

Ягунов В. В. доктор педагогічних наук, професор, професор кафедри фізичного виховання, спеціальної фізичної підготовки та спорту Національний університет оборони України імені Івана Черняховського
<https://orcid.org/0000-0002-8956-3170>

Тракалюк О. Л. кандидат педагогічних наук, заступник начальника Науково-методичного центру кадрової політики Міністерства оборони України
<https://orcid.org/0000-0003-3489-9969>

КРИТЕРІЇ ТА ПОКАЗНИКИ ДІАГНОСТУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВЛЕНОСТІ ОФІЦЕРІВ ОПЕРАТИВНО-ТАКТИЧНОЇ ЛАНКИ УПРАВЛІННЯ

Стаття присвячена проблемі обґрунтування критеріїв і показників діагностування професійної підготовленості офіцерів оперативно-тактичної ланки управління (далі – ОТЛУ). З'ясовано, що таким інтегрованим предметом їх професійної підготовленості має бути розвиненість їх професійної компетентності.

Обґрунтовано зміст понять «критерій», «показник», «рівні розвиненості», викладено загальні вимоги до критеріїв діагностування професійної підготовленості офіцерів ОТЛУ. Охарактеризовано чотири рівні розвиненості професійної компетентності офіцерів ОТЛУ – низький, задовільний, достатній і високий. Показано, що виокремлені критерії та показники надають можливість якісно з'ясувати розвиненість їх професійної компетентності як менеджерів середньої ланки управління в ЗС України.

Ключові слова: професійна підготовленість; професійна компетентність; критерії; показник; рівні; офіцер ОТЛУ; розвиненість; діагностування.

Вступ. Сучасні військово-політичні та оборони реалії України такі, які потребують офіцерів – справжніх військових професіоналів ОТЛУ, оскільки на них покладається відповідне коло повноважень щодо управління військами на оперативно-тактичні ланці військового управління і водночас конкретне коло обов'язків, як командира та начальника, менеджера, управлінця та організатора у середній ланці управління в ЗС України. Якість їх професійної діяльності взагалі та організаційно-управлінської діяльності, зокрема, визначається розвиненістю професійної компетентності. Від їх професійної підготовленості, здатності ухвалювати відповідальні рішення, організувати не лише власну діяльність, а й організувати та управляти військово-професійною діяльністю підлеглих, координувати, управляти та організувати діяльність підлеглих військовослужбовців і

військових частин (з'єднань) залежить успішне функціонування ЗС України в цілому. Таким чином, виникає необхідність визначення їх професійної підготовленості та обґрунтування критеріїв і показників її діагностування. У зв'язку з цим обґрунтування критеріїв і показників оцінювання їх професійної підготовленості як суб'єктів ОТЛУ – менеджерів середньої ланки управління в ЗС України є актуальною як в теоретичному, такі практичному аспектах.

Мета статті полягає в обґрунтуванні діагностувального апарату оцінювання професійної підготовленості офіцерів ОТЛУ шляхом з'ясування розвиненості їх професійної компетентності.

Теоретичне підґрунтя. Аналіз та узагальнення результатів наукових досліджень дав змогу наголошувати, що проблемі професійної підготовленості та компетентності офіцерів ОТЛУ присвячена недостатня кількість наукових напрацювань.

Питання психології

Водночас для з'ясування професійної підготовленості офіцерів ОТЛУ важливими є результати наукових досліджень із психологічних і педагогічних проблем військової освіти (О. Барабаншиков, А. Зельницький, Д. Іщенко, О. Кокун, В. Осьодло, О. Сафін, В. Стасюк, В. Ягупов та ін.), теоретичних підвалин реалізації компетентнісного підходу до підготовки офіцерів (Е. Артюшин, О. Бойко, О. Діденко, О. Капінус, Л. Олійник, О. Торічний та ін.).

Серед наявних наукових результатів слід виокремити напрацювання таких науковців: О. Бойка – формування готовності офіцерів ОТЛУ до управлінської діяльності [1]; С. Костіва і В. Ягупова – діагностування розвиненості психофізичної витривалості офіцерів військового управління на етапі оперативно-тактичної підготовки [3]; В. Кушова – концептуальні основи розвитку професійної суб'єктності у майбутніх офіцерів ОТЛУ в системі післядипломної освіти [4]; Т. Мацевка – розвиток управлінської компетентності офіцерів ОТЛУ [5]; Л. Олійника – підготовка майбутніх магістрів військового управління [6] та ін.

Узагальнення отриманих наукових результатів свідчить, що науковцями у цілому досліджуються окремі психологічні та педагогічні аспекти професійної підготовки офіцерів ОТЛУ та оцінювання її результатів. Але, водночас слід наголошувати про те, що системних і комплексних наукових досліджень щодо обґрунтуванні діагностувального апарату оцінювання професійної підготовленості офіцерів ОТЛУ шляхом з'ясування розвиненості їх професійної компетентності не має.

Методи дослідження. Для вирішення поставлених у роботі завдань були використані теоретичні методи дослідження: аналіз наукових джерел з теми дослідження, системний аналіз, синтез, узагальнення наукової літератури, класифікація, конкретизація.

Результати і обговорення. Процес оцінювання військово-професійної діяльності офіцерів ОТЛУ залежить від різних чинників й обставин, але серед них найголовнішим є

розвиненість їх професійної компетентності та діагностувальний апарат її оцінювання. Слід наголошувати про необхідність виокремлення й обґрунтування критеріїв і показників діагностування розвиненості професійної компетентності та її компонентів для з'ясування професійної підготовленості офіцерів ОТЛУ. Основним припущенням нашої статті є те, що їх військово-професійна діяльність переважно має організаційно-управлінський характер і відповідно вона суттєво залежить від розвиненості їх професійної компетентності як менеджерів середньої ланки управління в ЗС України. У зв'язку з цим цей напрям дослідження спонукає нас до чіткого визначення критеріїв і показників, за якими можна діагностувати розвиненість їх професійної компетентності як головний результат їх професійної підготовленості.

Визначаємо професійну компетентність офіцерів ОТЛУ як їх теоретичну та практичну професійну підготовленість, інтелектуальну, діяльнісну та суб'єктну здатність, а також професійну, особистісну і психологічну готовність до успішної військово-професійної діяльності на ОТЛУ у ЗС України [8, с. 241]. У цьому визначенні бачимо її багатозначність, що дійсно так, оскільки існують різні види їх військово- професійної компетентності, що залежить від виду та роду військ ЗС України, конкретного фаху (спеціалізації), посади, яку обіймає конкретний офіцер як менеджер військового управління.

У зв'язку з цим вважаємо за необхідне наголошувати про те, що критерії і показники діагностування її розвиненості мають бути пов'язаними зі змістом їх організаційно-управлінської діяльності та безпосередньою реалізацією управлінської функції як менеджера середньої ланки управління в ЗС України. Для з'ясування основних компонентів їх професійної компетентності звернемося до системного, компетентнісного, контекстного та суб'єктно-діяльнісного методологічних підходів до розуміння компетентності будь-якого фахівця. Зокрема, такі вимоги:

Питання психології

вимоги системного підходу, які стимулюють нас до врахування, з одного боку, всіх аспектів їх професійної діяльності як суб'єктів ОТЛУ у ЗС України, а з іншого – розуміння їх професійної підготовленості як системного психолого-педагогічного явища та чіткого виокремлення основного її результату – професійної компетентності та рівнів її розвиненості;

вимоги компетентнісного – практичної здатності офіцерів до реалізації посадових функцій на ОТЛУ, яка переважно має організаційно-управлінський характер;

вимоги контекстного – характеру та специфіки їх професійної діяльності як менеджера середньої ланки управління в ЗС України;

вимоги суб'єктно-діяльнісного – чіткої логіки управлінської діяльності на ОТЛУ (ціннісно-мотиваційної, когнітивної, організаційної, управлінської, менеджерської, індивідуально-психічної та суб'єктної) як суб'єкта екстремального виду діяльності.

Отже, необхідно визначити чіткі критерії діагностування її розвиненості на основі використання багаторівневого аналізу їх організаційно-управлінської діяльності з урахуванням провідних принципів вищезазначених методологічних підходів до оцінювання їх військово-професійної підготовленості як суб'єктів ОТЛУ.

Спочатку необхідно визначитися зі поняттями «критерій» і «показник», оскільки їх наукове визначення буде сприятиме чіткому виокремленню критеріїв діагностування розвиненості професійної компетентності офіцерів ОТЛУ з урахуванням специфіки їх діяльності в військах і силах. Слід зазначити, що до цих критеріїв необхідно сформулювати такі чіткі вимоги: «об'єктивність, тобто відображення ознак, притаманних предмету, який досліджується, незалежно від свідомості та волі суб'єкта дослідження; відображення суттєвих ознак предмета діагностування; стійкість і постійність досліджуваних ознак; зв'язок із цілями, завданнями, функціями та змістом конкретного... дослідження; безпосередній

зв'язок між метою і кінцевим результатом досліджуваного явища» [10, с. 117].

Поняття «критерій» (в перекладі з грецької – засіб судження, переконання, мірило) – це «мірило для визначення, оцінювання предмета чи явища; ознака, взята за основу класифікацій»; «підстава для оцінювання чогось» [7, с. 241].

С. Гончаренко критерії в широкому смислі слова розумів як «показники, які об'єднують у собі методи розрахунку, теоретичну модель розподілу і правила прийняття рішення про правдоподібність нульової або однієї з альтернативних гіпотез» [2, с. 181], які в кожному дослідженні слід виокремити та конкретизувати.

Отже, в загальному розумінні критерій – це важлива й визначальна ознака професійної компетентності офіцерів ОТЛУ, що характеризує основні її якісні аспекти та прояви й водночас і сутність, оскільки він у найбільш загальному вигляді формує її «контур» і прояви. Вважаємо, що критерії дають змогу визначити як зміст професійної компетентності офіцерів ОТЛУ та актуальний стан її розвиненості на різних етапах вимірювання, так і з'ясувати її динаміку в конкретного офіцера та групи офіцерів протягом певного часу службової діяльності. У зв'язку з цим виокремлені критерії мають бути об'єктивними і включати суттєві ознаки їх професійної компетентності, а також відображати динаміку її розвиненості протягом обіймання посади на ОТЛУ. Поняття «критерій» і «показник» тісно взаємопов'язані, на нашу думку, між собою, оскільки, наприклад, показники конкретизують зміст певного критерію.

Отже, на основі урахування завдань, цілей, змісту, специфіки, особливостей і результатів військово-професійної діяльності офіцерів ОТЛУ в ЗС України згідно зі вимогами сучасних методологічних підходів до розуміння змісту їх професійної компетентності доцільно визначити таку мінімальну кількість **критеріїв і показників діагностування її розвиненості**.

Ціннісно-мотиваційний критерій вкрай необхідний у змісті їх професійної

Питання психології

компетентності, оскільки «...цінності... формують найголовніше для кожної особи та фахівця – їх ставлення до світу, до речей, до діяльності, до інших людей і до самого себе» [9, с. 52]. А професійна компетентність офіцерів ОТЛУ є сукупністю професійних цінностей і мотивацій, знань, умінь і навичок, професійно важливих якостей щодо збирання та аналізу службової інформації, ухвалення управлінських рішень, організації діяльності військовослужбовців і військових частин насамперед в екстремальних умовах діяльності. У зв'язку з цим кінцевою метою їх діяльності є ефективне вирішення різноманітних повсякденних, навчальних, навчально-бойових і бойових завдань військовими частинами (з'єднаннями). Ціннісно-мотиваційний компонент професійної компетентності складає її підвалину, оскільки він визначає смисл, мету і результат їх професійної діяльності на ОТЛУ.

Змістовне і смислове наповнення цього компонента дає можливість з'ясувати усвідомлення офіцерами ОТЛУ професійних цінностей, настанов та їх сприйняття як підвалини їх професійної діяльності. Наприклад, позитивне ставлення до військово-професійної діяльності на ОТЛУ формує і розвиває їх внутрішню вмотивованість до неї та потребу щодо реалізації власного суб'єктного, професійного та фахового видів потенціалу в ній, як суб'єкта військово-професійної діяльності; потребу у розвитку військово-професійних знань, розвитку та вдосконаленні раніше набутих професійних здатностей. Це пов'язано з таким відповідальним аспектом: система цінностей і мотивації офіцера ОТЛУ реалізує аксіологічну, виховну та регулятивну функції у процесі розвитку професійної компетентності та реалізації ним управлінських функцій у ЗС України.

Зміст цього критерію складають такі показники як фахові потреби, мотиви, мотивація та цінності військово-професійної діяльності на ОТЛУ.

Когнітивний критерій офіцерів ОТЛУ дає можливість з'ясувати знання ними своєї військово-професійної діяльності та її

специфіки в конкретних управлінських структурах на ОТЛУ в ЗС України, володіння певною сукупністю теоретичних і практичних військово-професійних, організаційних, менеджерських, управлінських та інших знань, що складає підвалину їх діяльності й практичне – управлінське – мислення як менеджера середньої військової ланки управління.

Доцільно виокремити дві групи показників – діяльнісні та організаційно-управлінські, які складаються зі військово-професійних (військово-професійні знання, які необхідні кожному офіцеру для виконання військово-професійних завдань) та організаційно-управлінських чи фахових знань щодо середньої військової ланки управління в ЗС України.

Організаційний критерій дає можливість з'ясувати здатність офіцерів ОТЛУ використовувати військово-професійні та фахові знання при вирішенні ними організаційних завдань у системі військового управління, що дозволяє з'ясувати практичну їх здатність успішно застосовувати набуті військово-професійні та менеджерські знання у процесі реалізації посадових компетенцій як суб'єкта військового управління. Даний критерій виокремлений у зв'язку з тим, що суттєва частина їх службової діяльності має організаційний характер, яка здійснюється і підтримується без врахування диспозиції «начальник» – «підлеглий». Він дає можливість з'ясувати оволодіння ними військово-професійними і фаховими знаннями щодо організації як своєї роботи як суб'єкта ОТЛУ, готовність до самостійного планування та організації своєї діяльності як управління, здатність організовувати діяльність інших суб'єктів військового управління.

Показниками цього критерію є такі: організаційні вміння та навички успішно вирішувати практичні організаційні завдання на ОТЛУ; вміння оцінювати обстановку, приймати рішення і домагатися їх виконання; організаторські навички та вміння щодо діяльності як офіцера ОТЛУ в екстремальних

Питання психології

ситуаціях; вміння організувати як власну діяльність, так і підлеглих.

Менеджерський критерій дає можливість з'ясувати здатність офіцерів ОТЛУ організувати діяльність органу ОТЛУ та своїх підлеглих. Потреба в менеджменті у такому органі виникає у зв'язку з необхідністю мотивування, управління, організації, координації та контролювання діяльності інших посадових осіб органу (-ів) управління та підлеглою особового складу. Саме мотивування, планування (прогнозування), координація та контролювання військово-професійної, у тому числі й безпосередньо управлінської діяльності, вимагають сформованості та розвиненості менеджерських навичок, умінь і здатностей.

Показники менеджерського критерію такі:

мотивування інших військовослужбовців до успішної військово-професійної діяльності; планування (прогнозування) заходів функціонування органу управління та військової структури;

координація заходів органу управління та військової структури;

контролювання заходів органу управління та військової структури.

Управлінський критерій дає можливість з'ясувати здатність офіцерів ОТЛУ управляти діяльністю та функціонуванням певного органу ОТЛУ та своїх підлеглих. Потреба такого управління виникає у зв'язку з необхідністю управління діяльністю всіх його посадових осіб, а також підлеглих органів і різноманітних структур, у тому числі й здатність вирішувати й конфліктні ситуації. Саме необхідність цілеспрямованого та контекстного управління на ОТЛУ в ЗС України вимагають сформованості управлінських навичок, умінь і здатностей.

Показниками цього критерію є вміння та здатності своєчасно й якісно виконувати накази та розпорядження старшого начальника, ухвалювати рішення, чітко та якісно доводити їх до відповідних посадових

осіб, навички та вміння вирішувати конфліктні ситуації.

Індивідуально-психічний критерій – професійно важливі якості офіцерів, що зумовлюють результативність реалізації ними посадових компетенцій на ОТЛУ, сприяють реалізації власного військово-професійного та фахового видів потенціалу, забезпечують незалежність, гнучкість і оперативність у прийнятті та ухваленні відповідних рішень у стандартних і нестандартних ситуаціях управлінської діяльності та брати на себе відповідальність за її результати.

Даний критерій містить такі показники: лідерство, комунікативність, відповідальність, організованість, професійну витривалість, сміливість, рішучість, а також інші якості, які передбачені конкретною посадою в системі військового управління в ЗС України.

Суб'єктний критерій – здатність офіцерів ОТЛУ діяти зі чітким усвідомленням своєї відповідальності за результати своєї діяльності на ОТЛУ, досягнення цілей організаційно-управлінської діяльності, автономність і самостійність як управлінців, тобто усвідомлення ними самого себе як фахівців середньої ланки управління та суб'єкта управлінської діяльності в ЗС України, що демонструє їх суб'єктне ставлення до себе як до професійного суб'єкта – військового професіонала.

Оперативно-тактична ланка управління в ЗС України, з одного боку, включає взаємодію з іншими суб'єктами органів управління, а з іншого – суб'єктну поведінку і діяльність як військового менеджера середньої ланки управління. Власне сформованість і розвиненість цього компонента сприяють військово-професійній і фаховій актуалізації офіцерів як управлінців на ОТЛУ.

Цей критерій містить такі показники: активність, автономність, об'єктивне самооцінювання, відповідальність, рефлексивність і саморефлексивність, професійна суб'єктність як військового професіонала та управлінця (табл. 1).

Питання психології

Таблиця 1

Критерії та показники діагностування розвиненості професійної компетентності офіцерів ОТЛУ

<i>Критерій</i>	<i>Показник</i>	<i>Методика</i>	<i>Числові вираження (бали за показник)</i>
ціннісно-мотиваційний	фахові цінності;	анкетування, тестування	100
	фахові мотиви та мотивація;		100
когнітивний	діяльнісні знання як офіцера ОТЛУ;	анкетування, тестування	100
	менеджерські знання як суб'єкта ОТЛУ;		100
	управлінські знання як суб'єкта ОТЛУ;		100
	професійні знання як суб'єкта ОТЛУ;		100
	праксеологічні знання як офіцера ОТЛУ;		100
управлінський	вміння та здатності своєчасно й якісно виконувати накази та розпорядження старшого начальника;	анкетування, тестування, опитування	100
	вміння та здатності мотивування військовослужбовців до успішної військово-професійної діяльності;		100
	вміння та здатності планувати (прогнозувати) заходи ОТЛУ;		100
	вміння та здатності ухвалювати рішення на ОТЛУ, чітко та якісно доводити їх до відповідних посадових осіб;		100
	навички та вміння вирішувати конфліктні ситуації;		100
	навички та вміння контролювати та оцінювати як свою діяльність, так і підлеглих;		100
			100
організаційний	організаційні вміння та навички успішно вирішувати практичні організаційні завдання, вміння оцінювати обстановку, приймати рішення і домагатися їх виконання;	анкетування, тестування	100
	вміння організовувати діяльність підлеглих і власну діяльність;		100
	організаторські навички та вміння щодо діяльності як офіцера ОТЛУ в екстремальних ситуаціях;		100
менеджерський	вміння та здатності мотивування інших військовослужбовців до успішної військово-професійної діяльності;	анкетування, тестування	100
	вміння та здатності координація управлінських заходів на ОТЛУ;		100
	вміння та здатності координація та узгодження діяльності офіцерів органу ОТЛУ;		100
	вміння та здатності		100
	вміння та здатності контролювання заходів органу управління та військової структури;		100
індивідуально-психічний (професійно важливі якості)	лідерство;	анкетування, тестування, спостереження, психологічна діагностика	100
	комунікативність;		100
	відповідальність;		100
	організованість;		100
	професійна витривалість;		100
	смпливість;		100
суб'єктний	об'єктивне самооцінювання;	анкетування, тестування	100
	рефлексивність і саморефлексивність;		100
	автономність;		100
	відповідальність;		100
	професійна суб'єктність.		100

Питання психології

Цей перелік критеріїв є мінімальним, які слід обов'язково доповнювати іншими критеріями у залежності від того, яку конкретну посаду обіймає офіцер на ОТЛУ з урахуванням конкретних посадових обов'язків і специфіки їх реалізації в різних родах і видах військ. Наприклад, такими додатковими критеріями можуть бути інформаційно-аналітичний, інформаційно-технологічний, комунікативний, педагогічний, методичний, діагностувальний, координаційний та ін.

Наступним етапом діагностування є визначення рівнів розвиненості професійної компетентності у офіцерів ОТЛУ. Рівень – це ступінь її розвиненості, що дає можливість

трансформувати якісні показники у кількісні та відповідно достатньо об'єктивно оцінювати ступінь її розвиненості за кожним компонентом. На основі цього можна узагальнити середньостатистичні величини для визначення розвиненості кожного її компонента. На основі узагальнення наукових доробок вітчизняних і зарубіжних науковців можна зауважити, що більшість із них виокремлює чотири рівні розвиненості компетентності фахівця, зокрема низький, задовільний, середній і високий. Відповідно, є доцільним виділення чотирьох рівнів її розвиненості – низького, задовільного, достатнього й високого, а також основних їх проявів (табл. 2).

Таблиця 2

Характеристика рівнів розвиненості професійної компетентності офіцерів ОТЛУ

Рівні	Прояви
низький	<p>недостатня розвиненість військово-професійних та управлінських цінностей, відсутність позитивного ставлення до обраного фаху та прагнення реалізувати власний військово-професійний потенціал, відсутність внутрішньої мотивації, інтересу до військово-професійної діяльності як суб'єкта ОТЛУ, низька активність у саморозвитку як професійного суб'єкта управління в ЗС України; недостатня вираженість військово-професійної спрямованості; недостатня орієнтація у цілях і завданнях своєї діяльності суб'єкта ОТЛУ, недостатнє розуміння її сутності, поверхневий і несистематизований характер військово-професійних та управлінських знань;</p> <p>недостатня розвиненість діяльнісних навичок і вмінь як суб'єкта ОТЛУ, слабо розвинена здатність до виконання службових завдань за посадовим призначенням, до прийняття управлінських рішень, слабка сформованість комунікативних навичок і вмінь міжособистісної взаємодії як військового менеджера середньої ланки управління;</p> <p>слабка розвиненість менеджерських навичок і вмінь як суб'єкта ОТЛУ;</p> <p>недостатня розвиненість індивідуально-психічних якостей як суб'єкта ОТЛУ;</p> <p>низька здатність до об'єктивного самооцінювання як офіцера ОТЛУ;</p>
задовільний	<p>задовільний рівень розвиненості професійних цінностей, часткове позитивне ставлення до фаху та прагнення реалізувати власний професійний та управлінський потенціал, наявність внутрішньої мотивації, інтересу до військово-професійної діяльності як суб'єкта ОТЛУ, слабка активність у саморозвитку як професійного суб'єкта у середній ланці управління в ЗС України; наявність військово-професійної спрямованості;</p> <p>орієнтується у цілях і завданнях своєї військово-професійної діяльності як суб'єкт ОТЛУ, часткове розуміє її сутність, наявність професійних та управлінських знань;</p> <p>задовільна розвиненість діяльнісних навичок і вмінь як офіцера ОТЛУ, навичок і вмінь до виконання службових завдань за посадовим призначенням, до прийняття професійних рішень, наявність комунікативних навичок і вмінь міжособистісної взаємодії як суб'єкта ОТЛУ;</p> <p>задовільна розвиненість менеджерських навичок і вмінь як суб'єкта ОТЛУ;</p> <p>задовільна розвиненість індивідуально-психічних якостей як суб'єкта ОТЛУ;</p> <p>наявність навичок і вмінь об'єктивного самооцінювання як офіцера ОТЛУ та результативності своєї військово-професійної та організаційно-управлінської діяльності;</p>

Питання психології

достатній	<p>хороша розвиненість фахових цінностей, позитивного ставлення до обраного фаху та прагнення реалізувати власний військово-професійний та управлінський потенціали, наявність внутрішньої мотивації, інтересу до неї як суб'єкта ОТЛУ, достатня активність у саморозвитку як професійного суб'єкта у ЗС України; хороша вираженість військово-професійної спрямованості;</p> <p>добра орієнтація у цілях і завданнях своєї діяльності як суб'єкта ОТЛУ, чітке розуміння її сутності, системний і систематизований характер військово-професійних та управлінських знань, хороші знання щодо професійної діяльності на ОТЛУ;</p> <p>хороша розвиненість діяльнісних навичок і вмінь як офіцера ОТЛУ, розвинена здатність до виконання службових завдань за посадовим призначенням, до прийняття професійних рішень, хороша розвиненість комунікативних навичок і вмінь міжособистісної взаємодії як суб'єкта ОТЛУ;</p> <p>розвиненість організаційно-управлінських навичок і вмінь як суб'єкта ОТЛУ;</p> <p>розвиненість індивідуально-психічних якостей як суб'єкта ОТЛУ та їх чіткий прояв;</p> <p>здатність до об'єктивного самооцінювання як офіцера ОТЛУ та результативності своєї діяльності;</p>
високий	<p>чітка та стійка розвиненість військово-професійних цінностей, стійке позитивне ставлення до обраного фаху та прагнення реалізувати власний професійний потенціал, сформованість внутрішньої мотивації, інтересу до військово-професійної діяльності як суб'єкта ОТЛУ, стійка активність у саморозвитку як професійного суб'єкта у середній ланці управління в ЗС України;</p> <p>чітка та стійка орієнтація у цілях і завданнях своєї діяльності як суб'єкта ОТЛУ, творче розуміння її сутності, системний і контекстний характер професійних знань, системний рівень знань щодо специфіки ОТЛУ;</p> <p>стійка розвиненість діяльнісних навичок і вмінь як офіцера ОТЛУ, творча здатність до виконання службових завдань за посадовим призначенням, до прийняття професійних рішень, сформованість комунікативних навичок і вмінь міжособистісної взаємодії як суб'єкта ОТЛУ;</p> <p>стійка розвиненість організаційно-управлінських навичок і вмінь суб'єкта ОТЛУ;</p> <p>стійка розвиненість індивідуально-психічних якостей як суб'єкта ОТЛУ;</p> <p>висока здатність до об'єктивного самооцінювання як офіцера ОТЛУ та результативності власної діяльності;</p>

Офіцери ОТЛУ із **низьким рівнем** розвиненості професійної компетентності недостатньо обізнані із цілями, принципами, методами, прийомами за засобами організації своєї діяльності, мають слабкі знання морально-етичних норм і правил професійного спілкування, поверхові, нестійкі та несистематизовані щодо реалізації своїх посадових обов'язків.

Такий рівень співвідноситься із недостатнім рівнем розвиненості основних складових їх професійної компетентності, а їх організаційно-управлінська діяльність буде характеризуватися домінуванням репродуктивних дій і заходів, що здійснюються виключно за встановленим шаблоном при стандартних ситуаціях і нездатністю до професійної діяльності в нетипових і нестандартних ситуаціях діяльності, особливо – в екстремальних.

Вони характеризуються неглибокими та поверховими знаннями про свою професійну

діяльність; недостатнім засвоєнням теоретичних і практичних її основ та їх шаблонним застосуванням у процесі організаційно-управлінської діяльності як менеджерів середньої ланки управління в ЗС України; майже байдужим ставленням до самовдосконалення в сфері ОТЛУ.

Задовільний рівень демонструє опосередковану обізнаність офіцерів ОТЛУ у сфері своєї діяльності та наявність зацікавленості в теоретичних основах її забезпечення, характеризує шаблонне ухвалення рішень в екстремальних умовах діяльності; на задовільному рівні спостерігається їх самостійність, автономність і відповідальність щодо вибору доцільних організаційно-управлінських дій і заходів, які потребують значного контролю з боку старших начальників (командирів); частково вміють обирати адекватний професійний стиль діяльності, оптимальну стратегію та стиль поведінки відповідно до ситуацій

Питання психології

організаційно-управлінської діяльності в шаблонних ситуаціях діяльності.

Вони мають несистемні та несистематизовані знання про цілі, принципи, засоби, методи та прийоми організаційно-управлінської діяльності в ЗС України взагалі та на ОТЛУ, зокрема; посередні знання морально-етичних норм і правил професійного спілкування; фрагментарні знання щодо організаційно-управлінської діяльності як менеджера середньої військової ланки управління.

Середній рівень характеризується в цілому достатньо розвиненими складовими професійної компетентності офіцерів як суб'єктів ОТЛУ, що потребує їх часткового покращення. Вони характеризуються самостійністю та достатньою відповідальністю при здійсненні вибору доцільних дій в організаційно-управлінській діяльності, що потребують незначного за обсягом корегування під керівництвом старшого командира (начальника), досить широкий діапазон дій і стабільність їх демонстрації.

Вони мають стійкі та систематизовані знання про цілі, принципи, засоби, методи та прийоми організаційно-управлінської діяльності на ОТЛУ; системні знання морально-етичних норм і правил професійної взаємодії в процесі військово-професійної діяльності.

Високий рівень визначає в цілому високу розвиненість компонентів професійної компетентності в офіцерів ОТЛУ, що не потребує їх суттєвого вдосконалення. На цьому рівні спостерігається добра обізнаність ними у виборі необхідних управлінських дій і заходів, а також широкий їх діапазон і стійкість прояву. Вони являються взірцем для інших офіцерів в організаційно-управлінській діяльності. На

прояви їх професійної компетентності суттєвий вплив здійснює рівень стресостійкості, витривалості та найголовніше – професійної суб'єктності як суб'єктів ОТЛУ в ЗС України.

Основними проявами творчого рівня є креативність і нешаблонність офіцерів як суб'єктів ОТЛУ в організаційно-управлінській діяльності, творче ставлення до неї.

Висновки. Аналіз та узагальнення наукових джерел уможливив з'ясування змісту основних понять щодо діагностування розвиненості професійної компетентності офіцерів ОТЛУ – «критерій», «показник» і «рівень розвиненості». *Виокремлені критерії та показники мають охоплюють* всі аспекти її прояву – ціннісно-мотиваційний, когнітивний, управлінський, менеджерський, організаційний, індивідуально-психічний і суб'єктний, *урахування яких є найбільш доцільним для отримання повного уявлення про рівень її розвиненості та в подальшому спланувати заходи по її цілеспрямованому розвитку та вдосконаленню.*

З'ясовано, що виокремлені критерії мають бути обов'язково доповнені іншими критеріями в залежності від конкретної посади та функціональних обов'язків, які виконує конкретний офіцер в оперативно-тактичній ланці управління в ЗС України.

Визначено та охарактеризовано 4 рівні її сформованості – низький, задовільний, достатній, високий і дано їх якісні прояви.

Перспективи подальших наукових досліджень – визначення та обґрунтування методів, методик і засобів діагностування кожного показника розвиненості професійної компетентності у офіцерів ОТЛУ в ЗС України.

Список використаних джерел

1. Бойко, О. В. Формування готовності до управлінської діяльності у майбутніх магістрів військово-соціального управління: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.04 / Бойко Олег Володимирович. К. [б. в.], 2005. 476 с.
2. Гончаренко, С. У. Український педагогічний словник. К. : «Либідь», 1997. 374 с.
3. Костів, С. Ф., Ягулов, В. В. Діагностування розвиненості психофізичної витривалості офіцерів військового управління на етапі оперативно-тактичної підготовки. *Science and Education a New Dimension. Pedagogy and Psychology*. 2019. VII (84). Issue: 207. P. 11–17. DOI: <https://doi.org/10.31174/SEND-PP2019-207VI84>

Питання психології

4. Кушов, В. Г., Ягупов, В. В. Концептуальні основи розвитку професійної суб'єктності у майбутніх фахівців розвідувальної діяльності в системі післядипломної освіти. *Військова освіта* : [зб. наук. пр. / голова ред. колегії Ягупов В. В.]. 2008. № 21. С. 3-12.

5. Мацевко, Т. М. Управлінська компетентність офіцерів військово-соціального управління. *Вісник Національного університету оборони України*. 2015. Вип. 1(44). С. 148–153.

6. Олійник, Л. В. Теоретичні та методичні засади навчання військово-спеціальних дисциплін майбутніх магістрів військово-соціального управління : автореф. дис. ... д-ра пед. наук : 13.00.02 – теорія та методика навчання (загальновійськові й військово-спеціальні дисципліни) ; 13.00.04 – теорія і методика професійної освіти / Олійник Леонід Віталійович ; Нац. акад. Держ. прикорд. служби України ім. Б. Хмельницького. Хмельницький, 2021. 40 с.

7. Шемчук, В. А. Розвиток управлінського мислення у майбутніх магістрів військового управління в оперативно-тактичній ланці управління: критерії та показники. *Нові технології навчання* : наук.-метод. зб. 2010. Вип. 66, частина 2. С. 238–250.

8. Ягупов, В. В. Аксиологічний вимір європейського освітнього простору та методологічні проблеми українських дослідників у педагогіці. *Ціннісно-орієнтований підхід в освіті і виклики євроінтеграції* : матер. міжнар. наук.-метод. конф. (Суми, 29-30 травня 2020 р.) / ред. колегія : В. М. Завгородня, А. М. Куліш та ін. Суми : Сумський державний університет, 2020. С. 51-53. https://drive.google.com/file/d/1r17rvY_i7d-gk9xPHYi5BWZlqrq-ldmX/view Дата звернення: Квітень 21, 2021.

9. Ягупов, В. В. Методологічні основи компетентнісного підходу до професійної підготовки офіцерів запасу. *Проблеми освіти*. 2019. №91. С. 239-245.

10. Ягупов, В. В. Фурс, О. Й. Особливості діагностування психічної саморегуляції у майбутніх фахівців екстремальних видів діяльності. *Організаційна психологія. Економічна психологія*. 2018. № 1(12). С. 116-123. [Електронний ресурс]. Доступно: <http://orgpsyjournal.in.ua/userfiles/issues/i12/n12/14.pdf> Дата звернення: Квітень 21, 2021.

References

1. Boiko, O. V. Formuvannya hotovnosti do upravlinskoï diialnosti u maibutnikh mahistriv viiskovo-sotsialnoho upravlinnia [Formation of readiness for managerial activity in future masters of military social management]: dys. ... kand. ped. nauk: 13.00.04 / Boiko Oleh Volodymyrovych. K., 2005. 476 s. (in Ukrainian)

2. Honcharenko, S. U. Ukrainskyi pedahohichnyi slovnyk [Ukrainian pedagogical dictionary]. K. : «Lybid», 1997. 374 s. (in Ukrainian)

3. Kostiv, S. F., Yahupov, V. V. Diahnostuvannya rozvynenosti psykhozviznychoi vytryvalosti ofitseriv viiskovoho upravlinnia na etapi operatyvno-taktychnoi pidhotovky [Diagnosing the development of psychophysical endurance of military officers at the operational and tactical training stage]. *Science and Education a New Dimension. Pedagogy and Psychology*. 2019. VII (84). Issue: 207. P. 11–17. DOI: <https://doi.org/10.31174/SEND-PP2019-207VI84> (in Ukrainian)

4. Kushchov, V. H., Yahupov, V. V. Kontseptualni osnovy rozvytku profesiinoï subiektnosti u maibutnikh fakhivtsiv rozvidualnoi diialnosti v systemi pisladyplomnoi osvity [Conceptual base of professional subjectivity development of future intelligence specialists in the system of postgraduate education]. *Viiskova osvita* : [zb. nauk. pr. / holova red. kolehii Yahupov V.V.]. 2008. № 21. S. 3-12. (in Ukrainian)

5. Matsevko, T. M. Upravlinska kompetentnist ofitseriv viiskovo-sotsialnoho upravlinnia [Managerial competence of military social management officers]. *Visnyk Natsionalnoho universytetu obrony Ukrainy*. 2015. Vyp. 1(44). S. 148–153. (in Ukrainian)

6. Oliinyk, L. V. Teoretychni ta metodychni zasady navchannia viiskovo-spetsialnykh dystsyplin maibutnikh mahistriv viiskovo-sotsialnoho upravlinnia [Theoretical and methodological principles of military instruction for future masters of military social management]: avtoref. dys. ... d-ra ped. nauk : 13.00.02 – teoriia ta metodyka navchannia (zahalnoviiskovi y viiskovo-spetsialni dystsypliny) ; 13.00.04 – teoriia i metodyka profesiinoï osvity / Oliinyk Leonid Vitaliiiovych ; Nats. akad. Derzh. prykord. sluzhby Ukrainy im. B. Khmelnytskoho. Khmelnytskyi, 2021. 40 s. (in Ukrainian)

7. Shemchuk, V. A. Rozvytok upravlinskoho myslennia u maibutnikh mahistriv viiskovoho upravlinnia v operatyvno-taktychnii lantsi upravlinnia: kryterii ta pokaznyky [Development of managerial thinking in future masters of military management in the operational and tactical chain of management: criteria and indicators]. *Novi tekhnolohii navchannia* : nauk.-metod. zb. 2010. Vyp. 66, chastyna 2. S. 238–250. (in Ukrainian)

Питання психології

8. Yahupov, V. V. Metodolohichni osnovy kompetentnisnogo pidkhodu do profesiinoi pidhotovky ofitseriv zapasu [Methodological bases of the competence approach to professional training of reserve officers]. *Problemy osvity*. 2019. №91. S. 239-245. (in Ukrainian)

9. Yahupov, V. V. Aksiolohichni vymir yevropeiskoho osvitnoho prostoru ta metodolohichni problemy ukrainykykh doslidnykiv u pedahohitsi [Axiological dimension of the European educational space and methodological problems of Ukrainian researchers in pedagogy]. *Tsinnisno-orientovanyi pidkhid v osviti i vyklyky yevrointehratsii* : mater. mizhnar. nauk.-metod. konf. (Sumy, 29-30 travnia 2020 r.) / red. kolehiia : V.M. Zavorodnia, A.M. Kulish ta in. Sumy : Sumskyi derzhavnyi universytet, 2020. S. 51-53. https://drive.google.com/file/d/1ri7rvY_i7d-gk9xPHYi5BWZlqrq-ldmX/view Data zvernennia: Kvitennia: Kvitennia 21, 2021. (in Ukrainian)

10. Yahupov V. V. Furs O. Y. Osoblyvosti diahnostuvannia psykhychnoi samorehuliatcii u maibutnykh fakhivtsiv ekstremalnykh vydiv diialnosti [Features of diagnosing mental self-regulation in future specialists of extreme activities]. *Orhanizatsiina psykholohiia. Ekonomichna psykholohiia*. 2018. № 1(12). S. 116-123. [Elektronnyi resurs]. Dostupno: <http://orgpsyjournal.in.ua/userfiles/issues/i12/n12/14.pdf> Data zvernennia: Kvitennia: Kvitennia 21, 2021. (in Ukrainian)

Резюме

Ягупов В. В. доктор педагогических наук, профессор, профессор кафедры физического воспитания, специальной физической подготовки и спорта Национальный университет обороны Украины имени Ивана Чернышевского
Тракалюк О. Л. кандидат педагогических наук, заместитель начальника Научно-методического центра кадровой политики Министерства обороны Украины

КРИТЕРИИ И ПОКАЗАТЕЛИ ДИАГНОСТИРОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВЛЕННОСТИ ОФИЦЕРОВ ОПЕРАТИВНО-ТАКТИЧЕСКОГО ЗВЕНА УПРАВЛЕНИЯ

Статья посвящена проблеме обоснования критериев и показателей диагностирования профессиональной подготовленности офицеров оперативно-тактического звена управления (далее – ОТЗУ). Выяснено, что таким интегрированным предметом профессиональной подготовленности должно быть развитие их профессиональной компетентности.

Охарактеризовано четыре уровня развитости профессиональной компетентности офицеров ОТЗУ – низкий, удовлетворительный, достаточный и высокий. Показано, что эти критерии и показатели дают возможность качественно определить её развитость как менеджеров среднего звена управления в ВС Украины.

Ключевые слова: профессиональная компетентность; профессиональная подготовленность; критерий; показатель; уровни; офицер ОТЗУ; развитость; диагностирование.

Summary

Yahupov V. V. Doctor of pedagogical Sciences, Professor at the Department of Physical Education, Special Physical Training and Sports of the Educational and Scientific of the National Defense University of Ukraine named after Ivan Chernyakhosky
Trakaliuk O. L. Candidate of pedagogical Sciences, Deputy Head of the Center, the Scientific-methodological centre of personnel policy of Ministry of defense of Ukraine

CRITERIA AND INDICATORS OF DIAGNOSING PROFESSIONAL SKILLS TRAINING OF OPERATIONAL AND TACTICAL LEVEL MANAGEMENT OFFICERS

Introduction. This article concerns problems related with substantiation of criteria and indicators of diagnosing professional skills training of operational and tactical level management (hereinafter – OTLM) officers. It was found that such integrated subject of their professional training should be their professional competence development.

Purpose. Justify the diagnostic apparatus for assessing the professional training of OTLU officers by finding out the development of their professional competence.

Methods. Theoretical analysis, synthesis, testing, observation, interview, content analysis.

Питання психології

Results. *The content of the concepts such as “criterion”, “indicator”, “levels of development” is substantiated, general requirements to the criteria for diagnosing the professional skills training of OTLM officers are stated.*

The selection of relevant criteria and indicators was made taking into account the specifics of their managerial, organizational and administrative functions within the middle management in the Armed Forces (hereinafter – the AF) of Ukraine. Taking into account the content and specifics of their organizational and managerial activities in the military management system, the value-motivational, cognitive, organizational, administrative, managerial, individual-mental (professionally important qualities) and subjective criteria for diagnosing their professional competence as an integrated result of their professional readiness were identified.

Originality. *These criteria cover all aspects of their professional training as specialists within the middle management in the AF of Ukraine and diagnose their main functions such as managerial, administrative and organizational that play a key role in their military professional activities. The integrated criterion is the subjective one i.e. the perception of the OTLM subjects in the AF of Ukraine. For each criterion, appropriate indicators have been selected that specify the content of the relevant component of their professional competence.*

Four levels of professional competence of OTLM officers were characterized such as low, satisfactory, sufficient and high. It is presented that the selected criteria and indicators provide an opportunity to qualitatively determine the development of their professional competence as middle managers in the AF of Ukraine.

Conclusion. *The content of the concepts such as “criterion”, “indicator”, “levels of development” is substantiated, general requirements to the criteria for diagnosing the professional skills training of OTLM officers are stated.*

Key words: *professional skills training; professional competence; criteria; indicators; levels; OTLM officer; development; diagnosing.*

Автори заявляють про відсутність конфлікту інтересів.

Received/Поступила: 21.12.21.