

Шамрук О. П.,

кандидат психологічних наук, доцент
кафедри професійної військової
підготовки центр післядипломної
освіти, Київський інститут
Національної гвардії України
(м. Київ, Україна)

ОЦІНЮВАННЯ КОМПЕТЕНТНОСТЕЙ ОФІЦЕРА РІВНЯ L1: ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНИЙ АНАЛІЗ

Трансформація сучасних збройних сил у контексті гібридних викликів, технологічної революції та досвіду сучасних збройних конфліктів актуалізує проблему об'єктивного оцінювання професійних компетентностей військових фахівців початкового рівня керівництва. Рівень L1 (молодші офіцери, командири взводів/рот) становить критичну ланку командної вертикалі, що безпосередньо впливає на бойову ефективність тактичних підрозділів та виконання оперативних завдань.

Аналіз досвіду бойових дій свідчить, що саме на тактичному рівні приймається до 70% рішень, які визначають успішність виконання бойових завдань. Водночас існуюча система оцінювання офіцерських кадрів характеризується переважанням суб'єктивних методів, недостатньою стандартизацією критеріїв та обмеженим використанням сучасних психодіагностичних технологій.

Проблема ускладнюється багатовимірністю самого конструкту «компетентність офіцера», що інтегрує когнітивні, функціональні, соціально-комунікативні та особистісні характеристики. Відсутність цілісної науково обґрунтованої моделі оцінювання компетентностей офіцерів L1 гальмує розвиток системи військової освіти та кадрового менеджменту у Збройних Силах.

В таких умовах постає необхідність розробки концептуальної моделі оцінювання компетентностей офіцерів рівня L1 на основі інтеграції сучасних теорій управління, військової педагогіки та психології.

Компетентнісний підхід, що активно розробляється у працях вітчизняних (В.В. Ягупов, О.В. Олійник, В.І. Алещенко) та зарубіжних науковців (J. Raven, F. Weinert, V. Hutmacher), розглядається як методологічна основа модернізації військової освіти. На відміну від традиційної знанневої парадигми, компетентнісний підхід акцентує увагу на здатності фахівця мобілізувати інтегровані ресурси для вирішення професійних завдань у реальних умовах діяльності [1].

У контексті нашого дослідження компетентність офіцера L1 визначається як інтегративна динамічна характеристика особистості, що включає систему професійних знань, умінь, навичок, ціннісних орієнтацій, психологічних якостей та досвіду, які забезпечують ефективне управління військовим підрозділом,

прийняття тактичних рішень та виконання бойових завдань в умовах невизначеності та стресогенних факторів бойової обстановки [2].

На основі аналізу стандартів НАТО (STANAG 6001) [5], вітчизняних професійних стандартів, кваліфікаційних вимог та результатів експертного опитування (n=45 експертів з числа старших офіцерів) нами виокремлено чотири кластери компетентностей офіцера рівня L1:

1. Когнітивні компетентності:

- тактичне мислення та здатність до аналізу оперативної обстановки;
- прийняття рішень в умовах дефіциту часу та інформації;
- планування бойових дій на рівні взвод/рота;
- оцінка ризиків та прогнозування розвитку бойової ситуації;
- знання нормативно-правової бази та військових статутів.

2. Функціональні (професійно-діяльнісні) компетентності:

- управління вогнем та маневром підрозділу;
- організація бойового забезпечення (розвідка, охорона, маскування);
- застосування озброєння та військової техніки;
- організація всебічного забезпечення (тилового, технічного, медичного);
- підтримання бойової готовності підрозділу.

3. Соціально-комунікативні компетентності:

- військове лідерство та мотивація підлеглих;
- побудова ефективної командної взаємодії;
- управління конфліктами та стресовими ситуаціями в колективі;
- комунікація у системі вертикальних та горизонтальних зв'язків;
- виховна робота та формування морально-психологічного клімату.

4. Особистісні компетентності:

- стресостійкість та емоційна саморегуляція;
- відповідальність та дисциплінованість;
- морально-етичні якості та цінності офіцера;
- адаптивність та здатність до навчання;
- фізична та психологічна витривалість.

Виокремлені кластери утворюють ієрархічну систему, де особистісні компетентності виступають базовим фундаментом, когнітивні та функціональні забезпечують професійну діяльність, а соціально-комунікативні інтегрують всі компоненти в єдину систему управлінської поведінки.

Методологічну основу дослідження становить синтез кількох наукових підходів:

1. Системний підхід (Л. фон Берталанфі, П.К. Анохін) розглядає компетентність як багатокомпонентну систему взаємопов'язаних елементів, що володіє емерджентними властивостями. Це дозволяє аналізувати не лише окремі компоненти компетентностей, але й їх взаємозв'язки та інтегративні характеристики.

2. Діяльнісний підхід (Л.С. Виготський, О.М. Леонтьєв) передбачає оцінювання компетентностей через призму реальної професійної діяльності

офіцера. Компетентність розглядається не як абстрактна характеристика, а як здатність до ефективної діяльності, що може бути виміряна через аналіз результатів та процесу виконання професійних завдань.

3. Контекстний підхід (А.А. Вербицький) наголошує на необхідності врахування специфічного контексту військово-професійної діяльності при оцінюванні компетентностей. Це означає моделювання в діагностичних процедурах реальних умов бойової обстановки, включаючи стресогенні фактори, дефіцит часу, невизначеність інформації.

4. Критеріально-рівневий підхід передбачає чітке визначення критеріїв сформованості кожної компетентності та виокремлення рівнів їх розвитку (початковий, базовий, поглиблений, експертний). Це забезпечує можливість не лише констатувати наявність чи відсутність компетентності, але й діагностувати якісні відмінності в рівнях її сформованості.

В рамках нашої наукової розвідки пропонується наступна система критеріїв та показників, яка базується на модифікованій таксономії Б. Блума з урахуванням специфіки військової діяльності та включає шість рівнів когнітивної складності:

1. **Знання** – відтворення військових статутів, тактичних нормативів, характеристик озброєння.

2. **Розуміння** – тлумачення бойових наказів, пояснення тактичних прийомів, інтерпретація обстановки.

3. **Застосування** – використання знань у типових тактичних ситуаціях, виконання стандартних процедур.

4. **Аналіз** – розчленування бойової обстановки на складові, виявлення причинно-наслідкових зв'язків, оцінка можливостей противника.

5. **Синтез** – створення рішень у нестандартних ситуаціях, розробка альтернативних варіантів дій, інтеграція різнопланових даних.

6. **Оцінювання** – критичне оцінювання прийнятих рішень, рефлексія власної діяльності, вибір оптимальних варіантів дій.

Для кожного критерію розроблено систему емпіричних індикаторів – спостережуваних проявів компетентності, що можуть бути виміряні об'єктивними методами:

1. Кваліметричні методи включають розроблені бальні шкали оцінювання (100-бальна система), індексні показники ефективності діяльності (коефіцієнт виконання бойових завдань, індекс бойової готовності підрозділу) та інтегральні рейтинги компетентності.

2. Психодіагностичні методи представлені наступними тестами:

- тести тактичного мислення (адаптований тест структури інтелекту Амтхауера, військово-професійні ситуаційні задачі);
- тести прийняття рішень (методика «Вибір рішення в умовах невизначеності», комп'ютеризований тест швидкості прийняття рішень);
- особистісні опитувальники (16-факторний опитувальник Кеттелла, Методика діагностики стресостійкості);

- методика Assessment Center, адаптована для військової сфери, що включає 8 вправ: групову дискусію щодо тактичного рішення, презентацію плану бою, рольову гру «Управління підрозділом у кризовій ситуації», аналіз документів бойового забезпечення.

3. Імітаційно-моделювальні методи:

- командно-штабні навчання та тактичні ігри на місцевості;
- комп'ютерні симуляції бойових дій (програмні комплекси віртуальної реальності);
- ситуаційне моделювання (метод кейсів з реальних бойових епізодів);
- використання технологій доповненої реальності для створення імерсивного середовища оцінювання.

4. Експертне оцінювання здійснюється за розробленою процедурою багатокритеріального аналізу з використанням методу аналізу ієрархій Т. Сааті. Експертна комісія (5-7 осіб) оцінює офіцера за 28 параметрами з урахуванням вагових коефіцієнтів критеріїв, визначених за допомогою парних порівнянь.

Для забезпечення об'єктивності та достовірності оцінювання доцільно проводити психометричну перевірку розробленого інструментарію:

- **Надійність** (консистентність) забезпечується через вимірювання коефіцієнт α -Кронбаха, що відображає про рівень внутрішньої узгодженості).

- **Валідність змісту** можна забезпечувати через експертну оцінку репрезентативності пунктів методики (коефіцієнт узгодженості експертів за Кендаллом).

- **Конструктивна валідність** підтверджується результатами факторного аналізу, що визначає чотирифакторну структуру компетентностей.

- **Критеріальна валідність** встановлюється через кореляційний аналіз із зовнішніми критеріями успішності (результати бойової підготовки, оцінки командування).

- **Дискримінативність** методики (здатність розрізняти респондентів з різними рівнями компетентності) оцінюється через ROC-аналіз, що вказує на прогностичну цінність інструменту.

Розроблена концептуальна модель має трикомпонентну структуру:

- **Діагностична складова** спрямована на виявлення актуального рівня сформованості компетентностей офіцера L1. Реалізується через комплексну процедуру вхідного, поточного та підсумкового оцінювання з використанням триангуляції методів (поєднання тестування, спостереження, експертної оцінки та симуляційних вправ).

- **Прогностична складова** базується на математичному моделюванні траєкторій професійного розвитку офіцера. За допомогою регресійного аналізу та машинного навчання (алгоритм Random Forest) побудовано прогностичну модель, що дозволяє з точністю до 80% передбачити потенціал офіцера до підвищення на посаді та успішність виконання складних тактичних завдань протягом наступних 12 місяців.

- **Корекційна складова** передбачає розробку індивідуальних траєкторій професійного розвитку на основі результатів діагностики. За

допомогою гар-аналізу виявляються дефіцитні зони компетентностей та формуються рекомендації щодо цільового навчання, підвищення кваліфікації та самоосвіти.

Модель реалізується через цифрову систему моніторингу компетентностей, що включає: електронне портфоліо офіцера з автоматизованим збором даних про результати діяльності, систему адаптивного тестування з банком 500+ валідизованих завдань різної складності, віртуальну платформу для проведення симуляцій та тактичних ігор, аналітичний модуль для обробки даних та генерації звітів про рівень компетентностей.

Проведене дослідження дозволяє сформулювати наступні висновки:

1. Ефективне оцінювання компетентностей офіцерів L1 вимагає інтеграції теорій компетентнісного підходу, сучасних методів психодіагностики та військово-педагогічних технологій у рамках цілісної концептуальної моделі.

2. Структура професійних компетентностей офіцера рівня L1 носить багатовимірний характер та включає чотири взаємопов'язані кластери: когнітивні, функціональні, соціально-комунікативні та особистісні компетентності.

3. Запропонована методична система оцінювання, що поєднує кваліметричні, психодіагностичні, імітаційно-моделювальні методи та експертну оцінку, забезпечує високий рівень об'єктивності, валідності та надійності діагностики.

4. Розроблена трикомпонентна модель (діагностична, прогностична, корекційна) створює підґрунтя для системного управління професійним розвитком офіцерських кадрів та підвищення якості військової освіти.

5. Цифровізація процесу оцінювання через створення електронних систем моніторингу компетентностей відкриває можливості для безперервного відстеження динаміки професійного розвитку та оперативної корекції освітніх траєкторій.

Перспективи подальших досліджень пов'язані з: розробкою адаптивних алгоритмів оцінювання на основі штучного інтелекту; дослідженням динаміки розвитку компетентностей у лонгітюдних дослідженнях; створенням нормативних профілів компетентностей для різних військово-облікових спеціальностей; інтеграцією системи оцінювання компетентностей у загальну систему управління людськими ресурсами в Силах оборони України.

Практична значущість дослідження полягає у можливості використання розробленої моделі та методичного інструментарію у системі атестації офіцерського складу, відбору кандидатів на висування, плануванні кар'єрного розвитку та проектуванні змісту програм професійної підготовки та підвищення кваліфікації офіцерів тактичного рівня.

Список використаних джерел:

1. Алещенко В. І. Компетентнісний підхід до підготовки офіцерів тактичного рівня у вищих військових навчальних закладах. *Вісник Національного університету оборони України*. 2019. Вип. 1 (51). С. 7-13.
2. Ягупов В. В. Компетентнісний підхід до підготовки фахівців у системі вищої освіти. *Наукові записки НаУКМА. Педагогічні, психологічні науки та соціальна робота*. 2007. Т. 71. С. 3-8.
3. Олійник О. В. Методологічні засади формування професійної компетентності майбутніх офіцерів. Збірник наукових праць Військового інституту Київського національного університету ім. Т. Шевченка. 2018. № 60. С. 144-152.
4. Raven J. *Competence in Modern Society: Its Identification, Development and Release*. London: H.K. Lewis, 1984. 340 p.
5. NATO Standard STANAG 2066: *Education and Training for NATO Military Officers*. Brussels: NATO Standardization Office, 2019. 45 p.
6. NATO Standard STANAG 6001: *Language Proficiency Levels* (Edition 5). Brussels: NATO Standardization Office, 2014. 28 p.