

Динаміка розвитку стилю оцінювалась за особливостями вираженості тенденцій індивідуалізації та типізації стилю. Для цього курсантами різних курсів бралися усереднені оцінки ефективності еталонних стилів спілкування, визначалися частки стилів, вибраних як найбільш ефективні; співвідносилися частки високих і низьких оцінок. При цьому зростання або зменшення числа високих оцінок відповідного стилю свідчило про зміну змісту мотиваційних і орієнтовних компонентів структури стилю, що знаходило своє відображення в упевненості виконання тих або інших значущих комунікативних дій.

Дана методика перевірялась експериментально серед курсантів усіх курсів навчання (286 осіб). Формуючі впливи психолого-педагогічного плану здійснювались протягом 1998–1999 рр., а також у 2000 р. на спеціально організованих навчальних заняттях і в позааудиторний час.

Результати аналізу психолого-педагогічної літератури та запровадження методики вивчення розвитку стилю спілкування дозволили зробити певні висновки, зокрема розвиток стилю спілкування військового керівника у курсантів — це якісне перетворення його структури, що склалася в період життя курсантів до навчання у вузі. Джерело розвитку — вирішення суперечностей, що виникають між характером індивідуальної комунікативної поведінки курсанта і новими професійними нормами спілкування, зразками поведінки інших військовослужбовців. Це виражається в особливій динаміці еталонних уявлень про ефективний стиль спілкування військового керівника; особливості індивідуально-психологічних передумов організаційно-діяльнісних та соціально-психологічних умов їх діяльності і спілкування курсантів визначають властивості динаміки, а також спрямованість розвитку стилю спілкування; перевірка концептуальних припущень про розвиток структури стилю спілкування військового керівника у курсантів спирається на методичні засоби оцінки системи показників, що відображають структурні компоненти стилю, особливості їх вияву і зміни в процесі розвитку.

ЛІТЕРАТУРА

1. Губин В. А. Формирование командирских качеств у курсантов военных училищ: Дис... канд. пед. наук. — М., 1966. — 21 с.
2. Железняк Л. Ф. Формирование военно-профессиональной направленности у курсантов военных училищ: Дис. ... канд. псих. наук. — М., 1968. — 20 с.
3. Каширин В. П. Психология самоутверждения личности в военно-морском курсантском коллективе: Дис... канд. псих. наук. — М., 1979. — 20 с.
4. Осипенков Е. Ф. Социально-психологические особенности курсантов и их учет в учебно-воспитательном процессе. — М.: ВПА, 1974. — 44 с.
5. Соколов К. В зеркале выпускных экзаменов // На боевом посту. — 1990. — №74. — С.58–61.
6. Цибалов А. К. Личность командира и ее формирование в военном училище: Дис... канд. филос. наук. — М., 1973. — 22 с.

Марк ТАРНАВСЬКИЙ

КРИТЕРІЇ ОЦІНКИ РІВНЯ СФОРМОВАНОСТІ КУЛЬТУРИ УПРАВЛІНСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ОФІЦЕРІВ І КУРСАНТІВ

Найбільш складною і відповідальною частиною дослідно-експериментальної роботи в педагогіці є об'єктивна оцінка процесів і явищ, що досліджуються, можливість їх кількісного виразу та порівняння. Аналіз результатів військово-педагогічних досліджень показує, що в теорії військової педагогіки не склався загальний підхід до вимірювання педагогічних явищ.

Відсутність у військовій педагогіці розділу, який повною мірою можна було б назвати педагогічною кваліметрією, утруднює експериментальну роботу і пояснює складність фіксації педагогічних явищ із математичною точністю.

Дані експертного опитування у військових частинах Прикордонних військ України свідчать про те, що у військових частинах немає системи критеріїв для оцінки рівня культури управлінської діяльності офіцерів, а у військових вузах — культури управлінської діяльності курсантів. Внаслідок цього, як показали результати спостережень і опитування, частина командирів (начальників) при оцінці культури управлінської діяльності підлеглих керується

загальними службовими результатами, інші оцінюють особистісні управлінські якості підлеглих, керуючись суб'єктивним ставленням до них; треті — на основі порівняння з еталоном, яким виступає їх не завжди досить ефективний управлінський досвід начальника. Зрозуміло, що такі підходи не можуть дати всебічну оцінку явища, що досліджується.

Культура управлінської діяльності є складним соціально-психологічним утворенням, всебічно оцінити яке можна з позицій особистісно-соціально-діяльнісного та комплексного підходів, що дозволяє:

- дослідити особистість офіцера як носія культури управлінської діяльності, в усій сукупності якостей, що забезпечують найбільшу її ефективність;
- вивчаючи діяльнісну сторону управлінської культури, виявляти суперечності й чинники, що впливають на її формування та розвиток;
- враховувати соціальне значення управлінської діяльності офіцера, без позитивної спрямованості якої неможливо говорити про її культуру;
- підійти до розв'язання даної проблеми комплексно, тобто з урахуванням усіх основних її складових у їх єдності.

При розробці критеріїв оцінки рівня розвитку культури управлінської діяльності офіцерів та курсантів враховувався досвід військових педагогів-дослідників: А.Барабанщикова, П.Городова, В.Кікота, І.Скопилатова, В.Слепова, В.Хальзова та ін.

Розробка критеріальної системи даного дослідження велася з позиції таких дослідників, як І.Ванін, Е.Мосолов, О.Краснова, які зазначали, що "критерій виражає найбільш загальну сутнісну ознаку, за якою відбувається оцінка, порівняння реальних педагогічних явищ, міра вияву, якісна сформованість, визначеність критерію виражаються в конкретних показниках, які характеризуються в свою чергу рядом ознак".

Військовими педагогами-дослідниками розроблялися критерії оцінки різних елементів професійної культури офіцерів. Аналіз випробуваних у даних дослідженнях критеріїв показав, що вони охоплюють особистісну, діяльнісну та комунікативну грані складових професійної культури офіцерів та курсантів.

З урахуванням розробленої структури культури управлінської діяльності, а також на основі вивчення наукової літератури з цієї проблеми та вимог військової практики були розроблені показники особистісного, соціального і діяльнісного критеріїв культури управлінської діяльності офіцерів-прикордонників.

У особистісному критерії були виділені мотиваційно-цільовий та освітній показники, а також показники розвитку інтелектуальної і вольової сфери, кожний із яких характеризувався рядом ознак.

Мотиваційно-цільовий показник відображає професійно-управлінську спрямованість курсантів і офіцерів та включає такі ознаки: розуміння значущості культури управлінської діяльності і переконаність у необхідності її формування; об'єктивність і самокритичність в оцінці досягнутого рівня її розвитку; незадоволення існуючим станом справ; спрямованість до професійного зростання.

Освітній показник є вираженням спеціальної ерудиції курсантів і офіцерів і відображає глибину необхідних для успішного здійснення управлінської діяльності знань, передусім таких, як базові професійні знання, знання теорії та психології управління військовими колективами, стилів управління, документів, що регламентують управлінську діяльність.

Показник рівня розвитку управлінського мислення офіцерів підрозділів характеризується такими якостями, як: швидкість, гнучкість, ясність, вияв творчості при вирішенні управлінських завдань.

Показник розвитку управлінської волі визначається такими ознаками: твердість, рішучість, енергійність, емоційно-вольова стійкість.

Діяльнісний критерій розкривається за допомогою операціонального та результативно-діяльнісного показників. Операціональний показник, у свою чергу, характеризує сформованість практичних навичок і умінь, таких як: визначення пріоритетних цілей; постановка завдань підлеглим; вибір управлінських методів, що відповідають поставленим цілям; підбір виконавців, його мотивація і стимулювання; організація контролю за виконанням поставлених завдань.

Результативно–діяльнісний показник відображає підсумок управлінської діяльності, про результативність якої можна судити за своєчасністю й точністю виконання підлеглими завдань; відповідністю організації виконання завдань до вимог настанов та інструкцій; рівнем організованості при проведенні занять; ступенем відповідності результатів управлінської діяльності офіцерів до її цілей.

У соціальний критерій були включені показники управлінської комунікативності, управлінської моральності, лідерського потенціалу, вияву турботи про особовий склад.

Показник управлінської комунікативності відображає інформаційну сторону управлінської діяльності та характеризується такими ознаками: навички та уміння передачі службової інформації, рівень розвитку мови, уміння запобігати конфліктним ситуаціям, а в разі їх виникнення — своєчасно розв'язувати їх; управлінський такт у спілкуванні з підлеглими тощо.

Показник управлінської моральності характеризується такими якостями: відповідальність за свої рішення, справедливість, принциповість, доброзичливість.

Показник лідерського потенціалу виражається здатністю здійснювати спонукаючий вплив на людей, не вдаючись до службової влади; здатністю у разі необхідності проявляти ініціативу; прагненням до першості; здібністю до розумного ризику.

Ознаками показника вияву офіцерами–прикордонниками турботи про особовий склад були виділені: зовнішній вигляд підлеглих, організація їх побуту, забезпечення всім необхідним для виконання поставлених завдань, морально–психологічний клімат у підрозділі.

Обговорення та випробування в ході пілотажного дослідження даної системи критеріїв показали, що її комплексне застосування дозволяє:

- досить об'єктивно визначити рівень культури управлінської діяльності офіцерів–прикордонників, намітити програму їх формування та розвитку;
- визначити, які управлінські якості необхідно формувати на стадії навчання;
- порівняти результати, отримані в ході формуючого експерименту серед курсантів, із рівнем культури управлінської діяльності учасників експерименту після закінчення ними ввузу в ході їх діяльності на офіцерських посадах.

Вивчення розробленої системи критеріїв культури управлінської діяльності дозволило виділити три рівні її сформованості: високий, середній і низький.

Високий рівень — офіцер володіє стійкою управлінською спрямованістю, що виявляється в розумінні значущості управлінської культури для професійної діяльності і переконаності в необхідності її формування; об'єктивності і самокритичності оцінки рівня її розвитку; незадоволенні існуючим станом справ; наполегливому прагненні до професійного зростання; наявності широкої професійної та управлінської ерудиції, що дозволяє компетентно вирішувати службово–бойові завдання; відрізняється високим інтелектуальним розвитком; швидко орієнтується в обстановці, гнучко реагує на її зміни; управлінські завдання вирішує не шаблонно, а відповідно до обстановки, що склалася (рішення відрізняються простотою і ясністю); у досягненні управлінських цілей виявляє твердість, рішучість, енергійність; в екстремальній обстановці зберігає самовладання і витримку, діє холоднокровно й упевнено; не втрачає зв'язку в загальному ланцюгу управління ні при яких обставинах, має високорозвинені навички прийому–передачі службової інформації; володіє ясною, виразною мовою, що дозволяє здійснити необхідний, відповідний до обстановки, вплив на підлеглих, у своїй управлінській діяльності не допускає конфліктів, а у разі їх виникнення психологічно грамотно їх вирішує; у спілкуванні з начальниками і підлеглими виявляє тактовність; володіє високою відповідальністю за прийняте управлінське рішення, ніколи не перекладає її на інших; при розподілі службових завдань справедливий, до підлеглих ставиться, як до соратників, доброзичливо, при розв'язанні спірних питань виявляє принциповість; володіє здатністю здійснювати сильний спонукаючий вплив на людей без використання службової влади; проявляє ініціативу в інтересах виконання службового обов'язку, ніколи не зупиняється на досягнутому, завжди прагне до більш високого результату; в досягненні поставленої мети здібний до розумного ризику; добре знає норми матеріального постачання і неухильно стежить за їх дотриманням; при постановці завдань підлеглим забезпечує матеріальну сторону їх виконання, підлеглий особовий склад завжди підтягнутий, його зовнішній вигляд відрізняється

як на стройових оглядах, так і в повсякденному житті, виявляє постійну турботу про організацію побуту підлеглих, морально–психологічний клімат підрозділу відрізняється узгодженістю інтересів, співпрацею в рішенні службових завдань; в управлінській діяльності правильно вибирає пріоритетні цілі, володіє високими навичками й уміннями постановки завдань підлеглим, завжди використовує відповідні цілі, управлінські методи, на основі доброго знання індивідуально–психологічних особливостей підлеглих уміло підбирає виконавців, успішно мотивуючи і стимулюючи їх діяльність; його діяльність в основному характеризується демократичним стилем керівництва із застосуванням, залежно від обстановки, авторитарного стилю; має високий коефіцієнт розвитку управлінських якостей і здібностей та низький ступінь конфліктності з орієнтацією на співпрацю.

Середній рівень — управлінська спрямованість нестійка, що виявляється в недостатньо усвідомленій значущості управлінської культури в професійній діяльності офіцера; самооцінка досягнутого рівня не завжди об'єктивна, як правило, дещо завищена, незадоволення існуючим станом справ виявляє рідко; в професійному вдосконаленні пасивний, володіє досить широкими професійними й управлінськими знаннями, які в достатній мірі не систематизовані і, внаслідок цього, не завжди застосовані на практиці; рівень розвитку інтелектуальних якостей потребує підвищення; не завжди швидко і правильно орієнтується в обстановці і гнучко реагує на її зміни; не завжди може виділити головне при вирішенні управлінських завдань, часто плутається в деталях, творчість при вирішенні управлінських завдань виявляє рідко; в досягненні управлінських цілей не завжди виявляє твердість, рішучість і енергійність, в екстремальних умовах, як правило, зберігає самовладання, але недостатньо стабільно; володіє хорошими навичками прийому–передачі службової інформації, хоч бувають випадки "випадання" з управлінського ланцюга, елементи мовного впливу розвинені нерівномірно і потребують удосконалення; в управлінській діяльності трапляються конфлікти, які не завжди правильно вирішуються; в службовому спілкуванні з начальниками і підлеглими допускає нетактовність, відповідальність за прийняте рішення усвідомлює не завжди; при розподілі завдань і вирішенні спірних питань іноді буває несправедливий і недостатньо принциповий; не з усіма підлеглими може встановити доброзичливі відносини; управлінська діяльність здійснюється, переважно, адміністративними методами, не завжди досить ініціативний, прагнення до першості обмежене досягненням середніх результатів, у досягненні управлінських цілей старається не ризикувати, норми матеріального постачання знає добре, але не завжди контролює їх дотримання; морально–психологічний клімат підрозділу нестійкий; не завжди може правильно вибрати головну мету; особовий склад знає поверхово, в зв'язку з чим підбір виконавців не завжди відповідає їх індивідуально–психологічним особливостям; виконавська діяльність підлеглих належно не мотивується і не стимулюється, контроль має безсистемний характер, вимогливість до виконавців нерегулярна і виявляється, як правило, у вигляді дисциплінарних стягнень, результати управлінської — часто не відповідають її цілям; діяльність в основному характеризується демократичним стилем керівництва; має середній коефіцієнт розвитку управлінських здібностей і якостей; у конфліктній ситуації дотримується тактики поведінки — компроміс і пристосування.

Низький рівень — управлінська спрямованість не сформована, значущість управлінської культури в професійній діяльності не визнається, самооцінка завжди завищена; станом справ задоволений, володіє низьким рівнем професійних і управлінських знань, що не дозволяє компетентно вирішувати службово–бойові завдання; інтелектуальні якості розвинені слабо; в обстановці орієнтується повільно, на її зміни реагує негнучко, ясність мислення відсутня, часто плутається в деталях, управлінські завдання вирішує шаблонно, творчість у мисленні відсутня; в досягненні поставлених управлінських цілей твердості, рішучості і енергійності не виявляє; емоційно не стійкий, в екстремальній обстановці здатний втратити самоконтроль; навички прийому–передачі службової інформації розвинені слабо; вирішення конфліктних ситуацій пускає на самоплив, у спілкуванні з начальниками і підлеглими допускає грубість і нетактовність, відповідальність за виконання доручених завдань прагне перекласти на інших, зводячи свою роль до переказування наказів зверху вниз; при розподілі завдань і вирішенні спірних питань керується особистими симпатіями, допускає несправедливість і безпринципність, до підлеглих ставиться, як до "гвинтиків", покликаних виконувати його волю;

ініціативи не виявляє, до першості не прагне, обов'язки виконує так і в такому об'ємі, щоб уникнути стягнень, службовий ризик прагне звести до мінімуму, турботи про підлеглих не виявляє: зовнішній вигляд підлеглих відрізняється в гіршу сторону, норми постачання знає погано, за їх дотриманням не стежить, побутом особистого складу не цікавиться, морально-психологічний рівень підрозділу характеризується крайньою нестійкістю; має низький коефіцієнт управлінських здібностей і якостей; у конфліктній ситуації виявляє непродуктивні форми поведінки уникнення або суперництва.

Розроблені характеристики різних рівнів розвитку культури управлінської діяльності у офіцерів та курсантів вузів дозволили одержати їх якісну оцінку. Однак різноманіття індивідуальних відмінностей вимагає застосування кількісних методів вимірювання, що дало можливість отримання інтегральної оцінки рівня розвитку культури управлінської діяльності.

Таким чином, використання системи критеріїв оцінки рівня сформованості культури управлінської діяльності, їх показників і ознак дозволило всебічно оцінити індивідуальний рівень сформованості культури управлінської діяльності у офіцерів та курсантів-прикордонників і намітити програму з її формування на стадії навчання у вузі; розробити інтегральну оцінку культури управлінської діяльності офіцерів та курсантів.

ЛІТЕРАТУРА

1. Барабанщиков А. В., Муцинов С.С. Педагогическая культура офицера. — М.: Воениздат, 1985. — 159 с.
2. Барабанщиков А.В., Муцинов С.С. Проблема педагогической культуры. — М.: Воениздат, 1980. — 169 с.
3. Герасимов А.М. Формирование педагогической культуры у молодых офицеров части: Дис... канд. пед. наук. — М.: ВПА, 1985. — 242 с.
4. Краткий психологический словарь // Сост. Л.А.Карпенко: Под общ. ред. А.В.Петровского, М.Г.Ярошевского. — М.: Политиздат, 1985. — 431 с.
5. Леонтьев А.М. Деятельность. Сознание. Личность. — М.: Знание, 1975. — 187 с.
6. Соколов Е.В. Культура и личность. — Л., 1972. — 159 с.
7. Уледов А.К. К определению специфики культуры как социального явления // Философские науки. — 1974. — №2. — С.22–29.

Валерій МАЧУСЬКИЙ

СТРУКТУРНІ КОМПОНЕНТИ ТА КРИТЕРІЇ ОЦІНКИ ГОТОВНОСТІ СТАРШОКЛАСНИКІВ ДО ПРОФЕСІЙНОГО САМОВИЗНАЧЕННЯ У СФЕРІ ТЕХНІЧНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

Науково-технічний прогрес обумовлений дією об'єктивних економічних законів, неперервним удосконаленням усіх сторін промислового виробництва і сфери обслуговування, розвитком повсюдного використання досягнень науки і техніки з метою розв'язання соціально-економічних завдань, які постають перед суспільством у певний конкретно-історичний період. Цей процес взаємообумовленого поступального розвитку науки, техніки, матеріального виробництва і невиробничої сфери призводить до глибоких змін у структурі і динаміці розвитку.

За таких умов підготовка учнівської молоді до професійного самовизначення як засіб управління формуванням особистості виростає у невід'ємне завдання, набуває системного, комплексного характеру, втілює у дійсність взаємодію об'єктивних умов соціально-економічного характеру і суб'єктивних якостей особистості, цілеспрямованого впливу суспільства на професійне самовизначення молоді.

Закінчуючи загальну середню школу, кожен випускник має самостійно визначити свій соціальний та професійний статус, що включає отримання задоволення від змісту своєї майбутньої професійної діяльності, досягнення певного рівня матеріального достатку за результатами праці, задоволення своїх соціальних потреб у професійній кар'єрі, самовираження у своєму соціальному середовищі. Суспільство, при цьому, висуває ряд вимог до професійно важливих якостей, знань, умінь та навичок, які детерміновані об'єктивними потребами

соціально–економічного та науково–технічного розвитку країни на її шляху до демократії та ринкової економіки.

Тому одним із найважливіших завдань сучасної системи освіти є підготовка учнівської молоді до професійного самовизначення, в тому числі й у сфері технічної діяльності. Така підготовка надає можливість учням досягнути сутність технічної діяльності, одержати певні знання у галузі техніки, набути досвід та визначити свою придатність до здійснення майбутньої професійної діяльності.

Аналіз психолого–педагогічних досліджень з даної проблеми дозволяє уявити формування готовності учнів до професійного самовизначення як процес послідовних, цілеспрямованих змін у потребнісно–мотиваційній сфері особистості (формується відповідні до змісту і особливостей обраного виду професійної діяльності потреби, мотиви, інтереси, схильності, ціннісні орієнтації), в операційно–технічній, інтелектуальній і емоційно–вольовій сферах (засвоюються загальношкільні, спеціальні і профінформаційні знання, розвиваються професійно значущі якості особистості). Ці зміни, в свою чергу, викликають зміни у сфері самосвідомості, обумовлюючи розвиток професійної самосвідомості особистості. Під професійною самосвідомістю ми розуміємо особистісне утворення, яке визначає ставлення людини до себе як до суб'єкта професійної діяльності, що формується у процесі самопізнання і самоаналізу і знаходить своє вираження в адекватній оцінці своїх можливостей із точки зору обраного виду професійної діяльності і здатності до подальшого професійного самовдосконалення.

На основі вищезгаданого ми даємо робоче визначення готовності старшокласників до професійного самовизначення у сфері технічної діяльності. Під нею ми розуміємо як інтегральне особистісне утворення, яке включає стійке прагнення до професійної роботи у сфері розробки, виготовлення й експлуатації технічних об'єктів, наявність спеціальних знань, умінь, навичок, а також комплекс індивідуально–психологічних, психічних і характерологічних особливостей, які забезпечують високу ефективність їх подальшого професійного функціонування у даній галузі.

Ефективність розв'язання проблеми профорієнтації учнівської молоді досягається за умови, якщо результати впливу на особистість школяра простежуються у динаміці і вивчаються з метою управління процесом його професійного самовизначення.

Готовність до професійного самовизначення, на нашу думку, включає такі структурні компоненти: когнітивний, мотиваційний, практично–дійовий, креативний, самооцінний.

Когнітивний компонент готовності включає знання про технічні професії, спеціальні знання у галузі техніки, основи сучасного виробництва, спосіб виробництва, територіальний розподіл праці, досвід роботи, який набувається у процесі технічної діяльності.

Мотиваційний компонент готовності передбачає сформованість позитивних мотивів ставлення до професії: моральних, соціальних, пізнавальних, творчих, наявність інтересу до професії. Мотиваційний компонент визначається моральними якостями і функціональними властивостями особистості, а також специфічними особливостями трудової діяльності, готовність до якої формується.

Мотиваційний компонент має складну динамічну структуру, складові частини котрої певним чином супідрядні, взаємозалежні і взаємообумовлені. У склад мотиваційного компонента, що відображає зміни в потребнісно–мотиваційній сфері особистості, входять відповідні потреби, мотиви, ціннісні орієнтації, інтереси, схильності, установки.

Головне місце в структурі мотиваційного компонента займають мотиви навчально–трудова діяльності, оскільки всі інші складові виконують спонукальну функцію, що активізує цю діяльність, а мотиви інтегрують їхній прояв. Під мотивами навчально–трудова діяльності звичайно розуміється усякий внутрішній стимул, що обумовлює і пояснює дану діяльність, що відображає оцінку людиною визначеного виду трудової діяльності з погляду її особистісної значущості.

Оскільки конкретна предметна діяльність людини породжується не одним, а декількома мотивами, що знаходяться у взаємозалежності, в структурі мотиваційного компонента виділяється ціла система мотивів, яка може бути організована у визначену ієрархію.