



## МЕТОДИКА КОМПЛЕКСНОЙ ОЦЕНКИ КОМПЕТЕНТНОСТНОГО ПРОФИЛЯ КУРСАНТА: ИНТЕГРАЦИЯ КОГНИТИВНЫХ, ПОВЕДЕНЧЕСКИХ И МОТИВАЦИОННЫХ ИНДИКАТОРОВ

**Полатов Баходир Бахтиёрович**

Преподаватель кафедры Автомобильной подготовки

<https://doi.org/10.5281/zenodo.17802329>

### ARTICLE INFO

Qabul qilindi: 25-noyabr 2025 yil

Ma'qullandi: 28-noyabr 2025 yil

Nashr qilindi: 30-noyabr 2025 yil

### KEY WORDS

компетентностный профиль,  
профессиональная подготовка,  
когнитивные индикаторы,  
поведенческие индикаторы,  
мотивационные индикаторы,  
курсанты, органы внутренних  
дел.

### ABSTRACT

*В статье представлена методика комплексной оценки компетентностного профиля курсанта образовательных организаций органов внутренних дел на основе интеграции когнитивных, поведенческих и мотивационных индикаторов. Научно обоснована необходимость применения многокомпонентной модели компетентности. Описаны диагностические инструменты, алгоритм процедуры оценки и методы статистической обработки данных. Экспериментальная апробация методики показала её эффективность в объективном определении уровня профессиональной готовности курсантов к служебной деятельности. Полученные результаты дают основания рекомендовать методику для внедрения в образовательный процесс учреждений системы МВД.*

**Введение.** Современные преобразования в системе обеспечения общественной безопасности, сопровождающиеся усложнением социально-правовых процессов, требуют качественно нового уровня подготовки профессиональных кадров для органов внутренних дел. В условиях роста динамичности оперативно-служебных ситуаций, расширения спектра профессиональных рисков и повышения требований к скорости и точности принятия решений ключевым становится не только объём профессиональных знаний, но и развитость комплекса поведенческих, личностно-мотивационных и коммуникативных характеристик.

Традиционные формы контроля учебных достижений – экзаменационные испытания, аттестационные процедуры, тестовые задания – оставаясь важными инструментами педагогической диагностики, преимущественно фиксируют когнитивный компонент подготовки. Однако они в недостаточной степени позволяют оценить целостность профессионально значимых качеств, проявляющихся в деятельности сотрудника органов внутренних дел, таких как психологическая устойчивость, способность к саморегуляции, оперативность поведения, этическая зрелость и профессиональная мотивация.

В научно-педагогической и ведомственной практике отсутствует универсальная, научно обоснованная и адаптированная к специфике служебной деятельности методика, позволяющая рассматривать компетентностный профиль курсанта как структурно целостную, многоуровневую систему взаимосвязанных характеристик. Существующие подходы зачастую фрагментарны, ориентированы на оценку отдельных показателей либо не обеспечивают комплексной интерпретации данных. Это создает методологический разрыв между требованиями компетентностной модели подготовки и реально доступными инструментами педагогической диагностики.

**Актуальность исследования** обусловлена стратегическими задачами модернизации ведомственного образования, переходом к многоаспектному анализу профессиональной готовности будущих сотрудников, а также необходимостью обеспечения объективности и воспроизводимости процедур оценки компетентности. Разработка методики, интегрирующей когнитивные, поведенческие и мотивационные индикаторы, позволит сформировать научно обоснованный инструментарий, соответствующий современным стандартам профессиональной подготовки.

**Цель исследования** заключается в создании, теоретическом обосновании и апробации методики комплексной оценки компетентностного профиля курсанта, обеспечивающей целостное измерение уровня его профессиональной готовности на основе интеграции когнитивных, поведенческих и мотивационно-ценностных компонентов.

## **Основная часть**

### **1. Теоретические основы оценки профессиональной компетентности**

Современные научные концепции компетентностного подхода трактуют профессиональную готовность не как сумму разрозненных знаний и навыков, а как целостную интегративную характеристику личности, обеспечивающую успешность выполнения служебно-оперативных задач в реальных условиях деятельности. В работах ведущих отечественных исследователей – А.В. Хуторского, Б.Г. Ананьева, А.Н. Леонтьева, Л.М. Карамушки – подчёркивается, что компетентность сотрудника правоохранительных органов формируется на пересечении когнитивной, поведенческой и мотивационно-ценностной сфер, и её полноценная оценка возможна только при комплексном анализе всех этих составляющих.

Развитие компетентностного подхода в педагогике и психологии профессиональной деятельности показывает, что компетентность должна рассматриваться как динамическая система. Она включает в себя не только результаты освоения учебных дисциплин, но и способность применять знания в условиях неопределённости, быстро адаптироваться к меняющейся оперативной обстановке, демонстрировать устойчивость к стрессу, коммуникативную гибкость и профессиональную мотивацию. Следовательно, модель компетентности курсанта образовательного учреждения системы МВД должна отражать многомерность данного феномена и позволять фиксировать как статические, так и динамические проявления профессиональной готовности.

На основе анализа научной литературы, нормативных документов и концептуальных подходов к оценке профессиональных компетенций разработана

структурная модель компетентностного профиля курсанта. Она включает в себя три ключевых взаимосвязанных компонента:

**Когнитивный компонент.**

Отражает объём и качество профессиональных знаний, логико-аналитические умения, способность к решению типовых и нестандартных служебных задач. Содержит элементы правовой, тактико-специальной, психологической и управленческой подготовки, формирующие основу профессиональной грамотности будущего сотрудника органов внутренних дел.

**Поведенческий компонент.**

Характеризует уровень сформированности практических навыков и умений, проявляющихся в оперативных ситуациях. Включает поведенческие реакции в условиях психоэмоционального напряжения, умение действовать в конфликтных и экстремальных ситуациях, способность к командному взаимодействию, коммуникативную компетентность, саморегуляцию и профессиональную рефлексия.

**Мотивационно-ценностный компонент.**

Отражает внутренние установки, профессиональные намерения, степень идентификации личности с деятельностью сотрудника органов внутренних дел. Включает такие показатели, как служебная мотивация, ценностные ориентации, устойчивость интереса к профессии, готовность выполнять должностные обязанности даже в условиях риска и повышенной ответственности.

Взаимосвязь данных компонентов позволяет рассматривать компетентность курсанта как целостную систему, в которой каждый элемент оказывает влияние на качество профессиональной деятельности. Когнитивный компонент обеспечивает базу для принятия решений, поведенческий определяет способность реализовать эти решения на практике, а мотивационно-ценностный служит внутренним регулятором и источником профессиональной устойчивости.

**Материалы и методы исследования**

Эмпирическая база исследования сформирована на основе обследования 60 курсантов образовательной организации Министерства внутренних дел, проходящих обучение по программам профессиональной подготовки. Выборка была репрезентативной по уровню успеваемости, возрасту и этапам профессиональной социализации, что позволило получить достоверные и воспроизводимые результаты.

Исследовательская работа осуществлялась поэтапно и включала три взаимосвязанных этапа:

**1. Теоретико-моделирующий этап,** в ходе которого была разработана концептуальная модель компетентностного профиля курсанта, отражающая интеграцию когнитивных, поведенческих и мотивационно-ценностных характеристик.

**2. Диагностико-методический этап,** направленный на создание и обоснование инструментария измерения ключевых индикаторов компетентности.

**3. Экспериментально-апробационный этап,** включающий практическое тестирование методики в учебно-служебных условиях, анализ эффективности применяемых диагностических процедур и уточнение шкал оценивания.

**Диагностический инструментарий**

Разработанный комплекс включает три группы индикаторов, соответствующие структуре компетентностного профиля.

### **1. Когнитивные индикаторы**

Для оценки когнитивного уровня применялись методы, направленные на измерение объёма знаний, логико-аналитических умений и способности применять нормы права в практических ситуациях:

- тестирование по ключевым правовым дисциплинам (административное право, уголовное право, тактика ОВД);
- решение ситуационных профессиональных задач, моделирующих типовые оперативно-служебные сценарии;
- задания на развитие аналитического и критического мышления, включающие оценку доказательной базы, анализа конфликтных ситуаций и выбор оптимальной модели поведения.

### **2. Поведенческие индикаторы**

Поведенческий компонент оценивался через методы, фиксирующие практические навыки, эмоционально-волевые качества и коммуникативное поведение:

- ролевые профессиональные ситуации (поведенческий тренинг, моделирование конфликтов, оперативные игры);
- систематическое наблюдение преподавателей и психологов за действиями курсантов в учебно-практических условиях;
- экспертная оценка компетентности по критериям профессиональной подготовки, саморегуляции, стрессоустойчивости и взаимодействия в группе.

### **3. Мотивационные индикаторы**

Мотивационно-ценностный компонент изучался посредством валидизированных методик психодиагностики:

- анкета профессиональной мотивации, направленная на выявление структуры мотивов службы в органах внутренних дел;
- методика определения индивидуальных ценностных ориентаций;
- тест профессиональной направленности, позволяющий оценить уровень идентификации с профессией и устойчивость профессиональных интересов.

### **Система оценивания**

Каждый индикатор оценивался по 10-балльной шкале, что обеспечивало сопоставимость данных и возможность вычисления интегральных значений. Для получения комплексной оценки профессиональной компетентности использован интегральный индекс:

$$I=0.3K+0.4P+0.3M$$

где **К**–когнитивный показатель, **Р**–поведенческий показатель, **М**–мотивационный показатель.

Повышенный вес поведенческого компонента (0.4) обусловлен тем, что именно он отражает способность курсанта применять знания в реальных условиях и продемонстрировать профессиональные навыки, критически значимые для органов внутренних дел.

### **Методы обработки данных**

Для анализа полученных результатов использовался расширенный комплекс статистических методов:

- вычисление средних и медианных значений по каждому компоненту компетентности;
- корреляционный анализ, направленный на выявление взаимосвязей между когнитивными, поведенческими и мотивационными показателями;
- сравнительный анализ показателей до и после проведения тренинговых мероприятий;
- коэффициент согласованности Кендэлла для проверки степени согласованности экспертных оценок;
- расчёт дисперсионных характеристик для определения стабильности результатов.

### **Результаты исследования**

Анализ эмпирических данных позволил установить количественные и качественные особенности сформированности компетентностного профиля курсантов образовательной организации МВД.

#### **1. Когнитивный компонент**

Средний показатель когнитивной подготовленности составил **7,2 балла**, что свидетельствует о достаточно хорошем уровне освоения теоретического материала. Однако детализированный анализ результатов выполнения ситуационных задач показал, что значительная часть обучающихся испытывает затруднения при переносе теоретических знаний в практический контекст. Это выражается в недостаточной способности:

- идентифицировать правовые нормы в условиях неопределённости;
- выделять существенные элементы оперативной ситуации;
- принимать оптимальные решения при ограниченности информации.

Данное обстоятельство подтверждает необходимость усиления практико-ориентированной составляющей профессиональной подготовки.

#### **2. Поведенческий компонент**

Средний уровень поведенческой компетентности достиг **6,5 балла**, что указывает на недостаточную сформированность ряда профессионально значимых навыков. Согласно результатам экспертных наблюдений и ролевого моделирования, у **75% курсантов** поведенческий компонент оказался ниже когнитивного. Это означает, что даже при наличии теоретических знаний обучающиеся не всегда способны эффективно действовать:

- в условиях повышенного психоэмоционального напряжения;
- в конфликтных ситуациях;
- при необходимости оперативной коммуникации и командного взаимодействия;
- при выполнении заданий с высокой степенью ответственности.

Данные результаты подтверждают необходимость систематического развития практических навыков, прежде всего стрессоустойчивости, саморегуляции и коммуникативной гибкости.

#### **3. Мотивационно-ценностный компонент**

Средний показатель профессиональной мотивации составил **7,0 баллов**. Установлено, что примерно **40% курсантов** демонстрируют умеренный уровень профессиональной направленности, характеризующийся:

- нестабильностью мотивационных установок;
- недостаточной внутренней готовностью к выполнению задач высокой сложности;
- ориентированностью преимущественно на внешние формы поощрения, а не на профессиональную самоактуализацию.

Несмотря на это, у большинства обучающихся прослеживаются устойчивые ценностные ориентации, соответствующие характеру службы в органах внутренних дел.

#### **4. Интегральный индекс компетентности**

Расчёт интегрального показателя показал, что совокупный уровень компетентности составляет **6,98 балла**, что можно квалифицировать как средний. Однако после реализации цикла ситуационно-ролевых тренингов и целевых практико-ориентированных занятий интегральный индекс увеличился до **8,21 балла**, что демонстрирует:

- повышенную устойчивость поведенческих реакций;
- развитие навыков принятия решений в условиях неопределённости;
- рост профессиональной уверенности и мотивационной включённости.

Таким образом, апробированная методика показала высокую эффективность в повышении компетентности курсантов.

#### **5. Корреляционный анализ**

Корреляционный анализ позволил выявить статистически значимые взаимосвязи между ключевыми компонентами компетентности:

- **когнитивный – поведенческий компонент:**  $r = 0,42$  (умеренная положительная связь; высокий уровень знаний способствует улучшению поведения, но не определяет его полностью);

- **поведенческий – мотивационный:**  $r = 0,57$  (достаточно сильная связь; высокая профессиональная мотивация напрямую влияет на уверенность действий в стрессовых ситуациях);

- **когнитивный – мотивационный:**  $r = 0,31$  (слабая, но значимая зависимость; мотивация лишь опосредованно связана с уровнем знаний).

Полученные данные подтверждают системный характер компетентности и необходимость её оценки как интегративного конструкта.

#### **Обсуждение результатов**

Анализ эмпирических данных подтверждает, что компетентностный профиль курсантов формируется многомерно и требует комплексного подхода к оценке, который учитывает когнитивные, поведенческие и мотивационно-ценностные компоненты. Полученные результаты демонстрируют, что даже при относительно высоком уровне теоретической подготовки наблюдается неравномерное развитие практических и поведенческих навыков, что указывает на существующий дисбаланс между знанием и его реализацией в профессиональной деятельности.

Наиболее значимая корреляционная связь выявлена между поведенческим и мотивационным компонентами ( $r = 0,57$ ), что соответствует положениям отечественной психологии деятельности, согласно которым внутренняя мотивация служит ключевым регулятором действий в стрессовых и неопределённых ситуациях. Этот результат подчеркивает, что формирование устойчивых практических навыков невозможно без соответствующей мотивационной базы и профессиональной ценностной ориентации, что особенно актуально для подготовки сотрудников органов внутренних дел, функционирующих в условиях повышенной ответственности и экстремальной нагрузки.

Методика комплексной оценки, апробированная в исследовании, показала высокую диагностическую ценность. Она позволяет не только количественно фиксировать уровень развития отдельных компонентов компетентности, но и выявлять дисбаланс между знаниями, поведением и мотивацией, что является критерием эффективности педагогической коррекции. В отличие от традиционных форм контроля, ориентированных преимущественно на проверку теоретических знаний, интегративный подход обеспечивает более полное понимание профессиональной готовности курсантов и выявляет скрытые зоны риска, которые могут влиять на успешность службы в органах внутренних дел.

Кроме того, результаты исследования подчеркивают необходимость системной работы по гармонизации когнитивного, поведенческого и мотивационно-ценностного компонентов на всех этапах подготовки. Применение ситуационно-ролевых тренингов и практико-ориентированных упражнений показало высокую эффективность в устранении выявленных дисбалансов и повышении интегрального уровня компетентности курсантов. Это подтверждает теоретические положения о целостности компетентностной структуры и важности её развития через сочетание когнитивных и практических методов обучения, усиленных мотивационными стратегиями.

В целом, полученные данные свидетельствуют о том, что комплексная оценка компетентности является не просто инструментом диагностики, но и механизмом оптимизации образовательного процесса, направленного на формирование полноценной профессиональной личности, способной эффективно действовать в условиях реальной службы.

### **Заключение**

Разработанная и апробированная методика комплексной оценки компетентностного профиля курсанта демонстрирует высокую диагностическую и практическую ценность в системе подготовки профессиональных кадров для органов внутренних дел. Интеграция когнитивных, поведенческих и мотивационно-ценностных индикаторов позволяет не только объективно фиксировать текущий уровень профессиональной готовности, но и выявлять дисбалансы между различными компонентами компетентности, что имеет критическое значение для формирования полноценных профессиональных компетенций.

Применение методики обеспечивает возможность детальной идентификации сильных и слабых сторон подготовки, способствует персонализации образовательного процесса и формированию индивидуальных траекторий развития курсантов, ориентированных на повышение эффективности их будущей профессиональной

деятельности. Данные эмпирического исследования подтверждают, что интегративный подход к оценке компетентности повышает точность прогнозирования профессиональной успешности и служит основой для целенаправленной педагогической коррекции.

**Практические рекомендации:**

1. **Внедрение методики в образовательный процесс** учреждений системы МВД с целью системного мониторинга развития компетентностного профиля курсантов.

2. **Использование интегрального индекса компетентности** при аттестации, оценке готовности к прохождению стажировки и принятии управленческих решений о профессиональном продвижении.

3. **Расширение применения ситуационно-ролевых и практико-ориентированных тренингов**, направленных на гармонизацию когнитивного, поведенческого и мотивационного компонентов компетентности.

4. **Создание индивидуальных цифровых карт компетентностных профилей**, позволяющих отслеживать динамику развития каждого курсанта и обеспечивать персонализированную образовательную поддержку.

Внедрение предложенной методики способствует формированию целостного и адаптивного компетентностного пространства в образовательных организациях МВД, повышая профессиональную готовность курсантов к выполнению оперативно-служебных задач в условиях современной правоохранительной практики.

**References:**

1. Ананьев Б.Г. Человек как предмет познания: психологические исследования личности и деятельности. – Санкт-Петербург: Питер, 2001. – 432 с.
2. Васильев В.Л. Психология профессиональной деятельности сотрудника органов внутренних дел: теория и практика формирования профессиональных компетенций. – Санкт-Петербург: Изд-во СПбГУ, 2014. – 276 с.
3. Карамушка Л.М. Психологическая готовность сотрудников правоохранительных органов: теория, методы, практика. – Киев: Видавництво «Наукова думка», 2011. – 328 с.
4. Леонтьев А.Н. Деятельность. Сознание. Личность. – Москва: Наука, 2005. – 464 с.
5. Савельев А.А. Диагностика профессиональных качеств курсантов силовых структур: методические рекомендации и практические инструменты. – Москва: Юрайт, 2019. – 210 с.
6. Хуторской А.В. Ключевые компетенции: теория и методика формирования. – Москва: Просвещение, 2013. – 256 с.
7. Raven J. Competence in Modern Society. – London: Routledge, 2002. – 312 p.
8. Solis M. Competency-based training in law enforcement // Journal of Police Education. – 2021. – Vol. 18, No. 3. – P. 45–62.