

educational, methodological, financial and informational resources.

Another key axis of fostering leadership competence of management bachelor-trainees is developing their soft skills that allow succeeding regardless of fields or areas of activities they are engaged in.

As a result, enhancing leadership competence of management bachelor-trainees is considered as a process aimed at employing all university resources as well as its informational and educational environment. Typically, it is represented by such components as a network, interactive, virtual learning environment, a distance education environment, a modular dynamic object-oriented learning environment.

In conclusion, the conducted research has allowed to formulate the methodological recommendations of building an educational process with a consideration of the component "Resource-Based Learning", which will ensure successful promoting leadership competence of management bachelor-trainees in the educational environment of the university.

**Keywords:** manager; bachelor; leadership competence; formation; didactic system; resource-based learning.

Одержано редакцією 17.01.2019  
Прийнято до публікації 21.01.2019

DOI 10.31651/2524-2660-2019-2-169-174

ORCID 0000-0003-4386-4004

**ЗАЙКА Людмила Анатоліївна,**

науковий співробітник центру імітаційного моделювання,  
Національний університет оборони України імені Івана Черняхівського  
e-mail: luzajka@i.ua

УДК 37.013.46

### **КРИТЕРІЇ ТА ПОКАЗНИКИ ОЦІНЮВАННЯ СФОРМОВАНOSTІ ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ МАЙБУТНІХ МАГІСТРІВ ВІЙСЬКОВОГО УПРАВЛІННЯ**

У статті проведений аналіз проблеми визначення критеріїв та показників оцінювання рівнів сформованості професійної компетентності майбутніх магістрів військового управління. Розглянуто зміст понять «критерій», «показник», «рівень»; виявлено загальні вимоги до критеріїв. Обґрунтовано критерії сформованості професійної компетентності з урахуванням змісту компонентів її структури: структурні та функціональні. Відповідно до критеріїв визначено показники виявлення кожного критерію та запропоновано чотири рівні сформованості професійної компетентності майбутніх магістрів військового управління: високий, достатній, середній, низький.

**Ключові слова:** критерій; магістр військового управління; показник; професійна компетентність; рівень сформованості; структура професійної компетентності.

**Постановка проблеми.** Успішна діяльність магістра військового управління, цілі, задачі, способи її ведення в умовах сьогодення суттєво залежать не тільки від отриманого кваліфікаційного рівня, теоретичної підготовленості фахівця, відповідно до регламентованих державних освітніх стандартів, але й від практичної здатності виконувати професійні обов'язки – його професійної компетентності – на момент завершення освітнього процесу у навчальному закладі.

Залучення до стандартів бойової підготовки військ країн Північноатлантичного альянсу та нарощування співпраці зі своїми партнерами в площині використання сучасних інформаційних технологій, зокрема технології імітаційного моделювання, сприяло розвитку і нової

практично орієнтованої моделі підготовки військ.

Зазначене вплинуло на позитивні динамічні зміни змісту навчання у вищих військових навчальних закладах (ВВНЗ), осучаснення навчальних технологій, що застосовуються в освітньому процесі, та викликало потребу удосконалення діагностичного апарату оцінювання результату підготовки – рівня сформованості професійної компетентності, що і обумовлює актуальність досліджень у цьому напрямку.

У науково-педагогічній літературі значна увага приділяється вивченню різних аспектів діагностики рівня професійних знань, умінь і навичок тих, хто навчається. Наукові підходи до вибору методів оцінювання висвітлені в працях С. Архангельського, С. Гончаренка, В. Загвязинського, А. Киверялга, А. Маркової, В. Ортинського, Н. Тализіної, В. Сластьоніна та інших авторів.

Можна зазначити, що не існує універсальної системи визначення освітніх результатів в поняттях компетентнісного підходу чи вибору критеріїв, показників для цього.

Наукові дослідження з проблеми діагностики критеріїв сформованості професійної компетентності як результату навчання зазвичай спрямовані на теоретичне обґрунтування змісту та структури професійної компетентності відповідного виду діяльності, розробку методики її формування. Так, характерні ознаки

професійних компетентностей опрацьовані у дослідженнях А. Вітченка, М. Волошиної, С. Вітвицької, І. Драча, А. Лігоцького, В. Осьода, Л. Романишиної, В. Свістун, Т. Шамової, В. Ягупова. Критерії оцінки професійної діяльності військових за різними фахами розроблені у дослідженнях О. Барабанщикова, В. Вдовюка, О. Діденка, М. Кулакова, С. Яворського та інших авторів.

Аналіз розглянутих наукових досліджень не дозволив обрати задовільний інструментарій для оцінки рівня сформованості професійної компетентності майбутніх магістрів військового управління (МВУ), але створив теоретичне і методичне підґрунтя для визначення доцільної системи критеріїв та показників сформованості професійної компетентності, яка би найбільш повно розкривала цільові настанови, специфіку діяльності та кінцевий результат процесу підготовки МВУ.

**Метою статті є** теоретичне обґрунтування та визначення критеріїв і показників рівня сформованості професійної компетентності майбутніх МВУ.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Відповідно до проведеного аналізу, сформованість кожного компоненту професійної компетентності оцінюється за допомогою критеріїв, під якими визнають: ознаку, на основі якої відбувається оцінювання, визначення чи класифікація чого-небудь; мірило судження, оцінку якого-небудь явища [1]; підставу для оцінювання або класифікації чогось [2]; ідеальний зразок для порівняння з реальними явищами, за допомогою якого можна встановити міру відповідності, наближення до заданої моделі сформованості того чи іншого педагогічного явища [3]; можливість з'ясувати, яким чином і з якими витратами можна досягти результатів педагогічної дії та виражає найзагальнішу сутнісну ознаку, на основі якої здійснюють оцінку, порівняння реальних педагогічних явищ, при цьому ступінь вияву, якісна сформованість, визначеність критерію виражаються у конкретних показниках [4]. Показник же визнають типовим і конкретним виявом однієї із суттєвих сторін, на підставі якого можна «визначити» наявність якості, судити про рівень її розвитку [5]. За умови того, що критерій – це основа для оцінки сформованості певного явища, показник виступає якісною та кількісною характеристикою сформо-

ваності явища, властивості, інакше кажучи, показник свідчить про ступінь сформованості того чи іншого критерію [6].

Проведений аналіз понять «критерій» та «показник» у широкому педагогічному просторі дає можливість дійти висновку: під *критерієм* розуміють об'єктивні якісні ознаки та характеристики досліджуваного об'єкта, за допомогою яких діагностується його стан, рівень функціонування та розвитку, а *показник* виступає засобом якісної та кількісної характеристики критерію. При чому критерій є більш стабільним порівняно з показниками, що є більш динамічними.

Практика проведення педагогічних досліджень свідчить, що критерії та показники є тим інструментарієм, за допомогою якого забезпечується можливість доведення сформульованих теоретичних припущень (гіпотез). При цьому вважається, що критерії і якісні показники дають суб'єктивну характеристику досліджуваному явищу, а кількісні показники – об'єктивну характеристику, надаючи можливість вимірювати його.

Науковці приділяють також увагу наявності у критеріїв ряду ознак. Так, визначені критерії повинні бути об'єктивними (настільки, наскільки це можливо в педагогіці), дозволяти оцінювати досліджувану ознаку однозначно, адекватно, валідно, тобто оцінювати саме те, що дослідник хоче оцінити, бути нейтральними щодо досліджуваних явищ, а сукупність критеріїв повинна доволі повно охоплювати всі суттєві характеристики досліджуваного явища, процесу [7].

Зважаючи на те, що структура та зміст інваріантів професійної компетентності виступають цільовим підґрунтям педагогічного процесу, спрямованого на формування професійної компетентності майбутніх МВУ, то систему стійких функціональних зв'язків між структурними компонентами такої компетентності (ціннісно-смысловим, мотиваційним, інструментальним, індивідуально-психологічним, конативним), розглянемо як сукупність основних ознак її реалізації в різних видах навчальної професійної діяльності слухача на всіх етапах процесу її формування у ВВНЗ.[8]

Інтегративний характер взаємозв'язку інваріантів професійної компетентності слухача передбачає комплексний підхід до її оцінки. При цьому необхідно урахувати: змістовні характери-

стики діяльності – комплекс внутрішніх спонукань, установок, мотивів поведінки та діяльності, спрямованості інтересів та інше; рівень та якість результатів, тобто тих реальних досягнень, які були отримані внаслідок діяльності; процесуальні особливості діяльності.

Всі ці чинники доцільно умовно поділити на структурні та функціональні критерії. В свою чергу, до функціональних критеріїв ми відносимо процесуальні характеристики діяльності – темп, інтенсивність, об'єм, різноманіття прийомів та дій, що виконані суб'єктом при виконанні завдань та результативні характеристики діяльності – рівень та якість результатів в цільовій діяльності за встановлений час. В якості структурних критеріїв професійної компетентності виступають знання, вміння, навички, досвід діяльності; мотиви діяльності; здібності особистості; здатність до саморегуляції. Відповідно до зазначеного, у складі структурних критеріїв виокремили ціннісно-мотиваційний, інструментальний, та суб'єктний критерії.

Обґрунтуємо визначені нами критерії та їх показники, що фіксують певний стан та рівень розвиненості певного критерію.

*Ціннісно-мотиваційний критерій* є базисом професійної компетентності майбутніх МВУ, визначає сформованість позитивної мотивації до формування професійної компетентності, спонукання до управлінської діяльності, спрямованості на успіх, ефективного здійснення управлінських функцій, що дозволяє визначити рівень сформованості професійно значущих мотивів, цінностей, ставлення до виконання військового обов'язку перед державою. Зазначене сприяє самовдосконаленню, саморозвитку, стимулює до засвоєння професійних знань, умінь та навичок.

Показником сформованості такого критерію визначено професійні мотиви (потреба у досягненні, потреба у розвитку професіоналізму) та професійні цінності. Потребу у досягненні – прагнення досягти поставленої мети та мати успіх у діяльності – можна визначити через прагнення до вирішення професійних завдань та проблем; прояви ентузіазму при отриманні відсутньої професійно значущої інформації; готовність до відповідальності за їх наслідки; прагнення до взаєморозуміння та співпраці, потяг до нестандартного, оригінального вирішення професійної задачі. Потреба у розвитку професіоналізму – це інтерес до процесу

розв'язання практичних управлінських проблем, завдань, ситуацій і задач у військово-професійній діяльності; бажання вирішувати складні управлінські проблеми, оволодівати новим, але необхідним, інструментарієм для досягнення результату. Показник професійних цінностей демонструє наявність структури професійних пріоритетів; ціннісних військово-професійних орієнтацій; ідеалів та цінностей управлінської діяльності та ієрархії її цілей; прагнення довести та реалізувати свої ціннісно-мотиваційні переконання.

*Інструментальний критерій* професійної компетентності майбутніх магістрів військового управління характеризує сформованість сукупності теоретичних та практичних знань загально-професійного та спеціалізовано-професійного спрямування – науково-теоретичних (фахових, правових, управлінських, дисциплінарних, виховних, гуманітарних, психологічних) та науково-практичних (особливості управління військами (силами), систему управління військами (силами), стилі управління та умови їх застосування, психологічні аспекти управління, порядок прийняття управлінських рішень).

Показниками інструментального критерію визначили професійні знання (знання стандартів підготовки органів військового управління, військових частин; бойових можливостей військових частин; основ, прийомів і способів організації різних видів взаємодії військових частин (підрозділів) та в ході виконання ними бойових завдань в умовах невідомості; володіння базовими знаннями щодо організації та здійснення навчально-бойової діяльності військових частин (підрозділів), знання та розуміння основ міжнародного співробітництва в контексті застосування процедур та стандартів НАТО в ході бойової підготовки військових частини (підрозділів)) та професійні вміння (здатність ефективно застосовувати на практиці військово-управління; здатність ефективно використовувати в процесі військового управління різні технології в галузі комунікації; здатність діяти у складі органів військового управління; здатність організувати та оцінювати професійний розвиток колективу).

*Суб'єктний критерій* характеризує наявність професійно важливих якостей особистості, які є необхідними та достатніми для реалізації діяльності на нормативно заданому рівні та забезпечують успішність її (якість, результативність)

виконання; готовність до самостійного планування своєї діяльності; усвідомлення та сприйняття управлінської діяльності; здатність нести відповідальність за результати своєї управлінської діяльності; позитивне ставлення до управлінської діяльності.

Показниками сформованості зазначеного критерію є вольові якості особистості, саморегуляція, рефлексія. Рефлексія визначається як джерело внутрішнього досвіду, спосіб самопізнання, необхідний інструмент управлінського мислення, здатність планувати власну діяльність, досягати виконання поставлених цілей та коректувати подальшу діяльність, аналізувати успіхи та складності у досягненні цілей підлеглими.

*Функціональний критерій* передбачає прояв компетентної поведінки при застосуванні в професійній діяльності системи управлінських вмінь щодо здійснення фахової, правової, управлінської, дисциплінарної, виховної, гуманітарної діяльності для прийняття ефективних управлінських рішень.

Застосована система управлінських вмінь, результатом яких є управлінське рішення військового керівника, визначає показники зазначеного критерію: рівень здійснення процесу управлінської діяльності (темп, інтенсивність, різноманіття прийомів та дій, що були використані суб'єктом при виконанні завдань, наполегливість, рішучість, самостійність) та результат діяльності (рівень та якість отриманих результатів управлінської діяльності за встановлений час).

Показники функціонального критерію дозволяють оцінити сукупність управлінських навичок, вмінь, які актуалізуються в практиці здійснення управлінської діяльності й прийняття управлінських рішень.

Оскільки особливістю нашого дослідження є застосування технології імітаційного моделювання при формуванні професійної компетентності майбутніх магістрів військового управління, необхідно зазначити, що використання засобів імітаційного моделювання бойових дій (ЗІМБД) в освітньому процесі, а особливо у процесі вимірювання результатів навчання, дозволяє наочно оцінювати професійні управлінські дії слухачів у квазіпрофесійному імітаційному середовищі під час вирішення навчальних професійних ситуацій. Метод спостереження за процесом здійснення управлінської діяльності та результатом такої діяльності дозволяє отримувати правдиву

оцінку рівня підготовленості слухачів, своєчасно організовувати корекцію подальшої підготовки.

Здійснений таким чином вибір критеріїв та показників, що характеризують професійну компетентність майбутніх магістрів військового управління, створює передумови переходу до їх якісних та кількісних характеристик. Тому важливим етапом розробки необхідного діагностичного інструментарію є визначення ступеню розвитку показника, а, відповідно, і рівня сформованості професійної компетентності.

У науковій літературі «рівнем» називають співвідношення «вищих» та «нижчих» щаблів розвитку структур тих чи інших об'єктів або процесів.

У педагогічних дослідженнях з питань діагностики сформованості різних видів компетентності майбутніх магістрів військового управління виділяють, наприклад, наступні рівні: креативний (вищий), активний (високий), нормативний (середній), інтуїтивний (низький) – при дослідженні педагогічної компетентності [9]; творчий, високий, достатній, низький – при дослідженні розвитку військово-спеціальної компетентності [10]. У дослідженні ми спиралися на апробовану методику визначення стану сформованості управлінської компетентності магістрів управління [11], що з урахуванням опитування, результатів експертної оцінки у ході організації константувального етапу педагогічного експерименту дозволило визначити чотири рівні сформованості професійної компетентності МВУ, а саме: високий, достатній, середній, низький.

*Високий рівень* сформованості професійної компетентності майбутніх магістрів військового управління характеризується стійким їх прагненням до успіху, саморозвитку. Слухачі мають глибокі, міцні загально-професійні та спеціалізовано-професійні знання. Займаються цілеспрямовано самоосвітою, постійно підвищують рівень професіоналізму. Спостерігається готовність здійснювати діяльність високої складності. Управлінські завдання виконуються має творчо та продуктивно. Слухачі вмюють приймати ефективні управлінські рішення й готові нести відповідальність за їх наслідки. Ініціативні, рішучі, самостійні у своїх діях. Готові прийняти обґрунтовані ідеї та пропозиції інших, хоча мають тверді переконання. Особистісні та професійно важливі якості яскраво розвинені. У поведінці виявляється лідерство,

авторитетність, відповідальність, вміння працювати у команді.

*Достатній рівень* сформованості професійної компетентності майбутніх магістрів військового управління характеризується вираженим прагненням до успіху, саморозвитку. Слухачі володіють достатніми загально-професійними та спеціалізовано-професійними знаннями. Усвідомлено прагнуть опанувати нову інформацію, якщо впевнені в її корисності та необхідності для здійснення професійної управлінської діяльності. Слухачі, зазвичай, готові до виконання нових завдань, розуміють їх сутність. Вони вміють приймати, хоча не завжди досконалі, управлінські рішення. Професійно важливі якості мають системний, однак недостатньо яскравий прояв. Простерігається потяг до лідерства, відповідальності вміння працювати у команді.

*Середній рівень* сформованості професійної компетентності майбутніх магістрів військового управління характеризується формальним прагненням до успіху, саморозвитку. Слухачі мають недостатні загально-професійні та спеціалізовано-професійні знання. Свідомо опановують теоретичні знання, якщо розуміють сферу їх застосування. Здатність до самоосвіти й самовиховання можливі, якщо вони здійснюються під впливом сторонньої допомоги. Слухачам характерні владно-розпорядчі якості, прагнуть досягти поставлених цілей за будь-яких обставин, незадовільне виконання завдань, проте властиві такі якості як комунікабельність, гуманізм, демократизм.

*Низький рівень* сформованості професійної компетентності майбутніх магістрів військового управління характеризується відсутнім або недостатнім прагненням до успіху. Слухачі не завжди усвідомлюють особливості здійснення управлінської діяльності у військових формуваннях. Загально-професійні та спеціалізовано-професійні знання є поверхневими й безсистемними. Не вмотивовані сприймати нову інформацію. Спостерігається відсутність бажання навчатися та працювати в майбутньому. Не здатні до самоосвіти, самовиховання. Виявляють невпевненість у своїх діях, безініціативність, безвідповідальність. Не вміють приймати управлінські рішення. Особистісні та професійні якості як лідерство, комунікабельність відсутні або практично не виявлені.

**Висновки і перспективи подальших досліджень.** Отже, запропоновані критерії, показники та рівні діагностики сформованості компонентів професійної компетентності майбутніх магістрів МВУ дозволять якісно та кількісно, після вибору методів збору та обробки інформації, діагностичного інструментарію для вимірювання та аналізу показників, що досліджуються, оцінити сформованість професійної компетентності. Кількість показників при цьому може бути розширена. Все вищезазначене дає підстави дійти таких висновків:

1. Формування професійної компетентності відбувається через становлення кожного компоненту її структури, характеристик і властивостей його як частини цілісної системи. Сформованість компоненту професійної компетентності можна оцінити через певні критерії – об'єктивні якісні ознаки та характеристики досліджуваного об'єкта, за допомогою яких діагностується його стан, рівень функціонування та розвитку. Показник виступає засобом якісної та кількісної характеристики критерію.

2. Відповідно до компонентів професійної компетентності виокремлено структурні (ціннісно-мотиваційний, інструментальний, суб'єктивний) та функціональний критерії її сформованості. Встановлені та описані чотири рівні сформованості професійної компетентності: високий, достатній, середній, низький.

3. Розроблений діагностичний інструментарій дозволить не лише визначити рівень сформованості професійної компетентності майбутніх МВУ, але й об'єктивно оцінити результативність проведеного дослідження щодо моделювання процесу формування професійної компетентності із застосуванням технології імітаційного моделювання.

Подальші дослідження доцільно спрямувати на визначення методів збору та обробки інформації, діагностичного інструментарію для вимірювання та аналізу досліджуваних критеріїв, показників та рівнів сформованості професійної компетентності майбутніх МВУ із застосуванням технології імітаційного моделювання.

#### Список бібліографічних посилань

1. Коджаспирова Г. М., Коджаспиров А. Ю. Словарь по педагогике. М.: ИКЦ «МарТ», 2005. 149 с.
2. Яременко В., Сліпушко О. Новий таумачний словник української мови. Київ: Аконтіт, 1998. 351 с.
3. Тернопільська В. І., Дерев'янка О. В. Визначення критеріїв сформованості професійної компетен-

- тності майбутніх гірничих інженерів. *Науковий часопис НПУ імені М.П. Драгоманова. Серія 5. Педагогічні науки: реалії та перспективи*, 2012. №31. С. 264–267.
4. Галімов А. В. Теоретико-методичні засади підготовки майбутніх офіцерів-прикордонників до виховної роботи з особовим складом: монографія. Хмельницький, 2004. 376 с.
  5. Монахов В.М. Педагогическое проектирование – современный инструментальный дидактических исследований. *Школьные технологии*, 2001. №5. С. 75–89.
  6. Сікора Я. Б. Критерії та рівні сформованості професійної компетентності майбутнього вчителя інформатики. *Вісник Житомирського державного університету ім. І. Франка*, 2008. № 42. С. 154–159.
  7. Новиков А. М., Новиков Д. А. Методология научного исследования. М.: Либроком, 2010. 280 с.
  8. Заїка Л. А. Сутність, зміст та структура професійної компетентності майбутніх магістрів військового управління. *Військова освіта. Зб. наук. праць Національного університету оборони України імені Івана Черняхівського*. Київ, 2016. №1(33). С. 96–103.
  9. Чистовська І. П. Динаміка формування педагогічної компетентності майбутніх магістрів військового управління засобами технології навчання. *Зб. наук. пр. факультету підготовки фахівців з гуманітарних питань Національної академії оборони України*. Київ, 2006. № 4 (41). С. 65–68.
  10. Олійник Л. Дослідження розвитку спеціальної компетентності магістрів військово-соціального управління. *Педагогічні науки*, 2014. Вип. 61-62. С. 147–154. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/pena\\_2014\\_61-62\\_25](http://nbuv.gov.ua/UJRN/pena_2014_61-62_25)
  11. Макодець Л. І. Критерії, показники та рівні сформованості управлінської компетентності майбутніх магістрів лісового господарства. *Теорія і методика професійної освіти*, 2011. №1. С. 12. URL: <http://www.tmpe.gb7.ru/docs/1/Makodzei.pdf>.
- References**
1. Kodzhaspyrova, G.M., Kodzhaspyrov, A.Ju. (2005). *Pedagogy dictionary*. Moscow: MarT, 149 (in Rus.).
  2. Jaremenko, V., Slipushko, O. (1998). *New Explanatory Dictionary of the Ukrainian Language*. Kiev: Akonit, 351 (in Ukr.).
  3. Ternopil's'ka, V.I., Derevjanko, O.V. (2012). Determination of criteria for formation of professional competence of future mining engineers. *Scientific journal of NPU named after MP Dragomanov Series 5. Pedagogical sciences: realities and prospects*. 31. 264–267. (in Ukr.).
  4. Galimov, A.V. (2004). Theoretical and methodological principles of preparation of future officers of border guards for educational work with personnel. *Hmel'nitsky*, 376 p. (in Ukr.).
  5. Monahov, V.M. (2001). Pedagogical design-modern toolkit for didactic research. *Pedagogical design is a modern toolkit for didactic research. School technology*. 5. 5–7 (in Rus.).
  6. Sikora, Ja.B. (2008). Criteria and levels of formation of professional competence of the future teacher of informatics. *Bulletin of Zhytomyr State University named after I.Franka*. Zhytomyr, 42, 154–159 (in Ukr.).
  7. Novykov, A.M., Novykov, D.A. (2010). Methodology of scientific research. Moscow: Lybrokom, 280 p. (in Rus.).
  8. Zaika, L.A. (2016). Essence, content and structure of professional competence of future military management masters. *Military education. Zb. sciences Works of the National Defense University of Ukraine named after Ivan Chernyakhovskyy*. Kyiv. 1(33). 96–103. (in Ukr.).
  9. Chystov's'ka, I.P. (2006). Dynamics of pedagogical competence formation of future military management masters by means of training technologies. *Collection of scientific works of the faculty of training specialists in humanitarian issues of the National Academy of Defense of Ukraine*. Kiev: NAOU, 4 (41), 65–68 (in Ukrainian).
  10. Olijnyk, L. (2014). Study of development of special competence of military social management masters. *Pedagogical Science*. 61–62, 147–154. Retrieved from [http://nbuv.gov.ua/UJRN/pena\\_2014\\_61-62\\_25](http://nbuv.gov.ua/UJRN/pena_2014_61-62_25) (in Ukr.).
  11. Makodzej, L. (2011) Criteria, indicators and levels of administrative capacity of future masters of forestry. *Theory and methodology of vocational education*. 1. 12. Retrieved from <http://www.tmpe.gb7.ru/docs/1/Makodzei.pdf>. (in Ukr.).

**ZAIKA Ludmila,**

Researcher of Simulation Center,  
National Defense University of Ukraine named after I. Cherniahovskyy

### **EVALUATION CRITERIA AND INDICATORS OF PROFESSIONAL COMPETENCE OF FUTURE MILITARY MANAGEMENT MASTERS**

**Abstract.** Introduction. Modern standards of military specialists training in the Armed Forces of Ukraine have led to new demands of the level of professional competence of future military management masters. It contributed dynamic changes in the content of training in higher military educational institutions throw using the latest information technologies in the educational process. In view of this, we need to improve the diagnostic apparatus for evaluation of training results – the level of professional competence.

The purpose of the article is the theoretical substantiation of the criteria and indicators of determining levels of formation of professional competence of future military management masters.

Methods. Analysis of scientific literature of the research problem; analysis of the current state of professional training system of future military management masters; systematization, analysis and interpretation of the obtained theoretical and empirical data. Practical aspects of criteria and indicators diagnostic of professional competence of future military management masters.

Results. In accordance with content of the structural components of professional competence, structural (value-

motivational, instrumental, subjective) and functional criteria of formation of professional competence were established. Four levels of professional competence are defined and described: high, sufficient, average and low.

Originality. Developed diagnostic tools will allow not only determine the level of professional competence of future military management masters, but also objectively evaluate the effectiveness of conducted research on modeling the process of professional competence formation using the simulation technology.

Conclusion. Further, researches should aim at the definition of methods for collecting and processing information, diagnostic tools for measuring and analyzing for investigation of criterion indicators.

**Keywords:** criterion; of future military management masters; indicator; professional competence; level of professional competence; structure of professional competence

Одержано редакцією 18.01 2019  
Прийнято до публікації 26.01 2019