DOI 10.33099/2618-1614-2025-29-2-39-45
УДК 378:355.1

О. О. Горбач,
Національний університет оборони України

Модель компетентності наукових та науково-педагогічних працівників

Аналіз існуючого стану комплектування посад наукових та науково-педагогічних працівників, які передбачають наявність наукового ступеня, свідчить про проблеми з оцінкою рівня компетентності наукових та науково-педагогічних працівників відповідно до займаної посади. Одним з важливих факторів, який впливає на оцінку рівня компетентності таких працівників, є врахування нових показників рівня компетентності наукових та науково-педагогічних працівників при проведенні такого оцінювання. У процесі дослідження вдосконалено модель компетентності наукових та науково-педагогічних працівників. На відміну від існуючих, у цій моделі компетентності враховані такі показники, як здатність адаптації до швидких технологічних змін та інтеграції новітніх інструментів і підходів у своїй професійній діяльності, здатність до поєднання різних форм навчання та впровадження інноваційних та інтерактивних методів навчання і здатність до швидкого реагування на зміни в обстановці. Запропонована модель базується на поділі компетентностей на наукову, педагогічну, організаційну та комунікативну, що зробило можливим оцінювати рівень компетентності наукових та науково-педагогічних працівників більш об'єктивно та комплексно.

Ключові слова: модель компетентності, показники рівня компетентності, комплектування.

Збройна агресія Росії проти України, швидкоплинність подій, які відбуваються в стратегічних питаннях держави, з огляду на загальнополітичну обстановку у світі, спонукає вищу освіту та наукову спільноту до відповідного реагування на нові виклики та загрози сьогодення. Від наукових та науково-педагогічних працівників (ННППП) та визначення їхнього рівня компетентності відповідно до займаної посади безпосередньо залежить реагування на такі загрози й виклики.

Ефективне застосування нових зразків озброєння та військової техніки, розроблених оборонно-промисловим комплексом України та наданих країнами-партнерами, та підготовка особового складу для Сил оборони, спроможного вести збройну боротьбу, застосовуючи нові форми і способи ведення бойових дій, зумовлюють розширення кола питань, які необхідно вирішувати ННППП. А отже, зростають і вимоги до рівня компетентності ННППП, котрі вирішують такі питання, що зумовлює розвиток таких нових компетентностей цих працівників, як здатність до опанування нових технологій у проведенні викладання та досліджень, здатність організовувати і проводити заняття за змішаною формою підготовки та здатність до швидкого реагування на зміну в обстановці [1]. У свою чергу, зростання таких вимог зумовлює застосування певних моделей та підходів до проведення оцінювання рівня компетентності ННППП.

Водночас існуючі моделі та підходи до оцінювання рівня компетентності ННППП базуються на загальноприйнятих і статистичних показниках і не враховують чинників, які впливають на проведення такого оцінювання. Загалом це призводить до зниження якості оцінювання рівня компетентності ННППП, що, у свою чергу, негативно впливає на ефективність комплектування посад ННППП, які передбачають науковий ступінь (ННППП з НС). Тобто існуючі моделі та підходи до оцінювання рівня компетентності ННППП не відповідають потребам якісного комплектування посад ННППП з НС.

Отже, проблема якісного комплектування посад ННППП з НС пов'язана з оцінюванням рівня компетентності ННППП, а саме можливістю застосування певних моделей та підходів до проведення такого оцінювання. Іншими словами, існує невідповідність між потребою оцінювання рівня компетентності ННППП та відсутністю можливості це здійснити, оскільки існуючі моделі та підходи до визначення рівня компетентності таких працівників не враховують роль і місце здатності ННППП до реагування на нові виклики та загрози сьогодення, здатності до швидкого реагування на зміни в обстановці та здатності до поєднання різних форм навчання. Зважаючи на нинішню воєнно-політичну обстановку в країні та світі, запроваджене реформування Збройних Сил України та стратегічний курс

© О. О. Горбач, 2025

нашої держави, дослідження цього питання є актуальним.

Аналіз останніх досліджень і публікацій

Визначенню рівня компетентності ННПП присвячено низку вітчизняних та зарубіжних досліджень. Зокрема, в роботі [2] запропоновано авторську модель розвитку цифрової компетентності ННПП у галузі освітніх наук, орієнтовану саме на наукову діяльність таких працівників, проведено бібліометричний аналіз публікацій з наукометричних баз, який дав змогу підтвердити актуальність розвитку цифрової компетентності педагогів та науковців. Дослідники вивчили концептуальні і рамкові документи Європейського Союзу, а також існуючі моделі розвитку цифрових спроможностей ННПП. У своїй моделі автори розглядають цифрову компетентність ННПП, зокрема цифрову навчальну, цифрову дослідницьку, цифрову методичну, цифрову організаційно-виховну та кросдіяльнісну компетентності. Однак запропонована модель не дає можливості комплексно визначити рівень компетентності ННПП та не враховує такі показники компетентності, як здатність до проведення досліджень та оформлення їхніх результатів, здатність передавати науковий досвід, готувати наукові кадри та здатність до швидкого реагування на зміну в обстановці тощо.

У роботі [3] набула подальшого розвитку оцінка рівня компетентності науково-педагогічного працівника у вигляді розробленої факторно-критеріальної субмоделі оцінювання рівня професійної компетентності науково-педагогічного працівника кафедри, в якій визначені фактори, критерії та їхні вагові коефіцієнти. У запропонованій моделі для визначення рівня професійної компетентності науково-педагогічних працівників автор пропонує застосування методів кваліметричного оцінювання. Наведена субмодель може бути дієвим управлінським інструментом для керівників структурних підрозділів, крім того, вона може бути використана науково-педагогічними працівниками для самооцінювання. Але ця субмодель не враховує роль і місце нових показників компетентності ННПП.

У статті [4] розроблено та запропоновано до апробації модель проведення атестації науково-педагогічних працівників, у якій процес оцінювання діяльності викладача перетворюється на інструмент розвитку його професіоналізму та містить конкретні критерії оцінювання за всіма видами діяльності на основі бальної процедури. Ця модель атестації забезпечує всебічну оцінку діяльності викладача з урахуванням його кваліфікаційного потенціалу. Однак запропонована модель дає змогу оцінити ННПП за загальноприйнятими статистичними показниками та не враховує показники компетентності, зумовлені впливом сучасних інформаційно-комунікаційних технологій та викликами і загрозами, що постали перед країною.

У роботі [5] колективом авторів представлена авторська модель використання інформаційно-цифрових технологій для оцінювання результативності педагогічних досліджень, яка базується на поділі компетентностей на чотири блоки: цільовий, змістовий, організаційно-діяльнісний та оцінювально-результативний. Схарактеризовано виокремлені відповідні складники. Запропонована модель також дає змогу скоригувати вагу кожного з критеріїв, ввівши коефіцієнти значущості. Результатом розробленої моделі є розвиток компетентності ННПП з використання інформаційно-цифрових технологій для оцінювання результативності педагогічних досліджень. Разом з тим, ця модель не дає можливості оцінити рівень компетентності ННПП за показником «здатність до швидкого реагування на зміни в обстановці», оскільки не враховує такої можливості.

У публікації [6] презентовано розроблену модель професійного розвитку науково-педагогічних кадрів у процесі підвищення кваліфікації у вищих військових навчальних закладах. Запропонована модель дає змогу керівникам структурних підрозділів зрозуміти процес і побачити результат підвищення кваліфікації ННПП з урахуванням їхніх індивідуальних освітніх траєкторій професійного розвитку. Але висвітлена модель не враховує показників компетентності ННПП та не дає змоги провести таке оцінювання.

Таким чином, аналіз існуючих досліджень з питань розроблення чи вдосконалення моделі оцінювання рівня компетентності ННПП свідчить про проблему з урахуванням нових показників компетентності таких працівників. Загалом проблема полягає в невідповідності існуючих моделей оцінювання рівня компетентності ННПП через відсутність можливості врахування таких компетентностей, як здатність до швидкого опанування новітніх технологій у викладацькій та науковій діяльності, здатність до організації та проведення занять за змішаною системою підготовки і здатність такого працівника адекватно, швидко та правильно реагувати на зміни, що відбуваються у світі, державі та Збройних Силах України.

Метою статті є розроблення моделі компетентності ННПП, яка дасть змогу враховувати роль і місце нових показників компетентності таких працівників.

Виклад основного матеріалу

Гіпотеза. Основною гіпотезою є: врахування в моделі компетентності ННПП таких компетентностей, як здатність до опанування нових технологій у здійснення викладання та досліджень, здатність до організації та проведення занять за змішаною формою підготовки

та здатність до швидкого реагування на зміну в обстановці, дасть змогу об'єктивно оцінити рівень компетентності ННПП і як результат сприятиме подоланню проблеми якісного комплектування посад ННПП з НС.

Опанування нових технологій для викладання та досліджень передбачає не лише теоретичні знання, а й практичні навички з їх упровадження, критичного аналізу та творчого застосування для покращення результатів. У свою чергу, здатність до змішаного навчання охоплює широкий спектр педагогічних, організаційних та технологічних компетенцій, спрямованих на забезпечення якісної освіти в різних форматах. І нарешті, здатність до швидкого реагування на зміни вимагає не просто фіксації фактів, а й уміння прогнозувати, аналізувати та ефективно діяти в мінливих обставинах.

Таким чином, урахування згаданих вище показників компетентності ННПП у моделі компетентності таких працівників дасть змогу об'єктивно проводити оцінювання, забезпечуючи відповідність їхнього рівня компетентності вимогам посади. Це сприятиме ефективному використанню наукового кадрового потенціалу ННПП та якісно вирішувати питання, пов'язані з новими викликами, які постають перед державою.

Основним припущенням у дослідженні є: рівень компетентності ННПП – це комплексний показник їхньої професійної майстерності, що охоплює володіння сучасними науковими знаннями, дослідницькими та викладацькими навичками, здатністю організовувати наукову діяльність та ефективно передавати знання, вміння впроваджувати інноваційні підходи в освітній процес, а також швидко адаптуватися до змін в обстановці.

Під рівнем опанування нових технологій для викладання та досліджень передбачається комплексний показник професійної здатності ННПП ураховувати сучасні цифрові інструменти та платформи для покращення навчального процесу, розширення можливостей для наукових досліджень, аналізу даних, співпраці з колегами та поширення результатів своєї роботи.

У свою чергу, під рівнем здатності до організації та проведення занять за змішаною формою підготовки розуміється комплексний показник професійної майстерності ННПП, що охоплює володіння сучасними науковими знаннями щодо змішаного навчання, планування навчального процесу таким чином, щоб максимально використовувати переваги змішаного навчання, забезпечувати інтерактивну взаємодію зі слухачами як у віртуальному, так і у фізичному просторі, а також застосовувати відповідні інструменти оцінювання для контролю знань та навичок, набутих у процесі змішаного навчання.

Під здатністю швидкого реагування на зміну в обстановці передбачається комплексний показник професійної здатності ННПП оперативно адаптувати свої навчальні плани, методи дослідження, організаційні процеси та комунікаційні стратегії до нових умов, зокрема змін в освітніх стандартах, появи нових технологій, виникнення непередбачених обставин або зміни пріоритетів у науковій сфері, забезпечуючи таким чином безперервність та ефективність своєї професійної діяльності.

Базуючись на нормативно-правовій базі [7, 8], яка визначає такі існуючі загальноприйняті компетентності ННПП, як здатність до проведення досліджень та оформлення їхніх результатів, здатність передавати науковий досвід, готувати наукові кадри, здатність створювати об'єкти інтелектуальної власності і впроваджувати наукові розробки у практику, здатність до ефективного та якісного проведення занять зі слухачами, здатність до методичної роботи та розробки навчальних матеріалів, здатність до організації та керівництва навчальною та науково-дослідною роботою слухачів, здатність виконувати покладені посадові обов'язки у встановлені терміни, здатність до розроблення стратегічних планів чи програм, здатність до організації та проведення наукових та освітніх заходів, здатність до участі в публічних виступах, здатність до ефективної презентації наукових результатів різним аудиторіям, та враховуючи гіпотезу, наведену на початку дослідження, загальний вигляд моделі виглядатиме таким чином, як представлено на *рисунку 1*.

Отже, загалом компетентність наукової діяльності охоплює загальноприйняті показники та додатково відображає здатність адаптації до швидких технологічних змін та інтеграції новітніх інструментів і підходів у своїй професійній діяльності, що характеризується такими показниками, як кількість використаних цифрових інструментів для наукових досліджень та кількість пройдених сертифікованих курсів, тренінгів, вебінарів із цифрової грамотності та інформаційної безпеки.

Кількість використаних цифрових інструментів для наукових досліджень свідчить про вміння працівника застосовувати сучасні технології для оптимізації дослідницького процесу, зокрема збирання, обробку, аналіз, візуалізацію даних, моделювання та доступ до наукової інформації. У свою чергу, кількість пройдених сертифікованих курсів, тренінгів, вебінарів із цифрової грамотності та інформаційної безпеки за певний період (зазвичай за п'ять років або за період між атестаціями), демонструє загальний рівень цифрової компетентності працівника, його здатність безпечно та ефективно працювати в онлайн-середовищі, використовувати цифрові можливості для розвитку, дотримуватись етичних та правових норм, а також забезпечувати інформаційну безпеку.

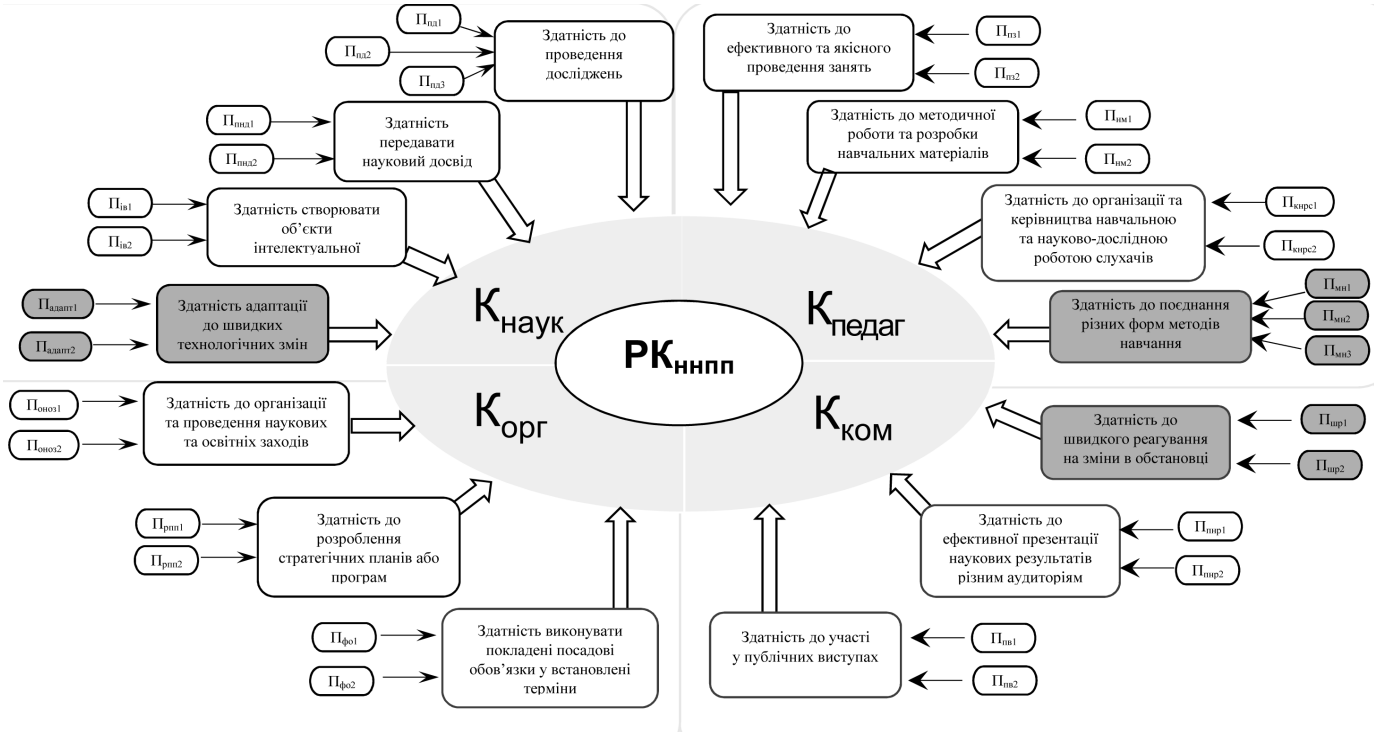

Рис. 1. Модель компетентності наукових та науково-педагогічних працівників

У свою чергу, компетентність педагогічної діяльності, яка разом із загальноприйнятими показниками, додатково містить таку здатність, як поєднання різних форм навчання та впровадження інноваційних та інтерактивних методів навчання, що характеризується такими показниками, як кількість упроваджених інноваційних методів навчання, кількість розроблених та використаних авторських педагогічних технологій та відсоток навчальних занять, проведених у дистанційній (змішаній) формі, в загальному обсязі навчального навантаження.

Кількість упроваджених інноваційних методів навчання показує, скільки нових або вдосконалених педагогічних технік було застосовано в навчальному процесі за звітний період. Кількість розроблених та використаних авторських педагогічних технологій відображає число унікальних навчальних підходів, самостійно або за участі науково-педагогічного працівника створених та використаних у навчанні. Відсоток навчальних занять, проведених дистанційно або у змішаній формі, визначає частку занять, що використовували онлайн-технології або комбінований формат, від загальної кількості проведених викладачем занять за певний час.

Наступна компетентність комунікативної діяльності охоплює як загальноприйняті показники, так і запропоновані до додаткового врахування нової здатності до швидкого реагування на зміни в обстановці, що характеризується такими показниками, як кількість випадків успішної адаптації комунікаційних планів (стратегій) у відповідь на зміни та кількість різних каналів комунікації, ефективно використаних працівником для інформування про зміни.

Кількість успішних адаптацій комунікаційних планів у відповідь на зміни відображає, скільки разів працівник вдало скоригував методи та канали комунікації у зв'язку зі змінами в роботі, що призвело до позитивних результатів. Кількість різних каналів комунікації, ефективно використаних для інформування про зміни, показує різноманітність засобів, які працівник застосовує для оперативного донесення інформації про зміни, демонструючи його вміння обирати оптимальні канали для різних ситуацій та аудиторій.

Отже, запропонована модель компетентності ННПП, на відміну від існуючих, дає змогу враховувати такі показники компетентності, як здатність до адаптації до швидких технологічних змін та інтеграції новітніх інструментів і підходів у своїй професійній діяльності, здатність до поєднання різних форм навчання і впровадження інноваційних та інтерактивних методів навчання і здатність до швидкого реагування на зміни в обстановці. Урахування цих показників під час оцінювання рівня компетентності ННПП дає підстави провести таке оцінювання об'єктивніше та комплексніше.

Отже, запропоновану модель компетентності ННПП можна відобразити таким чином:

$$РК_{ННПП} = F(К_{наук}, К_{педаг}, К_{орг}, К_{ком}),$$

де $РК_{ННПП}$ – комплексний показник рівня компетентності ННПП, який визначається з урахуванням таких нових показників компетентності, як здатність адаптації до швидких технологічних змін та інтеграції новітніх інструментів і підходів у своїй професійній діяльності, здатність до поєднання різних форм навчання і впровадження інноваційних та інтерактивних методів навчання і здатність до швидкого реагування на зміни в обстановці;

F – функція, що описує комплексний показник рівня компетентності ННПП;

$К_{наук}$, $К_{педаг}$, $К_{орг}$, $К_{ком}$ – показники рівня компетентності наукової, педагогічної, організаційної та комунікативної компетентностей.

У свою чергу, показники рівня компетентності наукової, педагогічної, організаційної та комунікативної компетентностей можна також відобразити за допомогою показників відповідної здатності.

Отже, наукова компетентність $К_{наук}$ визначається загалом за існуючим підходом за такими показниками, як: $П_{пд1}$, $П_{пд2}$, $П_{пд3}$, $П_{ппд1}$, $П_{ппд2}$, $П_{ів1}$, $П_{ів2}$, та додатково врахованими показниками $\boldsymbol{П_{адапт1}}$, $\boldsymbol{П_{адапт2}}$, має такий вигляд:

$$К_{наук} = F_{наук}(П_{пд1}, П_{пд2}, П_{пд3}, П_{ппд1}, П_{ппд2}, П_{ів1}, П_{ів2}, \boldsymbol{П_{адапт1}}, \boldsymbol{П_{адапт2}}),$$

де $П_{пд1}$ – кількість публікацій за звітній період;

$П_{пд2}$ – індекс цитування наукових праць;

$П_{пд3}$ – кількість науково-дослідних проєктів та грантів за звітній період;

$П_{ппд1}$ – кількість ад'юнктів та здобувачів, які перебувають під науковим керівництвом;

$П_{ппд2}$ – кількість захищених здобувачів;

$П_{ів1}$ – кількість патентів, одержаних працівником як автором чи співавтором у визначений період;

$П_{ів2}$ – кількість одержаних авторських свідоцтв у визначений період;

$\boldsymbol{П_{адапт1}}$ – кількість використаних цифрових інструментів для наукових досліджень;

$\boldsymbol{П_{адапт2}}$ – кількість пройдених сертифікованих курсів, тренінгів, вебінарів із цифрової грамотності та інформаційної безпеки за звітний період.

Водночас і педагогічна компетентність $К_{педаг}$ у запропонованій моделі визначається загалом за існуючим підходом за такими показниками, як: $П_{пз1}$, $П_{пз2}$, $П_{нм1}$, $П_{нм2}$, $П_{кнрс1}$, $П_{кнрс2}$, та додатково врахованими показниками компетентності $\boldsymbol{П_{мн1}}$, $\boldsymbol{П_{мн2}}$, $\boldsymbol{П_{мн3}}$, і має такий вигляд:

$$К_{педаг} = F_{педаг}(П_{пз1}, П_{пз2}, П_{нм1}, П_{нм2}, П_{кнрс1}, П_{кнрс2}, П_{мн1}, П_{мн2}, П_{мн3}),$$

де $П_{пз1}$ – середній бал успішності слухачів з дисциплін викладача за звітний період;

$П_{пз2}$ – відсоток слухачів, які успішно засвоїли дисципліну за звітний період;

$П_{нм1}$ – відсоток слухачів, які успішно засвоїли дисципліну за звітний період;

$П_{нм2}$ – кількість виданих навчально-методичних праць (підручники, посібники, методичні вказівки);

$П_{кнрс1}$ – кількість слухачів, які виконують курсові, магістерські роботи під керівництвом працівника протягом звітного періоду;

$П_{кнрс2}$ – кількість слухачів, підготовлених працівником, які стали переможцями або призерами конкурсів наукових робіт, наукових конференцій різних рівнів за звітній період;

$\boldsymbol{П_{мн1}}$ – кількість упроваджених інноваційних методів навчання за звітний період;

$\boldsymbol{П_{мн2}}$ – кількість розроблених та використаних авторських педагогічних технологій;

$\boldsymbol{П_{мн3}}$ – відсоток навчальних занять, проведених у дистанційній/змішаній формі в загальному обсязі навчального навантаження.

Організаційну компетентність $К_{орг}$ у цій моделі запропоновано визначити за загальноприйнятим підходом за показниками $П_{оноз1}$, $П_{оноз2}$, $П_{рпп1}$, $П_{рпп2}$, $П_{фо1}$, $П_{фо2}$, який має такий вигляд:

$$К_{орг} = F_{орг}(П_{оноз1}, П_{оноз2}, П_{рпп1}, П_{рпп2}, П_{фо1}, П_{фо2}),$$

де $П_{оноз1}$ – кількість організованих та проведених наукових заходів за звітний період;

$П_{оноз2}$ – кількість організованих та проведених освітніх заходів за звітний період;

$П_{рпп1}$ – кількість розроблених стратегічних планів або програм (індивідуально або у складі групи);

$П_{рпп2}$ – кількість заходів, передбачених стратегічними планами/програмами, що були успішно реалізовані;

$П_{фо1}$ – кількість завдань відповідно до індивідуального плану роботи за звітний період;

$П_{фо2}$ – відсоток своєчасного виконання покладених завдань за звітний період.

Комунікативна компетентність $К_{ком}$ у запропонованій моделі визначається також за загальноприйнятим існуючим підходом за показниками компетентності $П_{пв1}$, $П_{пв2}$, $П_{пнр1}$, $П_{пнр2}$ та додатково врахованими

показниками компетентності $\boldsymbol{П_{шр1}}$, $\boldsymbol{П_{шр2}}$, і має такий вигляд:

$$К_{ком} = F_{ком}(П_{пв1}, П_{пв2}, П_{пнр1}, П_{пнр2}, \boldsymbol{П_{шр1}}, \boldsymbol{П_{шр2}}),$$

де $П_{пв1}$ – кількість проведених публічних виступів за звітній період;

$П_{пв2}$ – відсоток позитивних відгуків або рецензій, одержаних на публічні виступи, за звітний період;

$П_{пнр1}$ – кількість презентацій наукових результатів на конференціях, семінарах, наукових заходах різних рівнів за звітний період;

$П_{пнр2}$ – відсоток позитивних відгуків або рецензій, одержаних на презентаційні матеріали;

$\boldsymbol{П_{шр1}}$ – кількість випадків успішної адаптації комунікаційних планів/стратегій у відповідь на зміни;

$\boldsymbol{П_{шр2}}$ – кількість різних каналів комунікації, ефективно використаних працівником для інформування про зміни (електронна пошта, месенджери, оголошення на сайті, особисті зустрічі, відеоконференції).

Перевірити запропоновану модель компетентності ННПП на адекватність можна кількома способами. Адекватність моделі означає, наскільки добре вона відображає необхідні знання, вміння, навички та особисті якості, потрібні працівникам для успішного виконання своїх професійних обов'язків.

Отже, щоб перевірити адекватність цієї моделі, можна застосувати такі методи:

Експертна оцінка: запросити провідних науковців, педагогів та керівників структурних наукових підрозділів оцінити, наскільки повно ці категорії та перелічені в них окремі компетенції (наприклад «здатність до ефективного та якісного проведення занять» за показником $К_{педаг}$) відображають їхні професійні вимоги. Експерти можуть вказати на відсутність важливих компетенцій або запропонувати уточнити формулювання існуючих.

Зворотний зв'язок від цільової групи: провести анкетування серед молодих та досвідчених науковців, де запитати, чи вважають вони перелічені компетенції важливими для своєї роботи, чи є якісь компетенції, які, на їхню думку, слід додати, або які є зайвими. Наприклад, молодий науковець може наголосити на важливості компетенцій у сфері залучення грантового фінансування, яка може бути неявно відображена в існуючій моделі.

Порівняльний аналіз: порівняти цю модель з моделями компетентності, які використовуються в інших університетах, наприклад у країнах ЄС. Це може допомогти виявити кращі практики та потенційні сфери для вдосконалення.

Пілотне тестування: застосувати цю модель для оцінювання ефективності роботи кількох ННПП. Проаналізувати, наскільки результати оцінювання відображають їхню реальну продуктивність та чи є якісь компетенції, які складно оцінити або які не дають чіткого розуміння ефективності.

Таким чином, можна розглянути приклад з урахуванням запропонованих нових показників компетентності.

Вихідними даними є: два науково-педагогічних працівника, які обіймають рівнозначні відповідні посади, проводять заняття зі слухачами, беруть участь у наукових дослідженнях, оприлюднюють свої наукові результати у фахових виданнях, є науковими керівниками в ад'юнктів (здобувачів наукового ступеня) та мають відповідні патенти на винаходи. Під час проведення оцінювання рівня компетентності за загальноприйнятими статистичними показниками з'ясовано, що рівень компетентності цих працівників оцінений на одному рівні.

Водночас перший працівник виходить за рамки традиційних методів, творчо підходить до організації навчального процесу, активно впроваджує інноваційні та інтерактивні методи навчання, постійно використовує у своїх дослідженнях різні цифрові інструменти та вдосконалює свої навички проходженням сертифікованих курсів, тренінгів, вебінарів із цифрової грамотності та інформаційної безпеки. Тоді як другий провадить свою науково-педагогічну діяльність сталим порядком. У результаті перший науково-педагогічний працівник швидко реагує на зміни в обстановці, що відображається в організації та проведенні занять зі слухачами та наукових досліджень, а другому потрібний певний час для адаптації своїх комунікативних планів.

Отже, врахування в моделі таких показників рівня компетентності ННПП, як здатність до адаптації до швидких технологічних змін та інтеграції новітніх інструментів і підходів у своїй професійній діяльності, здатність до поєднання різних форм навчання та впровадження інноваційних та інтерактивних методів навчання та здатність до швидкого реагування на зміни в обстановці, дасть змогу об'єктивно оцінити рівень компетентності таких працівників, що, у свою чергу, зробить можливим прийняття відповідних рішень щодо комплектування посад ННПП з НС.

Висновки. У статті вдосконалено модель компетентності ННПП. На відміну від існуючих, у цій моделі запропоновано врахування таких компетентностей, як здатність адаптації до швидких технологічних змін та інтеграції новітніх інструментів і підходів у своїй професійній діяльності, здатність до поєднання різних форм навчання та впровадження інноваційних та інтерактивних методів навчання і здатність до швидкого реагування на зміни в обстановці.

Запропонована модель базується на поділі компетентностей на наукову, педагогічну, організаційну та комунікативну, що зробило можливим проведення оцінювання рівня компетентності ННПП більш об'єктивним та комплексним.

Напрямом подальших досліджень є визначення функціональних залежностей показників рівня компетентності ННПП та розробка методики оцінювання рівня компетентності ННПП для підвищення ефективності комплектування посад ННПП з НС.

Перелік літератури

1. *Горбач О.* Обґрунтування показників компетентності наукових та науково-педагогічних працівників в системі військової освіти / О. Горбач, А. Тристан // Труди університету. – 2025. – № 2 (191). – С. 178–192.

2. Модель розвитку цифрової компетентності наукових та науково-педагогічних працівників [Електронний ресурс] / О. Спірін, В. Олексюк, Я. Василенко, О. Сіренко // Інформаційні технології і засоби навчання. – 2024. – Т. 104, № 6. – С. 156–179. – Режим доступу : https://doi.org/10.33407/itlt.v104i6.5889.

3. *Яндола К. О.* Оцінювання рівня професійної компетентності науково-педагогічних працівників вищих навчальних закладів [Електронний ресурс] / К. О. Яндола // Молодий вчений. – 2018. – № 1 (53). – С. 843–845. – Режим доступу : https://molodyivchenyi.ua/index.php/journal/article/view/5464.

4. *Грушевський О.* Модель атестації науково-педагогічних працівників у закладах вищої освіти [Електронний ресурс] / О. Грушевський // Військова освіта. – 2020. – № 1 (41). – С. 109–116. – Режим доступу : https://doi.org/10.33099/2617-1783/2020-1/109-116.

5. Модель використання інформаційно-цифрових технологій для оцінювання результативності педагогічних досліджень [Електронний ресурс] / О. М. Спірін, Т. А. Вакалюк, В. П. Олексюк та ін. // Відкрите освітнє е-середовище сучасного університету. – 2023. – № 14. – С. 50–62. – Режим доступу : https://doi.org/10.28925/2414-0325.2023.145.

6. Структурно-функціональна модель професійного розвитку науково-педагогічних працівників у процесі підвищення кваліфікації у вищих військових навчальних закладах [Електронний ресурс] / Л. Олійник, С. Іллющенко, Т. Аксанов та ін. // Військова освіта. – 2024. – № 2 (50). – С. 116–125. – Режим доступу : https://doi.org/10.33099/2617-1783/2024-50/116-125.

7. Про затвердження Положення про атестацію наукових працівників [Електронний ресурс] : постанова Кабінету Міністрів України № 1475 від 13 серпня 1999 р. // Верховна Рада України. Законодавство України. – Режим доступу : https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1475-99-п#Text.

8. Про затвердження Положення про атестацію педагогічних працівників [Електронний ресурс] : наказ Міністерства освіти і науки України № 805 від 9 вересня 2022 р. // Верховна Рада України. Законодавство України. – Режим доступу : https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1649-22#Text.