

ЗАТВЕРДЖУЮ

Ректор Національної академії Державної
прикордонної служби України імені

Богдана Хмельницького

кандидат педагогічних наук, доцент

генерал-майор

Олександр ЛУЦЬКИЙ

10 лютого 2021 року



ВИСНОВОК

про наукову новизну, теоретичне та практичне значення результатів дисертації
Борейчука Дениса Геннадійовича «Формування організаційної культури
майбутніх офіцерів-прикордонників у процесі професійної підготовки»,
представленої на здобуття ступеня доктора філософії
за спеціальністю «Освітні, педагогічні науки»

Актуальність теми дослідження. Формування організаційної культури здобувачів вищої освіти – майбутніх офіцерів у вищому військовому навчальному закладі (далі – ВВНЗ) Державної прикордонної служби України (далі – ДПСУ) є важливим завданням відомчої системи професійної підготовки персоналу. Це підтверджується нормативно-правовими документами, що регламентують професійну діяльність та визначають вимоги до рівня професійної компетентності офіцерського складу ДПСУ. Результати узагальнення відомчих нормативно-правових актів дозволяють зробити висновок, що прикордонники мають усвідомлювати соціальну значущість своєї професії, бути морально стійкими, поділяти організаційну ідеологію правоохоронного органу спеціального призначення, бути носієм організаційних інтересів та стандартів поведінки, а також самоідентифікувати себе як представника ДПСУ. Отже, офіцер-прикордонник повинен мати високий рівень організаційної культури, бути не лише носієм її атрибутів (норм, правил, звичаїв, традицій, корпоративного духу ДПСУ як організації тощо), а й провідником прикордонної ідеології, організатором освітніх, просвітницьких та культурно-виховних заходів, спрямованих на розвиток лідерства, здатності

військовослужбовців до командної роботи, формування навичок та вмінь міжособистісної, внутрішньогрупової та командної взаємодії.

По-при те, що проблемі організаційної культури присвячені дослідження багатьох учених різних галузей науки, результати аналізу наукових публікацій і стану підготовки майбутніх фахівців сектору безпеки та оборони свідчать, що наукове завдання щодо формування цієї культури в майбутніх офіцерів-прикордонників не знайшло належного висвітлення. Сильна організаційна культура є дієвим регулятором діяльності офіцерів, військовослужбовців, співробітників відповідно до цінностей, вимог і норм поведінки, прийнятих у правоохоронних органах. З огляду на це її формування в майбутніх офіцерів слід розглядати як важливий чинник ефективної діяльності ДПСУ.

Про нагальну необхідність підвищення у фахівців правоохоронних органів рівня організаційної культури свідчать й емпіричні результати дослідження, зокрема опитування випускників ВВНЗ, що готують фахівців для сектору безпеки і оборони (ДПСУ, МВС), а також непоодинокі факти правопорушень і незаконних дій працівників правоохоронних органів, причинами яких є низький рівень організаційної свідомості та недостатня обізнаність із вимогами організаційної культури правоохоронних відомств.

На актуальність теми вказують і результати аналізу професійної підготовки майбутніх офіцерів-прикордонників. Дані пілотного дослідження засвідчують, що офіцери – керівники підрозділів та органів охорони державного кордону – мають недостатній рівень організаційної культури. Крім того, результати аналізу професійної підготовки майбутніх офіцерів-прикордонників вказують на існування низки суперечностей, пов'язаних із практикою формування організаційної культури курсантів у ВВНЗ ДПСУ.

Отже, дисертація Д. Г. Борейчука виконана на актуальну тему, а її недостатня теоретична розробленість і практичне значення, необхідність подолання певних суперечностей зумовили вибір теми дослідження: «Формування організаційної культури майбутніх офіцерів-прикордонників у процесі професійної підготовки».

Достовірність та наукова новизна одержаних результатів.

Достовірність одержаних результатів досягнута завдяки належному теоретико-методичному обґрунтуванню педагогічних умов формування організаційної культури майбутніх офіцерів-прикордонників у процесі професійної підготовки. Дисертантом використано значну кількість наукової літератури (215 найменувань). Цінність дисертаційної роботи полягає у тому, що автором обґрунтовано педагогічні умови та розроблено структурно-функціональну модель формування організаційної культури майбутніх офіцерів-прикордонників у процесі професійної підготовки. Автором визначено сутність поняття «організаційна культура офіцера-прикордонника» (професійно важлива властивість, що охоплює знання про місію та цінності прикордонного відомства, здатність підтримувати та сприяти згуртованості прикордонного колективу і виявляється у дотриманні професійних норм під час міжособистісної професійної взаємодії й виконанні завдань з охорони кордону, власній організованості та зібраності). Д. Г. Борейчуком розроблено та впроваджено спеціальний курс «Організаційна культура офіцера-прикордонника», у якому розкрито сутність, функції й структуру організаційної культури офіцера-прикордонника, особливості організаційної культури представників прикордонного відомства, найважливіші вимоги організаційної культури до офіцера-прикордонника як фахівця та громадянина, способи вирішення моральних колізій у прикордонних колективах відповідно до норм організаційної культури, передумови ефективного лідерського впливу та основні етапи формування команди.

Достовірність отриманих висновків та обґрунтованість запропонованих рекомендацій забезпечено використанням комплексу методів дослідження, а саме: *теоретичних* (ретроспективний і порівняльний аналіз, синтез, класифікація і систематизація законодавчих та відомчих нормативних документів, узагальнення аналізу наукової літератури, навчально-методичної документації та досвіду професійної підготовки – для з'ясування стану розробленості проблеми дослідження у педагогічній теорії та практиці, визначення змісту і структури поняття «організаційна культура майбутніх офіцерів-прикордонників» й обґрунтування педагогічних умов її формування;

моделювання – для побудови структурно-функціональної моделі формування організаційної культури майбутніх офіцерів-прикордонників), *емпіричних* (анкетування, тестування, інтерв'ювання, педагогічне спостереження, аналіз результатів навчальної діяльності прикордонників – для визначення критеріїв, показників і характеристики рівнів сформованості організаційної культури; метод експертних оцінок – для дослідження стану сформованості організаційної культури та чинників впливу на її формування, виявлення недоліків в освітньому процесі; педагогічний експеримент (констатувальний і формувальний етапи) – для перевірки гіпотези й ефективності педагогічних умов формування організаційної культури) та *методів математичної статистики* (критерій Пірсона для оцінки розбіжностей у кількісних оцінках рівнів сформованості організаційної культури; частотний аналіз – для відображення розподілу респондентів за рівнями сформованості організаційної культури; розрахунок середньої арифметичної оцінки – для з'ясування загального рівня сформованості зазначеної властивості).

Наукова новизна результатів дисертаційного дослідження
Дисертаційна робота Д. Г. Борейчука на тему «Формування організаційної культури майбутніх офіцерів-прикордонників у процесі професійної підготовки» містить наукові положення та нові науково обґрунтовані результати, що мають істотне значення для галузі знань «Освіта / педагогіка».

Зокрема, здобувачем *вперше*: обґрунтовано педагогічні умови формування організаційної культури майбутніх офіцерів-прикордонників у процесі професійної підготовки (активізація ціннісно-мотиваційного ставлення курсантів до вивчення актуальних проблем організаційної культури офіцера-прикордонника; розвиток здатності та навичок командної роботи шляхом впровадження соціально-психологічного тренінгу; застосування сучасних діалогічних форм, методів та інтерактивних технологій навчання для розвитку навичок професійної комунікативної взаємодії; відпрацювання організаційних умінь і навичок прийняття управлінських рішень та розвитку лідерства шляхом поетапного впровадження в освітній процес ситуативних завдань професійного спрямування з ускладненням їх змісту на кожному курсі навчання);

визначено сутність поняття «організаційна культура офіцера-прикордонника» (професійно важлива властивість, що охоплює знання про місію та цінності прикордонного відомства, здатність підтримувати та сприяти згуртованості прикордонного колективу і виявляється у дотриманні професійних норм під час міжособистісної професійної взаємодії й виконанні завдань з охорони кордону, власній організованості та зібраності);

удосконалено діагностичний апарат для з'ясування стану сформованості організаційної культури майбутніх офіцерів-прикордонників завдяки використанню критеріїв (ціннісного, когнітивного та діяльнісного), відповідних їм показників та характеристики рівнів (критичного, допустимого та оптимального) сформованості зазначеної властивості;

подальшого розвитку набули наукові уявлення про зміст і структуру організаційної культури майбутніх офіцерів-прикордонників як єдності особистісного, пізнавального та поведінкового компонентів; про особливості формування організаційної культури майбутніх офіцерів-прикордонників шляхом побудови відповідної структурно-функціональної моделі цього процесу.

Структура дисертаційної роботи, виклад матеріалу та її оформлення здійснені відповідно до вимог, які висуваються до дисертацій на здобуття ступеня доктора філософії.

Дисертація складається зі вступу, трьох розділів, висновків до кожного розділу, загальних висновків, списку використаних джерел та 34 додатків.

Визначена автором мета дослідження полягає в тому, щоб з урахуванням результатів аналізу теорії та практики професійної підготовки майбутніх офіцерів-прикордонників обґрунтувати й експериментально перевірити ефективність педагогічних умов формування у них організаційної культури.

У першому розділі – «Теоретичні основи формування організаційної культури майбутніх офіцерів-прикордонників» – Д. Г. Борейчуком охарактеризовано сутність організаційної культури як предмету наукових досліджень, розкрито зміст і структуру поняття «організаційна культура офіцера-прикордонника».

Автор з'ясував, що нині існують різні підходи до трактування організаційної культури з огляду на те, що вона є предметом міждисциплінарних досліджень на перетині соціології, економіки, менеджменту, психології, етики, антропології, культурології. Д. Г. Борейчук зробив висновок про те, що для ефективної діяльності організації важливе значення має врахування людського потенціалу, особливих механізмів організаційного середовища, які об'єднують людей в єдину команду і допомагають їм працювати для досягнення спільної мети. Організаційна культура пов'язує місію, філософію організації (мету діяльності), цінності її персоналу, відповідний соціально-психологічний простір та систему відносин в організації. Як педагогічне явище вона є комплексом цінностей, ставлень, норм, переконань, звичок, форм поведінки, специфічних для кожної організації, що виявляються у ставленні співробітників один до одного, відносинах між ними, нормах і традиціях взаємодії та визначають здатність налагоджувати, організовувати спільну діяльність, об'єднувати зусилля для досягнення спільної мети.

З урахуванням сутності понять «культура», «організація», а також даних психолого-педагогічної літератури Д. Г. Борейчук визначив організаційну культуру майбутніх офіцерів-прикордонників як професійно важливу властивість, що охоплює знання про місію та цінності прикордонного відомства, здатність підтримувати та сприяти згуртованості прикордонного колективу і виявляється у дотриманні професійних норм під час міжособистісної професійної взаємодії й виконанні завдань з охорони кордону, власній організованості та зібраності. На основі аналізу та узагальнення наукових джерел автор дисертації структурно подає організаційну культуру офіцера-прикордонника як єдність особистісного, пізнавального і поведінкового компонентів.

У другому розділі – «Науково-організаційні засади формування організаційної культури майбутніх офіцерів-прикордонників» – Д. Г. Борейчуком представлено етапи і методику дослідження,

охарактеризовано критерії сформованості організаційної культури, подано результати її діагностики у майбутніх офіцерів-прикордонників.

З урахуванням структури організаційної культури майбутніх офіцерів-прикордонників автором дисертації з'ясовано, що для діагностики її сформованості необхідно використовувати три критерії, які корелюють з її структурними компонентами, зокрема ціннісний, когнітивний і діяльнісний. Д. Г. Бореичук визначив показники критеріїв. Зокрема основними показниками ціннісного критерію є розуміння соціальної значущості організаційної культури, її ролі і місця в професійній діяльності; прийняття цінностей організаційної культури та місії прикордонного відомства; умотивованість до вивчення особливостей організаційної культури, готовність до самоосвіти з питань організаційної культури; організованість, раціональна організація своєї праці, відповідальність. Показниками когнітивного критерію є знання сутності організаційної культури та специфіки її прояву в підрозділах охорони державного кордону; знання вимог організаційної культури щодо ефективного управління персоналом; знання про формальні та неформальні правила і норми службової діяльності, зразки поведінки у прикордонному колективі; знання теорії професійної етики та етичних вимог до професійної діяльності захисників кордону. Показниками діяльнісного критерію є здатність до лідерства та організації виконання завдань з охорони кордону; здатність аналізувати та розв'язувати проблемні управлінські або професійні ситуації, приймати управлінське рішення відповідно до вимог організаційної культури; вміння вибирати оптимальний стиль спілкування в різних ситуаціях відповідно до вимог організаційної культури; готовність до командної роботи, навички та вміння міжособистісної, внутрішньогрупової та командної взаємодії. Використання цих критеріїв дозволяє виділити три рівні сформованості організаційної культури майбутніх офіцерів-прикордонників (критичний, допустимий і оптимальний).

Результати констатувального етапу експерименту дозволили Д. Г. Бореичуку зробити висновок, що професійна підготовка майбутніх

офіцерів-прикордонників має суттєві резерви для формування їхньої організаційної культури.

У третьому розділі – «Дослідження ефективності педагогічних умов формування організаційної культури майбутніх офіцерів-прикордонників у процесі фахової підготовки» – Д. Г. Борейчуком обґрунтовано педагогічні умови формування організаційної культури майбутніх офіцерів-прикордонників у процесі фахової підготовки, розкрито перебіг формувального етапу педагогічного експерименту, подано його результати, а також висвітлено методичні рекомендації науково-педагогічним працівникам щодо формування організаційної культури майбутніх офіцерів-прикордонників у процесі фахової підготовки.

За результатами аналізу науково-педагогічної літератури щодо значення системи цінностей у діяльності організації, а також з урахуванням пріоритету командної роботи в діяльності прикордонних підрозділів, ролі комунікації в організації і комунікативних умінь для офіцерів-прикордонників як керівників органів охорони державного кордону, Д. Г. Борейчук визначив основні педагогічні умови формування їхньої організаційної культури, а саме: активізація ціннісно-мотиваційного ставлення курсантів до вивчення актуальних проблем організаційної культури офіцера-прикордонника; розвиток здатності та навичок командної роботи шляхом впровадження соціально-психологічного тренінгу; застосування сучасних діалогічних форм, методів та інтерактивних технологій навчання для розвитку навичок професійної комунікативної взаємодії; відпрацювання організаційних умінь і навичок прийняття управлінських рішень та розвитку лідерства шляхом поетапного впровадження в освітній процес ситуативних завдань професійного спрямування з ускладненням їх змісту на кожному курсі навчання.

Д. Г. Борейчук небезпідставно вважає, що системно організовувати роботу з формування організаційної культури у майбутніх офіцерів-прикордонників у процесі професійної підготовки дозволяє структурно-функціональна модель, що є схематичним відтворенням процесу формування організаційної культури. Цю модель подано автором у дисертації.

Обґрунтовані у дослідженні педагогічні умови формування організаційної культури у майбутніх офіцерів-прикордонників у процесі професійної підготовки є дієвими, що підтверджено результатами формувального етапу експерименту.

Для формування у майбутніх офіцерів-прикордонників організаційної культури важливе значення мають рекомендації науково-педагогічному складу щодо формування організаційної культури майбутніх офіцерів-прикордонників у процесі фахової підготовки, які розроблені Д. Г. Борейчуком на основі проведеного дослідження.

У роботі детально висвітлено методику та результати педагогічного експерименту (констатувальний і формувальний етапи), що був проведений для перевірки гіпотези й дієвості педагогічних умов формування організаційної культури майбутніх офіцерів-прикордонників у процесі професійної підготовки. Дослідження охоплювало три етапи: підготовчий, основний та завершальний.

На першому, підготовчому, етапі (квітень 2016 – травень 2017 року) було визначено вихідні наукові та методичні положення дослідження; вивчено філософську, психологічну та педагогічну літературу з проблеми формування організаційної культури; розроблено робочий план експерименту, порядок проведення необхідних заходів, методику експериментальної роботи та підготовлено матеріали для її проведення. На констатувальному етапі експерименту було також з'ясовано стан сформованості організаційної культури у майбутніх офіцерів-прикордонників.

На другому, основному, етапі (червень 2017 – травень 2019 року) було проведено формувальний етап, виокремлено чинники, що впливають на формування організаційної культури майбутніх офіцерів-прикордонників; визначено зміст, форми, методи і засоби формування організаційної культури майбутніх офіцерів-прикордонників; вжито заходи, необхідні для формування у майбутніх офіцерів-прикордонників організаційної культури; експериментально перевірено модель та педагогічні умови формування організаційної культури у майбутніх офіцерів-прикордонників; визначено рівні

сформованості організаційної культури у курсантів експериментальних і контрольних груп. На цьому етапі було також розроблено навчально-методичне забезпечення формування організаційної культури майбутніх офіцерів-прикордонників, ознайомлено науково-педагогічних працівників з особливостями формування організаційної культури майбутніх офіцерів-прикордонників.

Третій, завершальний, етап (червень 2019 – січень 2020 року) експериментального дослідження передбачав аналіз та порівняння початкових і кінцевих результатів щодо сформованості організаційної культури майбутніх офіцерів-прикордонників; уточнення моделі та педагогічних умов формування організаційної культури у майбутніх офіцерів-прикордонників у ВВНЗ; розроблення методичних рекомендацій науково-педагогічним працівникам щодо формування організаційної культури.

Формувальний етап педагогічного експерименту було організовано з вересня 2017 до червня 2019 року на базі Національної академії Державної прикордонної служби України імені Богдана Хмельницького з курсантами, що навчалися за напрямами підготовки «Охорона та захист державного кордону», «Право», «Правоохоронна діяльність», «Філологія», «Телекомунікації та радіотехніка», «Автомобільний транспорт». Усього на цьому етапі експерименту взяли участь 238 курсантів 3-го (пізніше 4-го) курсу.

Перед початком формувального етапу експерименту за результатами діагностичних процедур було визначено стан сформованості організаційної культури в учасників експерименту. За результатами вхідного контролю виокремлено контрольну (КГ, 118 курсантів) та експериментальну (ЕГ, 120 курсантів) групи. Для перевірки розподілів використано критерій Пірсона. Під час формувального етапу педагогічного експерименту в ЕГ навчання майбутніх офіцерів-прикордонників було організовано з використанням спеціального навчально-матеріального забезпечення відповідно до запропонованих моделі та педагогічних умов формування організаційної культури. У КГ курсанти навчалися за традиційною схемою. У цих групах викладачі не звертали спеціальної уваги на формування у курсантів організаційної культури.

Для визначення результативності роботи з формування у майбутніх офіцерів-прикордонників організаційної культури після закінчення формувального етапу педагогічного експерименту було проведено підсумкові вимірювання. З'ясовано, що після закінчення формувального етапу курсанти ЕГ мають переважно оптимальний (22,67 %) і допустимий (62,50 %) рівні сформованості організаційної культури. У КГ ці дані становлять відповідно 11,02 % і 41,52 %. У КГ кількість курсантів, які мають критичний рівень організаційної культури, становить 47,46 % (на 31,63 % більше, ніж в ЕГ). Ці дані засвідчують результативність впровадження педагогічних умов та структурно-функціональної моделі формування організаційної культури у майбутніх офіцерів-прикордонників. Порівняння отриманих результатів підтверджує доцільність застосування методів, засобів та організаційних форм навчання для формування організаційної культури майбутніх захисників кордону у процесі професійної підготовки.

Теоретичне значення дисертаційного дослідження полягає в обґрунтуванні та подальшому розвитку методичної основи підготовки майбутніх офіцерів-прикордонників до професійної діяльності, формуванні у них основних компонентів організаційної культури у процесі професійної підготовки; моделюванні цього процесу шляхом розроблення структурно-функціональної моделі формування організаційної культури майбутніх захисників кордону у процесі професійної підготовки; удосконаленні діагностичного апарату для з'ясування стану сформованості організаційної культури майбутніх офіцерів-прикордонників завдяки використанню критеріїв (ціннісного, когнітивного та діяльнісного), відповідних їм показників та характеристики рівнів (критичного, допустимого та оптимального) сформованості зазначеної властивості; в подальшому розвитку наукових уявлень про сутність організаційної культури майбутніх офіцерів-прикордонників (професійно важлива властивість, що охоплює знання про місію та цінності прикордонного відомства, здатність підтримувати та сприяти згуртованості прикордонного колективу і виявляється у дотриманні професійних норм під час міжособистісної професійної взаємодії й виконанні

завдань з охорони кордону, власній організованості та зібраності), її зміст і структуру як єдності особистісного, пізнавального та поведінкового компонентів.

Отримані результати поглиблюють теорію та методiku професійної підготовки майбутніх офіцерів в цілому та офіцерів-прикордонників зокрема.

Практичне значення роботи полягає в тому, що розроблено та впроваджено спеціальний курс «Організаційна культура офіцера-прикордонника», у якому розкрито сутність, функції й структуру організаційної культури офіцера-прикордонника, особливості організаційної культури представників прикордонного відомства, найважливіші вимоги організаційної культури до офіцера-прикордонника як фахівця та громадянина, способи вирішення моральних колізій у прикордонних колективах відповідно до норм організаційної культури, передумови ефективного лідерського впливу та основні етапи формування команди. Для викладання навчальних дисциплін «Тактика прикордонної служби», «Загальна тактика», «Психологія екстремальної діяльності» «Засоби посилення прикордонних підрозділів», «Морально-психологічне забезпечення оперативно-службової діяльності», «Основи управління» розроблено навчально-матеріальне забезпечення, в тому числі тренінг формування навичок партнерської взаємодії в команді, професійно-спрямовані завдання проблемного характеру для відпрацювання у курсантів організаційних умінь і навичок прийняття управлінських рішень та лідерства.

Отримані результати дослідження можуть бути використані в системі професійної підготовки майбутніх офіцерів ДПСУ та інших правоохоронних органів і силових структур України, а також за умов адаптації розроблених матеріалів – для проведення занять із професійної підготовки з різними категоріями офіцерів, на курсах перепідготовки і підвищення кваліфікації персоналу ДПСУ.

Результати дослідження впроваджено в освітній процес Національної академії Державної прикордонної служби імені Богдана Хмельницького (акт впровадження № 31/149 від 22.12.2020 р.), Академії державної пенітенціарної

служби (акт реалізації № 15-34 від 27.11.2020 р.), Військової академії (м.Одеса) (акт реалізації № 28/4/413 від 14.12.2020 р.).

Повнота викладення матеріалів у публікаціях положень, висновків і рекомендацій, сформульованих у дисертації. Основні результати дослідження за темою дисертації представлено у 15 публікаціях: 3 наукові статті – у фахових виданнях України в галузі педагогіки, 2 статті – у періодичних виданнях іноземних держав, 8 публікацій – у матеріалах наукових конференцій, 2 праці – додатково відображають результати дисертації.

ВИСНОВОК

Усі наукові результати, які викладені в дисертаційній роботі та виносяться на захист, отримані автором самостійно.

Дисертація, виконана Бореичуком Денисом Геннадійовичем «Формування організаційної культури майбутніх офіцерів-прикордонників у процесі професійної підготовки», є самостійним науковим дослідженням із актуального наукового завдання, містить оригінальні підходи до розв'язання теоретичних і практичних питань, пов'язаних із професійною підготовкою майбутніх офіцерів-прикордонників.

У дисертації отримано нові науково обґрунтовані теоретичні й практичні результати, що в сукупності сприяють підвищенню ефективності формування організаційної культури майбутніх офіцерів-прикордонників у процесі професійної підготовки.

Зміст дисертації відповідає визначеній меті, поставлені здобувачем наукові завдання вирішені, мета дослідження досягнута. Структура й обсяг роботи відповідають встановленим вимогам.

Наукові положення та висновки повністю обґрунтовані та аргументовані, містять наукову новизну та отримали необхідну апробацію на науково-практичних конференціях. У публікаціях здобувача відображені всі основні результати дисертації.

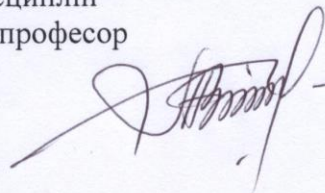
Викладене дозволяє зробити висновок про те, що дисертаційне дослідження «Формування організаційної культури майбутніх офіцерів-

прикордонників у процесі професійної підготовки» є завершеною науковою працею, в якій Д. Г. Борейчуком отримано нові науково обґрунтовані результати, що в сукупності розв'язують конкретне наукове завдання, що має значення для теорії та методики професійної освіти. Дисертація Д. Г. Борейчука відповідає вимогам п. 10–12 «Порядку проведення експерименту з присудження ступеня доктора філософії», затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 6 березня 2019 року. № 167, та може бути подана до захисту у спеціалізованій вченій раді.

Результати дисертаційного дослідження обговорено та схвалено на розширеному засіданні кафедри психології, педагогіки та соціально-економічних дисциплін Національної академії Державної прикордонної служби України імені Богдана Хмельницького зі спеціальності 011 – освітні, педагогічні науки 03 лютого 2021 року (протокол № 12).

Головуючий на засіданні кафедри –

професор кафедри психології, педагогіки та соціально-економічних дисциплін
доктор педагогічних наук, професор
працівник



О. В. Торічний

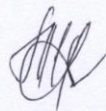
Рецензенти:

начальник кафедри психології, педагогіки та соціально-економічних дисциплін
доктор педагогічних наук, професор
полковник



В. І. Мірошніченко

доцент кафедри психології, педагогіки та соціально-економічних дисциплін
кандидат педагогічних наук, доцент
працівник



К. Ю. Тушко