

УДК 355:378

## К ВОПРОСУ ОЦЕНКИ СФОРМИРОВАННОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ БУДУЩЕГО ОФИЦЕРА ВНУТРЕННИХ ВОЙСК

**В. С. Ком**

*УО «Военная академия Республики Беларусь»*

*факультет внутренних войск,*

*старший преподаватель цикла (тактики внутренних войск)*

*кафедры оперативно-тактической подготовки внутренних войск*

На современном этапе развития системы подготовки кадров для военизированных организаций все более повышаются требования к качеству подготовки выпускников. В первую очередь это обуславливают требования компетентного подхода к результатам образовательного процесса и образования в целом. Так, наряду с традиционными требованиями по формированию знаний, навыков, умений на первый план выступает формирование компетенций.

Такой подход не случаен ввиду того, что происходит непрерывное совершенствование способов выполнения задач, происходит оснащение новыми видами вооружения и специальных средств, личный состав подразделений привлекается к выполнению новых задач.

Ввиду вышесказанного очевидно, что именно направленность образовательного процесса на формирование компетенций может решить проблему качественной подготовки военного специалиста.

Кодекс Республики Беларусь об образовании определяет *компетенции* как «приобретаемые в процессе обучения и воспитания способности осуществлять деятельность в соответствии с полученным образованием» [1].

В настоящее время в военной педагогике нет однозначного ответа на вопрос об оценке уровня подготовки специалиста в соответствии с компетентным подходом, то есть оценки сформированности профессиональных компетенций, ввиду отсутствия четких процедур оценивания. Это обстоятельство детерминировано тем, что возникает необходимость оценки не только «знаниевой» стороны результатов образовательного процесса, но и «деятельностной».

А. М. Новиков дает следующее определение термина: «*Оценка* — отношение к явлениям, деятельности, поведению, установление их значимости, соответствия нормам, целям; установление степени, уровня, качества» [2].

В настоящее время формы контроля образовательного процесса оценивают только «знаниевую» сторону и не оценивают уровень сформированности профессиональных компетенций.

Анализ научно-педагогической литературы позволяет выделить несколько подходов к оценке сформированности профессиональных компетенций:

– на основе частных показателей — коэффициент усвоения знаний; количество формальной информации, подлежащей усвоению; время, затраченное на усвоение, и другие;

– на основе кибернетического подхода;

– на основе структурно-функционального анализа компетенций;

– с помощью экспертной оценки деятельности выпускника или моделирования условий будущей профессиональной деятельности.

Именно выбор подхода к оценке обуславливает дальнейшие шаги по определению критериев, показателей и средств оценки профессиональных компетенций.

При решении вопросов оценки сформированности профессиональных компетенций важнейшим вопросом является научное обоснование компонентов, которые были бы применимы к любому виду компетенций [3, с. 4].

Учитывая, что большинство ученых-педагогов сходятся во мнении, что компетенции — это интегративное качество личности, то наиболее коррелирующим с данным утверждением является структурно-функциональный подход к оценке профессиональных компетенций на основе педагогической квалиметрии. Данный подход предусматривает определенную последовательность и систематичность в вопросе оценки профессиональных компетенций.

*Педагогическая квалиметрия* — направление в педагогической теории и практике, связанное с измерениями и оценкой качества педагогических явлений и процессов.

Прежде всего, приступая к оценке, необходимо определить *структуру компетенции*, ее содержание. Здесь также мнения ученых расходятся: одни выделяют профессиональный и личностный компоненты [4, с. 52], другие — «знаниевый» компонент (способность знать и понимать), ценностный компонент (ценности, мотивация) и «деятельностный» компонент (применение знаний на практике) [5].

Наиболее полно компоненты компетенций раскрыты, по нашему мнению, в работах И. А. Зимней. Она выделяла следующие *компоненты профессиональной компетенции*: «мотивационные, когнитивные, поведенческие, ценностно-смысловые и эмоционально-волевые» [6, с. 39]. Далее целесообразно объединить мотивационные, ценностно-смысловые и эмоционально-волевые компетенции (по И. А. Зимней) в один и назвать его *личностный*. Сделать это необходимо для более удобной оценки, ввиду того что данные компоненты измеряются и оцениваются больше психологическими инструментами.

Таким образом, при оценке сформированности компетенций можно выделить три компонента: *когнитивный* («знаниевый»), *поведенческий* («деятельностный») и *личностный*.

Кратко рассмотрим каждый из компонентов профессиональной компетенции:

- 1) когнитивный — знания обучающегося и способы их получения;
- 2) «деятельностный» — готовность и способность применять полученные знания, умения, навыки в будущей профессиональной деятельности;
- 3) личностный — выражается в мотивах и ценностных установках, которые находят свое проявление в процессе реализации человеком своих компетенций.

В данном исследовании мы рассмотрим только подходы к оценке когнитивного и «деятельностного» компонентов профессиональной компетенции. Именно эти компоненты могут служить *критериями* оценки сформированности профессиональных компетенций. Далее необходимо определить, выявить проявление в деятельности данных компонентов конкретной компетенции. Проявление в деятельности этих компонентов и будет служить *показателями* сформированности компетенции.

В структуру *когнитивного* компонента, по нашему мнению, необходимо включить следующие индивидуальные качества личности: *уровень общего интеллектуального развития; знания, необходимые для реализации на практике в будущей профессиональной деятельности; умение учиться; интеллектуальные, коммуникативные способности.*

Соответственно, структура *деятельностного* компонента включает организаторские, научно-исследовательские, творческие, рефлексивные способности, целеустремленность.

Далее необходимо определить *средства* оценки сформированности профессиональных компетенций, т. е. инструментарий, с помощью которого производится оценивание.

Анализ научной литературы позволил выделить следующие средства оценки профессиональных компетенций: *портфолио, балльно-рейтинговая система оценки, экспертная оценка, тестирование, анкетирование, метод решения ситуационных задач, нормирование деятельности* (сборники нормативов по боевой или специальной подготовке), *олимпиады, комплексные полидисциплинарные задания, использование законов математической статистики и другие.*

Исследователи отмечают, что «главной отличительной особенностью подхода к оценке с точки зрения компетенций от любых других способов является анализ реального поведения студента в ситуации, максимально приближенной к профессиональной деятельности» [7, с. 198].

*Когнитивный компонент* — в соответствии с его критериями и показателями целесообразно оценивать с помощью педагогических тестов (методика диагностики учебной мотивации (А. А. Реан и В. А. Якунин, модификация Н. Ц. Бадмаевой), опросник карьерных ориентаций «Якоря карьеры» Э. Шейна, краткий ориентировочный тест (КОТ) В. Н. Бузина, методика изучения интеллекта Амтхауэра), адаптированных под особенности формирования профессиональных компетенций офицера внутренних войск.

«Деятельностный» компонент — лучший способ измерить и оценить — это создать условия, максимально приближенные к будущей профессиональной деятельности. По нашему мнению, наиболее оптимальным средством измерения и оценки деятельностного компонента является метод *решения ситуационных задач* в сочетании с методом экспертных оценок.

*Ситуационные задачи* позволяют комплексно измерять и оценивать уровень сформированности профессиональной компетенции. Для этого необходимы несколько условий:

- качественно разработанные ситуационные задачи;
- высококвалифицированные эксперты, которые будут оценивать решение задачи.

Остановимся на *первом условии* — требования к ситуационной задаче: качественный отбор, глубокий анализ каждой ситуации, построение оптимальной модели поведения, неукоснительное соблюдение требований руководящих документов.

*Второе условие* — высококвалифицированные эксперты, прежде всего практики, досконально знающие руководящие документы.

Однако здесь сразу возникает противоречие между необходимостью привлечения экспертов для оценки профессиональных компетенций и реальным отсутствием таковых на занятиях, экзаменах и т. д.

Выходом, по мнению автора, является привлечение таких экспертов только к рецензированию ситуационных задач, разрабатываемых преподавателями. Следствием такого подхода должно стать нормирование действий, которое будет являться разновидностью ситуационной задачи, составленной близко к идеалу и оцениваемой не только по временным показателям, а и по последовательности и правильности действий. Разработка должна вестись с учетом максимального охвата показателей как проявления критерия компетенции, так и компетенции в целом.

Данный опыт был получен при выполнении оперативного задания по подготовке предложений в сборник нормативов по боевой подготовке внутренних войск, отдельные аспекты внедрены в нормативные правовые акты внутренних войск.

Так как компетенция — интегральное качество, диагностировать такое качество возможно ввиду того, что это образование системное. Поэтому необходимо выявить составные части данной системы, измерить и оценить их для каждого компонента в отдельности. Соответственно, каждый компонент необходимо представить в виде некоего числа.

Для обобщения оценки сформированности профессиональной компетенции по основным критериям целесообразно разработать квалиметрические характеристики. *Квалиметрическая характеристика* позволяет оценить каждый компонент профессиональной компетенции в баллах, а потом перевести по *квалиметрической шкале* в уровни, например, оптимальный, допустимый, критический, недопустимый.

Еще одним важным вопросом, необходимым при оценке, должен стать вопрос промежуточного контроля в процессе обучения, оценка сформированности на каждом курсе, по каждому направлению деятельности.

Данное направление требует дальнейших исследований применительно к каждому виду деятельности видов боевой службы внутренних войск, разработке квалиметрических характеристик и шкал с учетом особенностей образовательного процесса факультета внутренних войск учреждения образования «Военная академия Республики Беларусь».

1. Кодекс Республики Беларусь об образовании [Электронный ресурс] : 13 янв. 2011 г., № 243-З : принят Палатой представителей 2 дек. 2010 г. : одобр. Советом Респ. 22 дек. 2010 г. : в ред. Закона Респ. Беларусь от 14.01.2022 г. Доступ из информ.-поисковой системы «ЭТАЛОН». [Вернуться к статье](#)

2. Новиков А. М. Педагогика : словарь основных понятий. М. : Издат. центр ИЭТ, 2013. 286 с. [Вернуться к статье](#)

3. Шкерина Л. В. Измерение и оценивание уровня сформированности профессиональных компетенций студентов — будущих учителей математики : учеб. пособие. Красноярск : Краснояр. гос. пед. ун-т им. В. П. Астафьева, 2014. 136 с. [Вернуться к статье](#)

4. Ставицкий Д. В., Вертаев А. В. Диагностика компетенции принятия оптимальных управленческих решений // Вестн. С.-Петербур. воен. ин-та войск нац. гвардии. 2021. № 2 (15). С. 48–58. [Вернуться к статье](#)

5. Система оценки сформированности компетенций и результатов обучения : метод. рекомендации / В. И. Игошин [и др.]. Саратов : ФГБОУ ВПО «Саратовский государственный ун-т им. Н. Г. Чернышевского», 2014. 33 с. [Вернуться к статье](#)

6. Зимняя И. А. Ключевые компетенции — новая парадигма результата образования // Высшее образование сегодня. 2003. № 5. С. 34–42. [Вернуться к статье](#)

7. Тарханова И. Ю. Измерение и оценка сформированности универсальных компетенций обучающихся при освоении образовательных программ бакалавриата, магистратуры, специалитета. Ярославль : РИО ЯГПУ, 2018. 383 с. [Вернуться к статье](#)