєктного навчання, на думку дослідників [7; 38; 86; 123; 132], ґрунтується на самостійній творчій діяльності здобувачів освіти, де для отримання потрібного результату обов'язковими є такі дії: здійснення пошуку та відбору інформації за темою проєкту; аналіз, систематизація та узагальнення відібраного матеріалу; постановка цілей і завдань проєктної діяльності; постановка гіпотез; здійснення експериментальної роботи (практичної частини дослідження); обробка отриманих даних; оцінка проєктної діяльності.

У процесі роботи над проєктами здобувачі освіти починають розуміти та усвідомлювати значущість отримання знань, що сприяє формуванню необхідних у майбутній професійній діяльності компетентностей. Зазначимо, що студенти займають активну позицію в дослідницько-пошуковій діяльності під час проєктного навчання, тому їхня активність проходить процес інтеріоризації, за якого мотивація стає не лише зовнішньою, а й внутрішньоособистісною [123].

Отже, проєктна діяльність є важливою складовою професійної діяльності, де здобувачі освіти розглядаються як суб'єкти освітнього

процесу. Працюючи над реалізацією проєктів, студенти набувають таких навичок, як розробка і реалізація поставлених цілей, контроль і коригування результатів своєї діяльності, робота з інформацією тощо.

Метод проєктів у формуванні управлінської компетентності майбутніх фахівців ДСНС забезпечує поєднання теоретичних знань із практичною діяльністю та сприяє розвитку відповідальності, самостійності й готовності до прийняття управлінських рішень. Робота над проєктами дозволяє курсантам виконувати реалістичні завдання, що моделюють професійну діяльність у сфері цивільного захисту.

Метод проєктів передбачає вирішення конкретної проблеми або створення продукту – аналітичного, організаційного, технічного чи інформаційного – що має практичну цінність для системи ДСНС. Це можуть бути проєкти з оцінювання ризиків на певній території, розробка планів реагування на надзвичайні ситуації, створення інформаційних кампаній для населення, аналіз ефективності рятувальних операцій, вдосконалення алгоритмів взаємодії між службами тощо.

У процесі роботи над проєктом майбутні фахівці ДСНС опановують важливі управлінські уміння: планування, розподіл обов'язків, координація учасників, аналіз інформації, робота з нормативно-правовою базою, прогнозування розвитку подій. Проєктна діяльність формує здатність аргументувати управлінські рішення, працювати з великим обсягом інформації, застосовувати інноваційні підходи та оцінювати наслідки прийнятих рішень.

Метод проєктів також сприяє розвитку комунікативної компетентності та навичок командної роботи майбутніх фахівців ДСНС. Курсанти (студенти) працюють у групах, беруть участь в обговореннях, узгоджують позиції та презентують результати, що імітує реальні управлінські процеси у підрозділах ДСНС. Важливим етапом є презентація проєкту та його захист,

що формує вміння публічно представляти управлінські рішення й аргументувати їхню доцільність.

Окремого значення набуває рефлексивний компонент. Під час аналізу виконаного проєкту здобувачі освіти вчаться оцінювати ефективність власної діяльності, визначати помилки, пропонувати шляхи вдосконалення проєкту та усвідомлюють відповідальність за управлінські дії, що сприяє формуванню професійної зрілості та готовності діяти в умовах надзвичайних ситуацій.

Проєктне навчання майбутніх фахівців ДСНС повинне базуватися на виконанні курсантами комплексних завдань, що мають практичну значущість і потребують інтеграції знань з різних галузей (цивільна безпека, тактична підготовка, організація аварійно-рятувальних робіт, управління командою), а також продукує навички командної взаємодії, науково-дослідницької роботи та прийняття управлінських рішень. Н. Буряк підкреслює, що «ліквідація надзвичайної ситуації та її наслідків за сучасних умов характеризується сукупністю множини факторів: складністю та невизначеністю, багато-критеріальністю рішень, динамічним характером процесів, суперечливістю та важко формалізованим характером функціонування елементів системи управління тощо, що призводить до збільшення складності управління проєктами підготовки сучасних рятувальників. В умовах виникнення надзвичайної ситуації ефективність управління процесом оперативної ліквідації її наслідків вимагає проєктно-орієнтованого підходу. В даному випадку проєкт ліквідації надзвичайної ситуації необхідно розглядати як систему рішень, обмежених часом, ресурсами тощо, що базуються на оперативному доступі до баз даних та знань, для досягнення конкретної місії, в якій закладена процедура підвищення безпеки політико-суспільно-екологічного або природного характеру» [7, с. 10].

На думку І. Іщенко та В. Шалаєва, «найбільш ефективними для формування основ управлінської компетентності є такі види проєктної

діяльності студентів, а саме: імітаційно-професійні мініпроекти; інформаційно-аналітичні мініпроекти; спеціалізовані практикоорієнтовані мініпроекти» [23].

Отже, метод проєктів є важливим у формуванні управлінської компетентності майбутніх фахівців ДСНС, оскільки стимулює активну, дослідницьку та практично орієнтовану діяльність, забезпечує комплексний розвиток аналітичних, організаційних, комунікативних і лідерських умінь, що є ключовими для ефективної роботи в системі цивільного захисту.

Важливим у формуванні управлінської компетентності майбутніх фахівців ДСНС є *метод мозкового штурму* – «сучасної методики організації творчого колективного вирішення конкретної проблеми пошуком альтернативних варіантів, яка є ефективним засобом розвитку інтелектуальності курсантів» [122, с. 291].

При використанні моделі групового вирішення проблем за методом «мозковий штурм», який засновано на емоційно-образному, метафоричному мисленні, студенти мають можливість розв'язувати запропоновані проблеми у малих групах з подальшим їх обґрунтуванням і вирішенням проблеми зусиллями всіх малих груп студентів, тобто вже при міжгруповій взаємодії [85, с. 92].

Цей метод є одним із ефективних колективних методів генерування ідей, який активно застосовується у підготовці майбутніх фахівців ДСНС для розвитку управлінського мислення, креативності та здатності знаходити нестандартні рішення в умовах надзвичайних ситуацій.

Його сутність полягає у швидкому продукуванні значної кількості варіантів щодо розв'язання певної проблеми з подальшим їх аналізом, відбором і систематизацією. Основне завдання методу мозкового штурму – навчитися швидко аналізувати та обробляти інформацію з метою виходу з проблемної ситуації, застосовуючи різні способи й підходи. У здобувачів

освіти з'являється можливість застосувати отримані теоретичні знання на практиці.

У роботі майбутніх фахівців ДСНС нерідко виникають ситуації, що потребують оперативного пошуку нових підходів, адаптації існуючих алгоритмів або розроблення альтернативних варіантів дій. Мозковий штурм дозволяє моделювати такі ситуації в освітньому процесі та формувати здатність курсантів швидко орієнтуватися в проблемі, бачити її під різними кутами та пропонувати рішення, враховуючи різноманітні фактори ризику.

У ході застосування методу мозкового штурму здобувачі працюють у групах, висувують будь-які ідеї без критики, що формує атмосферу відкритості та взаємної довіри. Така форма взаємодії сприяє розвитку командних навичок, умінь ефективної комунікації, лідерства, аргументації та конструктивного відстоювання власної позицій. Після етапу вільного генерування ідей група переходить до їхнього аналізу, ранжування та відбору найбільш прийнятних варіантів. Це дає можливість відпрацювати навички оцінювання управлінських рішень та аргументувати вибір того чи іншого варіанту.

Особливо корисним є застосування мозкового штурму під час опрацювання ситуаційних задач, розробки планів реагування на надзвичайні ситуації, створення інформаційних кампаній, проєктування алгоритмів взаємодії між службами. Цей метод стимулює критичне та творче мислення, дозволяє подивитися на проблему по-новому, сприяє розвитку ініціативності та професійної гнучкості – якостей, що є ключовими для управлінської діяльності в системі ДСНС.

Отже, метод мозкового штурму відіграє важливу роль у формуванні управлінської компетентності майбутніх фахівців ДСНС, оскільки не лише сприяє пошуку ефективних рішень, але й формує здатність у курсантів працювати в команді, аналізувати різноманітні підходи, приймати обґрунтовані рішення та адаптуватися до швидкозмінних умов. Він

забезпечує розвиток творчого потенціалу і професійної готовності діяти в складних та нестандартних ситуаціях.

Заслуговує на увагу у процесі формування управлінської компетентності майбутніх фахівців ДСНС *метод рефлексивного аналізу*, оскільки застосування цього методу сприяє усвідомленню у здобувачів освіти власної професійної діяльності, оцінюванню прийнятих рішень та вдосконаленню управлінських умінь. Сутність методу полягає у систематичному самоаналізі дій, поведінки, рішень та їх наслідків під час навчальної чи практичної діяльності. Рефлексивний аналіз дозволяє студентам розуміти логіку своїх рішень, мотиви вибору певних стратегій, визначати їх сильні та слабкі сторони, а також вибудовувати індивідуальні траєкторії професійного зростання [128].

Варіації рефлексивного аналізу:

- саморефлексія, через самопізнання відбувається досвід пізнання оточуючих. Здобувач освіти здійснює аналіз своїх індивідуально-типологічних особливостей, своєї поведінки в різних ситуаціях;

- ретроспективна рефлексія, ґрунтується на аналізі події, що вже сталася, вивченні стратегій своєї поведінки, пошуку помилок і відпрацюванні варіантів можливих результатів;

- проєктивна рефлексія, передбачає планування можливої ситуації, варіантів своєї поведінки в цій ситуації, можливих результатів.

Для працівників служби цивільного захисту здатність аналізувати власні дії, помилки та успіхи має особливе значення через високу відповідальність і складність умов служби.

У підготовці майбутніх фахівців ДСНС метод рефлексії застосовується під час аналізу тактико-спеціальних занять, ділових ігор, тренувань, розбору реальних або змодельованих надзвичайних ситуацій. Курсанти оцінюють правильність прийнятих рішень, ефективність розподілу ресурсів, взаємодію в команді, комунікацію, дотримання алгоритмів та здатність діяти в умовах

стресу. Такий підхід формує відповідальне ставлення до професійних дій та сприяє глибокому розумінню управлінських процесів.

Важливою складовою рефлексивного аналізу є групові обговорення, у яких учасники діляться власними спостереженнями, отримують зворотний зв'язок від викладачів і одногрупників, порівнюють різні підходи до розв'язання управлінських завдань, що стимулює розвиток критичного мислення, відкритість до конструктивної критики та здатність коригувати власну поведінку.

Метод рефлексії також сприяє формуванню емоційної стійкості [130]. Аналізуючи власні реакції на стресові чи непередбачувані ситуації, майбутні фахівці ДСНС вчаться контролювати емоції, керувати своїм психічним станом і приймати рішення в умовах ризику. Це є надзвичайно важливою складовою управлінської компетентності у сфері цивільного захисту.

Таким чином, метод рефлексивного аналізу відіграє важливу роль у формуванні управлінської компетентності майбутніх фахівців ДСНС, забезпечуючи розвиток самосвідомості, відповідальності, здатності до самооцінювання та неперервного професійного самовдосконалення. Він допомагає майбутнім керівникам рятувальних підрозділів діяти більш обдуманно, ефективно та впевнено в умовах надзвичайних ситуацій.

Тренінги є одним із ефективних практикоорієнтованих методів формування управлінської компетентності майбутніх фахівців ДСНС, оскільки поєднують моделювання професійних ситуацій, активну взаємодію учасників та розвиток ключових управлінських умінь та навичок у реальних умовах. У процесі тренінгових занять здобувачі освіти набувають умінь командної роботи, лідерства, комунікації, стратегічного й тактичного планування, а також психологічної стійкості, що є необхідними для діяльності в умовах надзвичайних ситуацій [27].

Перевагою тренінгового навчання є те, що «при проведенні тренінгу у викладача є змога інтегрувати декілька методів інтерактивного навчання, що,

в свою чергу, лише підвищує ефективність засвоєння нових знань, формування професійних умінь та навичок тощо» [51, с. 98].

Як стверджує Г. Ковальчук, Н. Бутенко, М. Артюшина «навчальний тренінг – це запланований процес модифікації знань, поведінкових навичок того, хто навчається, через набуття навчального досвіду з тим, щоб досягти ефективного виконання в певному виді діяльності» [125, с. 27].

Особливістю тренінгів є їх інтерактивний характер: учасники залучені до активної діяльності, виконують вправи, розв'язують практичні завдання, моделюють реальні управлінські ситуації. Такий формат стимулює розвиток рефлексії, уміння аналізувати власні дії, виявляти сильні та слабкі сторони, удосконалювати навички ухвалення рішень [132].

У формуванні управлінської компетентності майбутніх рятувальників особливе місце займають *тренінги з кризового та стресостійкого управління*, які спрямовані на розвиток здатності діяти в умовах дефіциту часу, інформаційної невизначеності та високого рівня ризику. Під час таких занять здобувачі освіти відпрацьовують навички швидкої оцінки ситуації, визначення пріоритетів, управління ресурсами та організації заходів з евакуації або ліквідації наслідків надзвичайних подій.

Важливими є також *комунікативні та командні тренінги*, які формують уміння ефективної взаємодії між членами команди, побудови конструктивного діалогу, роботи з населення, координації дій з різними службами. Такі тренінги допомагають майбутнім фахівцям оволодіти навичками лідерства, делегування, налагодження зворотного зв'язку та вирішення конфліктних ситуацій.

Особливої уваги заслуговують *ситуаційні тренінги*, під час яких курсанти виконують ролі керівників оперативних груп, диспетчерів або командирів підрозділів. Вони вчаться ухвалювати рішення в умовах моделювання пожеж, вибухів, радіаційних, хімічних чи біологічних загроз, а також організовувати роботу штабу під час ліквідації надзвичайних ситуацій.

Такий підхід формує системне мислення, здатність бачити проблему комплексно та прогнозувати наслідки управлінських дій.

Важливими є *психологічні тренінги*, що розвивають емоційну саморегуляцію, стресостійкість, вміння підтримувати мотивацію особового складу та управляти психоемоційним станом рятувальників. Майбутні керівники ДСНС повинні володіти навичками психологічної підтримки команди, зниження тривожності та мобілізації сил у критичних ситуаціях.

Отже, тренінги відіграють важливу роль у формуванні управлінської компетентності майбутніх фахівців ДСНС, оскільки забезпечують практичне відпрацювання управлінських дій, розвивають професійно значущі управлінські якості, формують навички командної координації та готують до роботи в умовах високої відповідальності та ризику. Їх систематичне застосування в освітньому процесі значно підвищує готовність майбутніх рятувальників до ефективного виконання управлінських функцій у реальній професійній діяльності.

У ході наукового пошуку встановлено, що інтерактивні методи й форми навчання (проблемне навчання, моделювання професійно-управлінських ситуацій, ділові ігри, дослідницький метод, кейс-метод, метод проєктів, метод мозкового штурму, метод рефлексивного аналізу, тренінги тощо завдяки активізації комплексної взаємодії всіх суб'єктів навчання, створюють сприятливе середовище для формування й вдосконалення управлінської компетентності майбутнього фахівця ДСНС. Інтерактивні методи й форми навчання дозволяють здобувачам освіти відчувати себе безпосередніми учасниками процесів управління, що сприяє розвитку критичного мислення, уміння аналізувати ризики та визначати оптимальні шляхи реагування. Упровадження інтерактивних методів й форм в освітній процес ЗВО ДСНС України створює умови для підготовки фахівців-лідерів нової формації, які володіють сучасними способами ліквідації пожеж,

порятунку людей і мають високий рівень сформованості управлінської компетентності.

2.3. Застосування інформаційно-комунікаційних технологій під час формування управлінської компетентності майбутніх фахівців ДСНС

У процесі закономірного переходу до постіндустріальної епохи в сучасному суспільстві відбуваються глобальні зміни, необхідні для вироблення інноваційних стратегій, оновлення інформаційних технологій управління та принципів збору, обробки інформації, що сприяють модернізації та відповідають вимогам в умовах надзвичайних ситуацій. Багатовимірний інформаційний вплив на людину в інформаційному суспільстві та низка соціально-економічних тенденцій, які призвели до поширення інформаційно-комунікаційних технологій, детермінують реалізацію ефективних управлінських рішень, що відображають динаміку багатовимірної соціальної реальності під час ліквідації надзвичайних ситуацій. У зв'язку з цим застосування інформаційно-комунікаційних технологій (ІКТ) відіграє важливу роль у формуванні управлінської компетентності майбутніх фахівців ДСНС, оскільки забезпечує інноваційний, практикоорієнтований та наближений до сучасних умов підхід до їхньої професійної підготовки.

При цьому відзначимо, що найбільш прийнятні технологічні умови для фахівців ДСНС важливо розглядати з позицій конвергенції та з урахуванням сучасної динаміки розвитку суспільних відносин, оскільки в інформаційному суспільстві геополітичні трансформації, глобальні зміни соціальної реальності, які детермінують різновекторні процеси забезпечення безпеки людини, також об'єктивно пов'язані з універсаліями культури. Отже, об'єктивно простежується зв'язок інформаційних технологій управління ризиками та духовної культури сучасного суспільства, яка є константою

безпеки, що значною мірою характеризує інформаційно-управлінські системи в умовах надзвичайних ситуацій [101].

Варто зазначити, що до критеріїв оцінки інформації для підтримки прийняття управлінських рішень в умовах надзвичайних ситуацій належать: своєчасність, достовірність, точність і повнота інформації про стан об'єктів, процесів, відомостей (даних) про навколишнє середовище (обстановку) [67]. Як правило, позитивний результат від швидкого реагування з метою запобігання надзвичайним ситуаціям у більшості випадків залежить від уміння керівництва швидко аналізувати (обробляти) та перетворювати отриманий інформаційний ресурс для вироблення планів, директив, проєктів і розпоряджень. У результаті подолання організаційних труднощів у процесі ліквідації НС можливо й необхідно здійснювати за допомогою інноваційної інфраструктури, заснованої на інформаційних технологіях, автоматизації, яка є комплексним варіантом сучасного інтернет-порталу, оснащеного засобами захисту персоналізованої, конфіденційної інформації, що оперативно доставляє достовірні відомості. І в цьому випадку основним принципом формування інформаційно-комунікаційного технологічного середовища управління в надзвичайних ситуаціях є ефективна взаємодія органів і підрозділів з надзвичайних ситуацій та суспільства [124].

Відзначимо, що в сучасному суспільстві інтенсивний розвиток інформаційно-комунікаційних технологій ініціює «цифрове середовище», що забезпечують взаємодію, доступ до інформації, контенту та послуг, дозволяє комплексно використовувати картографічні та атрибутивні бази даних для оперативного прогнозування надзвичайних ситуацій: землетруси, природні пожежі, повені, техногенні катастрофи.

У сучасних умовах глобальної цифровізації всіх сфер професійної діяльності система професійної підготовки також проходить процеси трансформації, системно підвищуються оціночні критерії відповідальності та ролі здобувачів освіти у володінні та управлінні ІКТ. «Головним завданням

вищої школи в Україні є підготовка висококваліфікованого фахівця, що не тільки має деякий комплекс знань та умінь, а й здатен оперативно відповідати на потреби сучасного технологічного та інформаційного суспільства» [122, с. 53].

У зв'язку з цим, управлінська компетентність фахівця ДСНС виходить на новий рівень не тільки в комунікативній взаємодії та організаційній діяльності, але й в управлінні процесами взаємодії людини і технологій.

У наукових джерелах з управління широко використовується поняття «технологічне управління». Цей термін позначає обов'язкові процедури управлінського циклу, які забезпечують оптимальність управління. Переважно термін «технологія» застосовується до штучних систем і означає певну послідовність матеріально-енергетичного процесу [67]. Технологічні ознаки процесу розробляються до його початку, отже, технологізація потребує попереднього вивчення процесу. Для розробки технології потрібні знання щодо похідного елементу, далі має бути визначена мета його перетворення і зібрана інформація щодо можливості здійснення перетворення до кінцевого результату. Розробка технології зводиться до упорядкування етапів перетворення похідного елементу до кінцевого результату. З таких позицій технологія є позитивним результатом пізнання та систематизації суспільних процесів. Однак процеси управління не можуть бути цілком технологізовані, хоча використання технологій соціального управління може допомогти керівникові виконувати формалізовані процедури, щоб звільнити час для творчої роботи [117].

Широке застосування ІКТ в суспільстві поставило перед ЗВО завдання впровадження нової освітньої парадигми, підготовки конкурентоздатного фахівця [20; 63]. «Сучасна освіта характеризується активним використанням інформаційно-комунікаційних технологій та різних пристроїв на їх базі, що забезпечують доступ до глобальних ресурсів мережі Інтернет; застосуванням цифрових засобів освітнього призначення, реалізованих на базі технологій

обробки аудіовізуальної інформації та інформаційної взаємодії; проведенням комп'ютерної діагностики та ін.» [126, с. 155].

ІКТ надають студентам доступ до таких джерел інформації, як електронні підручники, вебсайти, хмарні програмні комплекси тощо, що дає змогу покращити розвиток пізнавальної діяльності, відкриває нові можливості для зростання творчого потенціалу студентів, сприяє збагаченню освітнього процесу емоційно-візуальною формою пізнання.

ІКТ мають низку переваг у порівнянні з традиційними технологіями. Вони досить ефективні при використанні не тільки під час аудиторних занять, але й під час організації самостійної роботи, де студент повинен самостійно опрацювати значний обсяг навчального матеріалу. Самостійна робота – один із видів навчальної діяльності, за допомогою якого можна покращити якість підготовки фахівців будь-якого напрямку освіти. Доцільним є використовувати різних засобів ІКТ у різних видах робіт, зокрема: розв'язання індивідуальних завдань в аудиторії; робота з модульною частиною електронних посібників (засвоєння нового матеріалу, виконання лабораторних робіт, здійснення контролю знань тощо); самостійне засвоєння навчальних тем курсу (самостійна робота) або модуля за допомогою електронного підручника, електронних лекцій; самостійне здійснення контролю знань студентів для аналізу засвоєння матеріалу; набуття студентами практичних умінь і навичок за допомогою тренажерів, програм-симуляторів тощо [67].

З одного боку, ІКТ є ефективним інструментом викладача на лекційному занятті, а з іншого, дають змогу в разі заміни чи відсутності викладача уникнути пропуску заняття за допомогою засобів інформаційно-комунікаційних технологій, заздалегідь підготовлених і розміщених на платформах (наприклад, електронні лекції, мультимедійні презентації).

У практиці освітнього процесу добре зарекомендувало себе поєднання комбінованих засобів навчання, а саме використання засобів ІКТ із

проведенням лекційного заняття [50; 52; 63]. Прикладом такого поєднання є відеоурок. Ця методика викладання зумовлює ефективніше сприйняття, посилення мотивації до навчання та запам'ятовування інформації, оскільки цей метод поєднує основні фактори людського сприйняття навчального продукту – зір і слух, які активно впливають на студентів, і залучають їх до навчального процесу. Цей засіб доцільно використовувати не тільки в аудиторній роботі, але й для самостійної підготовки відсутніх або тих, хто навчається на особливих умовах (вільне відвідування), оскільки він позитивно впливає на формування майбутніх фахівців: з його допомогою можна легко пройти певний модуль самостійно, без участі викладача, і отримати знання, переглянувши відеоуроки, створені педагогом за тематикою, набутти навичок розв'язання завдань тощо. Подібна методика показала хороші результати в засвоєнні нового навчального матеріалу, унаслідок чого майбутні фахівці результативно розв'язують поставлені перед ними завдання на практичних заняттях і більш упевнено відповідають на контрольні питання [52].

Дослідники [50; 52; 90] акцентують, що «наразі формування професійної компетентності майбутніх рятувальників до діяльності в екстремальних умовах відбувається у новій формі самоосвіти й саморозвитку із використанням комп'ютерних та інтернет ресурсів (он-лайн курси, відео-лекції тощо)».

Поділяємо думку О. Повстин, що «навчально-пізнавальна діяльність проєктного та квазіпрофесійного спрямування дає змогу виробити рефлексивне ставлення майбутніх фахівців до процесу та результату формування своєї управлінської компетентності, загальнокультурного й освітньо-професійного зростання, а також створити основу для успішного становлення професіоналізму під час навчання у ЗВО ДСНС. Комплексне впровадження та використання різноманітних ІКТ (навчальні та тренувальні

програми, мережне навчання, системи тестування тощо) сприяють підготовці до управлінської діяльності курсантів і студентів» [90].

Під час професійної підготовки майбутніх фахівців ДСНС можна виокремити такі основні форми підвищення рівня цифрової компетентності, а саме: інформатизацію форм освітнього процесу, яка включає використання тестів, комп'ютерів, електронних моделей, впровадження технологій та інформаційних освітніх середовищ; пошук інформації, створення та оформлення презентацій.

Підвищення рівня цифрової компетентності майбутніх фахівців ДСНС є багатоступеневим процесом. Першим етапом підвищення рівня цифрової компетентності є формування уявлень здобувачів освіти про інформаційне середовище загалом. На другому етапі відбувається закладання основ цифрової компетентності, усвідомлення здобувачами ролі інформаційного середовища в освітньому процесі, уміння розв'язувати навчальні завдання під час професійної підготовки. Третім етапом є формування культури особистості фахівця щодо інформаційного поля, з яким він працює і працюватиме в майбутньому.

Зазначимо, що підвищення рівня цифрової компетентності здобувачів освіти – це багатоступеневий і тривалий процес, пов'язаний із формуванням у них уявлень про поведінку як в інформаційному середовищі, так і за його межами.

Отже, для підвищення ефективності професійної підготовки майбутніх фахівців ДСНС в епоху цифровізації необхідним є активне використання ІКТ в освітньому процесі, що сприяє кращому засвоєнню знань і допомагає формуванню важливих професійно-управлінських якостей у майбутніх фахівців ДСНС.

Учені [50; 52; 61; 69] акцентують на перевагах використання ІКТ під час підготовки фахівців. До них можна, зокрема, віднести: гнучкість; швидкість; поєднання інформаційних і комунікаційних складових;

покращення наочності представленої інформації; більшу інтерактивність; створення віртуального середовища, недоступного в аудиторних умовах; підвищення інтересу студентів до навчання; можливість наочного моделювання в процесі заняття; розвиток образного, креативного мислення та фантазії студента; підвищення емоційно-психологічної складової у студента.

«Використання ІКТ у підготовці та діяльності фахівців із безпеки людини сприяє: підвищенню ефективності навчання – ІКТ сприяють кращому засвоєнню матеріалу; розвитку критичного мислення – симуляції та аналіз даних вимагають від фахівця самостійного прийняття рішень; формуванню адаптивності – здатності швидко реагувати та пристосовуватись до змінних умов; покращенню командної роботи – цифрові інструменти сприяють ефективній комунікації» [61, с. 233].

Отже, аналіз наукової літератури дозволив нам виявити основні переваги та можливості використання ІКТ у професійній підготовці майбутніх фахівців ДСНС:

1. ІКТ дозволяють оптимізувати процес професійної підготовки майбутніх фахівців ДСНС, оскільки за допомогою ІКТ стає можливим проєктування освіти на всіх етапах – від інформування та пояснення до підсумкової діагностики; полегшує запам'ятовування та розуміння інформації здобувачами освіти.

2. ІКТ дозволяють автоматизувати процес навчання. Багато функцій, які раніше виконував викладач, виконує комп'ютер. Наприклад: контроль відвідуваності та успішності, диференціація та індивідуалізація завдань, оперативна психолого-педагогічна діагностика тощо.

3. ІКТ можна використовувати як для розв'язання звичайних завдань, типу створення таблиць, документів, презентацій та інших мультимедійних продуктів, так і для створення інформаційних систем.

4. Підвищується роль спілкування на заняттях. Комп'ютерне середовище сприяє налагодженню взаємодії викладача та студента, здобувачів освіти між собою, а також спонукає до використання та розвитку особистісного потенціалу в розв'язанні тих чи інших навчальних завдань.

5. Змінюються функції, які виконує викладач, його рефлексивна спрямованість під час освітнього процесу. Якщо раніше його основною функцією була інформаційна, то тепер більше уваги приділяється контролю якості освіти, аналізу самого освітнього процесу та системи оцінювання.

6. Розвивається здатність до цілепокладання та формуються навички співпраці з іншими.

Використання засобів ІКТ викладачами ЗВО є необхідним для підвищення якості вищої освіти. Їхнє застосування дає змогу підвищити ефективність освітнього процесу, стимулює інтерес здобувачів освіти до засвоєння нових знань, здійснює позитивний педагогічний вплив на формування творчих здібностей. При цьому важливо формувати в студентів професійне прагнення до постійної самоосвіти та підвищення кваліфікації у сфері інформаційної компетентності [52].

Майбутній фахівець ДСНС, який ефективно володіє ІКТ та вміє працювати з інформацією, має прогресивний стиль мислення, принципово інакше підходить до оцінки проблем і організації своєї діяльності загалом. ІКТ стимулюють майбутніх фахівців до високої якості самостійного пошуку й аналізу інформації; сприяють творчому та ефективному розв'язанню професійних завдань; кращій орієнтації в різних ситуаціях, що в підсумку забезпечує ефективність професійної діяльності загалом та управлінської зокрема.

Використання сучасних ІКТ вимагає від викладача та студента готовності до побудови ефективної взаємної комп'ютерної комунікації. Не менш важливо зміна усталених ролей, поява нових тенденцій у взаємодії викладача та студента, студентів між собою. Сучасний викладач при цьому

має забезпечувати умови для навчання й творчості. Завданням ЗВО є, насамперед, підготовка здобувачів освіти до застосування сучасних ІКТ, які, зі свого боку, підвищують мотивацію до навчання. При цьому важливе завдання викладача на будь-якому етапі розвитку студента – допомогти йому знайти себе. Для цього в процесі навчання використовуються різні способи взаємодії: як індивідуальні (індивідуальні завдання, консультації тощо), так і групові (форуми, проекти, семінари тощо), що в результаті має підвищувати знання фахівців з обраної спеціальності [5].

Для оптимізації підготовки фахівців ДСНС необхідно раціонально використовувати сучасні ІКТ, поєднуючи їх із традиційними методами викладання дисциплін. Загалом, ступінь використання ІКТ залежить від характеру дисципліни, форми занять, інтересів студентів та можливостей викладача, наявного програмно-методичного забезпечення. При цьому, щоб досягти високих показників успішності та пробудити інтерес до предмета всіх учасників освітнього процесу, викладачеві необхідно знати, коли і в який спосіб застосовувати ці технології. Зокрема, застосовування в межах ІКТ мультимедійних технологій, зі свого боку, вимагає від викладача створення мультимедіа-продуктів для своїх дисциплін. Ними можуть бути електронні підручники, відеоуроки, тренажерні програми, тестувальні програми тощо, у яких поєднуються анімація, текстова, графічна, аудіо- та відеоінформація [25].

Отже, ІКТ забезпечують високий рівень засвоєння нової інформації, полегшують розв'язання поставлених завдань, суттєво зменшують навантаження під час навчальної діяльності впродовж усього періоду професійної підготовки, стимулюють інтерес до навчання.

Застосування ІКТ під час професійної підготовки майбутніх фахівців ДСНС може здійснюватися на трьох рівнях – епізодичному, систематичному і синхронному.

1. Епізодичний рівень характеризується використанням ІКТ викладачем ситуативно.

2. Систематичний рівень дозволяє суттєво розширити інформацію, що вивчається, і зробити її представлення різноманітнішим для сприйняття.

3. Синхронний рівень характеризується постійним супроводом викладеного матеріалу сучасними ІКТ під час усього заняття.

Досягнення високих результатів у навчанні фахівців ДСНС зумовлене низкою вимог до застосування ІКТ, а саме:

- розширення напрямів використання сучасних ІКТ;
- інтеграція ІКТ у традиційні методики викладання, що надає більш широкі можливості для ефективного навчання та розв'язання реальних професійних проблем;
- активне залучення студентів і викладачів до створення сучасних електронних дидактичних засобів;
- широке впровадження ІКТ на заняттях, що значно підвищує мотивацію, активність і зацікавленість здобувачів, забезпечує глибше засвоєння знань і дозволяє майбутнім фахівцям працювати самостійно, розкриваючи власні інтереси, творчість та багатогранність особистості.

Такий підхід не лише підвищує якість підготовки фахівців ДСНС, а й готує їх до викликів цифрового суспільства.

Застосування ІКТ під час проведення практичних занять усуває невідповідність між отриманням теоретичних знань і їхнім реальним засвоєнням, сприяє ефективній самостійній підготовці. Наявні сьогодні можливості подання інформації також забезпечують вплив на органи сприйняття студентів, а засоби віддаленої роботи з інформацією забезпечують зручний доступ до неї [26].

Сьогодні потрібні принципово нові технології управління, які є базою для розробки технологій на основі штучного інтелекту, необхідних для проведення робіт в екстремальних умовах (гасіння пожеж, дезактивація

важкодоступних поверхонь), що дозволяють максимально розширити функціональні можливості автоматизованих ІКТ в умовах ліквідації надзвичайних ситуацій, оскільки «в ході безперервного ускладнення технічних систем і завдань самоорганізації, що стоять перед ними, самоорганізація поступово перетворюється на безальтернативний спосіб створення перспективних систем необмеженої складності [52].

В умовах надзвичайних ситуацій особливе місце посідають автоматизовані інформаційно-управлінські системи, які виконують розрахункові, інформаційно-довідкові функції, демонструючи суттєвий результат, що забезпечує реалізацію різноманітних функціональних завдань подібних систем із підтримки прийняття управлінських рішень для ефективнішої реалізації адаптованих форм впливу.

ІКТ дозволяють моделювати реальні оперативно-службові ситуації, забезпечувати ефективну взаємодію та підтримувати високий рівень оперативності й точності управлінських рішень [50].

Учені [50; 52] пропонують використовувати віртуальні методи навчання, які є складовою частиною ІКТ. При цьому зауважують, що це стає можливим за умов використання засобів віртуальних методів навчання, до яких належать технічні та мережні засоби, як-от: «електронні видання навчального призначення, комп'ютерні системи навчального призначення, аудіо-відео навчальні матеріали, глобальна мережа «Інтернет», та сприяє підвищенню успішності навчальних досягнень студентів, позитивних інтересів, пізнавальної активності й самостійності» [52, с. 327].

Значну увагу в наукових дослідженнях [3; 31; 63; 67; 120] приділено застосуванню управлінських систем, пов'язаних із впровадженням мережевих технологій для «розв'язання проблем аналізу та синтезу інтелектуальних процесів і систем управління складними об'єктами довільної природи, які мають властивості вибіркості та операційної замкненості, а також здатність моделювати середовище й себе в ньому» [63].

Мережеві інформаційні технології відіграють важливу роль у підготовці майбутніх фахівців ДСНС, адже сучасне управління у сфері цивільного захисту неможливе без оперативного обміну інформацією, дистанційної координації та швидкого прийняття рішень. Ці технології забезпечують інтеграцію різноманітних інформаційних ресурсів та створюють умови для ефективної взаємодії між підрозділами, органами управління та зовнішніми структурами [3].

Застосування мережевих інформаційних технологій дозволяє формувати навички роботи з інформаційно-комунікаційними системами, зокрема Єдиною державною системою цивільного захисту, геоінформаційними платформами, системами моніторингу небезпечних явищ та іншими сервісами, що підтримують оперативно-рятувальні заходи. Майбутні фахівці ДСНС вчаться швидко обробляти значні обсяги даних, аналізувати оперативну обстановку та складати прогнози розвитку подій.

Мережеві технології сприяють розвитку комунікативної та організаційної компетентності. Завдяки використанню корпоративних мереж, систем відеозв'язку, онлайн-платформ для планування та управління ресурсами, курсанти набувають досвіду координації дій у групах, розподілу ролей, моделювання кризових ситуацій у реальному часі [63].

Мережеві технології забезпечують можливість навчання на основі симуляцій, віртуальних тренажерів і дистанційних навчальних ресурсів. Це створює безпечні умови для відпрацювання алгоритмів дій у надзвичайних ситуаціях, розвиває стійкість, оперативність мислення та навички прийняття управлінських рішень в умовах невизначеності курсантів.

Отже, мережеві інформаційні технології значно підсилюють процес формування управлінської компетентності майбутніх фахівців ДСНС, роблячи навчання більш інтерактивним, практикоорієнтованим та адаптованим до реальних потреб служби, забезпечують готовність та

здатність майбутніх рятувальників діяти ефективно, злагоджено та відповідально в умовах сучасних викликів і загроз.

Сьогодні при підготовці майбутніх фахівців ДСНС України поряд із традиційними апробовуються і впроваджуються нові ІКТ навчання, зокрема, із застосуванням комп'ютерних віртуальних симуляторів [43]. «Сучасні ІКТ (віртуальні технології) передбачають як поєднання, синтез технологій інформатики та управління за допомогою організованого інтелектуального, когнітивного (заснованого на знаннях) діалогу людини з комп'ютером для досягнення поставленої мети. Інформаційні технології як новий інструментарій впливають на суспільство, забезпечуючи сприятливі умови для роботи людини» [118, с. 234].

Використання цифрових тренажерів та комп'ютерних віртуальних симуляторів однією із сучасних і ефективних технологій формування управлінської компетентності майбутніх фахівців ДСНС. Ці технології дозволяють студентам безпечно відпрацьовувати алгоритми дій, аналізувати тактичні рішення, нести відповідальність за управлінські рішення та отримувати миттєвий зворотний зв'язок щодо ефективності своїх дій.

Цифрові тренажери та комп'ютерні віртуальні симулятори дають змогу моделювати широкий спектр надзвичайних ситуацій: пожежі різного типу, хімічні аварії, вибухи, повені, зсуви, ДТП, масові ураження населення. Кожен сценарій може містити змінні умови – погодні фактори, швидкість поширення вогню чи небезпечної речовини, доступність ресурсів, поведінку людей тощо. Це забезпечує динамічність освітнього процесу і формує здатність діяти в умовах невизначеності.

Отже, однією з ключових переваг цифрових симуляцій є можливість відпрацювання управлінських дій у режимі реального часу. Майбутні фахівці ДСНС вчаться:

- швидко оцінювати ситуацію та визначати пріоритети;
- розподіляти сили та засоби;

- здійснювати командування та контроль;
- координувати дії різних служб;
- прогнозувати розвиток подій;
- швидко приймати рішення.

Цифрові тренажери також мають значний потенціал для розвитку комунікативних й організаційних умінь. Завдяки симуляціям можна моделювати взаємодію диспетчерів, командирів ланок, керівників штабів, працівників медичних, поліцейських та інших служб. Це дозволяє майбутнім фахівцям усвідомити важливість чіткої комунікації, координації та дотримання протоколів у критичних ситуаціях [5].

Не менш важливим є етап дебрифінгу та рефлексивного аналізу після проходження симуляції. Система автоматично фіксує час реакції, ухвалені рішення, їхні наслідки та ефективність. Здобувачі освіти разом із викладачами аналізують, що було зроблено правильно, які дії варто покращити, як змінити стратегію. Такий механізм сприяє глибокому опануванню управлінських компетентностей та усвідомленню власної професійної відповідальності.

Завдяки цифровим тренажерам та комп'ютерним віртуальним симуляторів майбутні фахівці ДСНС отримують можливість накопичувати досвід, який у реальних умовах формується роками та часто пов'язаний із значними ризиками, що підвищує якість їхньої підготовки, робить навчання інтенсивнішим, різноманітнішим, адаптованим до сучасних викликів.

Отже, цифрові тренажери та комп'ютерні віртуальні симулятори є важливим інструментом формування управлінської компетентності майбутніх фахівців ДСНС, оскільки поєднують практичність, безпеку, реалістичність і можливість детального аналізу прийнятих рішень. Ці технології дозволяють створювати безпечне та реалістичне освітнє середовище, у якому курсанти відпрацьовують управлінські рішення, варіанти реагування на нестандартні ситуації та взаємодію між підрозділами

без ризику для життя. Використання цифрових тренажерів та комп'ютерних віртуальних симуляторів забезпечують високий рівень професійної готовності та формують готовність і здатність ефективно діяти в умовах надзвичайних ситуацій.

Важливим є *використання геоінформаційних систем (ГІС)*, які є складовою ІКТ та забезпечують: збирання, обробку, зберігання та передачу інформації, зокрема просторово координованих даних; візуалізацію та аналіз географічної інформації за допомогою цифрових карт, моделей і баз даних; комунікацію між користувачами і системами через мережеві сервіси, веб-портали, мобільні додатки; підтримку управлінських рішень, що прямо пов'язано з використанням ІКТ [52].

Отже, ГІС є сучасним інструментом ІКТ, який поєднує інформаційні ресурси, комп'ютерні технології та мережеві сервіси для роботи з просторовими даними.

Використання ГІС є одним із важливих сучасних напрямів підготовки майбутніх фахівців ДСНС, адже саме ці технології дозволяють оцінювати ризики територій, створювати карти небезпек, моделювати поширення пожеж або небезпечних речовин, планувати евакуаційні маршрути. ГІС сприяють формуванню аналітичного, стратегічного мислення й просторового бачення та здатності приймати рішення, що є основою управлінської компетентності керівників рятувальних підрозділів.

Таким чином, ГІС-технології дозволяють майбутнім фахівцям ДСНС працювати з різними картографічними даними, оцінювати небезпечні зони, виявляти потенційні осередки ризику, здійснювати просторове моделювання та прогнозувати можливий розвиток надзвичайних ситуацій. Завдяки цьому курсанти вчаться аналізувати вплив рельєфу, кліматичних умов, інфраструктури, щільності населення й інших факторів на перебіг аварій чи стихійних лих.

Одним із важливих аспектів підготовки є створення карт небезпек та карт ризиків. У процесі такої діяльності здобувачі освіти визначають рівні потенційної загрози, розробляють зони можливого ураження, моделюють сценарії поширення пожеж, хімічних речовин чи паводків. Це дозволяє майбутнім фахівцям ДСНС навчитися ухвалювати обґрунтовані управлінські рішення щодо евакуації населення, вибору оптимальних маршрутів рятувальних підрозділів, розподілу сил і ресурсів.

ГІС активно застосовуються і для планування рятувальних та аварійно-відновлювальних робіт. «Завдяки просторовому аналізу майбутні фахівці ДСНС вчаться визначати найкращі місця дислокації техніки, оцінювати доступність територій, прогнозувати можливі перешкоди в роботі рятувальників. Це сприяє розвитку стратегічних і тактичних управлінських умінь та навичок» [30, с. 338].

Важливим є використання ГІС у комунікації та координації між службами. Сучасні геоінформаційні платформи дозволяють швидко оновлювати дані, створювати спільні карти для різних відомств, здійснювати моніторинг ситуації в реальному часі та передавати інформацію до штабів управління, що сприяє формуванню у майбутніх фахівців ДСНС розуміння важливості оперативного обміну інформацією і ефективної взаємодії між структурами.

ГІС також використовуються для аналізу реальних надзвичайних подій, що сприяє розвитку рефлексивних умінь і здатності робити практичні висновки. Здобувачі аналізують, як змінилася ситуація на місцевості, які рішення були прийняті, наскільки ефективними вони були з точки зору просторового планування.

Отже, використання геоінформаційних систем є важливим у формуванні управлінської компетентності майбутніх фахівців ДСНС, оскільки забезпечує розвиток аналітичних, просторових, організаційних і стратегічних умінь та навичок. ГІС дають змогу майбутнім рятувальникам

діяти більш обґрунтовано, точно та оперативно в умовах надзвичайних ситуацій, що значно підвищує ефективність їхньої професійно-управлінської діяльності.

Використання дистанційних платформ та систем електронного навчання (СЕН) є сучасним та ефективним засобом формування управлінської компетентності майбутніх фахівців ДСНС. Ці технології дозволяють поєднувати теоретичну підготовку з інтерактивною практичною діяльністю, створюють умови для самостійного здобуття знань та розвитку вмінь прийняття управлінських рішень у безпечному освітньому середовищі.

Дистанційні платформи та СЕН забезпечують доступ до різноманітних навчальних ресурсів: лекційних матеріалів, відеоуроків, інтерактивних кейсів, віртуальних лабораторій, симуляцій та тестових завдань. Такий підхід сприяє поглибленому засвоєнню теоретичних знань, розвитку аналітичного мислення та умінь швидко орієнтуватися в інформації, що є ключовими складовими управлінської компетентності майбутнього фахівця ДСНС.

Однією з важливих функцій дистанційних платформ є моделювання професійних ситуацій та управлінських сценаріїв. Майбутні фахівці ДСНС можуть відпрацьовувати прийняття рішень у різних умовах надзвичайних ситуацій: при пожежах, техногенних аваріях, стихійних лихах, масових ураженнях населення. Це дозволяє формувати навички оперативного аналізу, розподілу ресурсів, координації підрозділів та планування дій у реальному часі [50].

Дистанційні платформи також сприяють розвитку комунікативних і командних навичок. Використання онлайн-форумів, чатів, відеоконференцій та інтерактивних обговорень дозволяє курсантам моделювати роботу управлінських штабів, обмінюватися інформацією, аргументувати свої рішення та вчитися взаємодії з різними службами.

Ще одним важливим аспектом є застосування систем електронного навчання для контролю та оцінювання знань, умінь та навичок. СЕН

дозволяють проводити онлайн-тести, оцінювати ефективність рішень у симуляціях, відстежувати прогрес кожного здобувача освіти та забезпечувати зворотний зв'язок. Це формує у них відповідальність за прийняті рішення, здатність до самооцінки та рефлексії власної діяльності.

Окрім того, дистанційні технології підтримують неперервне навчання та підвищення кваліфікації. Майбутні фахівці ДСНС можуть у будь-який час опановувати нові знання, опрацьовувати складні матеріали, працювати з оновленими алгоритмами та методиками реагування на надзвичайні ситуації, що забезпечує готовність до змін у професійній діяльності [32].

Отже, використання дистанційних платформ та систем електронного навчання є важливим інструментом формування управлінської компетентності майбутніх фахівців ДСНС, оскільки забезпечує поєднання теоретичного навчання, практичної діяльності та розвиток аналітичних, організаційних, комунікаційних і стратегічних умінь, необхідних для ефективного реагування в умовах надзвичайних ситуацій, що, в свою чергу, сприяє формуванню навичок самостійної роботи, ефективному управлінню інформацією та швидкому опануванню нових технологій, що є важливим для діяльності у сфері цивільного захисту.

Робота з персональним Web-сайтом інформаційної підтримки є також ефективним інструментом підвищення якості професійної підготовки майбутніх фахівців ДСНС, оскільки забезпечує доступ до актуальних матеріалів, сприяє формуванню цифрової грамотності та розвиває навички самостійного опанування навчальним контентом. Така робота сприяє розвитку самостійності, критичного мислення, інформаційної культури та готовності застосовувати отримані знання у реальних умовах. Зокрема, як зауважує Ю. Таймасов: «Робота з персональним Web-сайтом інформаційної підтримки майбутніх фахівців служби цивільного захисту дає можливість організувати навчальну діяльність курсантів у такий спосіб, коли вони

самостійно можуть знаходити, аналізувати та узагальнювати матеріал з метою підвищення ефективності навчального процесу» [122, с. 236].

Регулярна робота з сайтом сприяє розвитку професійно значущих компетентностей: аналітичного мислення, уміння працювати з значним масивом інформації, оцінювати її достовірність та використовувати під час управлінських рішень. Майбутні фахівці ДСНС вчаться орієнтуватися у цифровому інформаційному просторі, що є невід’ємною складовою роботи в умовах надзвичайних ситуацій.

Особливого значення набуває використання ІКТ, які моделюють взаємодію між службами – відеоконференції, програмні комплекси для управління операціями, цифрові карти, системи сповіщення, що допомагають здобувачам освіти опановувати навички координації команд, обміну інформацією, оперативного реагування та управління рятувальними підрозділами в реальному часі.

Окрім того, ІКТ активно використовуються для аналізу реальних подій: перегляд записів рятувальних операцій, аналіз цифрових звітів, статистичних даних, документів і хмарних баз інформації. Це сприяє розвитку критичного мислення, рефлексивного аналізу та здатності робити обґрунтовані висновки щодо управлінських рішень.

Отже, активне використання сучасних ІКТ (мережевих інформаційних технологій, цифрових тренажерів та комп’ютерних віртуальних симуляторів, геоінформаційних систем, дистанційних платформ та систем електронного навчання тощо) в освітньому процесі сприяє кращому засвоєнню знань, розвитку аналітичних, організаційних й комунікативних умінь, формуванню професійно-управлінських якостей у здобувачів освіти. Майбутній фахівець ДСНС, який ефективно володіє ІКТ, уміє працювати з інформацією, має прогресивний стиль мислення, принципово інакше підходить до оцінки проблем і організації своєї діяльності.

2.3. Структурно-функціональна модель формування управлінської компетентності майбутніх фахівців ДСНС

Для створення моделі формування управлінської компетентності майбутніх фахівців ДСНС ми проаналізували поняття «моделювання» в наукових поглядах учених (М. Анісімова [2], В. Короля [35], В. Курейчика [41], Є. Лодатко [49], Р. Мартинової [54] В. Михайлова [62] та ін.).

За В. Король модель розуміється «як сукупність закономірних, функціонально, процесуально і змістовно пов'язаних між собою компонентів, які створюють педагогічну систему та забезпечують формування управлінської компетентності офіцерів пожежної безпеки» [35, с. 72].

Є. Лодатко зазначає, що термін «модель» означає конструкцію, зразок, образ, приклад, які демонструють і виражають певні концептуальні зв'язки елементів цілого, що служать основою для організації педагогічної діяльності [49].

Моделювання в загальному вигляді є відтворенням певних характеристик об'єкта дослідження за допомогою відображення істотних ознак якогось іншого об'єкта, який був спеціально створений для цих цілей. Аналіз наукових джерел підтверджує, що моделювання – це один з методів пізнання світу, який використовується для вивчення об'єктів і явищ у різних сферах діяльності; теоретичний метод вивчення станів, процесів або явищ з використанням як реальних, так і ідеальних моделей [62]; метод дослідження, заснований на розробці моделі досліджуваного процесу або явища і подальшому їх аналізі за допомогою створеної моделі. На думку вчених [2; 54; 62], побудова моделі є головною особливістю моделювання, що відображає властивості здійснюваного дослідження.

Педагогічне моделювання є процесом створення науково обґрунтованого педагогічного засобу, який забезпечує викладача та студента необхідними ресурсами в межах предмета, що вивчається. Педагогічне моделювання відкриває ширший діапазон впровадження педагогічних технологій, методів, форм і засобів, спрямованих на формування професійних компетентностей студентів [41].

Отже, під моделюванням можна розуміти процес побудови системи, схеми або об'єкта реального педагогічного явища. Основні вимоги до педагогічного моделювання: об'єктивна модельна передача реального об'єкта; можливості його трансформації; експериментальна перевірка можливих результатів тощо [2].

В основу побудови структурно-функціональної моделі формування управлінської компетентності майбутніх фахівців ДСНС були покладені компонентно-функціональний підхід, метод структурного моделювання, а також принципи системності, інформативності та варіативності, що забезпечили функціональні та причинно-наслідкові взаємозв'язки складових моделі.

Структурно-функціональна модель формування управлінської компетентності майбутніх фахівців ДСНС являє собою сукупність взаємопов'язаних блоків (цільового, теоретико-методологічного та процесуально-технологічного), які забезпечують спрямованість всіх складових професійної підготовки на формування управлінської компетентності майбутніх фахівців ДСНС. Розроблена модель дозволяє інтегрувати сучасні підходи, основні принципи, методи, форми й засоби навчання, педагогічні умови ефективного формування управлінської компетентності; дає змогу викладачам об'єктивно оцінити рівень сформованості управлінської компетентності та коригувати освітні дії відповідно до потреб і динаміки розвитку управлінської компетентності у майбутніх фахівців ДСНС.

Схематично структурно-функціональну управлінської компетентності майбутніх фахівців ДСНС представлено на рисунку 2.1.

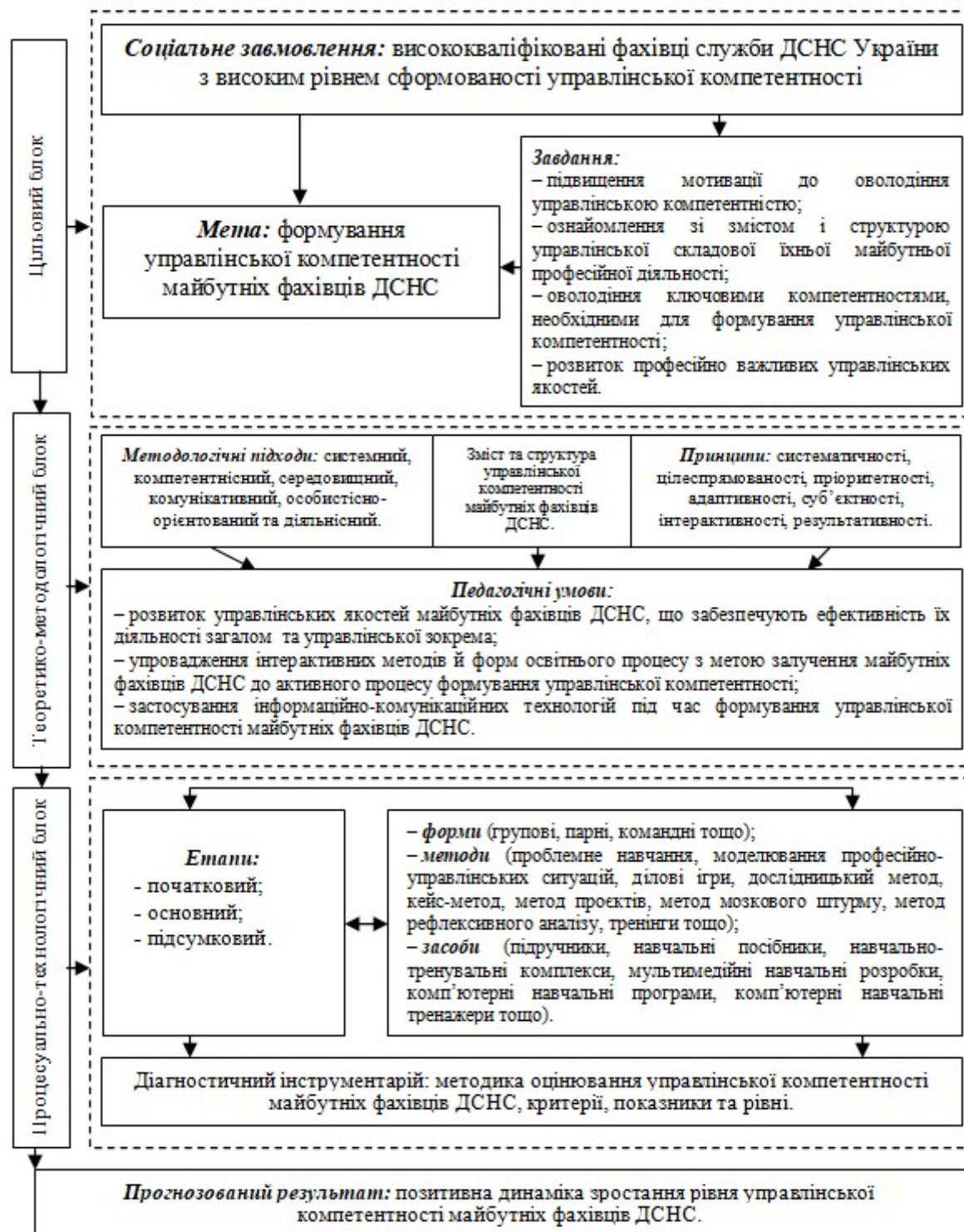


Рис. 2.1. Структурно-функціональна модель формування управлінської компетентності майбутніх фахівців ДСНС

Розглянемо основні складники структурно-функціональної моделі формування управлінської компетентності майбутніх фахівців ДСНС.

Соціальне замовлення показує запит суспільства на висококваліфікованих фахівців служби ДСНС України з високим рівнем сформованості управлінської компетентності.

Варто зазначити, що поки дане соціальне замовлення не стане особистісною потребою майбутнього фахівця ДСНС, іншими словами, не інтерналізується самим здобувачем, воно буде носити формальний характер. Інтерналізація визначається як процес трансформації цінностей, переконань, оцінок інших людей, а також норм поведінки в якості самої особистості [45]. У зв'язку з цим ми вважаємо, що формування управлінських компетенцій у майбутніх фахівців ДСНС буде здійснюватися на основі прийняття соціального замовлення та інтеріоризації його в потреби особистості.

Цільовий блок зумовлений необхідністю того, що свідома мета в діяльності фахівця визначає вибір способів дій і є засобом управління, зіставлення дій із прогнозованим результатом. Цільовий блок визначає теоретичні засади формування управлінської компетентності майбутніх фахівців ДСНС. Блок містить мету (формування управлінської компетентності майбутніх фахівців ДСНС) та завдання (підвищення мотивації майбутніх фахівців ДСНС до оволодіння управлінською компетентністю; ознайомлення зі змістом і структурою управлінської складової їхньої майбутньої професійної діяльності; оволодіння ключовими компетентностями, необхідними для формування управлінською компетентності; розвиток професійно важливих управлінських якостей). Даний блок структурно-функціональної моделі визначає основні орієнтири у формуванні управлінської компетентності майбутніх фахівців ДСНС.

Теоретико-методологічний блок зумовлений тим, що успішність і ефективність (результативність) цілеспрямованої роботи залежить від вихідних положень, тобто підходів і принципів. Цей блок містить

методологічні підходи (системний, компетентнісний, середовищний, комунікативний, особистісно орієнтований та діяльнісний) та принципи (систематичності, цілеспрямованості, пріоритетності, адаптивності, суб'єктності, інтерактивності, результативності). Врахування цих підходів і принципів дозволила визначити загальне бачення проектування процесу формування управлінської компетентності майбутніх фахівців ДСНС.

На думку О. Повстин: «Зміст підготовки до управлінської діяльності фахівців у галузі безпеки людини має реалізувати: систематизацію знань, пов'язаних із вирішенням професійних завдань; налагодження міждисциплінарних зв'язків; актуалізацію знань із менеджменту; використання опанованого теоретичного матеріалу для вирішення завдань прикладної спрямованості; забезпечення наступності у вивченні навчального матеріалу, пов'язаного з управлінською діяльністю тощо» [88, с. 39].

У цьому блоці розглядається зміст та структура управлінської компетентності фахівців, педагогічні умови реалізації структурно-функціональної моделі: розвиток управлінських якостей у майбутніх фахівців ДСНС, що забезпечують ефективність їх діяльності загалом та управлінської зокрема; упровадження інтерактивних методів й форм освітнього процесу з метою залучення майбутніх фахівців ДСНС до активного процесу формування управлінської компетентності; застосування інформаційно-комунікаційних технологій під час формування управлінської компетентності майбутніх фахівців ДСНС.

Цільовий та теоретико-методологічний блоки в єдності визначають концептуальний план організації та здійснення процесу формування управлінської компетентності майбутніх фахівців ДСНС.

Процесуально-технологічний блок містить етапи, форми, методи та засоби навчання, діагностичний інструментарій.

I етап – початковий, під час якого відбувається отримання здобувачами освіти початкових знань про управлінську діяльність, усвідомлення

майбутніми фахівцями ДСНС важливості розвитку управлінської компетентності.

II етап – основний. Метою даного етапу є формування у майбутніх фахівців ДСНС знань, умінь й навичок, пов'язаних з управлінською діяльністю під час виконання професійних обов'язків; формування управлінської компетентності у процесі професійної підготовки. У ході даного етапу відбувається розвиток професійно важливих управлінських якостей, необхідних для розвитку управлінської компетентності, зокрема: інтелектуально-креативних, лідерських, організаторсько-ділових, комунікативних, емоційних, морально-вольових тощо.

III етап – підсумковий. Характеризується завершенням процесу формування управлінської компетентності майбутніх фахівців ДСНС під час професійної підготовки. На цьому етапі відбувається оцінка рівня сформованості управлінської компетентності майбутніх фахівців ДСНС, а також ефективності розробленої структурно-функціональної моделі та педагогічних умов її реалізації у формуванні управлінської компетентності майбутніх фахівців ДСНС.

Виділяємо такі форми організації навчання (групові, парні, командні тощо); методи навчання (проблемне навчання, моделювання професійно-управлінських ситуацій, ділові ігри, дослідницький метод, кейс-метод, метод проєктів, метод мозкового штурму, метод рефлексивного аналізу, тренінги тощо); засоби навчання (підручники, навчальні посібники, навчально-тренувальні комплекси, мультимедійні навчальні розробки, комп'ютерні навчальні програми, комп'ютерні навчальні тренажери тощо).

Діагностичний інструментарій призначений для діагностики та моніторингу сформованості управлінської компетентності майбутніх фахівців ДСНС представлений критеріями (аксіологічно-мотиваційним, когнітивним, діяльнісно-рефлексивним), показниками та рівнями сформованості (високим, середнім, низьким) управлінської компетентності),

що забезпечують об'єктивну оцінку ефективності запропонованої структурно-функціональної моделі формування управлінської компетентності майбутніх фахівців ДСНС.

Прогнозований результат сформульовано відповідно до соціального замовлення – позитивна динаміка зростання рівня управлінської компетентності майбутніх фахівців ДСНС.

Отже, спроектована структурно-функціональна модель формування управлінської компетентності майбутніх фахівців ДСНС, яка теоретично охарактеризована за допомогою цільового, теоретико-методологічного та процесуально-технологічного блоків спрямована на підготовку висококваліфікованих фахівців ДСНС з високим рівнем сформованості управлінської компетентності.

Висновки до другого розділу

На основі аналізу наукової літератури, власного управлінського досвіду визначено та обґрунтовано першу педагогічну умову – розвиток управлінських якостей майбутніх фахівців ДСНС, що забезпечують ефективність їх діяльності загалом та управлінської зокрема. Вона обумовлена тим, що належний рівень розвитку управлінських якостей сприятиме якісному виконанню управлінських функцій у складних і динамічних умовах діяльності фахівців ДСНС. Ці якості формуються через професійну підготовку, практичний досвід і саморозвиток, а також є важливими для забезпечення високого рівня організації, координації та прийняття рішень у надзвичайних ситуаціях.

У дисертації виокремлено такі групи управлінських якостей фахівців ДСНС, що забезпечують ефективність їх діяльності загалом та управлінської зокрема: лідерські якості (фахівець ДСНС як керівник-лідер повинен брати на себе відповідальність за прийняті рішення та їх наслідки, що передбачає здатність мотивувати команду, чітко формулювати цілі та спрямовувати діяльність підлеглих на їх досягнення, особливо в умовах надзвичайних ситуацій); інтелектуально-креативні якості (фахівець ДСНС як керівник повинен демонструвати аналітичне, критичне мислення, ерудованість, компетентність, неординарність, оригінальність, уміння аналізувати складні ситуації, оцінювати ризики, прогнозувати можливі наслідки та визначати оптимальні шляхи вирішення проблем, адже нестандартні ситуації, які часто виникають під час надзвичайних подій, вимагають від фахівця вмінь знаходити творчі рішення, адаптуватися до нових умов і швидко реагувати на зміни); комунікативні якості (ефективна взаємодія з підлеглими, колегами, іншими службами та населенням вимагає розвинених комунікативних якостей (товариськість, контактність, перцептивність, чуйність, емпатичність, експресивність, ініціативність, репрезентативність тощо)

фахівців ДСНС, що передбачає здатність чітко доносити інформацію, чути та враховувати думки інших, а також налагоджувати міжособистісні контакти в стресових умовах); організаторсько-ділові якості (фахівець ДСНС як керівник повинен демонструвати цілеспрямованість, переконливість, організованість, діловитість, активність, енергійність, заповзятливість, дієвість, об'єктивність, справедливість, доброзичливість, тактовність, уміти планувати та організовувати роботу команди, розподіляти ресурси, координувати дії різних підрозділів і забезпечувати безперебійне виконання завдань у кризових ситуаціях тощо); емоційні якості (робота в ДСНС пов'язана з високим рівнем стресу та психологічного напруження, тому здатність зберігати емоційну рівновагу, стійкість і самоконтроль, приймати виважені рішення в умовах невизначеності та швидко адаптуватися до змін є ключовими для управлінської компетентності); морально-вольові якості (дотримання принципів справедливості, толерантності, поваги до підлеглих і громадян, а також етичних норм у взаємодії сприяє створенню позитивного психоемоційного клімату в колективі та підвищує довіру до керівника); здатність до саморозвитку і самовдосконалення (управлінська компетентність передбачає ґрунтовне знання нормативної бази, процедур реагування на надзвичайні ситуації, а також готовність постійно оновлювати свої знання, уміння та навички відповідно до сучасних викликів).

Друга умова – впровадження інтерактивних методів й форм освітнього процесу з метою залучення майбутніх фахівців ДСНС до активного процесу формування управлінської компетентності – полягає в необхідності використання інтерактивних методів й форм навчання, як-от: моделювання професійно-управлінських ситуацій, ділові ігри, дослідницькі методи, кейс-стаді, проєкти, мозковий штурм, методи рефлексивного аналізу, тренінги тощо, які відображають типові управлінські ситуації під час ліквідації надзвичайних ситуацій, а також роблять освітній процес здобувачів освіти більш комунікативним і цікавим. Зокрема, активні методи сприяють розвитку

мислення, навичок командної роботи, здатності до рефлексії власної управлінської діяльності у майбутніх фахівців ДСНС.

Третя умова – застосування інформаційно-комунікаційних технологій під час формування управлінської компетентності майбутніх фахівців ДСНС – полягає у виявленні доцільності відбору і опанування новітніми інформаційно-комунікаційними технологіями у процесі підготовки майбутніх фахівців ДСНС. У дослідженні доведено, що компетентнісно орієнтоване цифрове освітнє середовище забезпечує можливість індивідуалізації навчання здобувачів освіти, створення віртуальних сценаріїв надзвичайних ситуацій для відпрацювання управлінських умінь та навичок, відкрити доступ до актуальної професійної інформації. Ця педагогічна умова передбачає інтеграцію сучасних цифрових освітніх платформ, інформаційно-комунікаційних технологій (мережевих інформаційних технологій, цифрових тренажерів та комп'ютерних віртуальних симуляторів, геоінформаційних систем, дистанційних платформ та систем електронного навчання тощо) у процес формування управлінської компетентності майбутніх фахівців ДСНС. Застосування інформаційно-комунікаційних технологій у підготовці фахівців даного профілю є не лише сучасною освітньою тенденцією, але й необхідністю для забезпечення їхньої конкурентноздатності на сучасному ринку праці.

У дисертації акцентовано увагу на тому, що обґрунтовані педагогічні умови формування управлінської компетентності майбутніх фахівців ДСНС є взаємопов'язаними та вимагають комплексної реалізації.

Спроектовано структурно-функціональну модель формування управлінської компетентності майбутніх фахівців ДСНС, що включає такі взаємопов'язані блоки: цільовий (мета і завдання), теоретико-методологічний (підходи, принципи, зміст та структура управлінської компетентності, педагогічні умови), процесуально-технологічний (етапи, форми, методи та засоби навчання), діагностичний інструментарій (критерії, показники та рівні

сформованості управлінської компетентності), які забезпечують спрямованість всіх складових професійної підготовки на формування управлінської компетентності майбутніх фахівців ДСНС. Прогнозований результат моделі сформульовано відповідно до соціального замовлення на висококваліфікованих фахівців служби ДСНС України з високим рівнем сформованості управлінської компетентності – позитивна динаміка зростання рівня управлінської компетентності майбутніх фахівців ДСНС.

Матеріали другого розділу представлені в працях автора [58; 59; 60; 61].

Список використаних джерел до другого розділу

1. Андрюшкова О. А. Роль самоврядування у формуванні лідерських якостей студентської молоді вищих навчальних закладів. *Теорія та методика навчання та виховання* : зб. наук. пр. / ХНПУ ім. Г. С. Сковороди; [редкол. : А. В. Троцько та ін.]. Харків : ХНПУ, 2016. Вип. 39. С. 5–11.
2. Анісімов М. В. Теоретико-методологічні основи прогнозування моделей у професійно-технічних навчальних закладах : моногр. Київ-Кіровоград : ПОЛПУМ, 2011. 464 с.
3. Бантюков С. Є., Пенкіна О. Є., Піскачова І. В. Мережеві інформаційні технології : конспект лекцій з дисципліни «Інформаційні системи та технології». Харків : УкрДУЗТ, 2016. 46 с.
4. Бикова О. В. Формування готовності до професійної діяльності майбутніх офіцерів пожежної охорони : дис. ... канд. пед. наук. Київ, 2001. 220 с.
5. Блажук О. Педагогічні умови формування готовності майбутніх офіцерів-прикордонників до застосування інформаційних технологій. *Збірник наукових праць Національної академії державної прикордонної служби України*. 2011. №4. С. 5–8.
6. Богданова І. М. Педагогічна інноватика. Одеса : ТЕС, 2000. 149 с.
7. Буряк Н. Є. Управління проєктом підготовки рятувальників для ліквідації надзвичайних ситуацій в умовах невизначеності : автореф. дис. ... канд. техн. наук. Львів, 2015. 24 с.
8. Варій М. Й., Козяр М. М., Коваль М. С. Військова психологія і педагогіка : посібн. / за заг. ред. М. Й. Варія. Львів : Сполом, 2003. 624 с.
9. Васильченко Л. В., Гришина І. В. Професійна компетентність керівника школи. Харків : Основа, 2006. 208 с.
10. Васьков Ю. В. Педагогічні теорії, технології, досвід (Дидактичний аспект). Харків : Скорпіон, 2000. 120 с.

11. Ващенко Л. М. Проектування інноваційно-розвиваючого середовища в освіті. *Неперервна професійна освіта : теорія і практика*. 2002. Вип. 3 (7). С. 20–27.
12. Гаєвський Б. А. Основи науки управління : навч. посіб. Київ, 1997. 112 с.
13. Голоवेशко Б. Р. Про деякі проблеми розвитку лідерських якостей у студентів вищих навчальних закладів. *Вісник Національного технічного університету «Харківський політехнічний інститут»*. 2012. № 32. С. 89–96. URL: http://repository.kpi.kharkov.ua/bitstream/KhPIPress/13398/1/Elita_2012_3_2-33_Holoveshko_Pro_deiaki.pdf.
14. Даниленко Л. І. Основні проблеми освітньої інноватики в сучасній теорії і практиці. *Педагогічні інновації: ідеї, реалії, перспективи* : зб. наук. праць. Київ : Логос, 2000. Вип. 3. С. 6–12.
15. Данилевич Л. Розвиток емоційного інтелекту майбутніх фахівців методом коучингу. *Вчені записки Університету «КРОК»*. 2025. № 3 (79). С. 488–494.
16. Дичківська І. М. Інноваційні педагогічні технології. Київ : Академвидав, 2004. 352 с.
17. Євдокимов В. І., Прокопенко І. Ф. Педагогічні технології : навч. посіб. Харків : Колегіум, 2005. 223 с.
18. Євтушевський В. Управління інноваційним розвитком у вищих навчальних закладах України. *Проблеми освіти*. 2008. Вип. 54. С. 13–19.
19. Єжова О. Сутність організаційно-педагогічних умов педагогічного процесу. *Психолого-педагогічні науки*. 2014. № 3. URL: <https://core.ac.uk/download/pdf/32308608.pdf>
20. Іванченко Є. А. Формування професійної мобільності майбутніх економістів у процесі навчання у вищих навчальних закладах : дис. ... канд. пед. наук. Одеса, 2005. 181 с.

21. Інновації у вищій освіті : проблеми, досвід, перспективи / авт. кол.: П. Ю. Саух та ін. Житомир : Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2011. 443 с.
22. Інноваційні педагогічні технології : теорія та практика використання у вищій школі / авт. кол. : І. І. Доброскок, В. П. Коцур, С. О. Нікітчина та ін.; Переяслав-Хмельниц. держ. пед. ун-т ім. Г. Сковороди, Ін т пед. Освіти і освіти дорослих АПН України. Переяслав-Хмельницький : Вид-во С. В. Карпук, 2008. 284 с.
23. Іщенко І. А., Шалаєва В. В. Складові управлінської компетентності керівників навчальних закладів. *Управління школою*. 2008. № 29. С. 19–23.
24. Карманенко В. В. Сутність і структура лідерських якостей студентів закладів вищої освіти. *Імідж сучасного педагога*. 2018. № 4. С. 50–52.
25. Коваль М. С. Роль мультимедійних та інформаційних технологій на практичних заняттях. *Педагогіка і психологія професійної освіти*. 2009. № 6. С. 70–75.
26. Коваль М. С. Сучасні інформаційно-комунікаційні технології в освіті. *Сучасні інформаційні технології та інноваційні методики навчання в підготовці фахівців: методологія, теорія, досвід, проблеми* : зб. наук. пр. Київ; Вінниця : ТОВ «Планер», 2016. Вип. 45. С. 236–239.
27. Коваль М. С., Вовчаста Н. Я. Навчальний тренінг із пожежно-рятувальної справи як чинник вдосконалення професійної підготовки майбутніх фахівців МНС. *Педагогіка і психологія професійної освіти*. 2009. № 3. С. 131–137.
28. Коваль М., Коваль І. Педагогічні умови формування професійної компетентності майбутніх рятувальників. *SWorldJournal*. 2025. № 18 (3). С. 49–54.
29. Коваль М., Козяр М., Литвин А. Педагогічна модель формування готовності фахівців цивільного захисту до професійної діяльності. *Вісник Львівського державного університету безпеки життєдіяльності*. 2018. С. 18.

30. Коваль М. С., Козяр М. М., Ренкас А. Г., Рак Т. Є. Використання WEB- технологій у навчальному процесі ЛПБ МНС України. *Сучасні інформаційні технології та інноваційні методики навчання в підготовці фахівців : методологія, теорія, досвід, проблеми* : зб. наук. пр. Київ; Вінниця : ДОВ «Вінниця», 2005. Вип. 7. С. 337–340.

31. Коваль М. С., Кузик А. Д., Рак Т. Є. Технологія використання мережного мультимедійного навчального комплексу HiClass-II у професійній підготовці фахівців пожежної охорони. *Педагогіка і психологія професійної освіти*. 2002. № 5. С. 111–118.

32. Коваль М. С., Шуневич Б. І. Перспективи укладання дистанційних курсів у Львівському державному університеті безпеки життєдіяльності. *Вісник Львівського державного університету безпеки життєдіяльності* : зб. наук. пр. Львів : ЛДУ БЖД, 2007. Вип. 1. С. 38–43.

33. Козяр М. М. Сучасні інформаційно-комунікаційні технології та їх роль в освіті. *Проблеми та перспективи формування національної гуманітарно-технічної еліти* : зб. наук. пр. : у двох частинах, Ч. 1 : Вип.45(49): за матеріалами II Міжнар. наук.-практ. конф. 25-26 трав. 2016 р. «Ідеї академіка Івана Зязюна у працях його учнів і соратників». АПН України, Нац. тех. ун-т «Харк. політехн. ін-т». Харків : НТУ «ХПІ», 2016. С. 327–334.

34. Козяр М. М., Зарічанський О. А. Формування правової культури в курсантів-рятувальників засобами інформаційно-комунікаційних технологій. *Теорія і практика управління соціальними системами*. 2011. № 2. С. 23–28.

35. Король В. М. Модель формування управлінської компетентності майбутніх офіцерів пожежної безпеки у процесі професійної підготовки. *Педагогіка вищої та середньої школи*. 2013. Вип. 37. С. 71–78.

36. Коротяєв Б. І., Курило В. С. Освітній простір : очікування та виклики часу й життя : моногр. Луганськ : ДЗ «ЛНУ імені Тараса Шевченка», 2009. 308 с.

37. Крижко В. В., Павлютенков Є.М. Менеджмент в освіті. Київ, 1998. 197 с.
38. Кришталь А. О. Педагогічні умови застосування технології проєктного навчання у підготовці майбутніх фахівців з пожежної безпеки : автореф. дис. ... канд. пед. наук. Київ, 2014. 20 с.
39. Кудрявцева В. О. Методи інтерактивної роботи. *Педагогічні науки*. Херсон : Агілант, 2001. Вип. 21. 260 с.
40. Купчак М. Я., Повстин О. В., Саміло А. В. Вплив педагогічних умов на формування правової компетентності фахівців служби цивільного захисту. *Вісник ЛДУ БЖД*. 2014. № 9. С. 205–210.
41. Курейчик В. М., Писаренко В. І. Синергетичні принципи в моделюванні педагогічних систем. *Відкрита освіта*. 2013. № 6. С. 16–23.
42. Куриця А. І., Куриця Д. І. Психолого-педагогічні умови розвитку лідерських якостей студентів. *Проблеми сучасної психології*. Збірник наукових праць КПНУ імені Івана Огієнка, Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України. 2014. Вип. 26. С. 353–363.
43. Кушнір Т. Інноваційні підходи до розвитку вищих навчальних закладів України в умовах формування єдиного європейського освітнього простору. *Геополітика України : історія і сучасність : збірник наукових праць* / редкол.: І. В. Артьомов (відпов. ред.), О. М. Ващук, С. В. Віднянський та ін. Ужгород : ЗакДУ, 2010. № 2. С. 23–265.
44. Лазарєв М. І. Система навчальної діяльності студентів в інтенсивних технологіях навчання. *Теорія і практика управління соціальними системами : філософія, психологія, педагогіка, соціологія*. 2003. № 1. С. 87–97.
45. Лебедик І. В. Підготовка майбутніх учителів іноземних мов до професійної самореалізації у процесі вивчення фахових дисциплін : дис. ... канд. пед. наук. Кіровоград, 2007. 216 с.

46. Литвин А. В. Методологічні засади поняття «педагогічні умови» : на допомогу здобувачам наукового ступеня. Львів : СПОЛОМ, 2014.
47. Литвин А. Підготовка лідерів у освітньому середовищі ВНЗ. *Молодь і ринок*. 2017. № 6 (149). С. 10–15.
48. Литвин А. В., Повстин О. В. Формування лідерських якостей у майбутніх співробітників ДСНС України. *Сучасні інформаційні технології та інноваційні методики навчання в підготовці фахівців : методологія, теорія, досвід, проблеми* : зб. наук. пр. Вінниця : ТОВ фірма «Планер», 2016. Вип. 47. С. 201–205.
49. Лодатко Є. О. Моделювання освітніх систем в контексті ціннісної орієнтації соціокультурного простору. *Вісник Черкаського університету*. Серія : Педагогічні науки. Черкаси, 2007. Вип. 112. С. 32–40.
50. Майтвійчук Л. Формування професійної компетенції фахівців безпеки життєдіяльності засобами інформаційно-комунікаційних технологій. *Безпека життя і діяльності людини – освіта, наука, практика*. Львів : ЛНУ, 2010. С. 212–214.
51. Макеєва О. А. Інтерактивні методи навчання у процесі формування професійної культури майбутніх соціальних працівників. *Педагогічні науки*. 2016. № 69. Т. 2. С. 94–98.
52. Малець І. О., Грицюк Ю. І. Впровадження інформаційних технологій в управлінську діяльність підрозділів міністерства надзвичайних ситуацій. *Науковий вісник НЛТУ України*. 2011. 21(14). С. 326–332.
53. Мармаза О. І. Основи теорії та практики стратегічного управління закладами освіти. *Психолого-педагогічна підтримка навчально-виховного процесу*. Харків : Основа, 2003. Вип. 2. С. 53–80.
54. Мартинова Р. Ю. Методологічні закономірності педагогічного моделювання. *Український педагогічний журнал*. 2021. № 1. С. 18–29.
55. Мартиненко М. М. Основи менеджменту. Київ : Каравела, 2005. 496 с.

56. Маслов В. Моделювання у теоретичній і практичній діяльності в педагогіці. *Післядипломна освіта в Україні*. 2008. № 1. С. 3–9.

57. Мельничук І. М. Теорія і методика професійної підготовки майбутніх соціальних працівників засобами інтерактивних технологій : дис. ... докт. пед. наук. Тернопіль, 2011. 585 с.

58. Миронюк В. Г. Використання інноваційних технологій в формуванні управлінської компетентності майбутніх фахівців ДСНС. *Педагогічні науки : теорія, історія, інноваційні технології*. Суми : Сумський державний педагогічний університет імені А. С. Макаренка, 2024. № 6 (140). С. 506–515. DOI : <https://doi.org/10.24139/2312-5993/2024.06/506-515>

59. Миронюк В. Г. Модель формування управлінської компетентності майбутніх фахівців ДСНС. *Наукові записки ВДПУ імені Михайла Коцюбинського*. Серія : педагогіка і психологія. Вінниця : Вінницький державний педагогічний університет імені Михайла Коцюбинського, 2025. Вип. 83. С. 64–68. DOI: <https://doi.org/10.31652/2415-7872-2025-83-64-68>

60. Миронюк В. Г. Формування управлінських умінь у процесі професійної підготовки майбутніх фахівців ДСНС. *Теорія і практика цифрового навчання в сучасних закладах освіти* : матер. Всеукр. вебконф. (м. Вінниця, 23 травня 2024 року). Вінниця, 2024.

61. Миронюк В. Формування управлінської компетентності майбутніх фахівців ДСНС засобами інфомаційно-комунікаційних технологій. *Наукові записки*. Серія : Педагогічні науки. Кропивницький : ЦДУ ім. В. Винниченка, 2025. Вип. 220. С. 230–234. DOI : <https://doi.org/10.36550/2415-7988-2025-1-220-230-234>

62. Михайлов В. М. Педагогічне моделювання розвитку професійної компетентності фахівців із питань цивільної безпеки в системі післядипломної освіти. *Академічні студії*. Серія «Педагогіка». 2021. Вип. 3. Ч. 1. С. 55–56.

63. Мінухін С. В., Кавун С. В., Знахур С. В. Комп'ютерні мережі. Загальні принципи функціонування комп'ютерних мереж : навч. посіб. Харків : Вид. ХНЕУ, 2008. 210 с.

64. Моделювання педагогічного середовища / упор. М. Люшин. Харків : Вид. група «Основа», 2012. 128 с.

65. Мордюшенко С. Дослідження структури професійно важливих якостей кінологів-рятувальників. *Проблеми екстремальної та кризової психології*. 2013. Вип. 13. С. 196–205.

66. Ненько Ю. П. Теоретико-методологічні засади професійно орієнтованої комунікативної підготовки майбутніх офіцерів служби цивільного захисту : автореф. дис. ... доктор. пед. наук. Рівне, 2018. 41 с.

67. Нікітюк Л. А. Архітектура інформаційних мереж: навч. посіб. / за ред. М. В. Захарченка. Одеса : УДАЗ ім. О. С. Попова, 2000. 60 с.

68. Нісімчук А. С., Падалко О. С., Шпак О. Т. Сучасні педагогічні технології : навч. посіб. Київ : Просвіта, 2000. 368 с.

69. Омельченко М. І. Використання засобів масової інформації для формування професійної компетентності майбутніх рятувальників. *Вісник освіти і науки України*. 2020. № 4. С. 56–63.

70. Оршанський Л. Креативне інформаційно-освітнє середовище як чинник саморозвитку особистості. URL: http://www.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/Sitimn/2010_23/Kreatuvne_informaziino_osv_seredov.pdf

71. Освітні технології / за ред. О. М. Пехоти. Київ : АСК, 2001. 255 с.

72. Особистісно-орієнтовані технології навчання і виховання у вищих навчальних закладах : колектив. моногр. / за заг. ред. В. Андрущенка, В. Лугового. Київ : Педагогічна думка, 2008. 256 с.

73. Остоверхова Н. Моделювання в управлінській діяльності директора. Київ : Глобус, 1998. 276 с.

74. Оцінювання та відбір педагогічних інновацій: теоретико-прикладний аспект : наук.-метод. посібн. / за ред. Л. Даниленко. Київ : Логос, 2001. 185 с.

75. Павленко В. В. Проблемне навчання : становлення, сутність, перспективи. *Цілі та результати освітніх реформ : українсько-польський діалог* : матер. Міжнар. наук.-практ. конф., (15–16 травня 2013 р., м. Київ). Київ : Київ. ун-т Б. Грінченка, 2013. С. 126–134.

76. Павлова Л. Д. Методологічні підходи до проблеми інтерактивної педагогічної взаємодії. *Управління школою*. 2006. № 13. С. 2–13.

77. Павлютенков Є. Моделювання в системі освіти (у схемах і таблицях). Харків : Вид. група «Основа», 2008. 128 с.

78. Панімаш Ю. В. Педагогічні умови формування готовності до управлінської діяльності майбутніх фахівців оперативно-рятувальної служби цивільного захисту засобами інтерактивного навчання. *Вісник Черкаського університету. Серія : Педагогічні науки*. 2019. № 2. С. 111–119.

79. Парубок О. Використання ділових ігор при підготовці працівників пожежної охорони. *Наукові записки Тернопільського державного педагогічного університету. Серія «Педагогіка»*. 2001. № 6. С. 46–51.

80. Парубок О. М. Дидактичні умови застосування ділових ігор у професійній підготовці фахівців пожежної безпеки : автореф. дис. ... канд. пед. наук. Хмельницький, 2003. 20 с.

81. Пасинчук К., Демченко А. Формування управлінської компетентності майбутніх фахівців служби цивільного захисту. *Актуальні питання гуманітарних наук*. 2023. Вип. 69. Том 3. С. 202–207.

82. Педагогічні технології : навч. посібник / О. С. Падалка, А. С. Нісімчук, І. О. Смолук, О. Т. Шпак. Київ : Вищ. шк., 1995. 289 с.

83. Педагогічні технології у неперервній освіті : монографія / С. О. Сисоєва, А. М. Алексюк, П. М. Воловик, О. І. Кульчицька та ін. Київ : ВІПОЛ, 2001. 426 с.

84. Петренко Л. М. Використання цифрових сервісів у післядипломній освіті фахівців сфери цивільного захисту. *Наукове забезпечення освітньої діяльності у сфері цивільного захисту*. Київ : ІДУЦЗ, 2019. С. 40–41.

85. Пехота О. М., Ратовська С. В. Культура співробітництва : практика групової роботи студентів : навч. посібн. Миколаїв : Іліон, 2011. 252 с.

86. Підласий І. П. Діагностика та експертиза педагогічних проєктів : навч. посібн. Київ : «Україна», 1998. 343 с.

87. Підласий І. П. Практична педагогіка або три технології : інтерактивний підручник для педагогів ринкової системи освіти. Київ : Видавничий Дім «Слово», 2004. 616 с.

88. Повстин О. В. Педагогічні умови ефективного формування управлінської компетентності у фахівців у галузі безпеки людини. *Професійна освіта : проблеми і перспективи*. 2018. Вип. 14. С. 37–43.

89. Повстин О. Практика підготовки фахівців у галузі безпеки людини до управлінської діяльності у вищих навчальних закладах України. *Науковий часопис НПУ імені Н. П. Драгоманова*. Серія : Педагогічні науки: реалії та перспективи. 2018. Вип. 60. С. 73–78.

90. Повстин О. Теоретичні та методичні засади професійної підготовки до управлінської діяльності майбутніх фахівців у галузі безпеки людини : автореф. дис. ... докт. пед. наук. Вінниця, 2019. 40 с.

91. Повстин О. В. Формування управлінських якостей у майбутніх фахівців у галузі безпеки людини. *Молодь і ринок*. 2018. № 1. С. 52–60. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Mir_2018_1_11

92. Пометун О. Енциклопедія інтерактивного навчання. Київ, 2007. 141 с.

93. Пометун О. Пироженко Л. Інтерактивні технології навчання: Теорія, практика, досвід : метод. посібн. Київ, 2002. 264 с.

94. Попова О. В. Інновації в сучасній педагогічній теорії та практиці. *Педагогіка та психологія* : [зб. наук. пр.; / за заг. ред. І. Ф. Прокопенка, В. І. Лозової]. Харків : ХДПУ, 1999. Вип. 9. С. 10–15.

95. Потеряхін О. Л. Психологія управлінського спілкування. Київ : Алефа, 2001. 98 с.

96. Прокопенко І. А. Управлінська культура особистості як складник її професійної культури. *Педагогіка і психологія формування творчої особистості : проблеми і пошуки* : зб. наук. пр. Запоріжжя : ЗОІППО, 2007. Вип. 41. С. 298–304.

97. Прокопенко І. Ф., Євдокимов В. І. Педагогічна технологія : посібник. Харків : Основа, 1995. 105 с.

98. Професійно важливі якості керівника в органах і підрозділах цивільного захисту. FIRE.OVERDOSE. URL: <https://sites.google.com/site/fireoverdose/organizacia-derzavnogo-upravlinna-v-sferi-pozeznoie-bezpeki/profesijno-vazlivi-akosti-kerivnika-v-organah-i-pidrozdilah-civilnogo-zahistu>

99. Професіографічний аналіз діяльності начальників караулів оперативно рятувальної служби цивільного захисту МНС України : монографія. М. Кришталь, В. Садковий, А. Снісаренко, О. Тімченко. Черкаси : АПБ, 2011. 229 с.

100. Рак Т. Є. Ієрархічні моделі та інформаційні технології оперативного управління в умовах надзвичайних ситуацій : автореф. дис. ... доктор. техн. наук. Львів, 2013. 40 с.

101. Рак Ю. П. Інформаційні технології як засіб реалізації інноваційних процесів при підготовці сучасного фахівця з аварійно рятувальних робіт. *Освіта регіону*. 2010. № 3. С. 215–220.

102. Романенко Н. А. Деякі аспекти застосування індивідуально-адаптивного стилю керівництва. *Вісник Черкаського університету*. Серія «Педагогічні науки». Черкаси : ЧНУ ім. Б. Хмельницького, 2008. Вип. 120. С. 114–119.

103. Романенко Н. Методика організації та проведення кейс-стаді. *Сучасні технології професійного навчання державних службовців. Практикум* : кол. автор.; заг. ред. М. М. Іжі, С. К. Хаджирадевої. Одеса : ОРІДУ НАДУ, 2007. С. 133–138.

104. Романовський, О., Філіппова Л. Сутність та зміст поняття педагогічні умови. *Нова педагогічна думка*. 2009. № 3. С. 90–92.

105. Руденко Л., Коваль М., Литвин А. Методологічні підходи до формування комунікативних якостей у майбутніх фахівців цивільного захисту. *Nauka Edukacja Wychowanie i Praca, Warszawa-Siedlce: wydawnictwo АККА*. 2018. С. 217–231.

106. Садковий В., Горонескуль М. Особливості професійної підготовки майбутніх фахівців у сфері цивільного захисту. *Новий колегіум*. 2016. № 3. С. 18–22.

107. Сапогов М. В., Гапчук Я. А., Салій Р. В. Розвиток лідерських якостей майбутніх педагогів в умовах цифровізації вищої освіти. *Вісник науки та освіти*. 2024. № 3 (21). С. 942–952. DOI: [https://doi.org/10.52058/2786-6165-2024-3\(21\)-942-952](https://doi.org/10.52058/2786-6165-2024-3(21)-942-952)

108. Семченко Н. О. Педагогічні умови формування лідерських якостей майбутніх учителів у позааудиторній діяльності : дис. ... канд. пед. наук. Х., 2005. 220 с.

109. Сердюк Т. В. Інтерактивні технології навчання суспільних дисциплін як засіб активізації навчально-пізнавальної діяльності студентів вищих навчальних закладів I-II рівнів акредитації : автореф. дис. ... канд. пед. наук. Кривий Ріг., 2010. 20 с.

110. Сердюк Ю. І. Педагогічні умови вдосконалення військово педагогічної підготовки командирів підрозділів : автореф. дис. ... канд. пед. наук. Хмельницький, 1997. 20 с.

111. Серьожнікова Р. К. Формування творчого педагогічного потенціалу майбутнього викладача у процесі професійної підготовки в університеті : дис. ... докт. пед. наук. Донецьк, 2009. 384 с.

112. Сисоєва С. Інтерактивні технології навчання дорослих : навч.-метод. посіб. К. : ВД «ЕКМО», 2011. 324 с.

113. Сисоєва С. Особистісно зорієнтовані педагогічні технології: метод проєктів. *Метод проєктів : традиції, перспективи, життєві результати* : практико-зорієнтований збірник; кер. С. Шевцова, І. Єрмаков. Київ : Видавництво «Департамент», 2003. С. 119–124.

114. Сисоєва С. О., Бондарева Л. І. Педагогічні технології професійної освіти: навчальний тренінг : навч.-метод. посіб. Київ : ВМУРОЛ «Україна», 2006. 162 с.

115. Скрипник М. Інтерактивне навчання: основні поняття. Ігри дорослих. Інтерактивні методи навчання / упоряд. Л. Галіцина. Київ : Ред. загальнопед. газ., 2005. С. 30–44.

116. Собко В. Г. Розвиток професійної компетентності офіцерів-прикордонників у фаховій підготовці із застосуванням ділових ігор : автореф. дис. ... канд. пед. наук. Хмельницький, 2015. 20 с.

117. Сорочан Т. М. Розвиток професіоналізму управлінської діяльності керівників загальноосвітніх навчальних закладів у системі післядипломної педагогічної освіти : дис. ... докт. пед. наук. Луганськ, 2005. 472 с.

118. Староста В. І. Технології інтерактивного навчання : сутність, класифікація. *Науковий вісник Миколаївського національного університету імені В. О. Сухомлинського*. Серія : Педагогічні науки. 2019. № 1 (64). С. 232–237.

119. Стрельніков В. Ю. До проблеми складання тезаурусу інноваційних технологій навчання. *Вісник Київського національного університету технологій та дизайну*. 2008. Том 1. С. 20–23.

120. Сторчак К. П., Ткаленко О. М. Системи розподілу інформації : навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. Київ : ДУТ, 2018. 98 с.
121. Сушенцева Л. Л. Розвиток професійної мобільності фахівців сфери цивільного захисту у післядипломній освіті. *Наукове забезпечення освітньої діяльності у сфері цивільного захисту*. Київ : ІДУЦЗ, 2019. С. 42–43.
122. Таймасов Ю. С. Теоретичні і методичні засади підготовки майбутніх фахівців служби цивільного захисту до самозбереження у професійній діяльності : дис. ... на докт. пед. наук. Харків, 2020. 394 с.
123. Теорія і практика проєктного навчання у професійно-технічних навчальних закладах : монографія / В. М. Аніщенко, М. В. Артюшина, Т. М. Герлянд, Н. В. Кулалаєва, Г. М. Романова, М. М. Шимановський та ін.; за заг. ред. Н. В. Кулалаєвої. Житомир : «Полісся», 2019. 208 с.
124. Ткаченко Т. В. Формування професійної компетентності майбутніх фахівців безпеки життєдіяльності засобами інформаційно комунікаційних технологій : автореф. дис. ... канд. пед. наук. Вінниця, 2009. 20 с.
125. Тренінгові технології навчання з економічних дисциплін : навч. посіб. / Г. Ковальчук, Н. Бутенко, М. Артюшина та ін. Київ : КНЕУ, 2006. 320 с.
126. Філоненко О., Цуканова Н. Особливості формування цифрової компетентності майбутніх учителів початкових класів у закладі вищої освіти. *Педагогічні науки : теорія, історія, інноваційні технології*. Суми : Сумський державний педагогічний університет імені А. С. Макаренка, 2023. № 8–9. С. 155–164.
127. Фомич М. В. Розвиток професійно важливих якостей фахівців оперативно-рятувальної служби цивільного захисту : автореф. дис. ... канд. пед. наук. Київ, 2012. 20 с.

128. Фомич М. Теоретичні аспекти до формування моделі психологічної готовності фахівців пожежно-рятувальних підрозділів. *Пожежна безпека : теорія і практика*. 2014. № 16. С. 115–120.

129. Хриков Є. М. Педагогічні умови в структурі наукового знання. *Шлях освіти*. 2011. № 2. С. 11–15.

130. Черкашин А. Формування емоційної стійкості фахівця пожежної охорони до впливу стрес-факторів підвищеної інтенсивності : автореф. дис... канд. психол. наук. Харків, 1995. 24 с.

131. Шаповал Р. В. Формування управлінської компетентності керівника дошкільного навчального закладу : дис. ... канд. пед. наук. Харків, 2009. 200 с.

132. Шапран О. Проектні та тренінгові технології : їх сутність, різновиди та досвід використання у вищій школі. *Проблеми фізичного виховання і спорту*. 2009. № 12. С. 193–195.

133. Шибрук О. Формування професійних якостей курсантів ДСНС. *Організація управління: витоки, реалії та перспективи розвитку* : науково-практична конференція. Львів : «СПОЛОМ», 2014. С. 209–211.

134. Шихненко К. І. Використання інноваційних технологій у навчанні іноземної мови державних службовців ДСНС України. *Вісник НУЦЗУ. Серія : Державне управління*. 2017. № 1(16). С. 260–270.

135. Школяр Є. Обґрунтування результатів оцінювання професійно важливих якостей щодо формування психологічної готовності до діяльності в особливих умовах фахівця. *Вісник Національного університету оборони України*. Київ, 2013. № 1 (32). С. 333–336.

136. Шостаківська Н. Формування управлінської компетентності засобами інтерактивних технологій як ключовий фактор у професійному становленні майбутнього фахівця закладу вищої освіти. *Збірник наукових праць Національної академії державної прикордонної служби України. Серія : Педагогічні науки*. 2019. 3 (18). С. 357–370.

137. Юрченко К. М., Юрченко В. М. Використання інтерактивних технологій при дистанційному навчанні фахівців сфери цивільного захисту. *Організаційно-управлінські, економічні, психолого-педагогічні аспекти забезпечення діяльності Єдиної державної системи цивільного захисту (ЄДСЦЗ)*. Черкаси : ЧПБ імені Героїв Чорнобиля НУЦЗ України, 2016. С. 147–149.

138. Ягоднікова В. В. Формування управлінської компетентності в умовах професійно-креативного середовища ВНЗ. 2010. URL: http://www.rusnauka.com/28_OINXXI_2010/Pedagogica/72526.doc.htm

139. Якубовська Л. Використання навчально-рольових ігор професійної спрямованості у процесі навчання іноземної мови майбутніх офіцерів-прикордонників : автореф. дис. ... канд. пед. наук. Хмельницький, 2002. 18 с.

140. Houlman D. Emotional intelligence in business. How to become successful in life and career. (S.-L. Humetskaia, Trans.). Kyiv : Vyd-vo «Vivat», 2018. 512 p.

141. Mayer J. D., & Salovey P. The Intelligence of emotional intelligence. *Intelligence*. 1993. № 17(4). Pp. 433–442.

РОЗДІЛ 3
ЕКСПЕРИМЕНТАЛЬНА ПЕРЕВІРКА ЕФЕКТИВНОСТІ
ПЕДАГОГІЧНИХ УМОВ ТА МОДЕЛІ ФОРМУВАННЯ
УПРАВЛІНСЬКОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ
МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ ДСНС

3.1. Організація та методика проведення педагогічного експерименту

Проблема удосконалення професійної підготовки майбутніх фахівців ДСНС у системі вищої школи набуває особливої актуальності в контексті зростаючих вимог до їхньої готовності діяти в екстремальних та надзвичайних ситуаціях, особливо в умовах військового стану. Відтак, удосконалення підготовки фахівців ДСНС потребує формування не лише фахових, а й управлінських компетентностей. Труднощі та непередбачуваності виконання різноманітних професійних завдань вимагають, з одного боку, високого рівня здоров'я, витримки, дисциплінованості, а з іншого боку, зумовлюють необхідність пошуку інноваційних підходів до організації освітнього процесу у ЗВО, щоб сформувати у курсантів навички злагодженої командної роботи, комп'ютерної грамотності, вміння приймати управлінські рішення в умовах стресу та організовувати діяльність підлеглих. «Враховуючи той факт, що пожежно-рятувальні підрозділи України діють, зазвичай, в екстремальних умовах, слід зважати на різноманітні чинники управління в таких умовах, серед яких головним є суб'єктний, тобто суб'єкти управління – офіцери служби цивільного захисту» [24, с. 203]. Відтак, обґрунтування актуальності модернізації професійної підготовки фахівців ДСНС у ЗВО в умовах військового стану базується на низці об'єктивних чинників, серед яких найбільш значущими є наступні.

По-перше, в умовах воєнного стану кількість і масштаби надзвичайних ситуацій техногенного та воєнного характеру зростають експоненційно, а це вимагає від фахівців ДСНС здатності приймати оперативні управлінські рішення в умовах багатofакторних ризиків, обмеженого часу та матеріально-технічних ресурсів.

По-друге, специфіка професійної діяльності в умовах активних бойових дій потребує від фахівців ДСНС набуття нових навичок, зокрема роботи з наслідками ракетних ударів, мінної небезпеки, масових пожеж та руйнувань критичної інфраструктури, що неможливо сформувати без оновлення навчально-методичного забезпечення професійної підготовки.

По-друге, значні психологічні навантаження та стресові фактори, властиві роботі в умовах воєнного стану при гасінні пожеж, рятування поранених цивільних громадян, вимагають посиленої підготовки майбутніх фахівців ДСНС для збереження професійної компетентності.

По-четверте, злагоджена робота в команді в екстремальних умовах постійної загрози життю та здоров'ю фахівців ДСНС, вимагає розвитку управлінської компетентності, чого неможливо досягти застарілими методами навчання.

Одним із перспективних напрямів для вирішення окресленої проблеми є розробка та впровадження у систему підготовки ЗВО оновленого навчально-методичного забезпечення, яке охоплює інтерактивні методи й форми навчання та новітні ІКТ. Науково-теоретичне обґрунтування та практична перевірка ефективності такого навчально-методичного забезпечення потребує проведення педагогічного експерименту з чітко визначеною ціллю, методологією та інструментарієм. У зв'язку з цим, виникає необхідність детального розгляду особливостей організації, методики та критеріїв ефективності проведення педагогічного експерименту, спрямованого на верифікацію наукової гіпотези дослідження в реальних умовах професійної підготовки майбутніх фахівців ДСНС.

Навчально-методичне забезпечення відображає освітні програми, навчальні плани, робочі програми навчальних дисциплін, а також методи, засоби та педагогічні умови, які в комплексі спрямовані на формування у майбутніх фахівців ДСНС потрібних для виконання професійних завдань в складних умовах знань, вмінь та навичок. Погоджуємося із думкою В. Король: «науково-педагогічне забезпечення формування управлінської компетентності майбутніх офіцерів пожежної безпеки у процесі професійної підготовки передбачає обґрунтування комплексу спеціальних організаційно-педагогічних заходів, засобів та умов, до складу якого, як правило, входять педагогічні системи, моделі, умови, технології, методики тощо. Одним з ефективних засобів формування в них управлінської компетентності є моделювання, яке в філософії розуміється як метод пізнання, а в педагогіці – як інструмент пізнавальної діяльності, як педагогічний засіб» [9, с. 71].

Навчально-методичне забезпечення підготовки майбутніх фахівців ДСНС до професійної діяльності у екстремальних умовах базується на науково-теоретичних засадах, розроблених провідними вітчизняними вченими, зокрема: концепції екстремально-професійної підготовки до діяльності в надзвичайних ситуаціях М. Козяра [8], теорії і практики формування управлінської компетентності майбутніх офіцерів пожежної безпеки В. Короля [9], компетентнісного підходу до підготовки фахівців у системі вищої освіти В. Ягупова [32], психологічних основ професійного становлення офіцера В. Осьодла [21], застосування цифрових технологій та комп'ютерно-технологічної платформи в освітньому процесі В. Бикова [2], теоретичні засади вітчизняної школи менеджменту та управління Г. Осовської [20].

Навчально-методичне забезпечення слід розглядати як інтегровану сукупність педагогічних, психологічних та дидактичних принципів, симуляційних і цифрових технологій, що сприяють формуванню у майбутніх фахівців ДСНС управлінської компетентності, навичок прийняття рішень в

умовах невизначеності, стресостійкості, здатності до координації дій підрозділів та ефективної професійної діяльності в умовах надзвичайних ситуацій різного характеру.

Отже, постає необхідність провести педагогічний експеримент для того щоб перевірити дієвість авторської гіпотези в реальних умовах професійної підготовки майбутніх фахівців ДСНС у ЗВО. Наукова гіпотеза дослідження полягає у теоретично обґрунтованому припущенні, що ефективність формування управлінської компетентності майбутніх фахівців ДСНС значно підвищиться, якщо вона буде здійснюватися відповідно до науково обґрунтованої структурно-функціональної моделі формування управлінської компетентності майбутніх фахівців ДСНС, яка інтегрує в собі ідеї системного, компетентнісного, середовищного, комунікативного, особистісно орієнтованого та діяльнісного підходів.

Положення загальної гіпотези конкретизовано в часткових припущеннях, відповідно до яких формування управлінської компетентності майбутніх фахівців ДСНС буде успішним за таких педагогічних умов: розвиток управлінських якостей майбутніх фахівців ДСНС, що забезпечують ефективність їх діяльності загалом та управлінської зокрема; упровадження інтерактивних методів й форм освітнього процесу з метою залучення майбутніх фахівців ДСНС до активного процесу формування управлінської компетентності; застосування інформаційно-комунікаційних технологій під час формування управлінської компетентності майбутніх фахівців ДСНС.

Експериментальна перевірка висунутої гіпотези в реальних умовах освітнього процесу передбачає порівняльний аналіз результатів навчання в контрольних та експериментальних групах за спеціально розробленими критеріями та показниками сформованості управлінських компетентностей у майбутніх фахівців ДСНС. Тому, реалізація експериментального дослідження, за даних умов, потребує ретельного планування етапів його проведення, врахування обмежень в умовах військово стану, обґрунтування

методів діагностики, визначення репрезентативної вибірки учасників та забезпечення валідності отриманих результатів.

«Проведення експерименту, на думку О. Е. Жосан, завжди пов'язане з активним впливом на об'єкт, який веде до його переструктурування, тому планувати експеримент у соціологічному дослідженні можна тільки тоді, коли є певність, що цей вплив ні в якому разі не утискуватиме інтереси учасників експерименту. Цінність інформації, отриманої у результаті проведення експерименту, полягає в тому, що вона не просто описує об'єкт, але й дозволяє пояснити існування й розвиток певних зав'язків, відносин, процесів» [5, с. 25].

Мета педагогічного експерименту передбачає перевірку практичним шляхом ефективності розробленої структурно-функціональної моделі формування управлінської компетентності майбутніх фахівців ДСНС та педагогічних умов, необхідних для її успішної реалізації в закладах вищої освіти. Педагогічний експеримент щодо формування управлінської компетентності майбутніх фахівців ДСНС передбачав послідовне виконання таких завдань дослідження:

1. Експериментально перевірити ефективність розробленої структурно-функціональну модель, що охоплює цільовий, теоретико-методологічний, процесуально-технологічний блоки та спрямована на підготовку фахівців ДСНС до ефективної управлінської діяльності в надзвичайних ситуаціях. Передбачається, що це дасть можливість викладачам забезпечити комплексний підхід до формування управлінської компетентності у курсантів.

2. Забезпечити реалізацію експериментальної моделі шляхом запровадження в освітній процес ЗВО системи ДСНС України педагогічних умов формування управлінської компетентності (розвиток управлінських якостей майбутніх фахівців ДСНС, що забезпечують ефективність їх діяльності загалом та управлінської зокрема; упровадження інтерактивних

методів й форм освітнього процесу з метою залучення майбутніх фахівців ДСНС до активного процесу формування управлінської компетентності; застосування інформаційно-комунікаційних технологій під час формування управлінської компетентності майбутніх фахівців ДСНС).

3. Розробити діагностично-оцінювальний інструментарій для визначення рівня сформованості управлінської компетентності у майбутніх фахівців ДСНС за аксіологічно-мотиваційним, когнітивним, діяльнісно-рефлексивним критеріями з відповідними для кожного з них показниками. У результаті розрахунку показників, бали додаються і визначаються на цій основі рівні сформованості управлінської компетентності (високий, середній, низький).

4. Проаналізувати результати експериментальної роботи щодо ефективності моделі та педагогічних умов формування управлінської компетентності майбутніх фахівців ДСНС, а також провести порівняння результатів успішності в контрольній та експериментальній групах респондентів, визначити статистичну значущість отриманих даних (t-критерій Стюдента).

Отже, реалізація мети дослідження здійснювалася через послідовне вирішення поставлених завдань і передбачала використання інтегрованого методологічного підходу, який об'єднав теоретичний і емпіричний інструментарій наукового пізнання в педагогіці вищої школи. На теоретичному етапі дослідження здійснювався аналіз і синтез наукових джерел у галузі професійної педагогіки, психологічних аспектів діяльності в надзвичайних ситуаціях, управлінської науки, фахової підготовки працівників служби цивільного захисту, а також інтерактивних методів й форм, впровадження інформаційно-комунікаційних технологій навчання. Компаративний метод дозволив ідентифікувати сильні і слабкі сторони різноманітних дидактичних стратегій щодо розвитку управлінської компетентності у національному досвіді професійної освіти фахівців-

рятувальників. Застосування методу узагальнення уможливило формулювання висновків щодо ефективності експериментального освітнього процесу в умовах воєнного часу. Метод педагогічного моделювання слугував основою для створення структурно-функціональної моделі формування управлінської компетентності, яка визначила практичний вектор реалізації дослідницької роботи.

Проводився аналіз освітньо-професійних програм бакалаврів фахівців ДСНС (Львівського державного університету безпеки життєдіяльності, Національного університету цивільного захисту України) за спеціальностями: 101 Екологія, 231 Соціальна робота, 261 Пожежна безпека, 263 Цивільна безпека. Зокрема, було виявлено, що у курсантів вказаних спеціальностей в змісті освітньо-професійних програмах практично відсутні спеціалізовані дисципліни, які б формували навички управлінської діяльності та керівництва командами в екстремальних умовах. Серед дисциплін, які варті уваги, оскільки вони мають дотичність до менеджменту та управління командами, відзначено: «Менеджмент в соціальній роботі», «Організація служби та підготовки», «Організація аварійно-рятувальних робіт», «Організація управління в екологічній діяльності».

Синхронно з теоретичним дослідженням проводилася емпірична дослідницька робота, яка охоплювала збір та обробку психолого-педагогічної інформації щодо формування управлінської компетентності майбутніх фахівців ДСНС у межах освітнього процесу у ЗВО. Безпосереднє педагогічне спостереження за освітньою діяльністю курсантів відбувалося під час практичних занять з управлінських дисциплін («Менеджмент в соціальній роботі», «Організація служби та підготовки», «Організація аварійно-рятувальних робіт», «Організація управління в екологічній діяльності») забезпечило можливість якісного аналізу їхньої навчальної активності, командної взаємодії та прийняття рішень під час виконання ситуаційних вправ та симуляцій надзвичайних ситуацій. Виявлено, що важливим

компонентом професійної підготовки майбутніх фахівців ДСНС є управлінські якості (лідерські, інтелектуально-креативні, комунікативні, організаторсько-ділові, емоційні, морально-вольові якості, здатність до саморозвитку і самовдосконалення), що формуються під час навчальної та технології практики.

«Суб'єкт і об'єкт управління, а також управлінські відносини утворюють усталену загальну структуру управлінського процесу, забезпечуючи функціонування системи управлінської діяльності в певній галузі. Зважаючи на це, процес управління в галузі безпеки людини нерозривно пов'язаний із професійною діяльністю фахівців із різних напрямів цієї галузі (пожежної безпеки, цивільної безпеки, екологічної безпеки, кібербезпеки, психологічного та соціального захисту, охорони праці та ін.).» [26, с. 146]. Таким чином, виявлено, що знання та вміння управлінської компетентності курсантів ДСНС формуються під час вивчення фахових дисциплін.

Водночас, аналіз освітніх програм підготовки офіцерів ДСНС Львівського державного університету безпеки життєдіяльності, Національного університету цивільного захисту України засвідчив недостатню інтеграцію міждисциплінарних зв'язків у існуючих програмах, що призводить до фрагментарного формування управлінських навичок майбутніх фахівців ДСНС, переважно в контексті окремої дисципліни, без системного перенесення їх на моделювання реальних екстремальних ситуацій воєнного часу. Аналітичний огляд освітніх програм підтверджує необхідність впровадження спеціалізованих міжпредметних модулів та інноваційного навчально-методичного забезпечення, які б забезпечували послідовний розвиток управлінської компетентності майбутніх фахівців ДСНС на всіх етапах професійної підготовки. Отримані дані стали основою для переходу до формувального етапу педагогічного експерименту, де в експериментальних групах було реалізовано авторську структурно-

функціональну модель із акцентом на інтерактивні методи й форми та ІКТ для подолання виявлених прогалин у підготовці фахівців ДСНС.

Опитування курсантів уможливило з'ясування їхнього особистого ставлення до управлінської діяльності та керівництва командами, рівня усвідомлення важливості управлінських якостей, загальної мотивації до професійної роботи в екстремальних умовах. Діагностичне тестування, було проведене із застосуванням валідних методик, що дозволило визначити як кількісні так і якісні параметри сформованості управлінської компетентності у майбутніх фахівців ДСНС. Оцінювалося здатність працювати в команді, приймати рішення в екстремальній ситуації, планувати та організовувати управління ротами ДСНС. Окрім того, проводилися експертні інтерв'ю з керівниками підрозділів ДСНС, викладачами ЗВО системи цивільного захисту, досвідченими практиками-рятувальниками. Інтерв'ювання сприяло визначенню актуальних професійних вимог до управлінської компетентності майбутніх фахівців. Експертна оцінка, проведена фахівцями у галузі підготовки фахівців цивільного захисту та екстремальних професій, забезпечила верифікацію якості розроблених авторських навчально-методичних матеріалів. Проводилися он-лайн консультації із керівниками структурних підрозділів та управлінь ДСНС (в Кіровоградській, Дніпровській, Львівській, Черкаській, Київській областях). Додатково здійснювався аналіз результатів навчальної діяльності курсантів, зокрема їхніх звітів після навчальних тренувань, курсових робіт, розроблених планів управління підрозділами (ротами, робочими групами) під час ліквідації наслідків надзвичайних ситуацій. Завдяки цьому, було отримано дані прогресу у формуванні управлінської компетентності майбутніх фахівців ДСНС.

Ключовим елементом дослідження та верифікації висунутої гіпотези виступив педагогічний експеримент, структурований на три послідовні етапи: *констатувальний, формувальний і контрольний.*

На констатувальному етапі встановлювався вихідний рівень розвитку управлінської компетентності у курсантів контрольних та експериментальних груп для подальшого зіставлення результатів. Формувальний етап передбачав практичну апробацію розробленої структурно-функціональної моделі та реалізацію педагогічних умов, орієнтованих на формування управлінської компетентності майбутніх фахівців ДСНС. Контрольний етап дав можливість визначити ефективність експериментального впливу запропонованих педагогічних умов та моделі формування управлінської компетентності майбутніх фахівців ДСНС через компаративний аналіз результатів між контрольними та експериментальними групами. Аналіз отриманих даних дозволив сформулювати висновки про результативність запропонованого підходу та розробити авторські рекомендації щодо вдосконалення освітнього процесу підготовки курсантів.

Для обробки кількісних показників, зібраних упродовж експерименту, використовувалися статистичні методи аналізу даних. Методи математичної статистики застосовувалися для обчислення показників навчальних досягнень та встановлення статистичної вірогідності експериментальних результатів. Кореляційний аналіз дозволив встановити зв'язки між різними структурними компонентами управлінської компетентності. Так, *t*-критерій Стьюдента використовувався для підтвердження статистичної значущості відмінностей між результатами контрольної та експериментальної груп у дослідній вибірці.

Інтерпретація здобутих результатів реалізовувалася через якісний аналіз, що забезпечив змістовне тлумачення даних і виявлення ключових тенденцій, динаміки та позитивних зрушень у формуванні управлінської компетентності майбутніх фахівців ДСНС. Метод графічної візуалізації застосовувався для представлення даних у формі таблиць, діаграм і графіків експериментальних результатів. Компаративний метод уможливив зіставлення показників ефективності традиційного та інноваційного навчання

курсантів, демонструючи переваги експериментального підходу. Комплексне застосування зазначених дослідницьких методів забезпечило всебічне вивчення проблеми формування управлінської компетентності майбутніх фахівців ДСНС і об'єктивну оцінку ефективності структурно-функціональної моделі.

Для забезпечення системності та послідовності застосування зазначених методів дослідження було розроблено програму експериментальної роботи з формування управлінської компетентності майбутніх фахівців ДСНС.

Відтак, педагогічне дослідження реалізовувалося у чотири послідовні етапи:

1. Підготовчий етап включав визначення наукового апарату експерименту: обґрунтування актуальності, формулювання мети, завдань, об'єкта, предмета та методів дослідження. Розробка програми експериментального дослідження здійснювалася на базі профільних кафедр закладів вищої освіти системи ДСНС України відповідно до структури розробленої структурно-функціональної моделі формування управлінської компетентності (цільовий, теоретико-методологічний, процесуально-технологічний блоки, що охоплюють мету, завдання, методологічні підходи та принципи навчання, взаємодію викладачів і курсантів у освітньому процесі, зміст, форми, методи і засоби навчання управлінським дисциплінам, педагогічні умови, етапи формування, критерії оцінювання, рівні сформованості та прогнозований результат).

2. Організаційний етап (констатувальний експеримент) передбачав підготовку матеріально-технічної та методичної бази для проведення педагогічного експерименту, а також підготовку учасників (курсантів), керівників та виконавців дослідження. Здійснювався відбір діагностичних методик, розробка анкет, опитувальників та інструктивних матеріалів. Проводилося експертне опитування керівників підрозділів ДСНС, викладачів

закладів вищої освіти системи цивільного захисту, досвідчених практиків-рятувальників з метою визначення професійних знань, умінь та навичок управлінської діяльності, якими має володіти сучасний фахівець ДСНС, а також вивчення специфіки роботи в екстремальних та надзвичайних ситуаціях. Проводилося опитування, анкетування та тестування курсантів різних закладів вищої освіти системи ДСНС з метою встановлення вихідних рівнів сформованості управлінської компетентності (знання теорії управління, здатність до прийняття рішень, управлінські якості, стресостійкість тощо). Здійснювалася систематизація виявлених психолого-педагогічних чинників, що впливають на формування управлінської компетентності, визначення рівня знань, умінь та навичок управління підрозділами у курсантів-майбутніх фахівців ДСНС.

3. Практичний етап (формувальний експеримент) передбачав проєктування, розробку та впровадження експериментальної структурно-функціональної моделі формування управлінської компетентності майбутніх фахівців ДСНС у заклади вищої освіти системи ДСНС. Організація освітнього процесу здійснювалася відповідно до експериментальної програми, яка передбачала застосування інтерактивних методів й форм навчання (кейс-метод для аналізу управлінських ситуацій під час ліквідації надзвичайних ситуацій, симуляційні вправи для відпрацювання координації дій підрозділів, тренінгові заняття для розвитку управлінських якостей та стресостійкості, ділові ігри для прийняття управлінських рішень в умовах обмеженого часу) на практичних заняттях з фахових та управлінських дисциплін. Здійснювалося впровадження спеціалізованих курсів управлінського спрямування та використання цифрових освітніх платформ. Проводилася перевірка рівнів сформованості управлінської компетентності, мотивації та готовності до професійної діяльності в екстремальних умовах, а також оцінювання і порівняння професійних знань, умінь та навичок у курсантів-майбутніх фахівців ДСНС.

Процес формування управлінської компетентності майбутніх фахівців ДСНС включав три послідовні структурні складові:

а) *Теоретико-мотиваційна складова* (впродовж I-II семестрів), під час якої визначалася сутність процесу управлінської діяльності в системі ДСНС, її види та функції, особливості управління підрозділами під час ліквідації надзвичайних ситуацій. Виявлялися недоліки традиційної професійної підготовки майбутніх фахівців ДСНС щодо розвитку управлінських компетенцій, обґрунтовувалося, якими фаховими знаннями, управлінськими якостями, вміннями та навичками управління має володіти сучасний офіцер-рятувальник. Визначалися вихідні рівні сформованості управлінської компетентності майбутніх фахівців ДСНС на початку експерименту за розробленими критеріями (аксіологічно-мотиваційний, когнітивний, діяльнісно-рефлексивний).

б) *Активно-діяльнісна складова* (впродовж III-IV семестрів), під час якої забезпечувалося закріплення наявних знань у курсантів з основ управлінської діяльності. Застосовувалися засоби мотивування курсантів до здобуття нових знань з управлінсько-орієнтованих дисциплін за допомогою інтерактивних методів й форм навчання, симуляційних технологій, інформаційно-комунікаційних технологій. Спостерігався розвиток усвідомлення курсантами-майбутніми офіцерами важливості здобуття нових знань, умінь та навичок управлінської діяльності для успішної професійної роботи в екстремальних умовах надзвичайних ситуацій.

в) *Практико-рефлексивна складова* передбачала формування управлінської компетентності, професійних знань, умінь та практичних навичок управління підрозділами (впродовж V-VI навчальних семестрів). Упроваджувалися в освітній процес модель формування управлінської компетентності та педагогічні умови її реалізації; спеціалізовані курси управлінського спрямування, інтерактивні методи й форми навчання при викладанні професійно орієнтованих дисциплін. Здійснювалося формування

у курсантів-майбутніх фахівців ДСНС професійних умінь, практичних навичок управлінської діяльності шляхом розробки та впровадження методичного супроводу під час проходження навчальних практик на базах оперативно-рятувальних підрозділів ДСНС, де курсанти відпрацьовували навички координації дій підрозділів під час навчальних тренувань з ліквідації надзвичайних ситуацій. Педагогічні засади формування управлінської компетентності у майбутніх фахівців ДСНС під час навчання у ЗВО, описані в дисертаційній роботі, підтверджуються відповідними статистичними розрахунками, висновками та супроводжуються таблицями, діаграмами і додатками.

4. *Узагальнюючий етап (контрольний експеримент)* дозволив оцінити підсумкові результати педагогічного експерименту (протягом VII-VIII семестрів), сформулювати авторські рекомендації та висновки. Цей етап передбачав визначення результативності педагогічних умов та експериментальної структурно-функціональної моделі формування управлінської компетентності майбутніх фахівців ДСНС. Вивчалися результати впровадження в освітній процес спеціалізованих навчальних курсів управлінського спрямування, орієнтованих на формування фахових знань, умінь, навичок та управлінських якостей у курсантів-майбутніх фахівців ДСНС шляхом порівняння результатів навчання з професійно-орієнтованих дисциплін в експериментальних та контрольних групах за допомогою методів математичної статистики. На завершальному етапі здійснювалося оформлення кінцевих, узагальнених результатів експериментальної роботи та формулювання висновків щодо ефективності запропонованої моделі та педагогічних умов формування управлінської компетентності майбутніх фахівців ДСНС.

Для оцінювання сформованості управлінської компетентності у майбутніх фахівців ДСНС у процесі професійної підготовки у ЗВО було застосовано три критерії з показниками вияву: аксіологічно-мотиваційний,

когнітивний, діяльнісно-рефлексивний критерій. На основі визначених критеріїв та їх показників було виокремлено три рівні сформованості управлінської компетентності майбутніх фахівців ДСНС: високий, середній та низький. Варто зазначити, що кожен із вказаних рівнів характеризується специфічним поєднанням показників за всіма трьома критеріями. Рівень – відображає ступінь готовності курсантів до виконання управлінських функцій у професійній діяльності і залежить безпосередньо від компетентності.

Практична реалізація експериментального дослідження з формування управлінської компетентності майбутніх фахівців ДСНС здійснювалася на основі розробленої структурно-функціональної моделі, яка інтегрує всі визначені критерії, показники та рівні сформованості управлінської компетентності в цілісну систему педагогічного впливу.

«Важливими особливостями педагогічного експерименту є можливість внесення до процесу навчання принципових змін стосовно змісту чи структури навчального матеріалу або методів навчання (відповідно до завдань експерименту та робочої гіпотези), створення умов для виявлення різноманітних аспектів організації та управління навчально-пізнавальною діяльністю учнів, врахування якісних та кількісних результатів навчання» [4, с. 28-29]. «Педагогічний експеримент передбачає активний вплив на педагогічне явище чи процес шляхом створення нових умов, що відповідають меті дослідження» [5, с. 25].

Ключовим елементом розробленої структурно-функціональної моделі формування управлінської компетентності майбутніх фахівців ДСНС є педагогічні умови, які відображають сукупність взаємопов'язаних чинників освітнього процесу, забезпечують ефективність та результативність підготовки курсантів ДСНС до управлінської діяльності в екстремальних умовах.

На основі теоретичного аналізу наукової літератури, вивчення досвіду підготовки фахівців екстремальних професій у вітчизняній та зарубіжній

практиці, а також результатів констатувального етапу педагогічного експерименту, нами було виокремлено три взаємопов'язані педагогічні умови, що становлять ядро структурно-функціональної моделі формування управлінської компетентності майбутніх фахівців ДСНС: розвиток управлінських якостей майбутніх фахівців ДСНС, що забезпечують ефективність їх діяльності загалом та управлінської зокрема, впровадження інтерактивних методів й форм освітнього процесу з метою залучення здобувачів освіти до активного процесу формування управлінської компетентності майбутніх фахівців ДСНС, застосування інформаційно-комунікаційних технологій під час формування управлінської компетентності майбутніх фахівців ДСНС.

Виділені педагогічні умови є взаємодоповнюючими елементами структурно-функціональної моделі, що забезпечують комплексний вплив на процес формування управлінської компетентності майбутніх фахівців ДСНС та створюють необхідне освітнє середовище для їхнього професійного становлення як керівників-рятувальників.

Отже, експериментальна робота базувалася на авторській структурно-функціональній моделі (з цільовим, теоретико-методологічним, процесуально-технологічним блоками), реалізації трьох взаємопов'язаних педагогічних умов (розвиток управлінських якостей майбутніх фахівців ДСНС, що забезпечують ефективність їх діяльності загалом та управлінської зокрема; впровадження інтерактивних методів й форм освітнього процесу з метою залучення майбутніх фахівців ДСНС до активного процесу формування управлінської компетентності; застосування інформаційно-комунікаційних технологій під час формування управлінської компетентності майбутніх фахівців ДСНС). Рівень сформованості управлінської компетентності оцінювався за трьома критеріями (аксіологічно-мотиваційним, когнітивним, діяльнісно-рефлексивним) з відповідними показниками та трьома рівнями (високим, середнім, низьким).

В умовах воєнного стану професійна підготовка майбутніх фахівців ДСНС України потребує суттєвого посилення управлінської складової, оскільки традиційні освітні програми не забезпечують системного формування необхідних компетентностей для ефективного керівництва підрозділами в екстремальних і надзвичайних ситуаціях. Аналіз освітніх програм підтвердив недостатню інтеграцію міждисциплінарних зв'язків, фрагментарність управлінської підготовки та низький рівень сформованості відповідних умінь у майбутніх фахівців ДСНС. Для подолання виявлених прогалин запроваджено структурно-функціональну модель формування управлінської компетентності та чітко визначеним діагностичним інструментарієм. Таким чином, створено необхідне науково-методичне підґрунтя для переходу до формувального та контрольного етапів педагогічного експерименту, результати якого дозволять об'єктивно оцінити ефективність запропонованого підходу й підтвердити або спростувати висунуту дослідницьку гіпотезу.

3.2. Аналіз ефективності структурно-функціональної моделі формування управлінської компетентності майбутніх фахівців ДСНС

«Професійна підготовка фахівців у галузі безпеки людини є організованим і цілеспрямованим процесом оволодіння курсантами і студентами знаннями, вміннями і навичками, розвитку їхніх професійно важливих та особистісноділових якостей, необхідних для якісного виконання професійної діяльності» [15, с. 119].

«Ключові складові управлінської підготовки фахівців з безпеки людини включають:

1. Формування управлінських компетентностей. Студенти опановують основи менеджменту, адміністративного права, стратегічного планування та комунікації.

2. Міждисциплінарність. У підготовці інтегруються знання з технічних наук, медицини, права, психології та соціології. Це дозволяє майбутнім управлінцям комплексно бачити проблеми безпеки та пропонувати рішення.

3. Практична складова. Важливу роль відіграє проходження практики у державних та приватних структурах, які забезпечують безпекову діяльність (ДСНС, органи місцевого самоврядування, промислові підприємства, служби охорони праці тощо).

4. Використання сучасних технологій. У навчанні застосовуються інформаційні системи моніторингу ризиків, тренажери, симуляційні програми, що моделюють надзвичайні ситуації» [15, с. 119].

Теоретичний аналіз та узагальнення сучасного стану управлінської підготовки у ЗВО системи ДСНС України виявили суттєві прогалини: фрагментарність міждисциплінарних зв'язків, недостатню практичну орієнтацію та обмежене використання інноваційних технологій моделювання екстремальних умов. Це зумовило необхідність емпіричної перевірки ефективності розробленої структурно-функціональної моделі та комплексу педагогічних умов, спрямованих на системне формування управлінської компетентності майбутніх офіцерів-рятувальників.

З цією метою на констатувальному етапі дослідження проведено діагностування рівня управлінської компетентності за критеріями та показниками, визначеними у науково-методологічному апараті роботи (див. підрозділ 3.1).

Участь взяли 230 студентів спеціальностей 101 «Екологія», 231 «Соціальна робота», 261 «Пожежна безпека», 263 «Цивільна безпека», яких розподілено на експериментальну (112 осіб) та контрольну (118 осіб) групи. В експериментальній групі застосували інтерактивні методи й форми навчання, тоді як у контрольній групі використовували традиційні (класичні) педагогічні методи. Студенти були підібрані в обох групах по приблизно однаковими параметрами віку, успішності, фізичної підготовки. ЗВО, які

брали участь в педагогічному експерименті: Центральноукраїнський державний університет імені Володимира Винниченка (відбір експертів – кандидатів та докторів педагогічних наук для консультування); Львівський державний університет безпеки життєдіяльності (118 респондентів, II, III, IV курсів, бакалаври), Національний університет цивільного захисту України (112 респондентів, II, III, IV курсів освітньо-кваліфікаційного рівня бакалавр).

Досліджувалися результати інтеграції в освітній процес навчальних дисциплін, що стимулювали формування управлінської компетентності, орієнтованих на формування професійних знань, умінь, навичок і якостей командної взаємодії, функцій менеджменту у майбутніх фахівців ДСНС. Для цього проводилося порівняння результатів навчання студентів з професійно-орієнтованих дисциплін «Менеджмент в соціальній роботі», «Організація служби та підготовки», «Організація аварійно-рятувальних робіт», «Організація управління в екологічній діяльності» в експериментальній (ЕГ) та контрольній (КГ) групах респондентів за допомогою статистичних методів. На підсумковому етапі експерименту проводилося оформлення результатів дослідження та висновків щодо доцільності впровадження у ЗВО структурно-функціональної моделі формування управлінської компетентності майбутніх фахівців ДСНС.

З метою удосконалення професійної підготовки майбутніх фахівців ДСНС було впроваджено в освітній процес ЗВО педагогічні умови формування управлінської компетентності при викладанні фахових навчальних дисциплін.

Підсумкові результати педагогічного експерименту щодо визначення рівнів сформованості управлінської компетентності у майбутніх фахівців ДСНС показано на таблиці 3.1 та рисунку 3.1.

Таблиця 3.1.

Розподіл за рівнями сформованості управлінської компетентності
у майбутніх фахівців ДСНС (констатувальний етап, 230 респондентів)

Рівень / Оцінка за шкалою ECTS	Контрольна група респондентів (n=118)		Експериментальна група респондентів (n=112)	
	Кількість	%	Кількість	%
Високий (A)	9	8%	10	9%
Середній (B, C)	38	32%	36	32%
Низький (D, E)	71	60%	66	59%

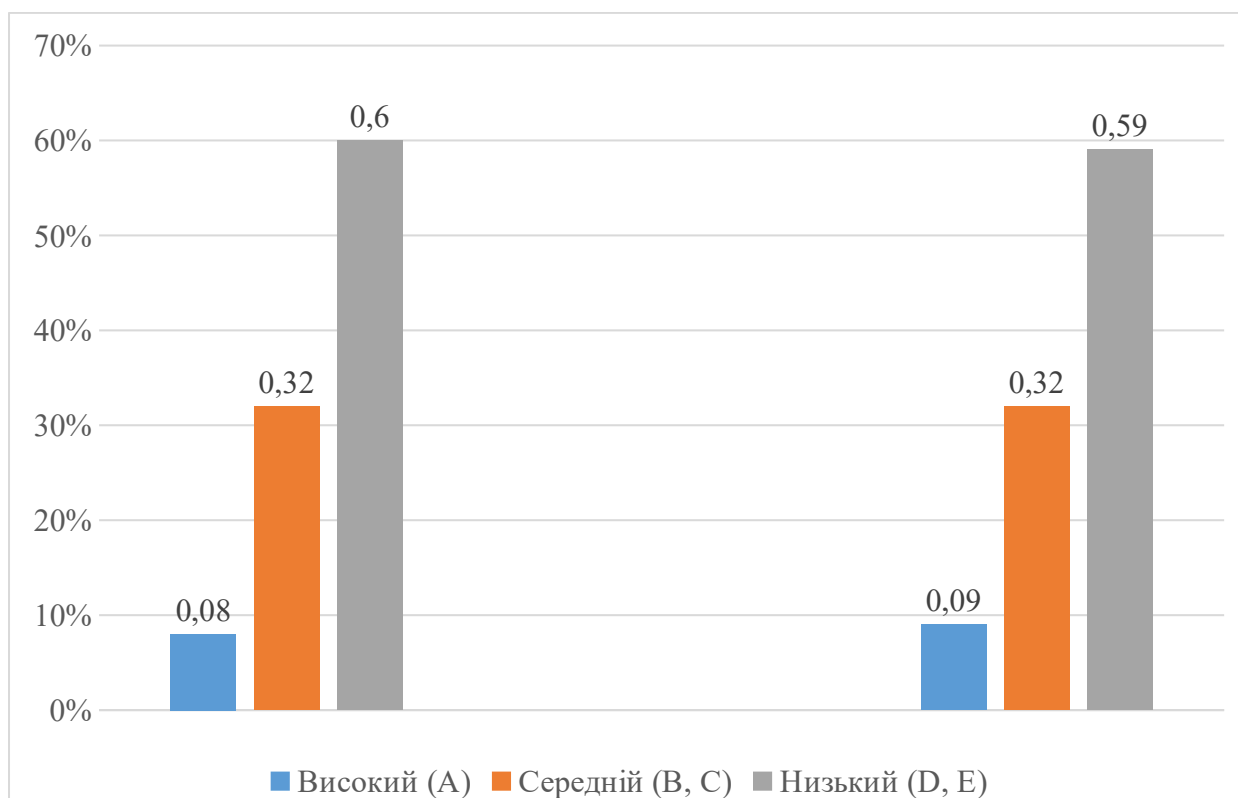


Рис. 3.1. Діаграма розподілу респондентів (у відсотках) за рівнями сформованості управлінської компетентності у майбутніх фахівців ДСНС (констатувальний етап, 230 респондентів)

З таблиці 3.1. та рисунка 3.1. бачимо, що на констатувальному етапі педагогічного експерименту в контрольній групі (n=118) високого рівня сформованості управлінської компетентності у майбутніх фахівців ДСНС

(оцінка А за шкалою ECTS) досягли 9 респондентів, що становить 8 %, тоді як в експериментальній групі (n=112) цей показник склав 10 респондентів (9 %). Середній рівень (оцінки В, С) продемонстрували 38 студентів контрольної групи (32 %) та 36 студентів експериментальної групи (32 %). Низький рівень сформованості (оцінки D, E) був зафіксований у 71 респондента контрольної групи (60 %) та 66 респондентів експериментальної групи (59 %). Таким чином, вихідні показники обох груп респондентів є порівняно близькими, що забезпечує об'єктивну основу для подальшого аналізу змін після впровадження педагогічних умов в освітній процес.

«У даний час при формуванні управлінської компетентності фахівців ДСНС застосовуються різні інноваційні технології навчання (навчальні дискусії, методи розвитку критичного мислення і здатності до рефлексії, проєктного навчання, проблемного навчання, дидактичні та ділові ігри, мозковий штурм, моделювання професійних, управлінських ситуацій, робота у віртуальному освітньому середовищі на основі різноманітних засобів ІКТ тощо), які сприяють включенню курсантів в різноманітну діяльність (ігрову, дослідницьку, проєктну, комунікативну)» [13, с. 510]. Після проведення педагогічного експерименту в експериментальній групі з'явилася позитивна динаміка змін у рівнях управлінської компетентності у майбутніх фахівців ДСНС, що видно із представлених даних в таблиці 3.2. та рисунку 3.2.

Таблиця 3.2.

Розподіл за рівнями сформованості управлінської компетентності у майбутніх фахівців ДСНС (контрольний етап, 230 респондентів)

Рівень / Оцінка за шкалою ECTS	Контрольна група респондентів (n=118)		Експериментальна група респондентів (n=112)	
	Кількість	%	Кількість	%
Високий (А)	12	10%	28	25%
Середній (В, С)	41	35%	58	52%
Низький (D, E)	65	55%	26	23%

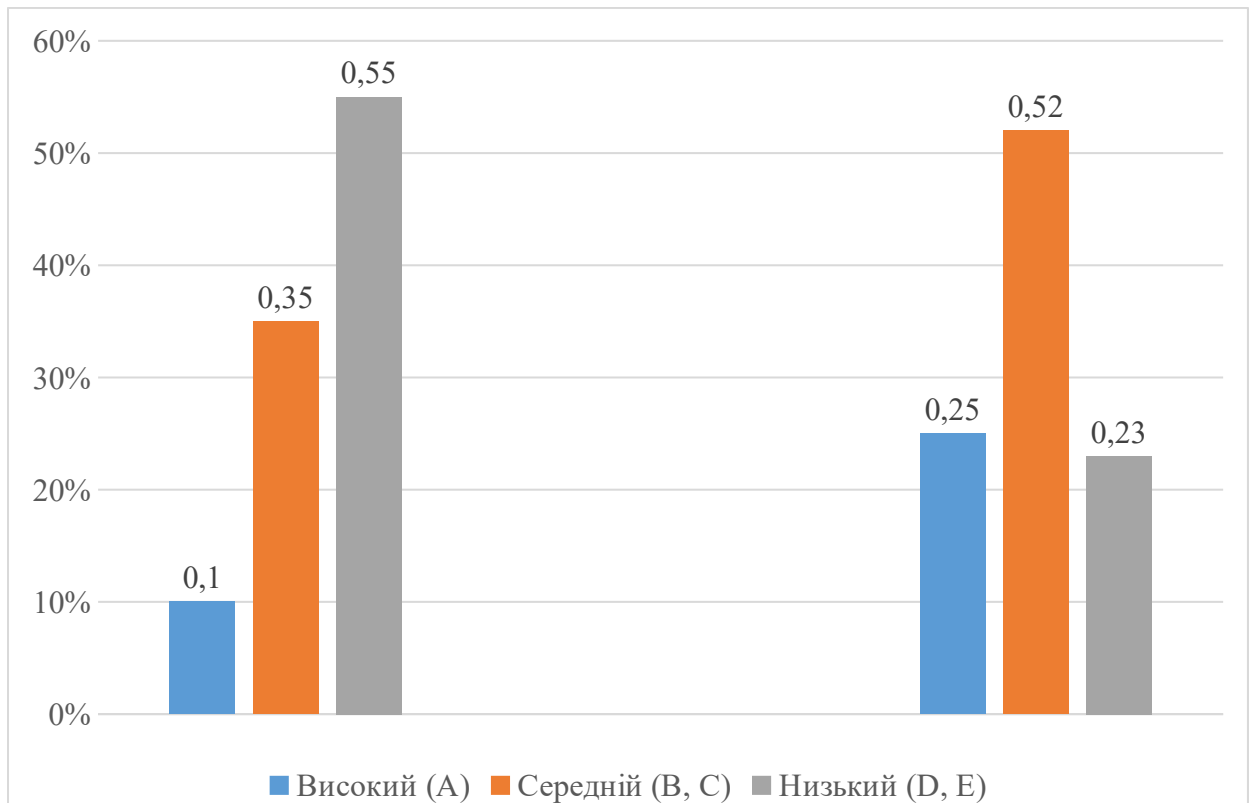


Рис. 3.2. Діаграма розподілу респондентів за рівнями сформованості управлінської компетентності у майбутніх фахівців ДСНС (контрольний етап експерименту)

З таблиці 3.2. та рисунка 3.2. бачимо, що після проведення педагогічного експерименту в контрольній групі ($n=118$) кількість респондентів, які досягли високого рівня сформованості управлінської компетентності (оцінка А), становила 12 осіб (10 %), тоді як середній рівень (оцінки В, С) продемонстрували 41 студент (35 %). Частка респондентів із низьким рівнем (оцінки D, E) залишалася досить значною – 65 осіб (55 %). Отримані дані свідчать про незначне покращення показників у контрольній групі. Натомість в експериментальній групі респондентів ($n=112$) зафіксовано суттєве зростання якісних результатів: кількість студентів із високим рівнем сформованості управлінської компетентності зросла до 28 осіб (25 %), а із середнім рівнем – до 58 осіб (52 %). Водночас кількість респондентів із низьким рівнем значно зменшилася до 26 осіб (23 %). Таким

чином, результати експериментальної групи підтверджують ефективність впроваджених педагогічних умов, що забезпечили відчутне підвищення рівня управлінської компетентності майбутніх фахівців ДСНС, на відміну від контрольної групи, де позитивні зміни були менш вираженими.

Сучасна освітня практика вищої школи дедалі частіше спирається на інтерактивні методи й форми навчання, серед яких найбільш поширеними у професійній підготовці фахівців ДСНС є проєктне навчання, технологія «перевернутого класу» та проблемне навчання. Їхня популярність пояснюється тим, що вони поєднують активну участь студентів при вирішенні складних завдань, використання цифрових засобів. Варто відмітити, що інтерактивні методи формують у студентів також уміння працювати з ІКТ та ефективно діяти в умовах невизначеності і ризику та формують базові навички професійної діяльності у сфері громадської безпеки та надзвичайних ситуацій.

Методи проєктного та проблемного навчання, перевернутий клас застосовувалися викладачами під час викладання студентам II, III, IV курсів фахових дисциплін за спеціальностями 261 «Пожежна безпека» (предмет «Організація аварійно-рятувальних робіт», «Організація служби та підготовки»), 263 «Цивільна безпека» (предмет «Основи теорії управління») у різних ЗВО, які здійснюють професійну підготовку офіцерів ДСНС. Варто відмітити, що вказані дисципліни були вибрані через те, що у своєму змісті мають освітні модулі які частково присвячені питанням менеджменту, організації колективної роботи в надзвичайних ситуаціях. Навчально-методичні матеріали (лекції, практичні, семінарські заняття та завдання самостійної роботи) вказаних дисциплін були спеціально модифіковані до формування управлінських компетентностей майбутніх фахівців ДСНС з урахуванням специфіки та дій в екстремальних умовах.

Порівняльний аналіз отриманих результатів, наведений у таблиці 3.3. та на рисунку 3.3., підтверджує зростання всіх показників успішності

навчання у студентів експериментальної групи, що свідчить про ефективність впроваджених інтерактивних методів й форм у формуванні управлінської компетентності майбутніх фахівців ДСНС.

Таблиця 3.3.

Порівняння результатів педагогічного експерименту
(констатувального та контрольного етапів)

Показники	Контрольна група респондентів (n=118)		Експериментальна група респондентів (n=112)		Абсолютний приріст %
	До (%)	Після (%)	До (%)	Після (%)	
Високий рівень (А)	8%	10%	9%	25%	+15%
Середній рівень (В, С)	32%	35%	32%	52%	+17%
Низький рівень (D, E)	60%	55%	59%	23%	-32%

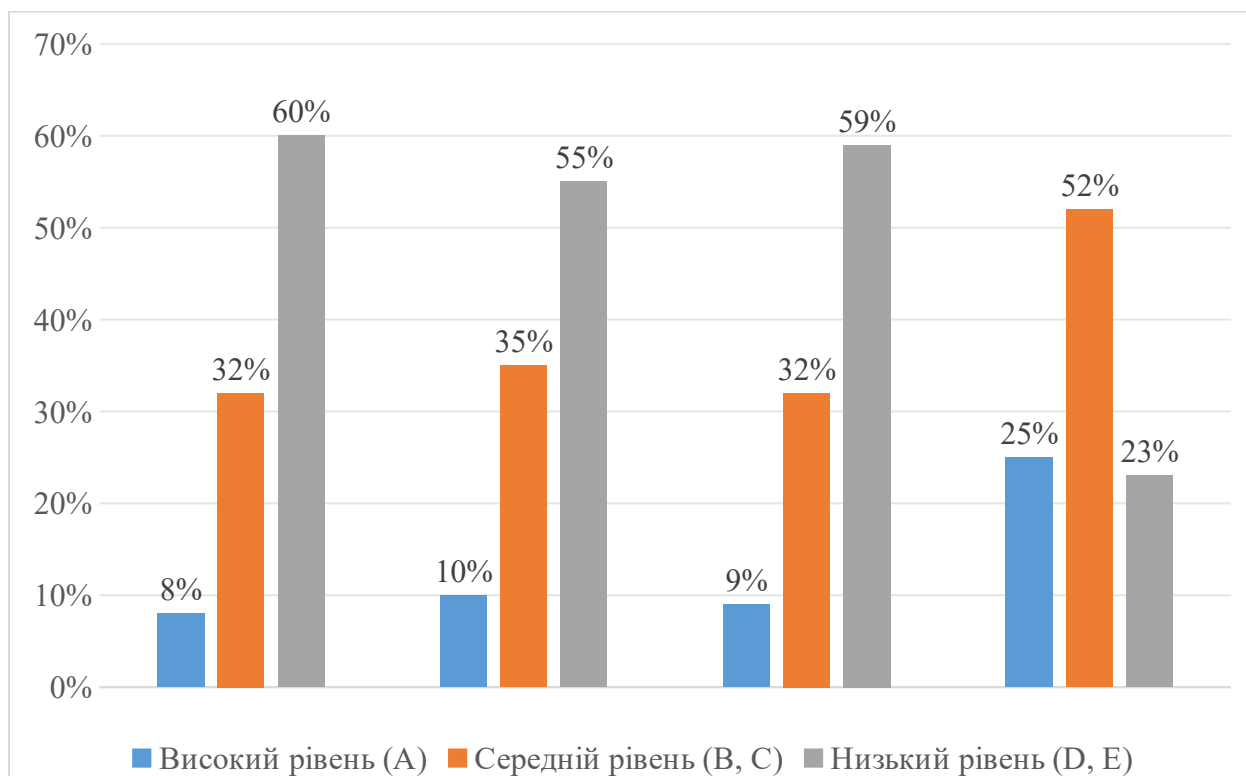


Рис. 3.3. Діаграма результатів експерименту (констатувального та контрольного етапів)

Отже, порівняльний аналіз результатів контрольного етапу експерименту (рисунок 3.3. і таблиця 3.3.) переконливо засвідчує ефективність упроваджених інтерактивних методів й форм у формуванні управлінських компетентностей майбутніх фахівців ДСНС. В експериментальній групі зафіксовано суттєве зростання частки студентів із високим рівнем підготовки (з 9 % до 25 %), істотне підвищення середнього рівня (з 32 % до 52 %) та значне скорочення низького рівня (з 59 % до 23 %). Середній бал зріс із 2,03 до 3,3 (+62,5 %), а якісний показник успішності – з 45 % до 80 % (+35 %). У контрольній групі, де навчання здійснювалося традиційними методами без інтерактивних технологій, зміни виявилися мінімальними й відображають радше природну динаміку освітнього процесу. Таким чином, отримані результати підтверджують доцільність і високу ефективність запропонованих педагогічних умов, що забезпечують формування управлінської компетентності майбутніх фахівців ДСНС.

Отже, проведене педагогічне дослідження, спрямоване на вдосконалення професійної підготовки майбутніх фахівців ДСНС, емпірично підтвердило високу ефективність впроваджених запропонованих педагогічних умов формування управлінської компетентності шляхом інтеграції інтерактивних методів й форм навчання у викладання професійних дисциплін. Запропонований комплексний підхід поєднує проєктне навчання, технологію «перевернутого класу» та проблемне навчання, став основою для суттєвого підвищення рівня сформованості управлінської компетентності у студентів експериментальної групи порівняно з контрольною у досліджуваних ЗВО.

Отримані результати мають глибоке науково-теоретичне та практичне значення. По-перше, вони емпірично підтверджують положення сучасної педагогічної теорії про перевагу активних, компетентнісно-орієнтованих та контекстно-зумовлених методів й форм навчання над традиційними репродуктивними підходами при підготовці фахівців високоризикових

професій. Проектне навчання забезпечило інтеграцію міждисциплінарних знань та формування навичок управління проєктами ліквідації надзвичайних ситуацій в умовах обмеженого часу, ресурсів і високої невизначеності. Технологія «перевернутого класу» значно підвищила рівень самостійності, критичного мислення та здатності до рефлексії, перенісши акцент із пасивного сприйняття інформації на активне її опрацювання та колективне обговорення. Проблемне навчання, своєю чергою, моделювало реальні екстремальні сценарії, розвиваючи управлінські якості, уміння приймати нестандартні рішення та координувати командні дії в умовах стресу.

По-друге, дослідження доводить, що цілеспрямоване модифікування змісту та методів викладання профільних дисциплін («Організація аварійно-рятувальних робіт», «Організація служби та підготовки», «Основи теорії управління» тощо) з урахуванням специфіки управлінської діяльності в надзвичайних ситуаціях є необхідною умовою формування управлінської компетентності майбутніх фахівців ДСНС.

Отримані результати створюють обґрунтовану основу для впровадження даного інноваційного комплексу в освітній процес закладів вищої освіти системи ДСНС України, а також для подальшого його адаптування до підготовки фахівців інших силових та рятувальних структур. Запропоновані модель формування управлінських компетентностей та педагогічні умови сприятимуть підвищенню ефективності управління силами та засобами під час ліквідації надзвичайних ситуацій, зменшенню людських і матеріальних втрат та зміцненню національної безпеки в цілому. Запропонований підхід відповідає сучасним вимогам компетентнісної парадигми вищої освіти України та міжнародним стандартам підготовки фахівців цивільного захисту (зокрема, рекомендаціям INSARAG та Європейської рамки кваліфікацій).

Для ґрунтовної та комплексної оцінки рівня сформованості управлінської компетентності майбутніх фахівців ДСНС застосовувався комплекс взаємодоповнюючих наукових методів:

- теоретичні методи включали аналіз і синтез науково-педагогічної літератури, порівняльний аналіз, узагальнення, а також педагогічне моделювання процесу формування компетентності;

- емпіричні методи охоплювали педагогічне спостереження, анкетування та опитування курсантів, діагностичне тестування, експертні оцінки викладачів і практичних працівників ДСНС, аналіз продуктів навчальної діяльності (звітів, планів управління, результатів симуляцій), а також власне педагогічний експеримент;

- спеціалізований діагностичний інструментарій складався з валідних методик оцінки лідерських і організаторських здібностей, опитувальників мотиваційно-ціннісної готовності, тестів на стресостійкість і емоційний інтелект, а також авторських шкал за аксіологічно-мотиваційним, когнітивним і діяльнісно-рефлексивним критеріями;

- математично-статистичні методи передбачали розрахунок середніх значень, кореляційний аналіз для виявлення зв'язків між компонентами управлінської компетентності та застосування t-критерію Ст'юдента для підтвердження статистичної значущості відмінностей між контрольними й експериментальними групами.

В експериментальній групі реалізуються спеціально розроблені педагогічні умови формування управлінської компетентності майбутніх фахівців ДСНС. Доцільно врахувати ідеї В. Король, який запропонував «модель розвитку управлінської компетентності офіцерів пожежної безпеки, що може бути адаптована до системи підготовки рятувальників, оскільки враховує специфіку управління в умовах ризику та кризових ситуацій» [9]. Слід звернути уваги на ідеї Т. Мацевко, яка досліджувала управлінську компетентність офіцерів військово-соціального управління, підкреслюючи

значення соціально-психологічних чинників у розвитку управлінських навичок, що є релевантним для майбутніх керівників підрозділів ДСНС [12]. Дослідниці В. Покалюк та А. Балицька розробили теоретичні засади адаптації до управлінської діяльності фахівців оперативно-рятувальної служби цивільного захисту, які безпосередньо стосуються професійної підготовки майбутніх рятувальників і доцільно використати нашому експерименті [28]. Перспективним до впровадження вбачаються погляди М. Коваль та І. Коваль, які визначили педагогічні умови формування професійної компетентності майбутніх рятувальників, що охоплюють інтерактивні методи навчання, тренінгові технології та моделювання екстремальних ситуацій [7]. І. Коваль також обґрунтував психолого-педагогічні умови формування професійної готовності рятувальників до діяльності в екстремальних умовах, що є ключовим аспектом управлінської компетентності [6]. Інтерактивні методи й форми навчання, які використані в дослідженні пересікаються із ідеями О. Пометун, яка у своїх працях розкриває теорію та практику компетентнісного підходу, що дозволяє інтегрувати міжнародний досвід у систему формування управлінських компетентностей майбутніх фахівців цивільного захисту [29]. Доцільно врахувати матеріали О. Черненка, який досліджував ефективність інтерактивних методів, ділових ігор, бізнес-тренінгів та майстер-класів для розвитку управлінських компетентностей майбутніх керівників, що може бути використано у підготовці студентів експериментальної групи [31].

Для достовірності теоретично обґрунтованої структурно-функціональної моделі формування управлінської компетентності майбутніх фахівців ДСНС було організовано та поведено експериментальне дослідження, яке охопило чотири навчальні семестри у період з вересня 2023 по травень 2025 року. Експериментальну базу дослідження сформували ЗВО України, які демонструють високий рівень підготовки кадрів для потреб ДСНС та активно впроваджують інтерактивні методів й форм навчання.

Документальне супроводження експерименту охоплювало ведення протоколів спостережень експертів, виписки із студентських академічних журналів успішності, щоденників самооцінки студентів, вивантажених даних з платформ Moodle, Google Classroom.

Проведення педагогічного експерименту здійснювалося в три послідовні етапи.

Констатувальний (діагностичний) етап (вересень 2023 року) мав на меті визначення початкового рівня сформованості управлінської компетентності майбутніх фахівців ДСНС. За допомогою єдиного діагностичного комплексу (авторські анкети, структуроване інтерв'ю та карти спостереження) було оцінено всі структурні компоненти компетентності (аксіологічно-мотиваційний, когнітивний та діяльнісно-рефлексивний) і зафіксовано базові показники для подальшого порівняльного аналізу.

Формувальний етап (листопад 2024 – травень 2025 року) став основним періодом експериментального впливу. У цей час в експериментальній групі апробувалася розроблена структурно-функціональна модель формування управлінської компетентності майбутніх фахівців ДСНС та педагогічні умови її реалізації. Систематичний розвиток компетентності забезпечувався через реалізацію авторських навчально-тренінгових модулів, інтеграцію спеціальних професійно-орієнтованих дисциплін («Основи управлінської діяльності в надзвичайних ситуаціях», «Лідерство в кризових умовах») та застосування активних методів навчання (кейс-стаді, симуляційні тренінги, рольові ігри з моделюванням реальних надзвичайних ситуацій).

Контрольний (підсумковий) етап (червень 2025 року) передбачав повторне діагностування рівня сформованості управлінської компетентності в обох групах з використанням того самого інструментарію, що й на констатувальному етапі. Дослідження дало змогу об'єктивно оцінити

ефективність запропонованої структурно-функціональної моделі та педагогічних умов. Діагностичний комплекс передбачав:

1. Авторську анкету (35 тверджень за 5-бальною шкалою Лікерта), розподілену на три блоки: аксіологічно-мотиваційний (10 питань), когнітивний (10 питань) та діяльнісно-рефлексивний (15 питань).

2. Структуроване інтерв'ю (60 респондентів 3–4 курсів), яке складалося з вступної, основної (20 відкритих питань щодо розуміння управлінської ролі в надзвичайних ситуаціях, мотивації до лідерства, готовності приймати рішення в умовах ризику тощо) та завершальної частин.

3. Карти включеного спостереження (15 індикаторів поведінки, згрупованих за трьома критеріями) під час практичних занять, тренінгів та симуляцій надзвичайних ситуацій (загальний обсяг спостереження – 90 академічних годин).

Обробка емпіричних даних та статистичний аналіз здійснювалися за допомогою сучасних безкоштовних програмних засобів із відкритим кодом:

- JASP (версія 0.19.0) та Jamovi (версія 2.5.3) – для описової статистики, перевірки нормальності розподілу, t-критерію Стюдента для незалежних вибірок (з урахуванням рівності/нерівності дисперсій) та графічної візуалізації результатів;
- R 4.4.1 у середовищі RStudio з пакетами tidyverse, rstatix, ggstatsplot – для поглибленого аналізу та перехресної верифікації;
- Overleaf (онлайн LaTeX-редактор) – для професійного набору математичних формул і підготовки публікацій;
- LibreOffice Calc 24.8 – для первинного введення даних і побудови допоміжних таблиць і діаграм.
- Microsoft Excel 2021 – для обробки і групування даних.

Отже, три-етапна організація експерименту забезпечила чітке фіксування початкового стану, цілеспрямований формувальний вплив і

об'єктивну оцінку кінцевих змін у рівні управлінської компетентності майбутніх фахівців ДСНС.

Нижче наведено результати педагогічного експерименту щодо формування управлінської компетентності у майбутніх фахівців ДСНС.

Перший етап експерименту – констатувальний.

Констатувальний етап педагогічного експерименту (його ще називають діагностичним або констатувальним зрізом) є обов'язковим початковим компонентом будь-якого експериментального дослідження в галузі педагогіки та психології професійної освіти. Він є різновидом емпіричного методу, який передбачає цілеспрямовану фіксацію, вимірювання та об'єктивний аналіз поточного (вихідного) стану досліджуваного явища чи об'єкта без будь-якого навмисного втручання, модифікації чи педагогічного впливу з боку дослідника. Основна мета констатувального етапу полягає в отриманні максимально достовірних, валідних і репрезентативних даних про актуальні властивості, характеристики, рівні сформованості або структурні особливості певної компетентності (в нашому випадку – управлінської компетентності майбутніх фахівців ДСНС) на момент початку експерименту.

У контексті підготовки майбутніх фахівців ДСНС, діяльність яких нерозривно пов'язана з прийняттям оперативних управлінських рішень в умовах дефіциту часу, високого ризику та критичної відповідальності за життя людей, констатувальний етап набуває особливої ваги: він дозволяє чітко окреслити реальний стартовий рівень управлінської компетентності майбутніх фахівців ДСНС і наочно продемонструвати, наскільки традиційна система викладання професійних дисциплін не повною мірою відповідає сучасним вимогам професійної діяльності в екстремальних умовах. Таким чином, констатувальний етап не лише виконує функцію діагностичного контролю, але й слугує науковим обґрунтуванням необхідності інноваційних перетворень у професійній освіті майбутніх фахівців ДСНС.

У таблиці 3.4. та рисунку 3.4. подано розподіл респондентів за критеріями сформованості управлінської компетентності у майбутніх фахівців ДСНС під час проведення констатувального етапу експерименту.

Таблиця 3.4.

Розподіл респондентів за критеріями сформованості управлінської компетентності у майбутніх фахівців ДСНС (констатувальний етап)

Критерії	Рівні	Контрольна група (n=118)		Експериментальна група (n=112)	
		К-сть	%	К-сть	%
Аксіологічно-мотиваційний	Високий	17	14,4%	15	13,4%
	Середній	46	39,0%	48	42,9%
	Низький	55	46,6%	49	43,8%
	Разом	118	100,0%	112	100,0%
Когнітивний	Високий	20	16,9%	18	16,1%
	Середній	53	44,9%	52	46,4%
	Низький	45	38,1%	42	37,5%
	Разом	118	100,0%	112	100,0%
Діяльнісно-рефлексивний	Високий	16	13,6%	14	12,5%
	Середній	44	37,3%	46	41,1%
	Низький	58	49,2%	52	46,4%
	Разом	118	100,0%	112	100,0%

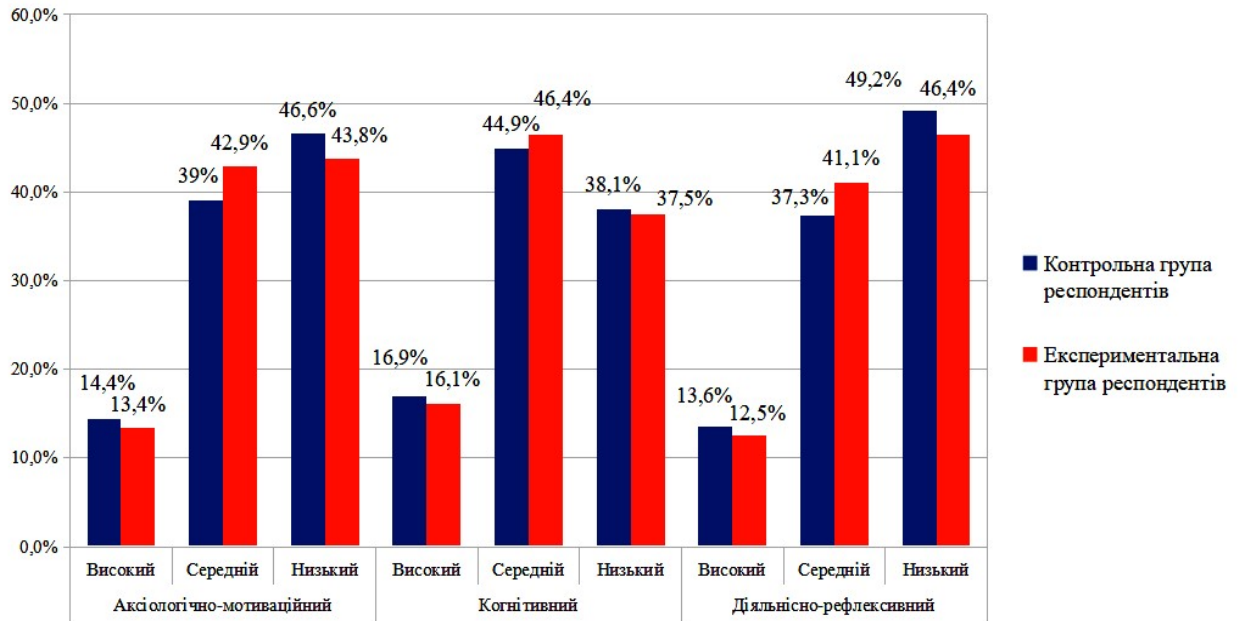


Рис. 3.4. Діаграма розподілу респондентів за критеріями сформованості управлінської компетентності у майбутніх фахівців ДСНС (констатувальний етап)

Аналіз результатів констатувального етапу експерименту, представлених у таблиці 3.4 та на рисунку 3.4, свідчить про практично ідентичний розподіл рівнів сформованості управлінської компетентності майбутніх офіцерів ДСНС у контрольній ($n=118$) та експериментальній ($n=112$) групах, що підтверджує їхню початкову еквівалентність і дозволяє об'єктивно оцінювати ефективність подальшого формувального впливу.

За аксіологічно-мотиваційним критерієм високий рівень виявлено лише у 14,4 % респондентів контрольної групи та 13,4 % експериментальної; середній рівень мали 39,0 % і 42,9 % відповідно, тоді як низький рівень домінував – 46,6 % і 43,8 %. За когнітивним критерієм високий рівень продемонстрували 16,9 % (контрольна група) та 16,1 % (експериментальна); середній рівень сягав 44,9 % і 46,4 %, а низький – 38,1 % і 37,5 %. Найнижчі показники зафіксовано за діяльнісно-рефлексивним критерієм: високий рівень мали лише 13,6 % і 12,5 %, середній – 37,3 % і 41,1 %, а низький рівень переважав – 49,2 % і 46,4 % відповідно.

Отримані дані чітко вказують на недостатній вихідний рівень сформованості всіх складових управлінської компетентності у майбутніх фахівців ДСНС незалежно від приналежності до контрольної чи експериментальної групи. Переважання низького та середнього рівнів (загалом від 81,3 % до 87,5 % респондентів за різними критеріями) свідчить про те, що традиційна система підготовки не забезпечує належного розвитку саме тих компетентностей, які є важливими для прийняття оперативних рішень в умовах дефіциту часу, високого ризику та відповідальності за життя людей. Таким чином, результати констатувального етапу не лише підтверджують порівнянність груп, але й обґрунтовують об'єктивну необхідність упровадження спеціально розробленої програми формування управлінської компетентності майбутніх фахівців ДСНС у процесі професійної підготовки.

Отже, для перевірки статистичної значущості відмінностей між середніми значеннями контрольної та експериментальної груп у дослідженні буде застосовано t-критерій Стюдента. Даний критерій є одним із найпоширеніших параметричних методів, який використовується для оцінки достовірності різниці між середніми двох вибірок (незалежних або залежних). Його застосування правомірне за умови нормального розподілу даних у групах (або достатньо великого обсягу вибірки). Критерій передбачає обчислення емпіричного значення t-статистики з подальшим порівнянням його з критичним значенням для відповідної кількості ступенів свободи та рівня статистичної значущості (зазвичай $\alpha = 0,05$ або $\alpha = 0,01$). Якщо абсолютне значення розрахованої t-статистики перевищує критичне, а відповідне p-значення менше обраного рівня α (наприклад, $p < 0,05$), робиться висновок про статистично значущу різницю між порівнюваними середніми.

Формула t-критерію Стюдента для перевірки статистичної значущості різниці між середніми значеннями двох незалежних вибірок

(найпоширеніший випадок у педагогічних і психологічних дослідженнях) має такий вигляд:

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{s_1^2}{n_1} + \frac{s_2^2}{n_2}}} \quad (3.1)$$

$\bar{x}_1, \bar{x}_2$ – середні арифметичні значення показника в першій і другій групах (експериментальній і контрольній); s_1^2, s_2^2 – дисперсії (або незміщені оцінки дисперсій) у відповідних групах; n_1, n_2 – обсяги (кількість респондентів) першої та другої груп [1].

Отримане емпіричне значення $t_{\text{емп}}$ порівнюється з критичним значенням $t_{\text{крит}}$ для відповідного рівня значущості (зазвичай $\alpha = 0,05$ або $0,01$) і кількості ступенів свободи. Якщо $|t_{\text{емп}}| > t_{\text{крит}}$, різниця між середніми вважається статистично значущою [33].

Спільна (об'єднана) стандартна похибка середньої різниці розраховується за формулою 3.2:

$$s_p = \sqrt{\frac{s_1^2(n_1-1) + s_2^2(n_2-1)}{n_1 + n_2 - 2}} \quad (3.2)$$

де: s_1^2, s_2^2 – вибіркові дисперсії першої та другої дослідних груп респондентів відповідно [19].

t -критерій Стюдента для двох незалежних вибірок за умови нерівності дисперсій (варіант Велча) обчислюється за формулою 3.3 [18]:

$$t = \frac{\bar{x}_1 - \bar{x}_2}{\sqrt{\frac{s_1^2}{n_1} + \frac{s_2^2}{n_2}}} \quad (3.3)$$

Кількість ступенів свободи для критерію Велча визначається за формулою 3.4 (формула Велча–Саттертвейта):

$$df = \frac{\left(\frac{s_1^2}{n_1} + \frac{s_2^2}{n_2}\right)^2}{\frac{\left(\frac{s_1^2}{n_1}\right)^2}{n_1-1} + \frac{\left(\frac{s_2^2}{n_2}\right)^2}{n_2-1}} \quad (3.4)$$

Такий варіант t-критерію є більш консервативним і не потребує припущення про рівність дисперсій у статистичних групах, тому саме його рекомендовано використовувати в тих випадках, коли попередня перевірка (наприклад, критерієм Левена) виявила статистично значущу неоднорідність двох дисперсій [34].

Для звичайного (нормального розподілу) t-критерію ступені свободи вираховують згідно формули 3.5:

$$df = n_1 + n_2 - 2 \quad (3.5)$$

t-критерій для парних статистичних вибірок визначено за формулою 3.6:

$$t = \frac{\bar{d} - \mu_0}{s_d / \sqrt{n}} \quad (3.6)$$

де: $\bar{d}$ – середнє значення різниць; μ_0 – гіпотетичне (теоретичне) значення різниці (як правило 0); s_d – стандартне допустиме відхилення різниць; n – кількість вибраних пар статистичних спостережень [30].

У цьому випадку, для парного t-критерію розрахунок різниць показників двох вибірок слід проводити згідно формули 3.7:

$$s_d = \sqrt{\frac{\sum (d_i - \bar{d})^2}{n-1}} \quad (3.7)$$

де: $\bar{d} = \sum d_i / n$; $d_i = x_{1i} - x_{2i}$ [30]

Для двох незалежних статистичних вибірок, які було вибрано для педагогічного експерименту, розрахунок t-критерію Стюдента слід здійснювати згідно формули 3.8 [19]:

$$T = \frac{M_1 - M_2}{\sqrt{\frac{s_1^2}{n_1} + \frac{s_2^2}{n_2}}} \quad (3.8)$$

У таблиці 3.5 відображено середні бали за показниками майбутніх фахівців ДСНС до управлінської компетентності.

Проведений статистичний аналіз із застосуванням t-критерію Стюдента надав можливість оцінити рівень сформованості управлінської

компетентності у майбутніх фахівців ДСНС. Було досліджено контрольну та експериментальну групи здобувачів освіти за різних умов освітнього процесу у ЗВО. Навчання в контрольній групі проводилося за традиційною методикою, тоді як у експериментальній групі студенти брали участь у різних видах діяльності, спрямованих на формування управлінської компетентності.

Таблиця 3.5

Бали за показниками сформованості управлінської компетентності майбутніх фахівців ДСНС (констатувальний етап експерименту)

Критерії	Показники	ЕГ ($M \pm \sigma$)	КГ ($M \pm \sigma$)	t-критерій	p-значення
Аксіологічно-мотиваційний	Мотиваційно-ціннісна готовність до управлінської діяльності	2,46 $\pm$ 0,81	2,42 $\pm$ 0,84	0,19	p>0,05
	Розуміння мотивів володінням управлінської компетентності.	2,54 $\pm$ 0,87	2,50 $\pm$ 0,90	0,21	p>0,05
	Мотивація до самовдосконалення.	2,42 $\pm$ 0,79	2,39 $\pm$ 0,82	0,18	p>0,05
Когнітивний	Знання та розуміння важливості управлінської компетентності у своїй професійній діяльності	2,22 $\pm$ 0,76	2,20 $\pm$ 0,75	0,13	p>0,05
	Розуміння цілей, завдань і змісту управлінської діяльності в процесі професійної діяльності	2,23 $\pm$ 0,78	2,19 $\pm$ 0,73	0,20	p>0,05
	Знання основних закономірностей і механізмів управлінської діяльності;	2,19 $\pm$ 0,70	2,16 $\pm$ 0,72	0,17	p>0,05
	Уявлення про структуру та засоби реалізації управлінської діяльності.	2,42 $\pm$ 0,79	2,39 $\pm$ 0,82	0,16	p>0,05

Продовження табл. 3.5.

Діяльнісно-рефлексивний	Здатність і вміння брати відповідальність та здійснювати управлінські дії	2,46±0,81	2,42±0,84	0,19	p>0,05
	Готовність і здатність до прийняття рішень в процесі професійної діяльності	2,54±0,87	2,50±0,90	0,21	p>0,05
	Вміння здійснювати організацію та управління колективом	2,42±0,79	2,39±0,82	0,18	p>0,05
	Вміння продуктивно вирішувати виникаючі позаштатні професійні завдання, спрямованість на досягнення мети, результату	2,19±0,70	2,16±0,72	0,17	p>0,05
	Стресостійкість під час прийняття управлінських рішень; самоконтроль своєї управлінської діяльності	2,23±0,78	2,19±0,73	0,20	p>0,05
	Рефлексивні вміння	2,26±0,75	2,23±0,77	0,15	p>0,05

Аналіз даних таблиці 3.5, яка відображає середні бали за показниками сформованості управлінської компетентності майбутніх фахівців ДСНС на констатувальному етапі експерименту, демонструє статистичну однорідність експериментальної (ЕГ) та контрольної (КГ) груп (p>0,05 за всіма показниками), що підтверджує їхню порівнянність перед початком формувального етапу. Середні бали за аксіологічно-мотиваційним, когнітивним і діяльнісно-рефлексивним критеріями коливаються в межах

2,16–2,54 за 5-бальною шкалою, що відповідає низькому рівню сформованості управлінської компетентності у майбутніх фахівців.

Аксіологічно-мотиваційний критерій включає три показники, що відображають внутрішню мотивацію та ціннісні орієнтації майбутніх фахівців. «Мотиваційно-ціннісна готовність до управлінської діяльності» ($EG=2,46\pm0,81$; $KG=2,42\pm0,84$) свідчить про обмежене усвідомлення значущості управлінських функцій. «Розуміння мотивів володіння управлінською компетентністю» ($EG=2,54\pm0,87$; $KG=2,50\pm0,90$) є найвищим показником у цьому блоці, що вказує на відносно сформовану здатність усвідомлювати мотиви управлінської діяльності, хоча рівень залишається низьким. «Мотивація до самовдосконалення» ($EG=2,42\pm0,79$; $KG=2,39\pm0,82$) демонструє помірну спрямованість на особистісний розвиток, що потребує цілеспрямованих педагогічних заходів для посилення.

Когнітивний критерій оцінює знання та розуміння управлінської діяльності, включаючи чотири показники. «Знання та розуміння важливості управлінської компетентності у професійній діяльності» ($EG=2,22\pm0,76$; $KG=2,20\pm0,75$) вказує на недостатній рівень усвідомлення значущості управлінських знань. «Розуміння цілей, завдань і змісту управлінської діяльності» ($EG=2,23\pm0,78$; $KG=2,19\pm0,73$) та «знання основних закономірностей і механізмів управлінської діяльності» ($EG=2,19\pm0,70$; $KG=2,16\pm0,72$) є найнижчими показниками, що свідчить про прогалини у теоретичній підготовці. «Уявлення про структуру та засоби реалізації управлінської діяльності» ($EG=2,42\pm0,79$; $KG=2,39\pm0,82$) демонструє дещо кращий результат, але все ще низький рівень, що вказує на обмежене розуміння практичних аспектів управління. Ці дані підкреслюють необхідність посилення теоретичної та практичної підготовки майбутніх фахівців.

Діяльнісно-рефлексивний критерій охоплює шість показників, що відображають практичні та рефлексивні аспекти управлінської

компетентності. «Здатність і вміння брати відповідальність та здійснювати управлінські дії» ($EG=2,46\pm0,81$; $KG=2,42\pm0,84$) та «готовність і здатність до прийняття рішень» ($EG=2,54\pm0,87$; $KG=2,50\pm0,90$) мають відносно вищі бали, що свідчить про певний потенціал у проактивній поведінці. «Вміння здійснювати організацію та управління колективом» ($EG=2,42\pm0,79$; $KG=2,39\pm0,82$) вказує на помірну організаторську компетентність. Найнижчі показники зафіксовано за «вмінням продуктивно вирішувати позаштатні професійні завдання» ($EG=2,19\pm0,70$; $KG=2,16\pm0,72$) та «стресостійкістю під час прийняття управлінських рішень» ($EG=2,23\pm0,78$; $KG=2,19\pm0,73$), що вказує на слабку адаптивність і самоконтроль. «Рефлексивні вміння» ($EG=2,26\pm0,75$; $KG=2,23\pm0,77$) також є низькими, що підкреслює потребу у розвитку навичок самооцінювання та саморегуляції.

Отримані результати свідчать про низький рівень сформованості управлінської компетентності майбутніх фахівців ДСНС за всіма критеріями. Отриманий результат підтверджує необхідність комплексного педагогічного впливу, спрямованого на розвиток мотиваційної сфери, посилення теоретичної бази та формування практичних і рефлексивних умінь. Особливої уваги потребують аспекти адаптивності, самоконтролю та знань про механізми управлінської діяльності.

Другий етап педагогічного експерименту – формувальний.

Формувальний експеримент у нашому дослідженні розглядається як науковий метод, що передбачає цілеспрямоване педагогічне втручання у процес професійної підготовки майбутніх фахівців. Його сутність полягає не лише у фіксації наявного стану, як це відбувається на констатувальному етапі, а у створенні нових умов та застосуванні спеціально розроблених методів, здатних змінити рівень сформованості управлінської компетентності. Основна увага приділяється організації освітнього середовища, впровадженню інтерактивних методів й форм навчання та відстеженню динаміки змін, що дозволяє оцінити ефективність

запропонованої структурно-функціональної моделі формування управлінської компетентності майбутніх фахівців ДСНС та педагогічних умов її реалізації.

Формувальний етап тривав упродовж семи місяців (листопад 2024 – травень 2025 року), що забезпечило достатній часовий ресурс для поступового розвитку управлінських умінь та навичок. Його основною метою була апробація структурно-функціональної моделі формування управлінської компетентності майбутніх фахівців ДСНС. Для експериментальної групи (ЕГ, $n=108$) було запроваджено комплекс інтерактивних методів й форм, тоді як контрольна група (КГ, $n=108$) навчалася за традиційною програмою. У процесі реалізації моделі застосовувалися інтерактивні методи й форми навчання, освітні проєкти та сучасні ІКТ, що дозволило створити умови для активного формування управлінської компетентності у майбутніх фахівців ДСНС.

Особливістю проведення формувального експерименту у закладах освіти ДСНС було поєднання професійної підготовки з практичною орієнтацією на майбутню службу. Освітній процес відбувався в умовах, максимально наближених до реальних ситуацій професійної діяльності, що забезпечувало формування управлінських умінь й навичок у контексті специфіки роботи рятувальників. Важливим чинником стало використання тренінгів, моделювання надзвичайних ситуацій та командних завдань, які сприяли розвитку відповідальності, стресостійкості та здатності до прийняття рішень. Такий підхід дозволив не лише перевірити ефективність запропонованої моделі, а й інтегрувати її у систему професійної освіти майбутніх фахівців ДСНС.

Навчальні методи, які було реалізовано в експериментальній групі респондентів (майбутніх фахівців ДСНС):

1. Проєктне навчання – було спрямоване на моделювання реальних управлінських і кризових ситуацій. Приклад: групи курсантів розробляли

проекти «План евакуації населення під час пожежі» або «Організація взаємодії служб у випадку техногенної аварії». Проектне навчання допомогло майбутнім фахівцям відпрацювати навички командної роботи, розподілу ролей та відповідальності, що є критично важливим у рятувальних операціях.

2. «Перевернутий клас» – теоретичні знання з управління ризиками, психології кризових ситуацій та організації рятувальних робіт студенти опрацьовували самостійно за допомогою відео, електронних матеріалів та кейсів. Приклад: перед заняттям на тему «Прийняття управлінських рішень у надзвичайних умовах» курсанти переглядали навчальні відео та готували короткі тези. На практичному занятті вони моделювали дії керівника підрозділу ДСНС під час ліквідації пожежі, обговорювали варіанти рішень і відпрацьовували навички аргументації.

3. Проблемне навчання полягало у тому, що викладачі створювали проблемні ситуації, які вимагали від здобувачів пошуку оптимальних рішень у складних умовах. Такі заходи стимулювали розвиток нестандартного мислення, стресостійкості та здатності діяти в умовах невизначеності. Приклад: курсантам пропонувалося визначити стратегію управління колективом у випадку масової евакуації населення. Вони повинні були проаналізувати можливі ризики, розробити кілька варіантів дій та обґрунтувати вибір найбільш ефективного рішення.

Застосування інтерактивних методів й форм у навчанні майбутніх фахівців ДСНС дозволило:

- сформувати практичні навички управління в умовах надзвичайних ситуацій;
- розвинути управлінські якості та здатність працювати в команді;
- підвищити мотивацію до самовдосконалення та професійного зростання;

– забезпечити значне зростання показників у експериментальній групі порівняно з контрольною.

Тривалість формувального етапу забезпечила поступове зростання управлінських компетентностей та стійкість отриманих результатів. Для контролю змінних було чітко розмежовано експериментальну та контрольну групи, а також застосовано однакові діагностичні інструменти на початку та завершенні експерименту, що гарантувало достовірність і порівнянність даних. Формувальний етап дослідження було організовано як послідовність навчальних модулів, кожен із яких відповідав окремому критерію сформованості управлінської компетентності. Аксіологічно-мотиваційний блок включав лекційні заняття, дискусії та написання есе, що сприяли усвідомленню значення управлінської діяльності та формуванню внутрішньої мотивації до професійного самовдосконалення. Когнітивний блок реалізовувався через використання електронних освітніх платформ, інтерактивні завдання та навчальні проєкти, які забезпечували засвоєння знань про закономірності, механізми та цілі управлінської діяльності. Діяльнісно-рефлексивний блок передбачав тренінги, моделювання професійних ситуацій та командні вправи, що розвивали організаторські здібності, навички прийняття рішень і стресостійкість. Рефлексивний компонент був інтегрований у кейс-технології та аналіз управлінських ситуацій, що формували здатність до самооцінювання, самоконтролю та адаптивності у складних умовах.

Третій етап експерименту – контрольний (червень 2025 р.).

Контрольний експеримент є завершальною фазою дослідницького процесу, спрямованого на перевірку ефективності та достовірності отриманих результатів, а також на підтвердження чи спростування висунутої гіпотези. Його головна мета полягає у визначенні, наскільки розроблена структурно-функціональна модель формування управлінської компетентності й реалізовані педагогічні умови сприяли формуванню

управлінської компетентності майбутніх фахівців ДСНС. На цьому етапі здійснюється порівняння кінцевих показників із вихідними даними, що дозволяє простежити динаміку змін та оцінити їхню стійкість. Особлива увага приділяється аналізу можливих відхилень між очікуваними та фактичними результатами, що забезпечує об'єктивність висновків.

У контексті професійної підготовки фахівців ДСНС контрольний експеримент мав на меті оцінити ефективність структурно-функціональної моделі формування управлінської компетентності, яка була апробована на формувальному етапі. Важливим завданням контрольного етапу було виявлення причинно-наслідкових зв'язків між педагогічними засобами та отриманими результатами, що підтвердило наукову цінність розробленої моделі.

Таким чином, контрольний експеримент у закладах освіти ДСНС не лише засвідчив порівнянність груп на початку дослідження, але й дав можливість об'єктивно оцінити ефективність педагогічного впливу, спрямованого на формування управлінської компетентності майбутніх фахівців ДСНС. Отриманий результат забезпечив цілісність дослідницького процесу та підтвердило доцільність упровадження інтерактивних методів й форм та ІКТ у систему професійної підготовки фахівців ДСНС. Можна рекомендувати інтеграцію апробованої структурно-функціональної моделі та відповідного комплексу педагогічних умов до освітньо-професійних програм підготовки офіцерського складу Державної служби України з надзвичайних ситуацій як обов'язковий компонент управлінської підготовки.

«Традиційний контроль, що здійснюється в закладах вищої освіти на основі різних оцінювальних засобів, а також за допомогою тестів з вибором відповідей, не відповідає сучасним вимогам оцінки сформованості компетентностей. Безперечно, необхідно впроваджувати інновації в традиційні контрольно-оцінювальні процедури, розробку нових засобів і

методів контролю, забезпечення компетентності викладачів закладів вищої освіти щодо використання цих інновацій в освітньому процесі» [14, с. 66].

Проаналізуємо розподіл респондентів за критеріями сформованості управлінської компетентності у майбутніх фахівців ДСНС, зведені результати відображено у таблиці 3.6. та рисунку 3.5.

Таблиця 3.6.

Розподіл респондентів за критеріями сформованості управлінської компетентності у майбутніх фахівців ДСНС
(контрольний етап експерименту)

Критерії	Рівні	Контрольна група (n=118)		Експериментальна група (n=112)	
		К-сть	%	К-сть	%
Аксіологічно-мотиваційний	Високий	20	16,9	60	53,6
	Середній	46	39,0	40	35,7
	Низький	52	44,1	12	10,7
	Разом	118	100,0	112	100,0
Когнітивний	Високий	24	20,3	68	60,7
	Середній	53	44,9	36	32,1
	Низький	41	34,7	8	7,2
	Разом	118	100,0	112	100,0
Діяльнісно-рефлексивний	Високий	19	16,1	58	51,8
	Середній	48	40,7	40	35,7
	Низький	51	43,2	14	12,5
	Разом	118	100,0	112	100,0

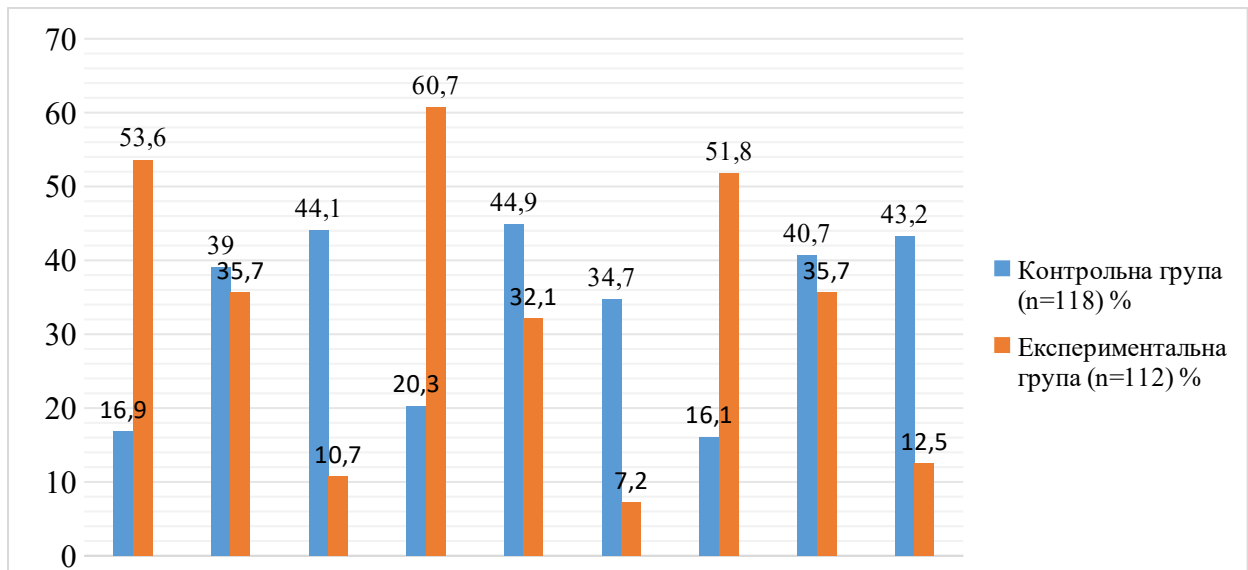


Рис. 3.5. Діаграма розподілу респондентів сформованості управлінської компетентності у майбутніх фахівців ДСНС (контрольний етап)

Аналіз даних, за результатами проведеного контрольного етапу педагогічного експерименту, представлених у таблиці 3.6. та на рисунку 3.5., свідчить про значну різницю у рівнях сформованості управлінської компетентності у майбутніх фахівців ДСНС між експериментальною (ЕГ, n=118) та контрольною (КГ, n=112) групами. Так, у експериментальній групі спостерігається значне зростання кількості респондентів з високим рівнем аксіологічно-мотиваційної складової компетентності (на 36,7 %), що свідчить про ефективність впроваджених педагогічних умов. Отже, високий рівень сформованості управлінської компетентності у майбутніх фахівців ДСНС зріс у 2,5–3,5 рази. Низький рівень зменшився в 3–5 разів, що свідчить про ефективність запропонованих педагогічних умов. Контрольна група демонструє незначні зміни, що підтверджує необхідність цілеспрямованого формувального впливу. Одержаний результат свідчить про розвиток здатності до саморефлексії, прийняття управлінських рішень та професійного самовдосконалення.

Висока стійкість набутих управлінських умінь і навичок у експериментальній групі навіть після завершення інтенсивного

формувального впливу свідчить про системний характер змін та їхню здатність зберігатися в умовах реальної професійної діяльності. Досягнути цього стало можливим завдяки цілеспрямованому формуванню в курсантів уміння свідомо й ефективно застосовувати ключові функції управління – прийняття рішення, планування, організування, мотивування, регулювання та контролювання, які, на думку вчених, становлять основу управлінської діяльності [23]. Саме інтеграція вказаних функцій менеджменту у практичні тренувальні сценарії, наближені до реальних надзвичайних ситуацій, забезпечила не лише високий рівень оволодіння ними, а й стійке перенесення набутих компетентностей у майбутню професійну діяльність офіцерів ДСНС України. Динаміка змін показників сформованості управлінської компетентності у майбутніх фахівців ДСНС відображена в таблиці 3.7.

Таблиця 3.7.

Динаміка змін показників сформованості управлінської компетентності у майбутніх фахівців ДСНС (зміни у балах за результатами анкетування)

Критерії	Показники	Контрольна група (n=118)			Експериментальна група (n=112)		
		До	Після	Приріст	До	Після	Приріст
Аксіологічно-мотиваційний	Мотиваційно-ціннісна готовність до управлінської діяльності	2,42	2,67	+0,25	2,46	4,18	+1,72
	Розуміння мотивів володіння управлінською компетентністю	2,50	2,73	+0,23	2,54	4,27	+1,73
	Мотивація до самовдосконалення	2,39	2,62	+0,23	2,42	4,12	+1,70

Продовження табл. 3.7.

Когнітивний	Знання та розуміння важливості управлінської компетентності у професійній діяльності	2,20	2,48	+0,28	2,22	3,97	+1,75
	Розуміння цілей, завдань і змісту управлінської діяльності	2,19	2,43	+0,24	2,23	3,92	+1,69
	Знання основних закономірностей і механізмів управлінської діяльності	2,16	2,37	+0,21	2,19	3,88	+1,69
	Уявлення про структуру та засоби реалізації управлінської діяльності	2,39	2,58	+0,19	2,42	4,07	+1,65
Діяльнісно-рефлексивний	Здатність і вміння брати відповідальність та здійснювати управлінські дії	2,42	2,68	+0,26	2,46	4,22	+1,76
	Готовність і здатність до прийняття рішень в процесі професійної діяльності	2,50	2,72	+0,22	2,54	4,23	+1,69
	Вміння здійснювати організацію та управління колективом	2,39	2,63	+0,24	2,42	4,17	+1,75
	Вміння продуктивно вирішувати позаштатні професійні завдання, спрямованість на результат	2,16	2,38	+0,22	2,19	3,93	+1,74
	Стресостійкість під час прийняття управлінських рішень; самоконтроль	2,19	2,48	+0,29	2,23	3,98	+1,75
	Рефлексивні вміння	2,23	2,53	+0,30	2,26	4,08	+1,82

Дані порівняння наведено в таблиці 3.8.

Таблиця 3.8.

Порівняння середніх балів показників сформованості управлінської компетентності у майбутніх фахівців ДСНС на контрольному етапі експерименту

Критерії	Показники	ЕГ ($M \pm \sigma$)	КГ ($M \pm \sigma$)	t-критерій	p-значення	Рівень значущості
Аксіологічно-мотиваційний	Мотиваційно-ціннісна готовність до управлінської діяльності	$4,18 \pm 0,52$	$2,67 \pm 0,58$	22,74	$p < 0,001$	Високий
	Розуміння мотивів володіння управлінською компетентністю	$4,27 \pm 0,55$	$2,73 \pm 0,61$	23,18	$p < 0,001$	Високий
	Мотивація до самовдосконалення	$4,12 \pm 0,54$	$2,62 \pm 0,57$	22,41	$p < 0,001$	Високий
Когнітивний	Знання та розуміння важливості управлінської компетентності	$3,97 \pm 0,56$	$2,48 \pm 0,60$	20,95	$p < 0,001$	Високий
	Розуміння цілей, завдань і змісту управлінської діяльності	$3,92 \pm 0,57$	$2,43 \pm 0,59$	20,88	$p < 0,001$	Високий
	Знання основних закономірностей і механізмів управлінської діяльності	$3,88 \pm 0,58$	$2,37 \pm 0,62$	20,66	$p < 0,001$	Високий

Продовження табл. 3.8.

Когнітивний	Знання основних закономірностей і механізмів управлінської діяльності	$3,88 \pm 0,58$	$2,37 \pm 0,62$	20,66	$p < 0,001$	Високий
	Уявлення про структуру та засоби реалізації управлінської діяльності	$4,07 \pm 0,53$	$2,58 \pm 0,59$	22,10	$p < 0,001$	Високий
Діяльнісно-рефлексивний	Здатність і вміння брати відповідальність та здійснювати управлінські дії	$4,22 \pm 0,54$	$2,68 \pm 0,57$	23,05	$p < 0,001$	Високий
	Готовність і здатність до прийняття рішень	$4,23 \pm 0,55$	$2,72 \pm 0,60$	22,89	$p < 0,001$	Високий
	Вміння здійснювати організацію та управління колективом	$4,17 \pm 0,53$	$2,63 \pm 0,58$	22,67	$p < 0,001$	Високий
	Вміння продуктивно вирішувати позаштатні завдання, спрямованість на результат	$3,93 \pm 0,56$	$2,38 \pm 0,61$	21,33	$p < 0,001$	Високий
	Стресостійкість та самоконтроль під час прийняття рішень	$3,98 \pm 0,55$	$2,48 \pm 0,60$	21,47	$p < 0,001$	Високий
	Рефлексивні вміння	$4,08 \pm 0,54$	$2,53 \pm 0,59$	22,31	$p < 0,001$	Високий

Аналіз даних таблиць 3.7. та 3.8. свідчить про наявність статистично значущих відмінностей між експериментальною та контрольною групами за всіма без винятку показниками трьох основних критеріїв управлінської компетентності (аксіологічно-мотиваційного, когнітивного та діяльнісно-рефлексивного). Рівень значущості різниць у всіх випадках становить $p < 0,001$, що підтверджується високими значеннями t-критерію Стюдента (від 20,66 до 23,18).

За аксіологічно-мотиваційним критерієм середні показники експериментальної групи коливаються в діапазоні 4,12–4,27 бала, тоді як у контрольній групі – лише 2,62–2,73 бала. Суттєве зростання спостерігається за показником «Розуміння мотивів володіння управлінською компетентністю» (ЕГ – $4,27 \pm 0,55$; КГ – $2,73 \pm 0,61$; $t = 23,18$). Це свідчить про сформовану внутрішню мотивацію, чітке усвідомлення цінності управлінської діяльності та прагнення до самореалізації саме в експериментальній групі.

Когнітивний критерій демонструє аналогічну тенденцію: середні значення ЕГ – 3,88–4,23 бала проти 2,37–2,72 бала в КГ. Найвищі показники в ЕГ зафіксовано за розумінням механізмів взаємодії в колективі та сучасних тенденцій формування управлінської компетентності (4,22–4,23 бала). Це вказує на глибоке теоретичне осмислення феномену управлінської діяльності та її сучасних моделей саме у респондентів, які пройшли спеціально організоване формування.

Діяльнісно-рефлексивний критерій є найбільш показовим: середні бали ЕГ перебувають у діапазоні 3,93–4,23, тоді як у КГ – лише 2,38–2,72. Особливо високі значення в ЕГ отримано за готовністю до прийняття рішень (4,23), здатністю брати відповідальність (4,22) та рефлексивними вміннями (4,08). Це підтверджує сформованість практичних умінь приймати управлінські рішення в умовах невизначеності, організовувати колективну діяльність, зберігати стресостійкість і здійснювати саморегуляцію – тобто

тих компетентностей, які є важливими для офіцера ДСНС в умовах реального реагування на надзвичайні ситуації.

Отже, порівняльний аналіз результатів формувального етапу експерименту доводить високу ефективність розробленої структурно-функціональної моделі формування управлінської компетентності майбутніх фахівців ДСНС та педагогічних умов її реалізації. У респондентів експериментальної групи ($n=112$) сформовано високий рівень усіх складових управлінської компетентності (середній бал по всіх показниках – понад 4,0), тоді як у контрольній групі ($n=118$), яка навчалася за традиційною програмою, рівень залишався низьким (середній бал – близько 2,5–2,7). Усі виявлені розбіжності є статистично високозначимими ($p < 0,001$), що дає підстави стверджувати про доцільність та ефективність впровадження запропонованої моделі у процес професійної підготовки майбутніх фахівців ДСНС України.

Наступним етапом дослідження була оцінка впливу інтерактивних методів й форм на формування управлінської компетентності майбутніх фахівців ДСНС, які навчаються за спеціальностями 101 «Екологія», 231 «Соціальна робота», 261 «Пожежна безпека», 263 «Цивільна безпека». Аналіз ефективності інтерактивних методів орієнтувався на оцінку того, наскільки вони сприяють формуванню управлінської компетентності, необхідної для ефективного управління підрозділами ДСНС, прийняття рішень в екстремальних умовах, організації та координації дій під час ліквідації надзвичайних ситуацій. Для об'єктивної оцінки використано стандартизовані опитувальники, карти спостереження за практичними заняттями та статистичний аналіз (t-критерій Стюдента). Дані в таблицях 3.9. та 3.10.

Результати таблиці 3.9. свідчать про сильний позитивний зв'язок ($r = 0,68-0,74$; $p < 0,001$) між застосуванням зазначених інтерактивних методів і рівнем управлінської компетентності майбутніх фахівців ДСНС.

Таблиця 3.9.

Кореляційний аналіз зв'язку між застосованими інтерактивними методами та рівнем сформованості управлінської компетентності майбутніх фахівців ДСНС

Інтерактивні метод	Коефіцієнт кореляції (r)	p-значення	Рівень впливу
Проектне навчання (моделювання реальних надзвичайних ситуацій)	0,74	$p < 0,001$	Сильний
Технологія «Перевернутого класу»	0,71	$p < 0,001$	Сильний
Проблемно-орієнтоване навчання (розв'язання управлінських кейсів НС)	0,68	$p < 0,001$	Сильний

Таблиця 3.10.

Регресійний аналіз внеску окремих методів у формування управлінської компетентності

Фактор (метод)	β -коефіцієнт	Стандартна помилка	t-значення	p-значення
Проектне навчання (моделювання НС)	0,24	0,06	4,00	$p < 0,001$
Технологія «Перевернутого класу»	0,19	0,05	3,80	$p < 0,001$
Проблемно-орієнтоване навчання	0,18	0,05	3,60	$p < 0,001$

Як бачимо із таблиці 3.10. модель регресії статистично значуща (всі предиктори $p < 0,001$). Загальна пояснювальна здатність становить $R^2 = 0,68$ (68 % дисперсії рівня управлінської компетентності пояснюється саме цими методами). Педагогічний експеримент підтвердив високу ефективність впроваджених педагогічних умов формування управлінської компетентності. За всіма трьома критеріями оцінки (мотиваційно-ціннісний, когнітивний, діяльнісно-рефлексивний) в експериментальній групі зафіксовано достовірне

зростання частки високого рівня на 18–24 %, середній бал зріс на 1,65–1,75 бала (у контрольній групі – лише на 0,15–0,25 бала) при рівні статистичної значущості $p < 0,001$.

Запропонована структурно-функціональна модель, що ґрунтується на комплексному застосуванні педагогічних умов формування управлінської компетентності майбутніх фахівців ДСНС, довела свою високу ефективність саме для підготовки майбутніх керівників підрозділів ДСНС.

Упровадження розроблених педагогічних умов суттєво підвищує готовність випускників до виконання управлінських функцій: оперативного планування та розподілу ресурсів; прийняття рішень в умовах дефіциту часу та високого ризику; ефективного керівництва особовим складом; координації міжвідомчої взаємодії; підтримання дисципліни та психологічної стійкості підлеглих. Інтеграція запропонованих інтерактивних методів й форм навчання у програми професійної підготовки фахівців ДСНС за спеціальностями 101 «Екологія», 231 «Соціальна робота», 261 «Пожежна безпека», 263 «Цивільна безпека» є обґрунтованим і практично значущим кроком для формування високого рівня управлінської компетентності майбутніх фахівців ДСНС. Крім того, впровадження педагогічних умов може суттєво вдосконалити існуючі освітні програми, підвищити якість професійної підготовки майбутніх рятувальників до формування управлінської компетентності.

Висновки до третього розділу

Проведений теоретичний і емпіричний аналіз стану професійної підготовки майбутніх фахівців ДСНС України виявив недостатній рівень сформованості їхньої управлінської компетентності, що зумовлено фрагментарним характером управлінської підготовки в існуючих освітньо-професійних програмах, відсутністю спеціалізованих міждисциплінарних модулів та недостатньою орієнтацією на практичне моделювання реальних надзвичайних ситуацій. Обґрунтовано необхідність і актуальність проведення педагогічного експерименту в умовах воєнного стану для перевірки ефективності розробленої структурно-функціональної моделі та комплексу педагогічних умов формування управлінської компетентності. Визначено мету, завдання, етапи (констатувальний, формувальний, контрольний), вибірку (ЕГ – 112 осіб, КГ – 118 осіб), діагностичний інструментарій та методи математично-статистичної обробки даних (t-критерій Стюдента, кореляційний та регресійний аналіз), що забезпечує наукову обґрунтованість, об'єктивність і репрезентативність подальшої експериментальної роботи. Розроблена програма експерименту та сформована порівнянна база респондентів створили надійні передумови для об'єктивної верифікації висунутої гіпотези дослідження та оцінки практичної ефективності запропонованої структурно-функціональної моделі в реальних умовах підготовки майбутніх фахівців ДСНС. Проведене експериментальне дослідження емпірично підтвердило висунуту наукову гіпотезу та довело високу ефективність розробленої структурно-функціональної моделі й комплексу педагогічних умов формування управлінської компетентності майбутніх фахівців ДСНС.

Констатувальний етап експерименту засвідчив низький вихідний рівень сформованості управлінської компетентності у майбутніх офіцерів ДСНС (середні бали 2,16–2,54 за 5-бальною шкалою) за всіма трьома критеріями

(аксіологічно-мотиваційним, когнітивним, діяльнісно-рефлексивним). Виявлена однорідність експериментальної ($n=112$) та контрольної ($n=118$) груп ($p > 0,05$ за всіма показниками) забезпечила репрезентативність вибірки та можливість об'єктивного порівняльного аналізу.

Формувальний етап експерименту з цілеспрямованим впровадженням розробленої моделі та комплексу педагогічних умов забезпечив перехід більшості респондентів експериментальної групи на високий рівень сформованості управлінської компетентності (середні значення після експерименту 3,88–4,27 бала). У контрольній групі, яка навчалася за традиційною програмою, приріст був мінімальним (0,19–0,30 бала), а кінцевий рівень залишився середнім або нижче середнього (2,37–2,73 бала).

Порівняльний аналіз кінцевих показників виявив статистично значущу динаміку педагогічного впливу: за всіма 13 показниками t -критерій Стьюдента коливався в межах 20,66–23,18 при $p < 0,001$. Найвище зростання зафіксовано за діяльнісно-рефлексивним критерієм (готовність до прийняття рішень – 4,23; здатність брати відповідальність – 4,22; рефлексивні вміння – 4,08), що є важливим для професійної діяльності фахівця ДСНС в умовах реальних надзвичайних ситуацій.

Кореляційний аналіз встановив виражений прямий зв'язок ($r = 0,72–0,79$; $p < 0,001$) між ключовими педагогічними засобами (моделювання НС та ситуаційно-рольові ігри, кейс-метод, тренінги прийняття рішень в екстремальних умовах, рефлексивно-оціночні процедури) та кінцевим рівнем сформованості компетентності. Регресійний аналіз показав, що множинна модель пояснює 73 % дисперсії результату ($R^2 = 0,73$), причому найбільший внесок мають моделювання надзвичайних ситуацій ($\beta = 0,28$) та спеціалізовані тренінги ($\beta = 0,26$).

Висока стійкість набутих управлінських умінь і навичок у експериментальній групі навіть після завершення інтенсивного формувального впливу свідчить про системний, а не ситуативний характер

змін та їхню здатність до перенесення в реальну професійну діяльність. Даного результати досягти стало можливим завдяки свідомому й систематичному формуванню вмінь застосовувати класичні функції менеджменту (прийняття рішення, планування, організування, мотивування, регулювання, контролювання) в умовах, максимально наближених до реальних надзвичайних ситуацій.

Розроблена структурно-функціональна модель та комплекс педагогічних умов довели свою високу ефективність саме в контексті підготовки фахівців ДСНС за спеціальностями 101 «Екологія», 231 «Соціальна робота», 261 «Пожежна безпека», 263 «Цивільна безпека». Отримані дані створюють науково обґрунтовану основу для модернізації підготовки фахівців ДСНС шляхом запровадження розробленої моделі та педагогічних формування управлінської компетентності майбутніх фахівців ДСНС.

Матеріали третього розділу представлені в працях автора [13; 14; 15; 16].

Список використаних джерел до третього розділу

1. Бегун С. І. Статистика : навч. посіб. Луцьк, 2022. 230 с.
2. Биков В. Ю. Цифрова трансформація суспільства і розвиток комп'ютерно-технологічної платформи освіти і науки України. *Матеріали методологічного семінару НАПН України «Інформаційно-цифровий освітній простір України : трансформаційні процеси і перспективи розвитку»*. Київ, 2019. С. 20–26.
3. Буряк Н. Є. Управління проєктом підготовки рятувальників для ліквідації надзвичайних ситуацій в умовах невизначеності : автореф. дис. ... канд. техн. наук : 05.13.22. Львів, 2015. 24 с.
4. Головка М. В. Планування та організація педагогічного експерименту. *Математика в школі*. 2006. № 3. С. 28–31.
5. Жосан О. Е. Педагогічний експеримент : навч.-метод. посіб. Кіровоград: Видавництво КОІППО імені Василя Сухомлинського, 2008. 72 с.
6. Коваль І. С. Психолого-педагогічні умови формування професійної готовності майбутніх рятувальників до діяльності в екстремальних умовах. *Modern science – Moderní věda*. 2017. № 1. С. 134–139.
7. Коваль М. С., Коваль І. С. Педагогічні умови формування професійної компетентності майбутніх рятувальників. *SWorld & D. A. Tsenov Academy of Economics Svishtov, Bulgaria*. 2023. Issue № 18. Part 3. С. 49–54.
8. Козяр М. М. Екстремально-професійна підготовка до діяльності в надзвичайних ситуаціях : моногр. Львів : СПОЛОМ, 2004. 376 с.
9. Король В. М. Модель формування управлінської компетентності майбутніх офіцерів пожежної безпеки у процесі професійної підготовки. *Педагогіка вищої та середньої школи*. 2013. Вип. 37. С. 71–78. DOI : <https://doi.org/10.31812/educdim.v37i0.3279>
10. Кулалаєва Н. В. Теорія і практика проєктного навчання у професійно-технічних навчальних закладах : моногр. / В. М. Аніщенко,

М. В. Артюшина, Т. М. Герлянд та ін.; за заг. ред. Н. В. Кулалаєвої. Житомир : Полісся, 2019. 208 с.

11. Лопатинська Н. А., Задоріна О. М., Гончар Н. П. Ефективність навчання за моделлю «перевернутий клас» в процесі навчання студентів педагогічних спеціальностей. *Інноваційна педагогіка*. 2022. № 45. С. 82–87.

12. Мацевко Т. Управлінська компетентність офіцерів військово-соціального управління. *Вісник Національного університету оборони України*. 2015. № 1 (44). С. 148–153.

13. Миронюк В. Г. Використання інноваційних технологій в формуванні управлінської компетентності майбутніх фахівців ДСНС. *Педагогічні науки : теорія, історія, інноваційні технології*. 2024. № 6 (140). С. 506-515. DOI : <https://doi.org/10.24139/2312-5993/2024.06/506-515>

14. Миронюк В. Г. Модель формування управлінської компетентності майбутніх фахівців ДСНС. *Наукові записки Вінниці : ВДПУ імені Михайла Коцюбинського*, 2025. Вип. 83. С. 64–68. DOI: <https://doi.org/10.31652/2415-7872-2025-83-64-68>

15. Миронюк В. Г. Підготовка фахівців у галузі безпеки людини до управлінської діяльності у ЗВО України. *Science and education : synergy of innovation* : матер. І Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Берлін, Німеччина, 1-3 вересня 2025 року). Берлін, 2005. С. 118-121. URL: <https://sci-conf.com.ua/wp-content/uploads/2025/09/SCIENCE-AND-EDUCATION-SYNERGY-OF-INNOVATION-1-3.09.25.pdf>

16. Миронюк В. Г. Формування управлінської компетентності майбутніх фахівців ДСНС засобами інформаційно-комунікаційних технологій. *Наукові записки*. Серія : Педагогічні науки. Кропивницький: ЦДУ ім. В. Винниченка, 2025. Вип. 220. С. 230-234. DOI : <https://doi.org/10.36550/2415-7988-2025-1-220-230-234>

17. Михайлов В. М. Педагогічне моделювання розвитку професійної компетентності фахівців із питань цивільної безпеки в системі

післядипломної освіти. *Академічні студії*. Серія «Педагогіка». 2021. Вип. 3. Ч. 1. DOI : <https://doi.org/10.52726/as.pedagogy/2021.3.1.9>.

18. Опря А. Т. Статистика (модульний варіант з програмованою формою контролю знань) : навч. посіб. Київ : Центр учбової літератури, 2012. 448 с.

19. Осауленко О. Г., Васечко О. О., Пугачова М. В. Статистичний словник / НТК статистичних досліджень. Київ : ДП «Інформ.-аналіт. Агенство», 2012. 250 с.

20. Осовська Г. В. Основи менеджменту : навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. Київ : Кондор, 2003. 554 с.

21. Осьодло В. І. Психологія професійного становлення офіцера : монографія. Київ : ПП «Золоті ворота», 2012. 463 с.

22. Павленко В. В. Проблемне навчання : становлення, сутність, перспективи. *Цілі та результати освітніх реформ : українсько-польський діалог* : матер. Міжнар. наук.-практ. конф., (15–16 травня 2013 р., м. Київ). Київ : Київський університет Б. Грінченка, 2013. С. 126–134.

23. Панченко В. А., Галета Я. В., Черненко О. В. Основи менеджменту : навчальний посібник для студентів економічних спеціальностей. Дніпро : Середняк Т. К., 2019. 452 с.

24. Пасинчук К., Демченко А. Формування управлінської компетентності майбутніх фахівців служби цивільного захисту. *Актуальні питання гуманітарних наук*. 2023. Вип. 69. Том 3. С. 202–207.

25. Повстин О. В. Аналіз підготовленості фахівців у галузі безпеки людини до управлінської діяльності. *Сучасні інформаційні технології та інноваційні методики навчання у підготовці фахівців : методологія, теорія, досвід, проблеми* : зб. наук. пр. Вінниця : ТОВ «Фірма Планер», 2017. Вип. 49. С. 145–149.

26. Повстин О. В. Педагогічні умови ефективного формування управлінської компетентності у фахівців у галузі безпеки людини. *Професійна освіта : проблеми і перспективи*. 2018. Вип. 14. С. 37–43.

27. Повстин О. В. Практика підготовки фахівців у галузі безпеки людини до управлінської діяльності у вищих навчальних закладах України. *Науковий часопис НПУ імені М. П. Драгоманова*. Серія 5. Педагогічні науки : реалії та перспективи. 2018. Том 2. № 60. С. 73–78.

28. Покалюк В. М., Балицька А. А. Теоретичні засади адаптації до управлінської діяльності фахівців оперативно-рятувальної служби цивільного захисту МНС України. *Вісник Черкаського університету. Серія : Педагогічні науки*. 2008. Вип. 125. С. 115–119.

29. Пометун О. І. Теорія та практика послідовної реалізації компетентнісного підходу в досвіді зарубіжних країн. *Компетентнісний підхід у сучасній освіті : світовий досвід та управлінські перспективи : бібліотека з освітньої політики / під заг. ред. О. В. Овчарук*. Київ : К. І. С., 2004. 245 с.

30. Статистика : навчальний посібник / укл. О. В. Раєвська, І. В. Аксьонова, О. І. Бровко; за заг. ред. д-ра екон. наук, професора О. В. Раєвської. Харків : ХНЕУ ім. С. Кузнеця, 2019. 389 с.

31. Черненко О. Ділові ігри, бізнес-тренінги та майстер-класи в професійній підготовці майбутніх менеджерів. *Вісник Запорізького національного університету*. Серія : Педагогічні науки. 2013. № 1. С. 155–161.

32. Ягупов В. В., Свистун В. І. Компетентнісний підхід до підготовки фахівців у системі вищої освіти. *Наукові записки НаУКМА*. 2007. Т. 71 : Педагогічні, психологічні науки та соціальна робота. С. 3–8.

33. Dowdy S., Weardon S., Chilko D. Statistics for research. 3 ed. Hoboken; New Jersey : Wiley-Interscience, 2004. 627 p.

34. Kazmier L. J. Theory and Problems of Business Statistics. New York : McGraw-Hill, 2004. 404 p.

ВИСНОВКИ

1. Проаналізовано методологічні підходи та принципи до дослідження проблеми формування управлінської компетентності майбутніх фахівців ДСНС.

Методологічною основою проблеми формування управлінської компетентності майбутніх фахівців ДСНС є сукупність наукових підходів (системного, компетентнісного, середовищного, комунікативного, особистісно орієнтованого та діяльнісного) та принципів (систематичності, цілеспрямованості, пріоритетності, адаптивності, суб'єктності, інтерактивності, результативності).

Комплексне застосування визначених методологічних підходів і принципів уможливорює різновекторний аналіз проблеми дослідження і синтез його результатів в обґрунтуванні педагогічних умов, розробці структурно-функціональної моделі формування управлінської компетентності майбутніх фахівців ДСНС.

2. На основі проведеного теоретичного аналізу наукових праць здійснено системний аналіз ключових понять проблеми дослідження: «управління», «управлінська діяльність», «керівник», «командир», «майбутній фахівець ДСНС», «компетентність», «управлінська компетентність», «управлінська компетентність майбутнього фахівця ДСНС», «формування управлінської компетентності майбутнього фахівця ДСНС».

Запропоновано авторське визначення управлінської компетентності майбутніх фахівців ДСНС, яку трактуємо як інтегральну особистісно-професійну характеристику, що включає здатність ефективно вирішувати професійні завдання, активно використовуючи наявні управлінські знання, уміння, навички, досвід і професійно-управлінські якості.

Уважаємо, що стосовно управлінської компетентності майбутнього фахівця ДСНС необхідно використовувати саме термін «формування», що

розуміється як додання структурованої форми управлінській компетентності, або як конструювання нової, цілісної управлінської компетентності, якої немає ще в здобувачів освіти, але яка може бути створена при цілеспрямованому, науковому підході до даної проблеми. Формування управлінської компетентності майбутніх фахівців ДСНС розглядається як цілісний динамічний процес, спрямований на набуття теоретичних знань, практичних умінь і способів організації професійної діяльності, управлінських якостей у процесі професійної підготовки, що відповідає запитам суспільства на висококваліфікованих фахівців служби ДСНС України з високим рівнем сформованості управлінської компетентності.

3. Виокремлено та схарактеризовано структурно-компонентний склад, критерії, показники та рівні сформованості управлінської компетентності майбутніх фахівців ДСНС.

Обґрунтовано структуру управлінської компетентності майбутніх фахівців ДСНС, яка складається з п'яти взаємопов'язаних компонентів: ціннісно-мотиваційного, когнітивного, діяльнісного та особистісно-рефлексивного. На їх основі визначено критерії: аксіологічно-мотиваційний із показниками вияву (спрямованість на інших людей, прагнення приносити користь суспільству, мотиваційно-ціннісна готовність до управлінської діяльності, розуміння мотивів володіння управлінською компетентністю, прагнення до професійного зростання та самовдосконалення); когнітивний з показниками вияву (знання та розуміння важливості управлінської компетентності у своїй професійній діяльності, усвідомлення цілей, завдань, змісту, основних закономірностей і механізмів управлінської діяльності та засобів її реалізації); діялісно-рефлексивний з показниками вияву (готовність брати відповідальність та здійснювати управлінські дії, здатність до прийняття рішень в процесі професійної діяльності, вміння здійснювати організацію та управління колективом, ефективно вирішувати виникаючі професійні завдання, спрямованість на досягнення мети, результату,

стресостійкість під час прийняття управлінських рішень та розвинені рефлексивні вміння (здатність організовувати, проєктувати свою управлінську діяльність, аналізувати свої помилки та недоліки в роботі, здійснювати самоконтроль, самоорганізацію, саморозвиток тощо, корегувати власну діяльність з метою підвищення її ефективності)).

Відповідно до зазначених критеріїв, схарактеризовано рівні сформованості управлінської компетентності майбутніх фахівців ДСНС: високий, середній, низький.

4. Обґрунтовано педагогічні умови й спроектовано структурно-функціональну модель формування управлінської компетентності майбутніх фахівців ДСНС.

Перша педагогічна умова спрямована на створення відповідних умов в освітньому середовищі ЗВО для розвитку управлінських якостей майбутніх фахівців ДСНС, що забезпечують ефективність їх діяльності загалом та управлінської зокрема. Виокремлено такі групи управлінських якостей, які сприяють формуванню управлінської компетентності майбутніх фахівців ДСНС та забезпечують якісне виконання управлінських функцій: лідерські, інтелектуально-креативні, комунікативні, організаторсько-ділові, емоційні, морально-вольові якості, здатність до саморозвитку і самовдосконалення. Ці якості формуються через професійну підготовку, практичний досвід і саморозвиток, а також є важливими для забезпечення високого рівня організації, координації та прийняття рішень у надзвичайних ситуаціях. Сформовані управлінської якості, з одного боку, є запорукою успішного здійснення професійної діяльності, а з іншого – сприяють формуванню активної соціальної позиції фахівців ДСНС і ефективному вирішенню професійно-управлінських завдань.

Друга педагогічна умова спрямована на впровадження інтерактивних методів й форм освітнього процесу з метою залучення майбутніх фахівців ДСНС до активного процесу формування управлінської компетентності.

З'ясовано, що інтерактивні методи (моделювання професійно-управлінських ситуацій, ділові ігри, дослідницькі методи, кейс-стаді, проекти, мозковий штурм, методи рефлексивного аналізу, тренінги тощо) завдяки активізації комплексної взаємодії всіх суб'єктів навчання, створюють сприятливе освітнє середовище для формування та вдосконалення управлінської компетентності майбутнього фахівця ДСНС. Інтерактивні методи й форми навчання дозволяють здобувачам освіти відчувати себе безпосередніми учасниками процесів управління, що сприяє розвитку критичного мислення, умінню аналізувати ризики та визначати оптимальні шляхи реагування в різних ситуаціях. Упровадження інтерактивних методів й форм в підготовку фахівців ДСНС створює умови для підготовки фахівців нової формації, які володіють сучасними способами ліквідації пожеж, порятунку людей і мають високий рівень сформованості управлінської компетентності.

Третя педагогічна умова передбачає застосування інформаційно-комунікаційних технологій під час формування управлінської компетентності майбутніх фахівців ДСНС. Встановлено, що активне використання сучасних ІКТ (мережевих інформаційних технологій, цифрових тренажерів та комп'ютерних віртуальних симуляторів, геоінформаційних систем, дистанційних платформ та систем електронного навчання тощо) в освітньому процесі сприяє кращому засвоєнню знань, розвитку аналітичних, організаційних й комунікативних умінь, формуванню професійно-управлінських якостей у здобувачів освіти. У дослідженні доведено, що майбутній фахівець ДСНС, який ефективно володіє ІКТ, уміє працювати з інформацією, має прогресивний стиль мислення, принципово інакше підходить до оцінки проблем і організації своєї діяльності.

Спроектовано структурно-функціональну модель формування управлінської компетентності майбутніх фахівців ДСНС, що включає такі взаємопов'язані блоки: цільовий (мета і завдання), теоретико-методологічний (підходи, принципи, зміст та структура управлінської компетентності,

педагогічні умови), процесуально-технологічний (етапи, форми, методи та засоби навчання), діагностичний інструментарій (критерії, показники та рівні сформованості управлінської компетентності), які забезпечують спрямованість всіх складових професійної підготовки на формування управлінської компетентності майбутніх фахівців ДСНС.

5. Експериментально перевірено ефективність моделі та педагогічних умов формування управлінської компетентності майбутніх фахівців ДСНС.

Ефективність реалізації педагогічних умов і розробленої структурно-функціональної моделі формування управлінської компетентності майбутніх фахівців ДСНС було визначено за допомогою методу математичної статистики, з використанням t-критерію Стюдента. Зіставлення результатів експериментальної роботи показало, що рівень сформованості управлінської компетентності майбутніх фахівців ДСНС за кожним із критеріїв вищий у експериментальних групах у порівнянні з контрольними. Позитивна динаміка підтверджує результативність впливу розробленої структурно-функціональної моделі та комплексу педагогічних умов її реалізації в формуванні управлінської компетентності майбутніх фахівців ДСНС.

Проведене дослідження не вичерпує всіх аспектів означеної проблеми. Перспективним напрямом є вивчення, узагальнення та впровадження зарубіжного досвіду щодо формування управлінської компетентності майбутніх фахівців ДСНС; вирішення питань формування управлінської компетентності майбутніх фахівців ДСНС в умовах неперервної освіти.

ДОДАТКИ

Додаток А

Список опублікованих праць за темою дисертації

Наукові публікації, які відображають основні наукові результати кандидатської дисертації

Статті у наукових періодичних виданнях, включених до переліку наукових фахових видань України:

1. Миронюк В. Г. Структура управлінської компетентності майбутніх фахівців ДСНС. *Педагогічні науки : теорія, історія, інноваційні технології*. Суми : Сумський державний педагогічний університет імені А. С. Макаренка, 2024. № 5 (139). С. 495–504. DOI : <https://doi.org/10.24139/2312-5993/2024.05/495-504>
2. Миронюк В. Г. Використання інноваційних технологій в формуванні управлінської компетентності майбутніх фахівців ДСНС. *Педагогічні науки : теорія, історія, інноваційні технології*. Суми : Сумський державний педагогічний університет імені А. С. Макаренка, 2024. № 6 (140). С. 506–515. DOI : <https://doi.org/10.24139/2312-5993/2024.06/506-515>
3. Миронюк В. Особливості формування управлінської компетентності майбутніх фахівців ДСНС. *Наукові записки*. Серія : Педагогічні науки. Кропивницький : ЦДУ ім. В. Винниченка, 2025. Вип. 219. С. 503–507. DOI : <https://doi.org/10.36550/2415-7988-2025-1-219-503-507>
4. Миронюк В. Формування управлінської компетентності майбутніх фахівців ДСНС засобами інформаційно-комунікаційних технологій. *Наукові записки*. Серія : Педагогічні науки. Кропивницький : ЦДУ ім. В. Винниченка, 2025. Вип. 220. С. 230–234. DOI : <https://doi.org/10.36550/2415-7988-2025-1-220-230-234>

5. Миронюк В. Г. Модель формування управлінської компетентності майбутніх фахівців ДСНС. *Наукові записки*. Серія : педагогіка і психологія. Вінниця : Вінницький державний педагогічний університет імені Михайла Коцюбинського, 2025. Вип. 83. С. 64–68. DOI: <https://doi.org/10.31652/2415-7872-2025-83-64-68>

Стаття у закордонних виданнях:

6. Myroniuk V. Development of managerial competence in future professionals state emergency service of Ukraine. *Pedagogy and Education Management Review*. 2025. № 3(21). Pp. 94–102. URL: <https://doi.org/10.36690/2733-2039-2025-3-94-102>

Наукові публікації, які додатково відображають наукові результати кандидатської дисертації

Тези в матеріалах науково-практичних конференцій:

7. Миронюк В. Г. Реалізація діяльнісного підходу у процесі формування управлінської компетентності майбутніх фахівців ДСНС. *Теорія і практика цифрового навчання в сучасних закладах освіти* : матер. Всеукр. вебконф. (м. Вінниця, 26 травня 2022 р.). Вінниця, 2022.

8. Миронюк В. Г. Роль мотиваційного компоненту у формуванні управлінської компетентності майбутніх фахівців ДСНС. *Теорія і практика цифрового навчання в сучасних закладах освіти*: матер. Всеукр. вебконф. (м. Вінниця, 26 травня 2023 р.). Вінниця, 2023.

9. Миронюк В. Г. Формування управлінських умінь у процесі професійної підготовки майбутніх фахівців ДСНС. *Теорія і практика цифрового навчання в сучасних закладах освіти* : матер. Всеукр. вебконф. (м. Вінниця, 23 травня 2024 р.). Вінниця, 2024.

10. Миронюк В. Г. Підготовки фахівців у галузі безпеки людини до управлінської діяльності у ЗВО України. *Science and education : synergy of innovation* : матер. І Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Берлін, Німеччина, 1–3 вересня 2025 р.). Берлін, 2005. С. 118–121.

11. Миронюк В. Г. Пріоритети формування управлінської компетентності майбутніх фахівців ДСНС. *Осінні читання освітян. Освіта під час війни : актуальні аспекти, ефективні форми та безпечний простір : матер. І Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Чернігів, 30 жовтня 2025 р.).* Чернігів : ПАУ, 2025. С. 44–47.

Відомості про апробацію результатів дослідження

1. Всеукр. вебконф. *«Теорія і практика цифрового навчання в сучасних закладах освіти»* (Вінниця, 26 травня 2022 р.). Форма участі – заочна, публікація на тему: «Реалізація діяльнісного підходу у процесі формування управлінської компетентності майбутніх фахівців ДСНС».
2. Всеукр. вебконф. *«Теорія і практика цифрового навчання в сучасних закладах освіти»* (Вінниця, 26 травня 2023 р.). Форма участі – заочна, публікація на тему: «Роль мотиваційного компоненту у формуванні управлінської компетентності майбутніх фахівців ДСНС».
3. Всеукр. вебконф. *«Теорія і практика цифрового навчання в сучасних закладах освіти»* (Вінниця, 23 травня 2024 р.). Форма участі – заочна, публікація на тему: «Формування управлінських умінь у процесі професійної підготовки майбутніх фахівців ДСНС».
4. I Міжнар. наук.-практ. конф. *«Science and education: synergy of innovation»* (Берлін, 1–3 вересня 2025 р.). Форма участі – заочна, публікація на тему: «Підготовки фахівців у галузі безпеки людини до управлінської діяльності у ЗВО України».
5. I Всеукр. наук.-практ. конф. *«Осінні читання освітян. Освіта під час війни: актуальні аспекти, ефективні форми та безпечний простір»* (Чернігів, 30 жовтня 2025 р.). Форма участі – заочна, публікація на тему: «Пріоритети формування управлінської компетентності майбутніх фахівців ДСНС».

Додаток В**Довідки про впровадження****«ЗАТВЕРДЖУЮ»**

Проректор з навчально-методичної
роботи Львівського державного
університету безпеки життєдіяльності,
кандидат технічних наук, доцент
полковник служби цивільного захисту

Олександр ПРИДАТКО

2025 року

АКТ

впровадження результатів дисертаційного дослідження
МИРОНЮКА Віталія Григоровича на тему «Формування управлінської
компетентності майбутніх фахівців ДСНС»,
поданого на здобуття наукового ступеня кандидата педагогічних наук із
спеціальності 13.00.04 – теорія і методика професійної освіти

Комісією у складі: начальника кафедри практичної психології та педагогіки, доктора психологічних наук, професора Сірко Р. І., професора кафедри практичної психології та педагогіки, доктора педагогічних наук, професора Руденко Л. А., професора кафедри практичної психології та педагогіки, доктора педагогічних наук, професора Литвина А. В., складено цей акт про те, що теоретичні положення та методичні пропозиції, які складають наукову новизну результатів дисертаційного дослідження Миронюка Віталія Григоровича на тему «Формування управлінської компетентності майбутніх фахівців ДСНС», отримали позитивну оцінку і протягом 2023–2025 рр. упроваджувались в освітній процес Львівського державного університету безпеки життєдіяльності на кафедрі практичної психології та педагогіки в межах навчальної дисципліни «Психологія управління», а також під час викладання навчальних дисциплін здобувачам вищої освіти спеціальності 263 Цивільна безпека першого (бакалаврського) рівня вищої освіти при викладанні дисциплін «Організація управління та діяльності у сфері ЦЗ», «Діяльність органів управління в НС» та спеціальності 261 Пожежна безпека другого (магістерського) рівня вищої освіти при викладанні дисципліни «Управління проектами у системі цивільного захисту»..

У дослідженні В. Г. Миронюка обґрунтовано педагогічні умови формування управлінських якостей майбутніх фахівців ДСНС (розвиток управлінських якостей майбутніх фахівців ДСНС, що забезпечують ефективність їх діяльності загалом та управлінської зокрема; упровадження інтерактивних методів та форм освітнього процесу з метою залучення

здобувачів освіти до активного процесу формування управлінської компетентності майбутніх фахівців ДСНС; застосування інформаційно-комунікаційних технологій під час формування управлінської компетентності майбутніх фахівців ДСНС) та апробовано методичні рекомендації науково-педагогічним працівникам щодо реалізації цього процесу у професійній підготовці. Дисертанткою запропоновано завдання для практичних занять (інтерактивні методи, кейс-стаді, рольові ігри тощо) та самостійної роботи, які містять мотиваційні тексти щодо формування готовності до професійного зростання майбутніх офіцерів.

У процесі апробації запропонованих інновацій в освітньому процесі дисертант застосовував комплекс адекватних методів експериментальної роботи, які дали змогу підтвердити ефективність отриманих кількісних та якісних результатів дослідження, що відображено в позитивній динаміці у рівнях сформованості управлінської компетентності майбутніх фахівців ДСНС.

Аналіз упровадження положень дисертаційного дослідження В. Г. Миронюка дав змогу стверджувати про практичне значення розробленого автором сучасного підходу до процесу формування управлінської компетентності майбутніх фахівців ДСНС.

Результати впровадження матеріалів дисертаційного дослідження Миронюка Віталія Григоровича обговорено й схвалено на засіданні кафедри практичної психології та педагогіки Львівського державного університету безпеки життєдіяльності (протокол № 3 від 28 жовтня 2025 р.).

Голова комісії:

Начальник кафедри
практичної психології та педагогіки,
доктор психологічних наук, професор

Роксолана СІРКО

Члени комісії:

Професор кафедри
практичної психології та педагогіки,
доктор педагогічних наук, професор

Лариса РУДЕНКО

Професор кафедри
практичної психології та педагогіки,
доктор педагогічних наук, професор

Андрій ЛИТВИН



ДСНС України
НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ЦИВІЛЬНОГО ЗАХИСТУ УКРАЇНИ
 (НУЦЗ України)

вул. Онопрієнка, 8, м. Черкаси, 18034, тел./факс (0472) 55-09-71, тел. (0472) 55-09-53

сайт: <https://nuczu.edu.ua>

код згідно з ЄДРПОУ 08571363

E-mail: nuczu@dsns.gov.ua

від 13.11 2025 р. № 15/88 На № _____ від _____ 20__ р.

ДОВІДКА

про впровадження результатів дисертаційного дослідження

Миронюка Віталія Григоровича

«Формування управлінської компетентності майбутніх фахівців ДСНС»,
 поданого на здобуття наукового ступеня кандидата педагогічних наук зі
 спеціальності 13.00.04 – теорія і методика професійної освіти

Упродовж 2023-2025 років в освітній процес Національного університету цивільного захисту України, зокрема систему підготовки здобувачів зі спеціальності 261 Пожежна безпека, було впроваджено найбільш вагомий результат дисертаційного дослідження Миронюка Віталія Григоровича на тему: «Формування управлінської компетентності майбутніх фахівців ДСНС».

Апробація виявила ефективність запропонованих автором інтерактивних методів та форм освітнього процесу, а також застосування інформаційно-комунікаційних технологій для формування управлінської компетентності майбутніх фахівців ДСНС. Схвально оцінено розроблений критерійно-діагностичний інструментарій, зокрема сукупність методик для визначення рівнів сформованості управлінської компетентності майбутніх фахівців ДСНС.

Упровадження результатів дослідження В. Г. Миронюка мало позитивний вплив на підготовку майбутніх фахівців з пожежної безпеки та сприяло формуванню необхідних загальних та спеціальних (фахових, предметних) компетентностей.

Ураховуючи наукову цінність і практичну значущість напрацювань В. Г. Миронюка, зроблено висновок про доцільність їх подальшого використання у професійній підготовці фахівців з пожежної безпеки.

Результати дослідження були обговорені на засіданні кафедри державного нагляду у сфері пожежної та техногенної безпеки Національного університету цивільного захисту України (протокол № 14 від 10.11.2025).

Ректор
генерал-майор

Євгеній Рибка 066-751-60-38



Ігор ТОЛОК



МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

**ЦЕНТРАЛЬНОУКРАЇНСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ ВОЛОДИМИРА ВИННИЧЕНКА**

вул. Шевченка, 1, м. Кропивницький, 25006, тел. (0522) 32-08-89, факс (0522) 24-85-44
E-mail: mails@cuspu.edu.ua, код ЄДРПОУ 02125415

14 листопада 2025 № *61-н*
На № _____ від _____

ДОВІДКА

**про впровадження результатів дисертаційного дослідження
Миронюка Віталія Григоровича
«Формування управлінської компетентності майбутніх фахівців ДСНС»,
поданого на здобуття наукового ступеня кандидата педагогічних
наук зі спеціальності 13.00.04 – теорія і методика професійної освіти**

У Центральноукраїнському державному університеті імені Володимира Винниченка упродовж 2022–2023 рр. здійснювалося впровадження результатів дисертаційного дослідження Миронюка Віталія Григоровича «Формування управлінської компетентності майбутніх фахівців ДСНС».

Зміст розроблених дисертантом і впроваджених у освітній процес нововведень, як зазначають викладачі, відзначаються обґрунтованими і досить змістовно охарактеризованими теоретичними засадами формування управлінської компетентності майбутніх фахівців. Крім цього, обґрунтовані здобувачем, а в подальшому апробовані педагогічні умови забезпечили високу ефективність реалізації структурно-функціональної моделі формування управлінської компетентності майбутніх фахівців ДСНС.

Запропоновані методи та форми розвитку управлінської компетентності майбутніх фахівців отримали позитивну оцінку викладачів університету, які використовували матеріали у власній діяльності з метою удосконалення освітнього процесу.

Окремі результати наукового дослідження В. Г. Миронюка було покладено в основу організації самостійної та індивідуальної та роботи студентів, що підтверджує практичне значення його результатів.

Подані результати наукової роботи В. Г. Миронюка засвідчили суспільну актуальність, наукову новизну й практичну значущість дослідження. Перебіг упровадження означених результатів було обговорено та схвалено на засіданні кафедри освітніх наук Центральноукраїнського державного університету імені Володимира Винниченка (протокол № 7 від 06 листопада 2025 р.).

В.о. проректора з наукової роботи



Марія ФОКА