

DOI 10.31651/2524-2660-2021-2-85-91

ORCID 0000-0002-4506-8020

МЕДВІДЬ Михайло Михайлович

доктор економічних наук, професор зі спеціальності 254 Забезпечення військ (сил),
заступник начальника навчально-методичного центру – начальник відділу методичного
забезпечення навчального процесу,
Національна академія Національної гвардії України,
e-mail: medvidmm@ukr.net

ORCID 0000-0002-2050-9379

ЛИСИЧКИНА Ірина Олексіївна

кандидатка філологічних наук, доцентка,
завідувачка кафедри філології, перекладу та стратегічних комунікацій,
Національна академія Національної гвардії України,
e-mail: ilysyckina@nangu.edu.ua

ORCID 0000-0002-4255-2589

ЛІСОВЕНКО Денис Валентинович

кандидат технічних наук, доцент,
заступник начальника академії з наукової роботи – начальник науково-організаційного відділу,
Військова академія (м. Одеса)
e-mail: lisovenkodenis78@gmail.com

ORCID 0000-0003-0235-2475

ЛЮТИЙ Володимир Миколайович

викладач служби мовної підготовки мовного відділення,
Національна академія Національної гвардії України
e-mail: liutyu@ukr.net

ORCID 0000-0003-0689-2030

НИКОНЕНКО Олег Вікторович

старший помічник начальника науково-організаційного відділу,
Національна академія Національної гвардії України
e-mail: nikon2999@gmail.com

УДК 378.091.2: 355.23(045)

**МЕТОДИКА ОРГАНІЗАЦІЇ СИСТЕМИ ЗВОРОТНОГО ЗВ'ЯЗКУ У ВИЩОМУ
ВІЙСЬКОВОМУ НАВЧАЛЬНОМУ ЗАКЛАДІ**

За результатами проведеного дослідження визначено методика організації системи зворотного зв'язку у ВВНЗ з урахуванням впливу на неї існуючих особливостей.

Установлено, що особливостями ВВНЗ, які необхідно враховувати в організації системи зворотного зв'язку, є: корпоративна культура ВВНЗ, традиційно побудована на взаємовідносинах учасників освітнього процесу за принципом «керівник заняття (викладач) завжди правий», що ускладнює реалізацію студентоцентрованого навчання; різні категорії здобувачів (студенти, студенти програми підготовки офіцерів запасу, здобувачі тактичного рівня військової освіти (курсанти), здобувачі оперативного рівня військової освіти (слухачі), особи, які призначаються на посади після практичної діяльності у військах (слухачі курсів підвищення кваліфікації педагогічних та науково-педагогічних працівників)), які різняться між

собою за віковими та діяльнісними характеристиками, що необхідно враховувати у процесі забезпечення зворотного зв'язку.

Складовими методики організації системи зворотного зв'язку у ВВНЗ з урахуванням впливу на неї існуючих особливостей визначено такі: вхідні дані (існуючі вимоги до системи зворотного зв'язку у закладі вищої освіти (ЗВО)); визначення класифікації характеристик здобувачів ВВНЗ й методика їх врахування у процесі організації освітнього процесу; визначення методики формування структури опитувальника з урахуванням в ній характеристик здобувачів для забезпечення отримання зворотного зв'язку; визначення компонентів системи зворотного зв'язку з урахуванням міжнародного досвіду забезпечення студентоцентрованого навчання у ВВНЗ; визначення умов забезпечення зворотного зв'язку у ВВНЗ шляхом проведення дослідження та апробації його результатів;

розроблення та затвердження нормативно-правового акту ВВНЗ «Положення про систему зворотного зв'язку»; внесення змін до освітньої програми курсів підвищення кваліфікації науково-педагогічних та педагогічних працівників з метою розвитку культури якості в академічній спільноті. Схема методики організації системи зворотного зв'язку у ВВНЗ з урахуванням впливу на неї існуючих особливостей є циклічною, причому наявність циклічності залежить від появи нових вхідних даних (нових вимог до системи зворотного зв'язку у ЗВО), які з часом можуть змінюватися.

Ключові слова: зворотний зв'язок; студентоцентроване навчання; методика організації системи зворотного зв'язку; акредитація освітніх програм; вищій військовий навчальний заклад; Національна академія Національної гвардії України.

Постановка проблеми. За результатами попередніх досліджень можна стверджувати, що організація освітнього процесу у вищих військових навчальних закладах (ВВНЗ) має низку особливостей, які необхідно враховувати у процесі розвитку системи внутрішнього забезпечення якості ВВНЗ [1] та у процесі підготовки до акредитації освітніх програм (ОП) [2]. З отриманого досвіду підготовки ВВНЗ до акредитації ОП та проведення акредитації у якості експертів встановлено, що згадані особливості впливають на результати оцінювання рівня відповідності критерію 8 «Внутрішнє забезпечення якості ОП», зокрема за підкритерієм 8.2. «Здобувачі вищої освіти безпосередньо та через органи студентського самоврядування залучені до процесу періодичного перегляду ОП та інших процедур забезпечення її якості як партнери». Відповідно до Рекомендації щодо застосування критеріїв оцінювання якості освітньої програми [3]: «Отримання постійного зворотного зв'язку від здобувачів вищої освіти є обов'язковою складовою внутрішнього забезпечення якості ОП. Щонайменше, заклад вищої освіти (ЗВО) має організувати періодичні опитування здобувачів, результати яких повинні реально впливати на зміст навчання і викладання. Відсутність опитувань студентів, суто формальний підхід до їхнього проведення та аналізу або ігнорування результатів є недоліком у контексті відповідності Критерію 8». «Загальна ідея підкритерію 8.2 полягає в тому, що здобувачі мають бути повноцінними партнерами в усіх процесах забезпечення якості ОП». Серед питань на які необхідно відповісти як ЗВО так і експертам є – «За якою методологією складаються анкети?».

Отже, необхідно організувати систему зворотного зв'язку у ВВНЗ з урахуванням впливу на неї існуючих особливостей.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Feedback (зворотний зв'язок) – інформація або висловлювання думок про щось, наприклад, про новий продукт, яка може повідомити вам, чи він успішний або сподобався [4]. Система зворотного зв'язку спрямована не на уникнення скарг чи негативних відгуків від здобувачів вищої освіти, а на максимальне використання отриманої інформації, що уможливає покращення діяльності ЗВО та розвиток його системи внутрішнього забезпечення якості освіти. Розуміння цього потребує трансформації підходів до роботи зі здобувачами вищої освіти. За результатами аналізу останніх досліджень і публікацій встановлено, що проблема розвитку системи зворотного зв'язку ЗВО є актуальною як для України [5; 6; 7], так і для країн з високим рівнем соціально-економічного розвитку [8]. Дослідники пропонують різноманітні апробовані шляхи вирішення наведеної вище проблеми, проте публікацій щодо організації системи зворотного зв'язку у ВВНЗ з урахуванням впливу на неї існуючих особливостей не зустрічаються.

Мета дослідження полягає у визначенні методики організації системи зворотного зв'язку у ВВНЗ з урахуванням впливу на неї існуючих особливостей.

Виклад основного матеріалу дослідження. За нашими спостереженнями, особливостями ВВНЗ, які необхідно враховувати в організації системи зворотного зв'язку, є:

– його корпоративна культура, яка відбиває ієрархічну модель військової субординації, часто є резистентною до змін і нововведень та побудована на взаємовідносинах учасників освітнього процесу на кшталт «керівник заняття (викладач) завжди правий», що унеможливає гнучкість і транспарентність освітнього процесу та ускладнює реалізацію студентоцентрованого навчання;

– різні категорії здобувачів (студенти, студенти програми підготовки офіцерів запасу, здобувачі тактичного рівня військової освіти (курсанти), здобувачі оперативного рівня військової освіти (слухачі), особи, які призначаються на посади після практичної діяльності у військах (слухачі курсів підвищення кваліфікації педагогічних та науково-педагогічних працівників)), які варіюють за віковими, гендерними та діяльними характеристиками, що необхідно враховувати у процесі забезпечення зворотного зв'язку.

Згадані особливості ускладнюють реалізацію студентоцентрованого підходу до організації освітнього процесу у ВВНЗ, здобувача не розглядають як суб'єкта із

власними унікальними інтересами, потребами, самодостатнього і відповідального учасника освітнього процесу.

У Національній академії Національної гвардії України (НАНГУ) та у інших ВВНЗ використовуються опитувальники та анкети (розроблені як інструменти зворотного зв'язку викладачами різних дисциплін різних навчальних підрозділів, проте в них не враховано зазначені особливості характеристик здобувачів й вони не представляють собою цілісну систему зворотного зв'язку ВВНЗ.

Керівництво закладу або організації при урахуванні зворотного зв'язку має керуватися чинним законодавством, внутрішніми установчими документами (положеннями, статутами, регламентом тощо) та наказами, розпорядженнями та іншими внутрішніми актами. Важливо, щоб засади реалізації системи зворотного зв'язку були закріплені в установчих документах закладу разом з правами, обов'язками та відповідальністю посадових осіб щодо забезпечення зворотного зв'язку. Разом із тим, організаційна структура кожного закладу повинна чітко демонструвати структурні підрозділи, кількість осіб, відповідальних за забезпечення зворотного зв'язку, та їхні посади. Кількість відповідальних осіб визначається в залежності від кількості персоналу закладу [9, с. 20].

До системи зворотного зв'язку як у інших організаціях, так і в ЗВО існують певні вимоги [9, с. 20, 21]:

- наявність у закладі чіткого стратегічного плану дій та річних планів діяльності з чіткими календарними межами, індикаторами досягнення цілей та вимогами до моніторингу і звітування про роботу системи зворотного зв'язку в закладі;

- для кожного компонента системи зворотного зв'язку розроблено покроковий посібник для персоналу закладу (якщо необхідно, персонал отримує фаховий інструктаж та навчання);

- функціонування спеціальної комісії для розгляду важливої інформації та прийняття рішень стосовно неї;

- звітування про результати функціонування системи зворотного зв'язку.

За результатами проведених досліджень необхідно розробити та затвердити нормативно-правовий акт ВВНЗ «Положення про систему зворотного зв'язку», який повинен містити таку інформацію [9, с. 22]:

- повноваження, права та обов'язки зазначених осіб та/або підрозділів;

- графіки щорічної діяльності закладу із забезпечення функціонування системи зворотного зв'язку;

- порядок взаємодії між відповідальними особами та підрозділами;

- порядок роботи і прийняття рішень чи проектів рішень відповідальних осіб та/або підрозділів;

- порядок здійснення контролю за роботою відповідальних осіб та підрозділів;

- визначення особи, що очолює систему зворотного зв'язку в закладі;

- порядок внесення змін до наказу по закладу;

- процедура винесення рішень на основі інформації зворотного зв'язку;

- порядок внесення змін до організаційної структури підрозділів, які мають повноваження в межах системи зворотного зв'язку;

- порядок створення спеціальних тимчасових органів (робочі групи, комісії, експертні ради, тощо);

- виконання певних робіт (надання додаткових або повторних послуг, проведення консультацій, здійснення процедур, тощо).

Здобувачі оперативного рівня військової освіти (слухачі) та особи, які призначаються на посади після практичної діяльності у військах (слухачі курсів підвищення кваліфікації педагогічних та науково-педагогічних працівників) є дорослими. На думку таких учених, як О. Аніщенко, О. Баніт, О. Василенко, О. Волярська, Н. Дорошенко, С. Зінченко, Л. Сігаєва: «З позицій андрогогічного підходу в змісті післядипломної педагогічної освіти необхідно виділяти три основні змістовні характеристики, які пов'язані з навчанням дорослої людини: навчання грамотності в широкому сенсі, включаючи комп'ютерну, функціональну, соціальну, інноваційну та інші; професійне навчання, що включає професійну підготовку, перепідготовку, підвищення кваліфікації; загальнокультурну додаткову освіту, яка не пов'язана з трудовою діяльністю. Зазначимо, що в якості отримання післядипломної освіти дорослим її показниками виступають грамотність, професійна компетентність, загальна культура особистості» [10, с. 293–294]. Т. Оголь вважає, що «важливим елементом системи «викладач – дорослий здобувач» є зворотний зв'язок, завдяки якому забезпечується формування готовності дорослих здобувачів до сприйняття інновацій. Тим часом, у сучасній освітній діяльності складною проблемою є налагодження відносин між викладачами та дорослими здобувачами. Дорослі здобувачі прагнуть до співробітництва з викладачами, відстоюють власну думку, оскільки вони зацікавлені в якості отриманої освіти» [11, с. 15].

Погоджуємося із зазначеним і слід додати, що оскільки офіцери, майбутні науково-педагогічні працівники ВВНЗ, не мають педагогічної освіти – навчально-методичним центрами ВВНЗ приділяється значна увага в цьому напрямку. Наприклад, у НАНГУ працює школа викладача-початківця та діють курси підвищення кваліфікації [1; 12; 13].

Майже у кожному закладі вищої освіти США, у більшості закладів вищої освіти країн Європи є підрозділи стратегічного планування та інституційних досліджень. Серед їхніх завдань є проведення опитування здобувачів, визначення рівня їхньої задоволеності навчанням, з'ясування того, що необхідно змінити у процесі підготовки. Урахування думок здобувачів шляхом унесення змін до змісту освітніх програм, до процесу освітньої діяльності ЗВО загалом здійснюється для того, щоб здобувачі залишалися навчатись у ньому, а не надали перевагу іншому. Подібний підхід реалізується після обговорення результатів опитувань науково-педагогічними працівниками.

Опитування дає змогу визначити загальні погляди, думки людей за тими або іншими напрямками; виявити мотивацію їхньої діяльності, систему відносин. Розрізняють такі варіанти опитування: особистісне (при безпосередньому контакті дослідника і респондента) або опосередковане (опитувальники поширюються роздавальним способом, а респонденти відповідають на них у зручний час); індивідуальне або групове; суцільне або вибіркове. Для опитування використовується спеціальний опитувальник. Виходячи з того, що опитувальник – це розроблений відповідно до встановлених правил документ дослідження, що містить упорядковану за змістом і формою низку питань і висловлень, часто з варіантами відповідей на них, розроблення його вимагає особливої уваги, вдумливості. Доцільно, щоб опитувальник складався з таких частин:

- вступної, яка містить мету і мотивування опитування, значущість участі в ньому респондента, гарантію таємниці відповідей і чіткий виклад правил заповнення анкети;

- основної, що складається з переліку запитань, на які потрібно дати відповідь;

- соціально-демографічної, призначеної виявити основні біографічні відомості та соціальний стан респондента [14].

Для визначення компонентів системи зворотного зв'язку також необхідно врахувати міжнародний досвід забезпечення студентоцентрованого підходу у ВВНЗ. Проте слід звертати увагу, що при вивчені

міжнародного досвіду не слід орієнтуватися лише на країни з найбільш високим рівнем соціально-економічного розвитку [15].

За результатами проведеного аналізу доцільно визначити нові умови забезпечення зворотного зв'язку у ВВНЗ та перевірити ефективність їх реалізації, використовуючи метод дослідження – педагогічний експеримент.

З метою розвитку культури якості в академічній спільноті ЗВО слід ввести зміни до освітньої програми курсів підвищення кваліфікації науково-педагогічних та педагогічних працівників.

Методика організації системи зворотного зв'язку у ВВНЗ з урахуванням впливу на неї існуючих особливостей. Отже, складовими методики організації системи зворотного зв'язку у ВВНЗ з урахуванням впливу на неї існуючих особливостей є (рис. 1):

- вхідні дані (існуючі вимоги до системи зворотного зв'язку у ЗВО);

- визначення класифікації характеристик здобувачів ВВНЗ й методику їх врахування у процесі організації освітнього процесу;

- визначення методики формування структури опитувальника з урахуванням в ній характеристик здобувачів для забезпечення отримання зворотного зв'язку;

- визначення компонентів системи зворотного зв'язку, враховуючи міжнародний досвід забезпечення студентоцентрованого підходу у ВВНЗ;

- визначення умов забезпечення зворотного зв'язку у ВВНЗ шляхом проведення дослідження та апробацій його результатів;

- розроблення та затвердження нормативно-правового акту ВВНЗ «Положення про систему зворотного зв'язку»;

- внесення змін до освітньої програми курсів підвищення кваліфікації науково-педагогічних та педагогічних працівників з метою розвитку культури якості в академічній спільноті ЗВО.

Схема методики організації системи зворотного зв'язку у ВВНЗ з урахуванням впливу на неї існуючих особливостей є циклічною (рис. 1). Наявність циклічності залежить від появи нових вхідних даних (нових вимог до системи зворотного зв'язку у ЗВО), які з часом можуть змінюватися.

Під час реалізації зазначених заходів можуть виникнути труднощі, пов'язані з резистентністю досвідчених викладачів до впровадження зворотного зв'язку та активізації ролі здобувачів в плануванні, організації освітнього процесу. Такі труднощі слід вирішувати:

- проведенням майстер класів, методичних заходів, інструкторсько-методичних занять під час навчально-методичних зборів з метою обговорення важливості й результативності зворотного зв'язку для підвищення якості навчання;
- реалізацією програми менторства та коучингу організації зворотного зв'язку;
- проведення апробації результатів досліджень на комунікативних заходах ВВНЗ;
- створення дорадчих центрів у ВВНЗ.



Рис. 1. Схема методики організації системи зворотного зв'язку у ВВНЗ з урахуванням впливу на неї існуючих особливостей

Висновки. За результатами проведеного дослідження визначено методику організації системи зворотного зв'язку у ВВНЗ з урахуванням впливу на неї існуючих особливостей.

За спостереженнями авторів особливостями ВВНЗ, які необхідно враховувати в організації системи зворотного зв'язку, є: його корпоративна культура, яка побудована на взаємовідносинах учасників освітнього процесу за принципом «керівник заняття (викладач) завжди правий», що ускладнює реалізацію студентоцентрованого підходу; категорії здобувачів (студенти, студенти програми підготовки офіцерів запасу, здобувачі тактичного рівня військової освіти (курсанти), здобувачі оперативного рівня військової освіти (слухачі), особи, які призначаються на посади після практичної діяльності у військах (слухачі курсів підвищення кваліфікації педагогічних та науково-педагогічних працівників)) різняться між собою за віковими та діяльними характеристиками, що необхідно враховувати у процесі забезпечення зворотного зв'язку.

Складовими методики організації системи зворотного зв'язку у ВВНЗ з урахуванням впливу на неї існуючих особливостей є: вхідні дані (існуючі вимоги до системи зворотного зв'язку у ЗВО); визначення класифікації характеристик здобувачів ВВНЗ й методику їх врахування у процесі організації освітнього процесу; визначення методики формування структури опитувальника з урахуванням в ній характеристик здобувачів для забезпечення отримання зворотного зв'язку; визначення компонентів системи зворотного зв'язку, враховуючи міжнародний досвід забезпечення студентоцентрованого підходу у ВВНЗ; визначення умов забезпечення зворотного зв'язку у ВВНЗ шляхом проведення дослідження та апробацій його результатів; розроблення та затвердження нормативно-правового акту ВВНЗ «Положення про систему зворотного зв'язку»; внесення змін до освітньої програми курсів підвищення кваліфікації науково-педагогічних та педагогічних працівників з метою розвитку культури якості в академічній спільноті ЗВО. Схема методики організації системи зворотного зв'язку у ВВНЗ з урахуванням впливу на неї існуючих особливостей є циклічною. Наявність циклічності залежить від появи нових вхідних даних (нових вимог до системи зворотного зв'язку у ЗВО), які з часом можуть змінюватися.

Подальші дослідження будуть присвячені розкриттю кожної складової методики організації системи зворотного зв'язку у ВВНЗ з урахуванням впливу на неї існуючих особливостей.

Список бібліографічних посилань

- Медвідь М.М., Тробюк В.І., Черніченко І.Ю., Дяченко О.А., Хомякова В.І. Методика розвитку системи внутрішнього забезпечення якості закладу вищої освіти, особливості здійснення її процедур та заходів у вищому військовому навчальному закладі. *Вісник Черкаського національного університету імені Богдана Хмельницького. Серія «Педагогічні науки»*, 2020. Вип. 3. С. 226–235.
- Медвідь М.М. Методика підготовки вищого військового навчального закладу до акредитації за критеріями оцінювання якості освітньої програми №№ 1 та 2. *Збірник наукових праць Уманського державного педагогічного університету*, 2020. Вип. 1. С. 129–137.
- Рекомендації щодо застосування критеріїв оцінювання якості освітньої програми: протокол НАЗЯ-ВО від 17.11.2020 р. URL: <https://cutt.ly/snYDa1F> (дата звернення: 10.04.2021).
- Зворотній зв'язок: Кембриджський словник англійської мови. URL: dictionary.cambridge.org (дата звернення: 11.04.2021).
- Алфорова Л.М. Стратегічна інформаційна система побудови зворотного зв'язку у вищому навчальному закладі. *Інформаційні технології в освіті*, 2013. Вип. 15. С. 234–241.
- Божук Т., Малик А. Роль зворотного зв'язку в навчальному процесі: досвід застосування методів «три конверти» та анкетування. *Молодь і ринок*, 2010. №7–8(66–67). С. 94–98.
- Дибкова Л.М. Засоби реалізації швидкого зворотного зв'язку в інформаційному освітньому середовищі. *Інформаційні технології і засоби навчання*, 2020. Т. 77. № 3. С. 130–144.
- Henderson M., Ryan T., Phillips M. The challenges of feedback in higher education. *Assessment & Evaluation in Higher Education*, 2019. №44(1). pp. 1–16, DOI: 10.1080/02602938.2019.1599815
- Запровадження системи зворотного зв'язку в державних установах та громадських організаціях: посібник. Київ: Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH, 2018. 110 с.
- Особистісний і професійний розвиток дорослих: теорія і практика: [монографія] / авт. кол.: Аніщенко О.В., Баніт О.В., Василенко О.В., Волярська О.С., Дорошенко Н.І., Зінченко С.В., Сіраєва Л.Є.; за ред. Аніщенко О.В. Київ: ІПОД НАПН України, 2016. 354 с.
- Оголь Т. Психологічний аспект впровадження інноваційних педагогічних технологій. *Освіта. Технікуми, коледжі*, 2006. №1(14). С. 15–16.
- Медвідь М. М., Черніченко І. Ю., Медвідь Ю. І., Дем'янишин В. М. Імплементация постанови КМУ від 21.08.2019 р. № 800 «Деякі питання підвищення кваліфікації...» в процесі становлення викладача-початківця вищого військового навчального закладу. *Молодь і ринок*, 2020. №1(180). С. 6–11.
- Medvid M., Dem'yanyshyn V., Chernichenko I., Honchar V., Liutyi V. The Development of Readiness for the Educational Activities in Teachers of Higher Military Educational Institutions. *Proceedings of the 2020 3rd International Seminar on Education Research and Social Science (ISERSS 2020), Advances in Social Science, Education and Humanities Research*, 2021. Vol. 516, pp. 416–422. DOI: <https://doi.org/10.2991/assehr.k.210120.077>
- Жигір В. Методи дослідження статистичних даних професійної педагогіки у підготовці менеджерів до освітньої діяльності. *Молодь і ринок*, 2010. № 7–8. С. 60–65.
- Медвідь М.М. Івашченко П.О., Медвідь Ю.І., Зверев М.В. Методика порівняльного аналізу вивчення досвіду державного управління на прикладі соціального захисту військовослужбовців. *Честь і закон*, 2020. №2(73). С. 107–114.

References

- Medvid, M., Trobyuk, V.I., Chernichenko, I., Dyachenko O., Khomyakova V. (2020). Development methods of internal quality assurance system of a higher education institution and peculiarities of its procedures and activities in a higher military educational institution. *Bulletin of the Cherkasy Bohdan Khmelnytsky National University. Series Pedagogical Sciences*, 3: 226–235 [in Ukr.].
- Medvid, M. (2020). Accreditation preparation methodology of higher military educational institution according to the educational programs 1 and 2 quality criteria. *Collection of scientific works of Uman State Pedagogical University*, 1: 129–137 [in Ukr.].
- Recommendations for the application of criteria for assessing the quality of the educational program: protocol NAME from 17.11.2020. Retrieved 10.04.2021, from <https://cutt.ly/snYDa1F> [in Ukr.].
- Feedback: Cambridge English Dictionary. Retrieved 11.04.2021, from dictionary.cambridge.org.
- Alferova, L. (2013). Strategic information system for feedback in higher education. *Information technology in education*, 15: 234–241 [in Ukr.].
- Bozhuk, T., Malyk, L. (2010). The role of feedback in the learning process: experience in applying the methods of "three envelopes" and survey. *Youth and the market*, 7–8 (66–67): 94–98 [in Ukr.].
- Dybko, L. (2020). Quick feedback tools in the information learning environment. *Information technologies and educational tools*, 77(3): 130–144 [in Ukr.].
- Henderson M., Ryan T., Phillips M. (2019). The challenges of feedback in higher education. *Assessment & Evaluation in Higher Education*. 44(1): 1–16, DOI: 10.1080/02602938.2019.1599815
- Feedback system in government agencies and NGOs implementation (2018). Kyiv: Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH. 110 p. [in Ukr.].
- Anishchenko O. (Ed.). (2016). Personal and professional development of adults: theory and practice. (Monograph). Kyiv: Ivan Zyazyun Institute of Pedagogical and Adult Education of the National Academy of Pedagogical Sciences of Ukraine, 354 p. [in Ukr.].
- Ogol, T. (2006). Psychological aspect of innovative pedagogical technologies implementation. *Education. Technical schools and colleges*, 1(14): 15–16 [in Ukr.].
- Medvid, M., Chernichenko, I., Medvid, Yu., Demyanyshyn, V. (2020). Implementation of the Cabinet Communique No 800–2019 "Some issues of professional development..." in the process of a higher military educational institution novice teacher formation. *Youth and the market*, 1(180): 6–11 [in Ukr.].
- Medvid, M., Dem'yanyshyn, V., Chernichenko, I., Honchar, V., Liutyi, V. (2021). The Development of Readiness for the Educational Activities in Teachers of Higher Military Educational Institutions. *Proceedings of the 2020 3rd International Seminar on Education Research and Social Science (ISERSS 2020), Advances in Social Science, Education and Humanities Research*, 516: 416–422. DOI: 10.2991/assehr.k.210120.077
- Zhygir, V. (2010). Professional pedagogy statistics research methodology in managers preparation for educational activity. *Youth and the market*, 7–8: 60–65 [in Ukr.].
- Medvid, M., Ivashchenko, P., Medvid, Yu., Zverev, M. (2020). Methods of comparative analysis of the study of public administration experience on the example of servicemen social welfare. *Honor and law*, 2 (73): 107–114 [in Ukr.].

MEDVID Mykhailo

Doctor of Economics, Professor in Forces (Troops) Support (specialty 254),
Deputy Chief of the Educational and Methodological Center – Chief of the Educational and Methodological Support
Department,
National Academy of the National Guard of Ukraine

LYSYCHKINA Iryna

Ph.D in Philology, Associate Professor, Chair of the Department of Philology, Translation and Strategic Communica-
tions,
National Academy of the National Guard of Ukraine

LISOVENKO Denys

Ph.D in Technical Sciences, Associate Professor, Deputy Commandant of the Academy on Scientific Work – Chief of the
Research Organizational Department,
Military Academy (Odessa)

LIUTYI Volodymyr

Instructor of the Language Training Service of the Language Section,
National Academy of the National Guard of Ukraine

NIKONENKO Oleh

Senior Assistant to the Chief of the Research Organizational Department,
National Academy of the National Guard of Ukraine

**METHODOLOGY OF FEEDBACK SYSTEM ORGANIZATION AT A HIGHER MILITARY
EDUCATIONAL INSTITUTION**

Summary. *The educational process organization at higher military educational institutions (HMEIs) has many features that should be taken into account while developing the HMEI internal quality assurance system, as well as in the preparation process for curricula / educational programs accreditation. Based on the experience gained in preparing universities for curricula accreditation and conducting accreditations as experts, the authors determine that these features affect the evaluation results concerning the level of compliance with criterion 8 "Internal quality assurance of curriculum", in particular under sub-criterion 8.2. "Learners for higher education directly and through student self-government bodies are involved in the process of periodic review of the curriculum and other procedures to ensure its quality as partners." According to the analysis of the recent research, it has been defined that the need to solve the problem of the feedback system development for a HMEI is topical not exclusively for Ukraine, but also for the countries of high socio-economic development. The analyzed publications offer various time-tested ways to solve this problem. However, there are no publications on the feedback system organization for a HMEI with regard to the impact of the existing specificity.*

Methods: analysis and synthesis.

Results. The methodology has been defined for the feedback system organization at a HMEI with regard to the impact of the existing specificity of the latter.

Originality. The authors of the article suggest that the HMEI's features to be taken into account at the feedback system organization are: HMEI's corporate culture, based on high hierarchy, the relationship of the participants in the educational process on the principle "supervisor (instructor) is always right", which complicates the student-centered learning; various categories of learners (students, students of the reserve officers training program, learners at the tactical level of military education (cadets), learners at the operational level of military education (officers), individuals appointed to positions after practical

activities in the troops (learners of advanced training courses for pedagogical and scientific-pedagogical employees)) that differ in age, gender and activity specificity. The methodology components of the feedback system organization at a HMEI with regard to the impact of its specificity are the following: 1) input data (existing requirements for the feedback system at a HMEI); 2) determined classification of the HMEI's learners' characteristics, and methods of taking the latter into consideration in the process of the educational process organization; 3) defined methodology for structuring a typical feedback survey questionnaire with regard to the learners' characteristics to ensure feedback; 4) identified components of the feedback system, based on the international experience of implementing student-centered learning at a HMEI; 5) outlined conditions for providing feedback at a HMEI based on the research-grounded results; 6) development and approval of the HMEI's normative legal act on "Regulations on the feedback system"; 7) changes to the curriculum of the advanced training courses for scientific and pedagogical-scientific employees in order to develop a culture of quality in the academic community of the educational institution. The scheme of methodology of the feedback system organization at a HMEI with regard to the impact of the existing specificity is cyclic. The cyclicity depends on new input data (new requirements for the feedback system at a higher educational institution), which may change over time.

According to the research results, the methodology of the feedback system organization at a higher military educational institution has been suggested with regard to the impact of the existing specificity.

Keywords: *feedback; student-centered learning; methodology of the feedback system organization; curriculum accreditation; higher military educational institution; the National Academy of the National Guard of Ukraine.*

*Одержано редакцією 18.05.2021
Прийнято до публікації 24.05.2021*