

## Діагностування сформованості управлінської компетентності майбутніх начальників фізичної підготовки і спорту військової частини

Р. Г. Шостак

Національний університет оборони України імені Івана Черняхівського, Київ, Україна  
Corresponding author. E-mail: komodr1r1r1@gmail.com

Paper received 26.01.21; Accepted for publication 12.02.21.

<https://doi.org/10.31174/SEND-PP2021-245IX96-11>

**Анотація.** У даному дослідженні здійснено аналіз наукових праць щодо діагностування сформованості управлінської компетентності майбутніх начальників фізичної підготовки і спорту військової частини (далі – НФПіС), узагальнено інформацію, що отримано з наукових джерел. Використано методи систематизації та обґрунтування критеріїв, показників і рівнів діагностування сформованості управлінської компетентності майбутніх НФПіС. Визначення методики оцінювання сформованості управлінської компетентності майбутніх НФПіС сприятиме перспективі подальших наукових досліджень.

**Ключові слова:** управлінська компетентність, критерій, показник, рівень, професійна діяльність.

**Вступ.** Підготовка конкурентоздатних, професійно компетентних, фахово підготовлених офіцерів є стратегічним завданням системи військової освіти. Саме їх управлінська компетентність, як інтегральна складова їх військово-професійної компетентності, забезпечує, на нашу думку, високий рівень військового професіоналізму.

Сучасний офіцер ЗС України має бути справжнім професіоналом як офіцер взагалі та вузький професіонал, наприклад, офіцер в сфері фізичної підготовки та спорту, оскільки на нього покладається широке та водночас конкретне коло обов'язків як командира та начальника, менеджера та військовослужбовця. Якість їх управлінської діяльності визначається рівнем сформованості управлінської компетентності. Від його підготовленості, уміння приймати відповідальні рішення, організовувати не лише власну діяльність, а й службову діяльність підлеглих, координувати та управляти фізичним вихованням залежить ефективність діяльності всього військового підрозділу (частини).

Таким чином, виникає необхідність визначення критеріїв, показників і рівнів оцінювання сформованості управлінської компетентності майбутніх НФПіС, щоб почати її діагностування.

**Короткий огляд публікацій за темою.** Аналіз наукових джерел засвідчив те, що дослідники все частіше займаються дослідженням сфери професійно важливих управлінських якостей фахівців.

З'ясування сутності управління військами, унормування військової термінології у сфері керівництва здійснили (Т. Мацевко, О. Бойко, С. Мосов, І. Руснак, О. Рейш, І. Смаглюк., В. Телелім та ін.).

Дослідженням управлінської компетентності військових керівників здійснювали В. Афанасенко, О. Бойко, П. Гончаров, Т. Мацевко, В. Печенізький, Р. Торчевський, В. Шемчук, Д. Погребняк та ін.

Значну увагу особистісноорієнтованому навчання військових фахівців та їх управлінській підготовці приділив у своїх працях В. Ягупов.

Але, у результаті аналізу психолого-педагогічних джерел з'ясовано, що критерії, показники і рівні оцінювання сформованості управлінської компетентності майбутніх НФПіС не досліджувались.

**Мета статті.** Метою даного дослідження є визначення та обґрунтування критеріїв та показників оцінювання сформованості управлінської компетентності майбутніх НФПіС та на основі отриманих результатів визначити

рівні оцінювання сформованості управлінської компетентності майбутніх НФПіС.

**Матеріали та методи дослідження.** Проведення комплексного наукового аналізу, узагальнення інформації, що отримана з наукових і літературних джерел. Використання методів систематизації й обґрунтування критеріїв, показників і рівнів оцінювання сформованості управлінської компетентності майбутніх НФПіС.

**Результати та їх обговорення.** Під час військово-професійної діяльності, виконання функціональних обов'язків начальником фізичної підготовки і спорту військової частини залежить від різних чинників. Одним із головних є розвиненість управлінської компетентності офіцера.

Для якісного діагностування сформованості цієї якості необхідно виділити критерії, показники і рівні оцінювання розвитку перед цим з'ясувавши їх зміст.

Поняття “критерій” як основа вимог до оцінювання управлінців почало вживатися досить недавно. Ще в 20-30-х роках ХХ ст. основними вимогами до управлінця були “ознаки” та “якості”, “групи якостей”, “вимоги” тощо [1, с. 144]. Критерій (в перекладі з грецької – засіб судження, переконання, мірило) – це “мірило для визначення, оцінювання предмета чи явища; ознака, взята за основу класифікації”; “підстава для оцінювання чогось” [10, с. 231]. У найбільш загальному вигляді критерій – це важлива й визначальна ознака, яка характеризує різні якісні аспекти явища, його сутність. Показник же становить собою кількісну характеристику явищ і процесів, які дають змогу зробити висновок про їхній стан у динаміці [9, с. 35].

У тлумачному словнику української мови критерій розглядається як «засіб судження, підстава для оцінювання, визначення або класифікації чогось; мірило» [2, 588]. С. Гончаренко трактує критерій як «показники, які об'єднують у собі методи розрахунку, теоретичну модель розподілу і правила прийняття рішення про правдоподібність нульової або однієї з альтернативних гіпотез» [4, 181]. У загальному розумінні критерій – це важлива й визначальна ознака, яка характеризує різні якісні аспекти явища та його сутність.

Вивчення військово-педагогічних досліджень щодо проблем розроблення критеріїв показало, що на практиці склалося декілька підходів до їх визначення. Критерій виражає загальну сутнісну ознаку, за якою і відбувається оцінювання, порівняння реальних педагогічних явищ. Міра вияву, якісна сформованість, розвиненість,

визначеність критерію виражаються низкою показників, які поділяються, у свою чергу, за конкретністю ознак. При цьому критерії, показники та їх ознаки є елементами певної системи, внутрішня впорядкованість і цілісність якої забезпечується повнотою відображення досліджуваного явища.

Критерій – це мірило, ознака, за допомогою якого діагностується управлінська компетентність майбутніх НФПіС, що безпосередньо дає можливість з'ясувати ступінь її сформованості та сформованості за різними показниками на основних етапах педагогічного експерименту.

Таким чином, критерій – це поняття ширше, ніж показник, а отже, можлива ситуація, коли при одному критерії існує ціла низка показників.

Разом із тим критерій і показник тісно взаємопов'язані: науково обґрунтований вибір критерію значною мірою зумовлює правильний вибір системи показників і, навпаки, якість показника залежить від того, наскільки він повно й об'єктивно характеризує прийнятий критерій [1, с. 145].

В сучасній педагогічній літературі визначення поняття «критерій» тісно взаємопов'язана з терміном «показник». Відповідно кожен критерій складається із сукупності показників, які об'єднують та уточнюють наповнення кожного критерію. Слід зазначити, що ефективність формування управлінської компетентності майбутніх НФПіС залежатиме не тільки від розроблення критеріїв, але й чіткого визначення їх показників, оскільки їх зміна в процесі дослідження дає можливість вказувати на зміни у досліджуваному педагогічному явищі, а в нашому випадку – сформованості управлінської компетентності майбутніх НФПіС.

Слід підкреслити, що кількість показників має бути оптимальною в кожному критерії з метою забезпечення об'єктивного діагностування. Одна з найбільш важливих методологічних вимог – показники мають бути зрозумілими, конкретними, достатніми та доступними для вимірювання. Крім того, кожен із показників має бути достатньо містким і відображати суттєву складову характеристики кожного критерію. [12]

Виходячи із сутності критеріїв, показниками є їх конкретні якісні (кількісні) характеристики сформованості/розвиненості управлінської компетентності майбутніх НФПіС, які дозволяють проводити спостереження та вимірювання їх. Таким чином, під показниками розуміємо конкретний прояв та якість управлінської компетентності майбутніх НФПіС, як суб'єктів управлінської діяльності при виконанні службових обов'язків, зміст, методики та технології управлінської діяльності яких мають свою специфіку в системі фізичної підготовки військовослужбовців Збройних сил України.

Для визначення критеріїв сформованості управлінської компетентності майбутніх НФПіС проаналізуємо підходи вчених, котрі займалися питанням визначення критеріїв сформованості управлінської компетентності.

Т. Мацевко виділяє такі психологічні критерії управлінської компетентності майбутніх магістрів військового управління: рівень сформованості управлінської компетентності, інтелектуальна готовність до вирішення завдань управлінської діяльності, інтеракційність, суб'єктна активність особистості слухача [7].

Р. Торчевський з позицій суб'єктно-діяльнісного підходу до аналізу управлінської культури як суб'єктів

управлінської діяльності в оперативно-тактичній ланці управління виділив ціннісно-мотиваційний, когнітивний, емоційно-вольовий, менеджерський, праксиологічний, контрольно-оцінювальний та суб'єктний критерії оцінювання сформованості управлінської культури [8].

Дослідник Н. Вербин враховує аналіз наукових досліджень та теоретичні уявлення про змістовні характеристики і специфічні особливості процесу розвитку професійної витривалості майбутніх магістрів військового управління на етапі оперативно-тактичного рівня підготовки і виокремлює наступні критерії: ціннісно-мотиваційний, емоційно-вольовий, інтелектуальний, діяльнісно-поведінковий, суб'єктний [3].

У своїх дослідженнях С. Жембровський визначив критерії ефективності методики організації самостійної роботи з фізичної підготовки офіцерів оперативно-тактичного рівня підготовки, такі як: оцінювально-результативний, морфо-функціональний, суб'єктний, ціннісно-мотиваційний [5, 122].

Аналіз наукових праць дослідника С. Костіва щодо обґрунтування сутності і змісту розвитку психофізичної витривалості дає можливість виділити наступні критерії розвитку психофізичної витривалості майбутніх професіоналів військового управління: ціннісно-мотиваційний, когнітивно-операційний, емоційно-вольовий, професійно-діяльнісний, суб'єктний [6, с. 264].

Але в той же час наголошуємо, що це мінімальна кількість компонентів управлінської компетентності майбутніх НФПіС, яка обов'язково має бути доповнена іншими компонентами на основі врахування специфіки військової частини та її призначення, географічного розміщення, характеру комплектування, тощо.

Отже, після здійсненого аналізу досліджень і підходів до розуміння та визначення структури компетентності, сутності та структури готовності фахівця до неї, а також з урахуванням особливостей формування та прояву компетентності в умовах військово-професійної діяльності дало змогу визначити структуру управлінської компетентності майбутніх НФПіС [11], на основі якої визначаємо критерії та показники діагностування сформованості управлінської компетентності майбутніх НФПіС.

*Ціннісно-мотиваційний критерій управлінської компетентності* є “стовбуром”, оскільки дає можливість діагностувати ціннісне ставлення майбутніх НФПіС до свого обраного військового фаху, що впливає на потреби, мотиви та мотивацію щодо їх майбутньої військово-професійної діяльності.

Цей критерій характеризується професійно значимими потребами кар'єрного зростання, можливістю підвищення кваліфікації, свого статусу, престижу в здійсненні управлінських функцій щодо управлінської діяльності; мотивами управлінської діяльності у військовій частині, сформованими соціальними установками та розвиненими ціннісними орієнтаціями щодо управлінської діяльності; бажанням, хотінням, проявленням інтересу до управлінської діяльності; бажанням самоутвердження в управлінській діяльності на фоні інших управлінців.

Безпосередньо проявляється у потребі в досягненні успіху в управлінській діяльності; відчутті соціальної значущості своєї діяльності; прагненні до постійного розвитку та саморозвитку як суб'єкта управлінської діяльності; прагненні до активного застосування та системного впровадження новітніх технологій, прийомів, способів в

управлінську діяльність.

Без позитивної мотивації неможливо досягти високих результатів у розвитку особистості, усвідомлена мотивація спонукає до якісного вирішення професійних завдань.

Він дозволяє з'ясувати сукупність військово-професійних інтересів, а сформовані цінності і зміст мотивів виконують стимуляційну функцію у формуванні управлінської компетентності.

Показники ціннісно-мотиваційного критерію управлінської компетентності спрямовані на визначення рівня сформованості управлінської компетентності, наявності бажання щодо вирішення професійних управлінських проблем, які не є популярними, але життєво необхідними для забезпечення ефективності управління військовою частиною, мотивації до успіху і страх невдачі в управлінській діяльності, наявності мотивації на службу в Збройних силах України на своїй посаді.

Показниками цього критерію є такі: цінності управлінської діяльності та мотивація до формування управлінської компетентності.

Цей критерій є дуже важливим при діагностуванні сформованості управлінської компетентності майбутніх НФПіС, оскільки від нього залежить актуалізація та реалізація всіх інших критеріїв.

*Когнітивний критерій управлінської компетентності* дозволяє діагностувати системні військово-професійні теоретичні знання і найголовніше практичні чи прикладні навички у майбутніх НФПіС, які відображають основні когнітивні аспекти – знання – щодо сформованості управлінської компетентності, необхідної для успішного вирішення поставлених завдань у стандартних та екстремальних ситуаціях.

Цей критерій характеризується розумінням завдань управлінської діяльності, виконанням обов'язків і оцінку їх значущості, уявленню про вірогідні зміни обстановки, труднощі, майбутні умови виконання функціональних обов'язків на займаній посаді в невизначених ситуаціях.

Отже, майбутній начальник фізичної підготовки і спорту військової частини повинен мати обсяг знань, прийомів, засобів і способів досягнення мети, наявність професійних умінь та навичок для виконання функціональних обов'язків, здатність до аналізу ситуації, що склалася та шляхи подальших дій.

Показники когнітивного критерію управлінської компетентності спрямовані на визначення ступеню сформованості у майбутніх НФПіС військово-професійних інтелектуальних якостей (як основи управлінської діяльності в військовій сфері), володіння знаннями про ефективну управлінську діяльність офіцера.

Показниками цього критерію є: знання теорії управління і насамперед управління людьми, знання теоретичних основ аналізу та прийняття рішень, знання технологій моделювання процесів підвищення фізичної підготовленості військовослужбовців.

*Емоційно-вольовий критерій управлінської компетентності* дає можливість діагностувати сформованість у майбутніх НФПіС рівень сформованості емоційно-вольових якостей таких як мобілізація фізичної і розумової здатності, терпіння, витримка, сміливість, рішучість, стійкість до тривалих напружених дій і навантажень у процесі реалізації посадових компетенцій, тощо.

Критерій проявляється при специфічній управлінській діяльності, який відображається в емоційних реакціях, які потрібні для приведення організму у стан готовності до затрат енергії (може бути потрібна на час страху, люти й болю) чи для швидкого відновлення працездатності що призводить до наявності задоволення від виконання своїх функціональних обов'язків.

Реалізація управлінської компетентності під час управлінської діяльності тісно пов'язана з емоціями та переживаннями, які супроводжують і впливають на емоційно-вольовий (морально-психологічний стан), що в свою чергу впливає на ефективність роботи під час складних (не типових) ситуацій. А також слід зазначити що саме від емоційно-вольового стану залежать критично важлива якість офіцера: здатність до рішучих, сміливих рішень в екстремальних умовах при обмеженості (чи дефіциті) часу, в яких від прийнятого рішення залежить успіх виконання поставленого завдання, власне життя та життя підлеглих військовослужбовців, доля всього колективу.

Для емоційно-вольового критерію характерними показниками є емоційний стан та стресостійкість і соціальна адаптованість

*Функціонально-діяльнісний критерій управлінської компетентності* призначений діагностувати практичну здатність реалізовувати знання, вміння та навички, застосувати доцільні способи і прийоми, стилі управлінської діяльності, що базуються на знаннях та отриманому досвіді для практичної реалізації управлінських рішень і посадових компетенцій та

Проявом даного критерію є оволодіння системою професійно-важливих знань сучасних технологій управління й менеджменту, готовність до самостійного планування та організації своєї управлінської діяльності, незалежність, гнучкість і оперативність у прийнятті та ухваленні управлінських рішень у нестандартних ситуаціях управлінської діяльності та брати на себе відповідальність за результати, здатність організувати діяльність інших суб'єктів управління, ефективно делегувати свої повноваження підлеглим.

Отже, показниками функціонально-діяльнісного критерію слід вважати: праксеологічний, організаторські якості, здатність до педагогічної діяльності.

*Суб'єктний критерій управлінської компетентності* відображає суб'єктну здатність усвідомити необхідність фахового розвитку, здатність до об'єктивного самооцінювання, самоаналізу сформованості управлінської компетентності, а також фахове усвідомлення своїх дій і вчинків.

Даний критерій характеризується розумінням управлінцем реального рівня власної фахової підготовки до реалізації управлінських функцій, потреби особистості у процесі самоосвіти, самовдосконалення, наявного та потрібного рівня розвитку необхідних здібностей, наявністю професійно важливих особистісних якостей, які впливають на результат управлінської діяльності.

Показниками суб'єктного критерію є адекватна самооцінка як суб'єкта управлінської діяльності, загальна інтернальність, рефлексія (саморефлексія).

Загалом для діагностування управлінської компетентності у майбутніх НФПіС визначаємо систему відповідних критеріїв (табл. 1).

Таблиця 1. Критерії, показники та методики оцінювання сформованості управлінської компетентності у майбутніх НФПіС

№ з/п	Критерій	Показник	Методика оцінювання	Числові вираження (балів за показник)
1.	Ціннісно-мотиваційний	Цінності управлінської діяльності	Анкетування, тестування	100
		Мотивація до формування управлінської компетентності		100
2.	Когнітивний	Знання теорії управління і насамперед управління людьми	Анкетування, тестування	100
		Знання теоретичних основ аналізу та прийняття рішень		100
		Знання технологій моделювання процесів підвищення фізичної підготовленості військовослужбовців		100
3.	Емоційно-вольовий	Емоційний стан	Анкетування, тестування	100
		Стресостійкість і соціальна адаптованість		100
4.	Функціонально-діяльнісний	Праксеологічний	Тестування, виконання кваліфікаційних і фахових завдань	100
		Організаторські якості		100
		Здатність до педагогічної діяльності		100
5.	Суб'єктний	Самооцінка як суб'єкта управлінської діяльності	Анкетування, тестування	100
		Загальна інтернальність		100
		Рефлексія (саморефлексія)		100

Наступним етапом дослідження є визначення рівнів сформованості управлінської компетентності майбутніх НФПіС, основою для визначення яких є критерії та відповідні їм показники.

Рівні сформованості управлінської компетентності у майбутніх НФПіС дають змогу трансформувати якісні показники у кількісні та надають можливість достатньо об'єктивно оцінювати ступінь сформованості досліджуваного явища за кожним критерієм з наступним узагальненням середньостатистичних величин для визначення сформованості конкретного компонента управлінської компетентності.

Слід наголосити, що в педагогічних дослідженнях не існує загальноприйнятої класифікації рівнів володіння будь-чим, що й породжує «вільність» науковців у встановленні цих рівнів. Науковці мають право довільно, тобто на свій розсуд, більш-менш об'єктивно встановлювати кількість «рівнів» досліджуваного явища, беручи за основу виокремлені критерії його діагностування та наповнюючи кожний рівень відповідним змістом і характеристиками. [12]

Відповідно, є доцільним виділення трьох рівнів її сформованості – низького, середнього, високого (табл. 2).

*Низький рівень* сформованості управлінської компетентності НФПіС характеризується:

недостатньою сформованістю цінностей управлінської діяльності, відсутністю інтересу до здійснення управлінської діяльності, слабкою вмотивованістю до здійснення управлінської діяльності, відсутністю прагнення до самовдосконалення та саморозвитку як суб'єкта управлінської діяльності

слабкою орієнтацією в цілях управлінської діяльності, не розуміння її сутності, поверхневим і несистематизованим характером фахових знань, відсутністю розуміння завдань управлінської діяльності, слабкою обізнаністю із методами та способами досягнення мети управлінської діяльності;

не сформованістю позитивної емоційної реакції на виконання завдань управлінської діяльності, спостерігаються низькі вольові якості у процесі виконання завдань управлінської діяльності, нерозвинені емоційно-вольові якості (мобілізація фізичних і розумових здатностей, терпіння, витримка, сміливість, рішучість тощо), слабкою емоційно-вольовою стійкістю для подолання труднощів;

відсутню професійно-важливих знань сучасних технологій управління й менеджменту, неспроможністю до

виконання завдань управлінської діяльності та прийняття рішення у проблемних ситуаціях, не сформованістю умінь організовувати діяльність інших суб'єктів управління, не вираженою гнучкістю і оперативністю у прийнятті та ухваленні управлінських рішень у нестандартних ситуаціях;

не достатнім розумінням управлінцем реального рівня власної підготовленості до реалізації управлінських функцій, не усвідомлення значущості своєї діяльності, неадекватною самооцінкою рівня своєї управлінської компетентності, відсутністю рефлексивних дій на основі порівняння власних і зовнішніх результатів оцінювання, відсутністю автономності і самостійності у реалізації посадових компетенцій, не розумінням потреби особистості у процесі самоосвіти.

*Середній рівень* характеризується:

суперечливим ставленням до здійснення управлінської діяльності, частковою сформованістю внутрішніх мотивів та управлінських цінностей до здійснення управлінської діяльності, ситуативним прагнення до самовдосконалення та саморозвитку;

– частковою орієнтацією в цілях управлінської діяльності, розумінні її сутності, наявністю посередніх фахових знань, недостатньо глибоким розуміння завдань управлінської діяльності, неповною обізнаністю із методами та способами досягнення мети управлінської діяльності;

позитивною емоційною реакцією на виконання завдань управлінської діяльності, недостатньо розвиненим розумінням необхідності управління психоемоційним станом, появою розуміння необхідності розвитку емоційно-вольові стійкості для подолання труднощів;

недостатністю професійно-важливих знань сучасних технологій управління й менеджменту, обмеженою здатністю до виконання завдань управлінської діяльності та прийнятті рішення у проблемних ситуаціях, частковою сформованістю умінь організовувати діяльність інших суб'єктів управління, частково вираженою гнучкістю і оперативністю у прийнятті та ухваленні управлінських рішень у нестандартних ситуаціях;

– частковим розумінням управлінцем реального рівня власної підготовленості до реалізації управлінських функцій, обмеженим усвідомлення значущості своєї діяльності, не завжди адекватною самооцінкою рівня своєї управлінської компетентності, частковою наявністю рефлексивних дій на основі порівняння власних і зовнішніх

результатів оцінювання, частковою автономністю і самостійністю у реалізації посадових компетенцій, не достатнім розумінням потреби особистості у процесі самоосвіти.

Таблиця 2. Характеристики рівнів сформованості управлінської компетентності у майбутніх НФПіС

<b>Ціннісно-мотиваційний критерій</b>		
<b>Низький рівень</b>	<b>Середній рівень</b>	<b>Високий рівень</b>
- недостатня сформованість цінностей управлінської діяльності; - відсутність інтересу до здійснення управлінської діяльності; - слабка вмотивованість до здійснення управлінської діяльності; - відсутність прагнення до самовдосконалення та саморозвитку як суб'єкта управлінської діяльності.	- суперечливе ставлення до здійснення управлінської діяльності; - внутрішні мотиви до здійснення управлінської діяльності сформовані частково; - часткова сформованість управлінської цінностей; - прагнення до самовдосконалення та саморозвитку проявляється ситуативно.	- позитивне ставлення до здійснення управлінської діяльності; - чітко виражені внутрішні мотиви до здійснення управлінської діяльності; - повна сформованість управлінських цінностей; - свідоме прагнення до самовдосконалення та саморозвитку.
<b>Когнітивний критерій</b>		
<b>Низький рівень</b>	<b>Середній рівень</b>	<b>Високий рівень</b>
- слабка орієнтація в цілях управлінської діяльності, не розуміння її сутності; - поверхневий і несистематизований характер фахових знань; - відсутність розуміння завдань управлінської діяльності; - слабка обізнаність із методами та способами досягнення мети управлінської діяльності.	- часткова орієнтація в цілях управлінської діяльності, розуміння її сутності; - наявність посередніх фахових знань; - недостатньо глибоке розуміння завдань управлінської діяльності; - неповна обізнаність із методами та способами досягнення мети управлінської діяльності.	- впевнена орієнтація в цілях управлінської діяльності, повне розуміння її сутності; - наявність стійкої системи фахових знань; - повне розуміння завдань управлінської діяльності; - повна обізнаність із методами та способами досягнення мети управлінської діяльності.
<b>Емоційно-вольовий критерій</b>		
<b>Низький рівень</b>	<b>Середній рівень</b>	<b>Високий рівень</b>
- не сформована позитивна емоційна реакція на виконання завдань управлінської діяльності; - спостерігаються низькі вольові якості у процесі виконання завдань управлінської діяльності; - нерозвинені емоційно-вольові якості (мобілізація фізичних і розумових здатностей, терпіння, витримка, сміливість, рішучість тощо); - слабка емоційно-вольова стійкість для подолання труднощів.	- спостерігається позитивна емоційна реакція на виконання завдань управлінської діяльності; - недостатньо розвинене розуміння необхідності управління психоемоційним станом; - недостатній рівень розвиненості емоційно-вольових якостей; - з'являється розуміння необхідності розвитку емоційно-вольової стійкості для подолання труднощів.	- ярко виражена позитивна емоційна реакція на виконання завдань управлінської діяльності; - розвинене розуміння необхідності управління психоемоційним станом; - високий рівень розвиненості емоційно-вольових якостей; - розвинена емоційно-вольова стійкість, яка дозволяє виконувати завдання управлінської діяльності довготривалого характеру, долати труднощі.
<b>Організаційно-діяльнісний критерій</b>		
<b>Низький рівень</b>	<b>Середній рівень</b>	<b>Високий рівень</b>
- відсутні професійно-важливі знання сучасних технологій управління й менеджменту; - неспроможність до виконання завдань управлінської діяльності та прийняття рішення у проблемних ситуаціях; - не сформовані уміння організувати діяльність інших суб'єктів управління; - не виражена гнучкість і оперативність у прийнятті та ухваленні управлінських рішень у нестандартних ситуаціях.	- не достатні професійно-важливі знання сучасних технологій управління й менеджменту; - обмежена здатність до виконання завдань управлінської діяльності та прийняття рішення у проблемних ситуаціях; - частково сформовані уміння організувати діяльність інших суб'єктів управління; - гнучкість і оперативність у прийнятті та ухваленні управлінських рішень у нестандартних ситуаціях виражені частково.	- достатні професійно-важливі знання сучасних технологій управління й менеджменту; - здатність до виконання завдань управлінської діяльності та прийняття рішення у проблемних ситуаціях чітко виражена; - повністю сформовані уміння організувати діяльність інших суб'єктів управління; - повністю розвинені гнучкість і оперативність у прийнятті та ухваленні управлінських рішень у нестандартних ситуаціях.
<b>Суб'єктний критерій</b>		
<b>Низький рівень</b>	<b>Середній рівень</b>	<b>Високий рівень</b>
- не достатнє розуміння управлінцем реального рівня власної підготовленості до реалізації управлінських функцій; - не усвідомлення значущості своєї діяльності; - неадекватна самооцінка рівня своєї управлінської компетентності; - відсутність рефлексивних дій на основі порівняння власних і зовнішніх результатів оцінювання; - відсутня автономність і самостійність у реалізації посадових компетенцій - не розуміння потреби особистості у процесі самоосвіти.	- часткове розуміння управлінцем реального рівня власної підготовленості до реалізації управлінських функцій; - обмежене усвідомлення значущості своєї діяльності; - не завжди адекватна самооцінка рівня своєї управлінської компетентності; - часткова наявність рефлексивних дій на основі порівняння власних і зовнішніх результатів оцінювання; - часткова автономність і самостійність у реалізації посадових компетенцій; - не достатнє розуміння потреби особистості у процесі самоосвіти.	- цілковите розуміння управлінцем реального рівня власної підготовленості до реалізації управлінських функцій; - повне усвідомлення значущості своєї діяльності; - адекватна самооцінка рівня своєї управлінської компетентності; - наявність чітких рефлексивних дій на основі порівняння власних і зовнішніх результатів оцінювання; - повна автономність і самостійності у реалізації посадових компетенцій; - чітке розуміння потреби особистості у процесі самоосвіти.

Високий рівень розвиненості фахової компетентності характеризується:

позитивним ставленням та чітко вираженими внутрішніми мотивами до здійснення управлінської діяльності, повною сформованістю управлінських цінностей, свідомим прагненням до самовдосконалення та саморозвитку;

впевненою орієнтацією в цілях управлінської діяльності, повним розумінням її сутності, наявністю стійкої системи фахових знань, повним розумінням завдань управлінської діяльності, повною обізнаністю із методами та способами досягнення мети управлінської діяльності;

ярко вираженою позитивною емоційною реакцією на виконання завдань управлінської діяльності, розвиненим розумінням необхідності управління психоемоційним станом, високим рівнем розвиненості емоційно-вольових якостей, розвиненістю емоційно-вольової стійкості, яка дозволяє виконувати завдання управлінської діяльності довготривалого характеру, долати труднощі;

достатніми професійно-важливими знаннями сучасних технологій управління й менеджменту, чітко вираженою здатністю до виконання завдань управлінської діяльності та прийняття рішення у проблемних ситуаціях, повністю сформованими вміннями організовувати діяльність інших суб'єктів управління, повністю розвиненими

гнучкістю і оперативністю у прийнятті та ухваленні управлінських рішень у нестандартних ситуаціях;

цілковитим розумінням управлінцем реального рівня власної підготовленості до реалізації управлінських функцій, повним усвідомленням значущості своєї діяльності, адекватною самооцінкою рівня своєї управлінської компетентності, наявністю чітких рефлексивних дій на основі порівняння власних і зовнішніх результатів оцінювання, повною автономністю і самостійністю у реалізації посадових компетенцій, чітким розумінням потреби особистості у процесі самоосвіти.

**Висновки.** У процесі наукового дослідження було вперше визначено та обґрунтовано критерії та показники оцінювання сформованості управлінської компетентності майбутніх НФПіС. Проведення комплексного наукового аналізу, узагальнення інформації отриманої з наукових джерел, сприяло визначенню рівнів оцінювання сформованості управлінської компетентності майбутніх НФПіС.

Перспективи подальших наукових досліджень – визначення методики дослідження сформованості управлінської компетентності майбутніх НФПіС.

#### ЛІТЕРАТУРА

1. Бойко О.В. Формування готовності до управлінської діяльності у майбутніх магістрів військово-соціального управління: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.04/ О.В. Бойко; Ін-т педагогіки і психології проф. освіти АПН України. Київ, 2005. 244 с.
2. Великий тлумачний словник сучасної української мови (з дод., допов.)/ Уклад. і голов. ред. В.Т. Бусел. Ірпін: ВТФ «Перун», 2009. 1736 с.
3. Вербин Н.Б. Критерії та показники оцінювання рівнів сформованості професійної витривалості майбутніх магістрів військового управління/ Н. Вербин// Науковий вісник СХУ імені Лесі Українки. Серія: Педагогічні науки. 2017. № 1(350). С. 76-80.
4. Гончаренко С.У. Український педагогічний словник/ С.У. Гончаренко. Київ: «Либідь», 1997. 374 с.
5. Жембровський С.М. Методика організації самостійної роботи з фізичної підготовки офіцерів військового управління оперативно-тактичного рівня: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.02/ С.М. Жембровський. Хмельницький, 2013. 240 с.
6. Костів С.Ф. Сутність і зміст психофізичної витривалості професіоналів військового управління у сфері оборони оперативно-тактичного рівня/ С.Ф. Костів// Збірник наукових праць/ Інститут модернізації змісту освіти МОН України. Вінниця: ТОВ «Нілан» ЛТД, 2018. Вип 88 (ч. 1). С. 261-268.
7. Мацевко Т.М. Психологічні особливості розвитку управлінської компетентності майбутніх магістрів військового профілю: дис. ... канд. психол. наук: 19.00.09/ Т. М. Мацевко; Нац. акад. оборони України. Київ, 2007. 220 с.
8. Торчевський Р.В. Педагогічні умови розвитку управлінської культури майбутніх магістрів військового управління в системі післядипломної освіти: дис. ... кандидата пед. наук: 13.00.04/ Р. Торчевський; НАПН України, Ін-т проф.-техн. освіти. Київ, 2012. 301 с.
9. Уліч В.Л. Педагогічні умови формування готовності майбутніх офіцерів до управлінської діяльності: дис... канд. пед. наук: 13.00.04/ Національна академія державної прикордонної служби України ім. Б. Хмельницького/ В. Уліч. Харків, 2007. 197 с.
10. Шемчук В.А. Розвиток управлінського мислення у майбутніх магістрів військового управління в оперативно-тактичній ланці управління: критерії та показники/ В. Шемчук// Нові технології навчання: Наук.–метод. зб./ Інститут інноваційних технологій і змісту освіти МОН України, Академія міжнародної служби освіти з креативної педагогіки. Київ, 2010. Вип. 66, Частина 2. с. 248–250.
11. Шостак Р.Г. Фізичне виховання: проблеми та перспективи: монографія за загальною редакцією проф. Г.П. Грибана. Житомир: «Рута», 2020. С. 371-383
12. Ягупов В.В., Кива В.Ю. Критерії та показники діагностування розвиненості інформаційно-комунікаційної компетентності викладачів системи військової освіти. Інформаційні технології і засоби навчання: електрон. наук. фак. вид./ Нац. акад. пед. наук України, Ін-т інформ. технолог. і засобів навчання, Ін-т модернізації змісту освіти, Ун-т менедж. освіти. Київ, 2019. Том 71, №3 С. 248-266.

#### REFERENCES

1. Boyko O.V. Formation of readiness for management activity in future masters of military-social management. . Cand. Diss. Kyiv, 2005. P. 244.
2. Busel V.T. The Great Interpretive Dictionary of Modern Ukrainian. Irpin, 2009. P. 1736.
3. Verbin N.B. Criteria and indicators for assessing the levels of professional endurance of future masters of military management / N. Verbin // Scientific Bulletin of the Lesya Ukrainka National University. Series: Pedagogical sciences, 2017. № 1 (350). P. 76-80.
4. Goncharenko S. U. Ukrainian Pedagogical Dictionary. Kyiv, 1997. P. 374.
5. Zembrovskiy S.M. Methods of organization of independent work on physical training of officers of military management of operative-tactical level. Cand. Diss. Khmelnytsky, 2013. P. 240.
6. Kostiv S.F. The essence and content of psychological and physical endurance of military management professionals in the field of defense of tactical and tactical level / Problems of education. Scientific collection // Institute for the Modernization of the Content of Education of the Ministry of Education and Science of Ukraine. Vinnytsia, 2018. P. 261-268.
7. Matsevko T.M. Psychological features of development of managerial competence of future masters of military profile. . Cand. Diss. Kyiv, 2007. P. 220.
8. Torchevsky R.V. Pedagogical conditions of development of administrative culture of future masters of military management in system of postgraduate education: dis. ... candidate ped. Science: 13.00.04 / R. Torchevsky; NAPS of Ukraine, Inst. Of Prof. Tech.

- education. Kyiv, 2012. P. 301.
9. Ulich V.L. Pedagogical conditions of formation of readiness of future officers for administrative activity: dissertation. ped. Sciences: 13.00.04 / National Academy of State Border Guard Service of Ukraine named after B. Khmelnytsky / V. Ulich. Kharkiv, 2007. P. 197.
  10. Shemchuk V.A. Development of managerial thinking in future masters of military management in the operational and tactical chain of management: criteria and indicators / V. Shemchuk // New learning technologies: Scientific method. Coll. / Institute of Innovative Technologies and Content of Education, Ministry of Education and Science of Ukraine, Academy of International Cooperation in Creative Pedagogy. Kyiv, 2010. Is. 66, Part 2. P. 248–250.
  11. Shostak R.G. Physical education: problems and prospects: a monograph edited by prof. G. Gryban. Zhytomyr: "Ruta", 2020. P. 371-383.
  12. Yagupov V.V., Kiva V.Yu. Criteria and indicators for diagnosing the development of information and communication competence of teachers of the military education system. Information technologies and teaching aids: electron. Science. profession. ed./Nat. acad. ped. Sciences of Ukraine, Inst of Inform. technologist and teaching aids, Inst. of modernization of the content of education, University of Management. education. Kyiv, 2019. Volume 71, №3 P. 248-266.

### **Diagnosing the formation of managerial competence of future chiefs of physical training and sports of the military unit**

**R. G. Shostak**

**Abstract.** This study analyzes the scientific work on diagnosing the formation of managerial competence of future chiefs of physical training and sports of the military unit summarizes the information obtained from scientific sources. Methods of systematization and substantiation of criteria, indicators and levels of diagnosing the formation of managerial competence of future chiefs of physical training and sports of the military unit are used. Determining the methodology for assessing the formation of managerial competence of future chiefs of physical training and sports of the military unit will contribute to the prospects for further research.

**Keywords:** *managerial competence, criterion, indicator, level, professional activity.*