

*Кисіль В. В., молодший науковий співробітник  
НДІ НЦСВ Академії сухопутних військ  
ім. гетьмана Петра Сагайдачного (м. Львів)*

## **МЕТОДИКА ОЦІНЮВАННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ СИСТЕМИ ВІЙСЬКОВО-ПАТРІОТИЧНОГО ВИХОВАННЯ РЯДОВОГО, СЕРЖАНТСЬКОГО І СТАРШИНСЬКОГО СКЛАДУ ЗБРОЙНИХ СИЛ УКРАЇНИ ВІЙСЬКОВОЇ СЛУЖБИ ЗА КОНТРАКТОМ**

*В статті визначаються критерії ефективності військово-патріотичного виховання рядового, сержантського і старшинського складу військової служби за контрактом та методика їх оцінювання.*

*В статье определяются критерии эффективности военно-патриотического воспитания рядового, сержантского и старшинского состава военной службы по контракту и методика их оценивания.*

*The article determines the effectiveness criteria of the contract privates and NCOs military-patriotic education and methods of their evaluation.*

Сучасний стан розвитку Збройних Сил (ЗС) України визначає особливості військово-патріотичного виховання (ВПВ) рядового, сержантського і старшинського складу військової служби за контрактом (в/сл з/к).

Необхідність обґрунтування системи ВПВ в/сл з/к передбачає сучасні підходи до її побудови з урахуванням світових тенденцій, щодо гуманізації, демократизації процесу виховання, надання йому патріотичного та громадянського спрямувань, використання неординарних підходів до його організацій та проведення.

Одним з елементів, який забезпечує дієздатність системи ВПВ, є моніторинг та оцінювання її ефективності.

У сучасній педагогіці однозначне визначення поняття ефективності виховної системи відсутнє. Більшість вчених схильні бачити в ньому співвідношення і взаємозв'язок двох категорій, що визначають цілеспрямовану діяльність людини – мети і результату. Чим більше ці категорії збігаються, тим вищою є ефективність діяльності.

І. Харламов вводить в дидактику принцип ефективності наступним чином: "... сфера, у якій діє принцип ефективності, розташована між цілями діяльності і досягненнями. Наприклад, цілі навчання визначають напрями змін, що мають виникнути в учнях, а досягнення говорять про те, які зміни під впливом навчання справді виникли" [1, с. 193].

За М. Ярмаченком ефективність означає певний корисний результат, який є не що інше, як єдність внутрішньої і зовнішньої активності, якість системи і її середовища,

спосіб буття системи та її розвиток [2, с. 203]. Цією проблематикою займалися також Ю.Бабанський, О. Барабанщиков, В. Блінов, Н. Кузьміна, О. Матенко, М. Поташник, Л. Одерів та ін.

Проте, ефективність системи ВПВ досліджувалася частково (А. Афанасьєв, Ю. Красильник, О. Луник, В. Мараєва, В. Ягупов та ін.), а комплексну методика оцінювання ефективності ВПВ, яка б враховувала особливості військово-професійної діяльності в/сл з/к, розроблено не було.

Отже, метою нашої статті є обґрунтування зазначеної методики на критеріальній основі.

Попри існуючі розбіжності у поглядах різних авторів щодо педагогічної ефективності, одним із головних напрямів їх розв'язання має бути практичний аспект, тобто розробка відповідних критеріїв.

За універсальним словником – енциклопедією під редакцією члена-кореспондента НАН України М. Поповича "Критерій – принцип, який визначає спосіб визнання чогось з позиції присутності, відсутності чи ступеню наявності певних характерних якостей; мірило чогось" [3, с. 723].

Аналіз науково-педагогічних праць Ю. Бабанського, В. Беспалька, А. Галімова, С. Гончаренка, О. Долженка, В. Дудника, А. Лігоцького, М. Поташника, М. Шиловой, П. Щербаня та ін. свідчить, що погляди та підходи дослідників щодо розробки критеріїв виховання також розділилися.

У нашому дослідженні ми, з врахуванням досвіду наших попередніх досліджень [4, с. 39-43], виділяємо п'ять

критеріїв ефективності системи ВПВ в/сл з/к.

Перший критерій – “Наявність та функціонування системи ВПВ в/сл з/к” – характеризує цілісність, сформованість системи, яка реалізується через чотири напрями: залучення на військову службу за контрактом (в/с з/к); соціальне, психологічне та правове супроводження в/с з/к; інформаційно-пропагандистське забезпечення в/с з/к; культурно-освітня робота з в/сл з/к.

Другий критерій – “Виконання вимог Контракту” – визначає рівень виконання умов Контракту як з боку командування військової частини (в/ч), так і з боку в/сл з/к. Оцінюється якість створення командуванням привабливих і конкурентноспроможних умов в/с з/к та виконання в/сл з/к своїх контрактних зобов'язань.

Третій критерій – “Активність в/сл з/к в організації та проведенні військово-патріотичних заходів, створенні (розширенні) україномовного середовища” – встановлює теоретичну, практичну і психологічну готовність в/сл з/к до планування, організації підготовки та якісного проведення виховних заходів, в т. ч. заходів військово-патріотичного спрямування, розширенні україномовного середовища, допомоги учням (студентам) підшефних навчальних закладів 1-2 рівня акредитації у вивченні предмету “Захист Вітчизни”, проведенні з ними окремих заходів військово-патріотичної роботи (ВПР) в позаучбовий час.

Четвертий критерій – “Наслідування традиціям українського народу та українського війська” – віддзеркалює знання в/сл з/к традицій українського народу та українського війська, стан і роботу клубу (клубів), гарнізонного будинку офіцерів (ГБО), військового музею (кімнат бойової слави) в/ч, проведення заходів щодо наслідування традицій українського народу та українського війська, розробку офіцерами з виховної роботи (ВР) військово-патріотичної тематики.

П'ятий критерій – “Рекламування привабливості в/с з/к, співпраця з представниками органів державної влади, місцевого самоврядування, ветеранськими, козацькими, громадськими патріотичними організаціями у ВПВ” – відображає підготовку та розміщення презентаційних

матеріалів, цільових проєктів в засобах масової інформації (ЗМІ), Інтернеті, що використовують для рекламування привабливості в/с з/к, співпрацю з представниками органів державної влади, місцевого самоврядування, ветеранськими, козацькими, молодіжними, дитячими, громадськими патріотичними організаціями.

Для якісного оцінювання ефективності ВПВ в/сл з/к відповідно до вищезазначених критеріїв нами обґрунтовані показники, які однозначно вказують на кількісні та якісні зміни у критеріях, а також діагностичні методики, що використовуються.

Основою для розробки методики оцінювання ефективності системи ВПВ в/сл з/к стали теоретичні та емпіричні дослідження особливостей формування патріотичних якостей у процесі військово-професійної діяльності, аналіз підходів до визначення ефективності функціонування соціальних систем взагалі, та ефективності виховної системи, зокрема.

Особливостями нашого підходу до оцінювання ефективності є те, що у критеріях і показниках поряд з характеристиками індивідуальної патріотичної вихованості в/сл з/к розглядаються характеристики дієвості ВПР в цілому.

Під час оцінювання використовуються такі основні форми, як безпосереднє спілкування з командирами (начальниками), особовим складом, представниками державної влади, місцевого самоврядування, ветеранських, козацьких, громадських патріотичних організацій, педагогами підшефних навчальних закладів 1-2 рівня акредитації, спостереження за бойовою підготовкою, дотриманням розпорядку дня, проведенням виховних заходів, участь перевіряючих у виховних заходах, інструкторсько-методичних заняття з фахівцями з ВР, надання практичної допомоги, заслуховування посадових осіб, анкетування, тестування, опитування різних категорій військовослужбовців.

Пропонується така методика оцінювання критеріїв і ефективності ВПВ в цілому.

Кожний з п'яти критеріїв оцінюється за своїми напрямками, складовими “задовільно”, або “незадовільно”. Кожний напрям, складова оцінюється за формами, показниками, станом роботи, дотриманням

умов також “задовільно”, або “незадовільно”.

Загальна оцінка ефективності системи ВПВ виставляється наступним чином: “задовільно” – якщо не менше 70% критеріїв оцінені “задовільно”, причому, перший і другий критерії оцінені “задовільно”; “незадовільно” – якщо не виконані вимоги на “задовільно”.

Наприклад, залучення на в/с з/к, як комплекс заходів щодо підвищення привабливості та конкурентоспроможності в/с з/к на ринку праці, відбір найбільш інтелектуально та фізично розвинутих і морально стійких громадян України передбачає: вербування кандидатів із числа військовозобов'язаних і жінок, які не перебувають на військовому обліку; відбір кандидатів із числа військовослужбовців строкової служби (в/сл стр/с); організацію взаємодії між відділеннями і службами в/ч; взаємодію з Територіальним центром комплектування (ТЦК); підготовку лідерів із числа сержантського складу. Цей напрям оцінюється “задовільно”, якщо всі показники оцінені “задовільно”; “незадовільно” – якщо не виконані вимоги на “задовільно”.

Соціальне, психологічне та правове супроводження (СППС) в/с з/к має на меті формування, підтримання та поновлення необхідних морально-психологічних якостей та оптимальної службової активності в/сл з/к в повсякденних й екстремальних умовах. Це – організація єдиного професійного психологічного та фізичного відбору кандидатів на в/с з/к; динамічне психологічне вивчення та психологічна допомога в/сл з/к; правовий захист та соціальні гарантії в/сл з/к та членів їх сімей; моніторинг вирішення соціальних питань в/сл з/к; соціальна та професійна адаптація в/сл з/к, які звільняються з військової служби. Напрямок оцінюється “задовільно” – якщо не менше 70% показників оцінені “задовільно”; “незадовільно” – якщо не виконані вимоги на “задовільно”.

Інформаційно-пропагандистське забезпечення (ІПЗ) в/с з/к спрямоване на формування, підтримання та поновлення високого морально-психологічного стану, забезпечення інформаційно-психологічної і духовної безпеки в/сл з/к. Серед форм ІПЗ: організація гуманітарної підготовки з в/сл з/к; організація інформування в/сл з/к; рекламування привабливості в/с з/к та

зв'язки з громадськістю; моніторинг вирішення гуманітарних питань; високий рівень відзначення державних і професійних свят, знаменних і пам'ятних дат, Днів Державного прапора, військової частини, Військової присяги, проведення військових ритуалів, зокрема, ритуалу посвяти в/сл з/к у “Профі” та ін.; шефство над учасниками бойових дій, сім'ями загиблих та безвісті зниклих; доглядання за меморіалами, пам'ятниками загиблим воїнам; листування, проведення зустрічей з ветеранами, учасниками бойових дій, цікавими людьми; робота гуртків з вивчення (вдосконалення) української мови; проведення “Уроків мужності”, окремих заходів ВПР в позаучбовий час, надання допомоги викладачам предмету “Захист Вітчизни” підшефних навчальних закладів 1-2 рівня акредитації, клубам “Пласт”; участь у Всеукраїнській молодіжно-патріотичній акції “Я громадянин України”, Всеукраїнській спартакіаді молоді, Конкурсі “Патріот України”, Конкурсі військово-патріотичної пісні, стройового та похідного маршу “Озброєні пісню, покликані маршем”, місячниках оборонно-масової роботи, складанні реєстру військових поховань, пам'ятників і меморіалів; організація передплати періодичних друкованих видань; обладнання та утримання матеріальної бази ІПЗ; участь в підготовці та перегляд військово-патріотичних програм на місцевому каналі телебачення. Напрямок оцінюється “задовільно” – якщо не менше 70% показників оцінені “задовільно”; “незадовільно” – якщо не виконані вимоги на “задовільно”.

Культурно освітня робота (КОР) з в/сл з/к, як напрям реалізації системи ВПВ, сприяє формуванню та розвитку гуманістичного світогляду, національної самосвідомості, високої духовної культури, моральних цінностей, патріотизму, вірності традиціям українського народу та українського війська, естетичної культури, здорового способу життя. Показниками КОР є: організація КОР; стан і робота клубу (клубів), ГБО; розвиток поваги до духовної спадщини, взаємодія з релігійними конфесіями; організація дозвілля з в/сл з/к та членами їх сімей. Напрямок оцінюється “задовільно” – якщо не менше 70% показників оцінені “задовільно”;

“незадовільно” – якщо не виконані вимоги на “задовільно”.

Перший критерій оцінюється “задовільно” – якщо всі чотири напрями реалізації системи ВПВ оцінені “задовільно”; “незадовільно” – якщо не виконані вимоги на “задовільно”.

Складовими другого критерію є: дотримання умов Контракту командуванням військової частини; дотримання умов контракту в/сл з/к; дисциплінованість в/сл з/к; наявність стійких мотивів у в/сл з/к до в/с. Пункти умов перших двох складових зумовлені контрактними зобов'язаннями сторін. Так, з боку командування в/ч – призначення на посаду відповідно до отриманої кандидатом освіти та військово-облікової спеціальності; дотримання тривалості службового часу (крім періоду військових навчань, бойових стрільб, бойового чергування, служби в добовому наряді); надання відпочинку за виконання службових обов'язків у вихідні, святкові і неробочі дні; надання житлового приміщення або виплата грошової компенсації за піднайом (найом) житлового приміщення; матеріальне, грошове забезпечення. Оцінка “задовільно” виставляється – якщо по кожному пункту умов не менше 70 % Контрактів виконується; “незадовільно” – якщо не виконані вимоги на “задовільно”.

З боку в/сл з/к – знання та сумлінне виконання службових обов'язків, статутів ЗС України; позитивні індивідуальні результати в бойовій підготовці; позитивні результати з бойової підготовки підпорядкованих підрозділів (при їх наявності). Оцінка “задовільно” виставляється – якщо по кожному пункту умов отримані позитивні оцінки не менше 70% в/сл з/к.

Дисциплінованість в/сл з/к оцінюється “задовільно” – якщо з вини в/сл з/к не скоєно жодного злочину чи події і не менше 70 % з них не скоїли грубих порушень військової дисципліни.

Наявність стійких мотивів у в/сл з/к до в/с визначається перевагою позитивних установок та внутрішньої мотивації у структурі мотивації службової діяльності та оцінюється наступним чином: “задовільно” – якщо не менше 90 % в/сл з/к при анонімному опитуванні та груповому тестуванні показали, що виконують умови

Контракту; “незадовільно” – якщо не виконані вимоги на “задовільно”.

Другий критерій оцінюється “задовільно” – якщо всі його складові оцінені “задовільно”; “незадовільно” – якщо не виконані вимоги на “задовільно”.

Третій критерій включає: знання в/сл з/к української мови; вживання в/сл з/к української мови в службовий час; вживання в/сл з/к української мови в позаслужбовий час; участь в/сл з/к в роботі гуртків з вивчення (вдосконалення) української мови; надання допомоги викладачам предмету “Захист Вітчизни” підшефних навчальних закладів 1-2 рівня акредитації, участь у проведенні “Уроків мужності”, окремих заходах ВПР у позаучбовий час регіонального та Всеукраїнського рівня. З метою оцінювання індивідуальних знань в/сл з/к з української мови проводиться тестування, а загальна оцінка виставляється наступним чином: “задовільно” – якщо не менше 80 % в/сл з/к отримали позитивні оцінки і не менше 50 % з них – “відмінно” і “добре”. Безумовне вживання української мови у службовий час – обов'язкове, а у 70 % позаслужбового часу – відповідає оцінці “задовільно”. Участь 70 % в/сл з/к, які потребують вивчення (вдосконалення) української мови, в роботі відповідних гуртків відповідає також оцінці “задовільно”. Допомога і участь в окремих заходах ВПР підшефних навчальних закладів 1-2 рівня акредитації оцінюються “задовільно” – якщо вони мають місце. Якщо не виконані вимоги на “задовільно” – виставляється оцінка “незадовільно” (щодо кожної складової).

Третій критерій оцінюється “задовільно” – якщо не менше 70 % його складових оцінені “задовільно”; “незадовільно” – якщо не виконані вимоги на “задовільно”.

Серед складових четвертого критерію: знання в/сл з/к історії України, традицій українського народу та українського війська; стан і робота клубу (клубів), ГБО, військового музею (кімнат бойової слави); проведення командирами (начальниками), офіцерами з ВР конкретних заходів щодо наслідування традиціям українського народу та українського війська; розробка військово-патріотичної тематики офіцерами з ВР.

Індивідуальні знання традицій українського народу та українського війська оцінюються з використанням тестування зі

знання історії України та, при необхідності, окремих співбесід. Загальна оцінка виставляється аналогічно оцінюванню знань з української мови.

Стан і робота клубу (клубів), ГБО, військового музею (кімнат бойової слави) оцінюються “задовільно” – якщо не менше 70 % заходів проводяться, стан клубу (клубів), ГБО, військового музею (кімнат бойової слави) відповідають вимогам нормативно-правових документів, у в/ч створена і постійно використовується відеотека (фільмотека) з військово-патріотичної тематики.

Оцінка за проведення командирами (начальниками), офіцерами з ВР конкретних заходів щодо наслідування традиціям українського народу та українського війська і розробку військово-патріотичної тематики офіцерами з ВР виставляється “задовільно” – якщо така діяльність має місце. Якщо не виконані вимоги на “задовільно” – виставляється оцінка “незадовільно” (щодо кожної складової).

Четвертий критерій оцінюється “задовільно” – якщо не менше 70 % його складових оцінено “задовільно”; “незадовільно” – якщо не виконані вимоги на “задовільно”.

П'ятий критерій складається з: підготовки і розміщення презентаційних матеріалів і цільових проєктів в ЗМІ, Інтернеті, що використовуються для рекламування привабливості в/с з/к; співпраці у ВПВ з представниками органів державної влади, місцевого самоврядування; співпраці у ВПВ з ветеранськими, козацькими, громадськими патріотичними організаціями; співпраці у ВПВ з молодіжними і дитячими патріотичними організаціями.

За результатами перевірки наявності відпрацьованих відео-, аудіо-, фото-, друкованих презентаційних матеріалів, їх розміщення в регіоні дислокації в/ч, ЗМІ, Інтернеті оцінка “задовільно” виставляється – якщо така діяльність має місце; “незадовільно” – якщо не виконані вимоги на “задовільно”. Оцінювання співпраці у ВПВ з представниками органів державної влади, місцевого самоврядування, ветеранськими, козацькими, громадськими, молодіжними, дитячими, патріотичними організаціями здійснюється аналогічно.

П'ятий критерій оцінюється “задовільно” – якщо не менше 70 % його складових оцінені “задовільно”; “незадовільно” – якщо не виконані вимоги на “задовільно”.

Наш підхід до оцінювання ефективності системи ВПВ, її напрямів, складових, форм, показників та ін. “задовільно” чи “незадовільно” не суперечить програмам бойової підготовки, вимогам нормативно-правових документів, зокрема, Інструкції про порядок проведення інспекційних заходів щодо оцінювання стану військової дисципліни, гуманітарного та соціального забезпечення в/ч “задовільно” або “незадовільно” [5].

Відмінність нашого підходу до оцінювання ефективності ВПВ від інших методів в тому, що ми оцінюємо не лише індивідуальну патріотичну вихованість, але й набагато більше – системність, конкретні напрями, складові, форми, показники та ін. у ВПВ та службовій діяльності командирів (начальників) і в/сл з/к в/ч.

Цей підхід, на наш погляд, можна використовувати не лише в ЗС, але й в інших військових формуваннях України.

## Література

1. Харламов И. Ф. Педагогика: учебное пособие. / Харламов И. Ф.; [3-е изд. Перераб. и доп.]. – Москва: Юрист, 1997. – 512 с.
2. Ярмаченко М. Д. Развитие народной освіти и педагогической мысли на Украине / Ярмаченко М. Д. – К. : Радянська школа, 1991. – 380 с.
3. УСЕ Універсальний словник-енциклопедія / [ Гол. ред. чл.-кор. НАНУ М. Попович. 2-е вид., доп.]. – К. : ПВП Всеуито, 2001; Львів: ЛДКФ Атлас, 2001. – 1575 с.
4. Ефективність системи військово-патріотичного виховання курсантів вищих військових навчальних закладів: підхід до оцінювання / В. В. Кисіль, Г. О. Севідова // Вісник Національної академії оборони України. – 2008. – № 4 (7). – С. 39-43.
5. Наказ Міністра оборони України від 02.12.2005 р. № 716 “Про затвердження Інструкції про порядок проведення інспекційних заходів”.