

**ВПЛИВ ЦІННІСНО-МОТИВАЦІЙНОЇ СФЕРИ НА ПРАКТИЧНЕ МИСЛЕННЯ МАЙБУТНЬОГО ВІЙСЬКОВОГО КЕРІВНИКА (ЕКСПЕРИМЕНТАЛЬНА СКЛАДОВА)**

*У статті автором розглянуто особливості практичного мислення майбутнього військового управлінця. В дослідженні подано порівняльну характеристику отриманих результатів і кількісно-якісну інтерпретацію результатів впливу ціннісно-мотиваційної сфери на практичне мислення майбутнього військового керівника відповідно до виокремлених етапів експерименту та показників оцінювання сформованості даного мислення. У результаті дослідження встановлено, що цінність суттєво впливають на формування практичності мислення керівника під час навчання.*

*Ключові слова: практичне мислення, ціннісно-мотиваційна сфера, військовий керівник, військово-професійна діяльність.*

**Постановка проблеми.** Перед вищими військовими навчальними закладами постає відповідальне завдання – готувати військового керівника тактичної ланки управління, який має бути багатогранною, високорозвинутою в усіх відношеннях особистістю, професіоналом, фахівцем, майстром власної справи, з широким світоглядом, розвинутою компетентністю взагалі, та практичним мисленням, зокрема.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** При визначенні основних рекомендацій щодо формування практичного мислення було використано психологічні дослідження з питань становлення особистості в процесі діяльності (К. Абульханова-Славська, Б. Ананьєв, Л. Виготський, С. Рубінштейн, Г. Костюк Г. Балл, В. Моляко та ін.), дослідження проблеми мислення спирається на таких провідних вчених як М. Басов, Л. Божович, К. Бюлер, Л. Виготський, Д. Завалишина, В. Моляко, Я. Пономарьов, О. Леонтьєв, С. Рубінштейн, М. Кашапов, Ю. Корнилов, В. Келер, К. Кофка, Т. Кудрявцев, Н. Тализіна, Б. Теплов, Е. Торндайк, О. Тихомиров, М. Холодна та інші.

**Метою статті** є експериментально обґрунтувати вплив ціннісно-мотиваційної сфери на практичне мислення майбутнього військового керівника та виокремлення його особливостей.

**Викладення основних результатів дослідження.** Аналіз проблеми, представлено загальну методику проведення емпіричного дослідження, подано порівняльну характеристику отриманих результатів і кількісно-якісну інтерпретацію результатів відповідно до виокремлених етапів експерименту та критеріїв оцінювання сформованості практичного мислення.

Результати показників ціннісно-мотиваційної сфери, які ми з'ясували за допомогою тесту управлінської ситуації та спрямованість керівника (О. Єршов). Ця методика дозволяє вимірювати чотири типи позицій, схильностей чи орієнтацію керівника на виявлення своєї особистісної позиції у взаємовідносинах з людьми. Існує чотири орієнтації: на інтерес справи; психологічний клімат і взаємовідносини в колективі; самого себе; офіційну субординацію, дотримання інструкції.

Виходячи з отриманих за цією методикою результатів можна зауважити, що у майбутніх військових керівників відмічено загальну тенденцію на домінування орієнтації на офіційну субординацію – 6,2 бала, що характеризує їх прагнення до зовнішніх проявів діяльності керівника, бажання дотримуватися "дистанції" з підлеглими, зберігати авторитет будь-якою ціною. "Орієнтація на самого себе" складає 6,1 бала, що характеризує їх намагання домогтися особистісних цілей на керівній посаді; потяг до "безмежної" самостійності і незалежності було визначено майбутніми військовими керівника-

ми як другорядна; лише на третьому місці опинилась орієнтація на психологічний клімат і взаємовідносини в колективі (3,5 бала), тобто уміння делегувати повноваження, залучати членів колективу до процесу прийняття рішень. Останньою за значущістю було визначено орієнтацію на інтерес справи (3,4 бала), тобто особистісну продуктивність, здатність самостійно приймати рішення, яка визначала б рівень компетентності керівника. Зазначимо, що такий розподіл орієнтацій свідчить про низьку управлінську спрямованість майбутніх військових керівників взагалі та недостатню сформованість практичного мислення зокрема.

Для більш детального розкриття ціннісно-мотиваційної сфери нами було вивчено спрямованість мислення. Для дослідження цього показника ми використовували методику Л. Урванцева і Н. Володіної, яка дозволяє діагностувати спрямованість особистості до теоретичного чи практичного мислення. За цією методикою практична спрямованість мислення визначається як властивість пізнавальної активності особи, характеризує її схильність до предметно-перетворюючих цілей та орієнтації на результат.

У майбутніх військових керівників спостерігається яскраво виражене теоретичне мислення – 7,8 бала, тобто для них втілення задумів у життя є швидше проблемою, ніж задоволенням. Такі керівники люблять пояснювати виникнення подій, роздумувати; знання, невдачі пояснюються емоційно; теорія, яка здобута в процесі навчання та самоосвіти, має для них більше значення, ніж досвід; якщо потрібно діяти швидко, можуть перебувати в стані невизначеності; зіштовхнувшись з проблемою, перш ніж діяти, прагнуть з'ясувати її причину; часом важче за інших пристосовуються до навколишніх змін; люблять і намагаються пізнавати нове про себе. Таким чином, у них відбувається накопичення інформації, яка сприятиме в подальшому переходу "кількості" в "якість".

Мотивацію успіху та страху невдачі досліджували за допомогою опитувальника А. Реана, який спрямований на визначення рівня домагань. У ході дослідження було з'ясовано, що у майбутніх військових керівників мотиваційний полюс не мав яскравого виявлення – 9,5 бала, а тенденція до мотивації уникнення невдач була негативною, тобто пов'язаною з потребою уникнення покарання, осуду, невдачі. Майбутні військові керівники намагалися втікати від відповідальних завдань, а при необхідності вирішення надвідповідальних завдань могли впадати в стан близький до панічного. Взагалі, основа цієї мотивації полягає в ідеях ухилення та негативних очікувань. Розпочинаючи справу, офіцер з такою мотивацією вже заздалегідь боїться краху, думає про шляхи втечі від гіпотетичної невдачі, а не про способи досяг-

нення успіху в військово-управлінській діяльності. Таку поведінку у майбутніх військових керівників можна пояснити невмінням чітко уявляти цілі, зміст і результати своєї діяльності на майбутніх керівних посадах.

Для визначення ціннісно-мотиваційної сфери нами проведено дослідження з використанням методики локалізації контролю особистості (за О. Ксенофонтвою). Особливу увагу під час визначення ціннісно-мотиваційної сфери було приділено аналізу таких показників як інтернальність у сфері досягнень та інтернальність у сфері невдач. За шкалою інтернальності у сфері невдач майбутні військові керівники показали рівень у 4,2 бала. Специфіка змістовного навантаження даної шкали дозволяє з'ясувати їх ставлення до ситуацій неуспіху, що склалися, або можливих невдач в військово-професійній діяльності. Отже, майбутні військові керівники мають більш низькі показники інтернальності. Це характеризує їх, як осіб, схильних менше бачити свою причинність у можливих невдачах або тих, в яких вони вже мали місце в їх військово-управлінській діяльності.

За шкалою інтернальності у сфері досягнень майбутні військові керівники показали низький рівень – 4,4 бала. Такі показники свідчать, що включеність в практичну діяльність, яка вказує на їхню низьку спроможність сприймати себе суб'єктами власних досягнень, що особливо важливо у разі потреби створення умов для забезпечення високого результату виконання завдань при недостатньому рівні забезпеченості військово-професійної діяльності в повсякденних умовах. Такі майбутні військові керівники можуть бути невпевненими, не здатні істотно вплинути на успішність власного життя та своєї керівної діяльності.

Зміни в ціннісно-мотиваційної сфери майбутніх військових керівників ми з'ясували за допомогою методики ціннісних орієнтацій М. Рокіча. Отримані під час дослідження результати дали нам можливість визначити та порівняти змістовний бік спрямованості майбутніх військових керівників, що є стрижнем ціннісно-мотиваційної сфери, з'ясувати їх ставлення до інших осіб, навколишнього середовища. Під час інтерпретації результатів тестування ми визначали середнє значення кожної цінності та надавали найбільшого значення найвищій цінності в існуючій ієрархії. Отримані результати дослідження наведені в двох таблицях цінностей: термінальних та інструментальних.

Акцентуємо увагу на тому, що розвинуті ціннісні орієнтації є свідченням зрілості, показником міри соціальної переконаності. Термінальні цінності (цінності-цілі) є для людини переконанням у тому, що кінцева (заклучна) мета нашого індивідуального існування полягає у тому, щоб до неї "прагнути прийти". Цінності-цілі визначають для людини сенс її життя, вказуючи, що в ньому – найбільш важливе, значуще та необхідне. Аналізуючи ієрархію цінностей-цілей, варто їх розгрупувати на такі змістовні блоки: "конкретні цінності" (особистісні) та "абстрактні цінності" (соціальні).

Серед провідних (термінальних) цілей-цінностей у майбутніх військових керівників найбільш важливими виявилися такі абстрактні цінності: любов (духовна та фізична близькість з коханою людиною), свобода (самостійність, незалежність у судженнях і вчинках), наступними – здоров'я (фізичне та психічне), цікава робота, активне діяльне життя (повнота й емоційна насиченість життя).

Самими незначними термінальними цінностями і для майбутніх військових керівників виявились суспільне визнання (повага оточуючих, колективу, товаришів по роботі), розваги (приємне, необтяжливе проведення часу, відсутність обов'язків). Серед абс-

трактивних цінностей визначалося переживання прекрасного у природі та мистецтві.

З усього вищезазначеного можна зробити висновок, що для військових керівників є важливими стабільність і захищеність, виваженість і впевненість у прийнятті рішень під час практичної діяльності. Сформованість термінальних ціннісних орієнтацій у майбутніх військових керівників є важливим компонентом структури особистості. За ступенем їх сформованості можна зробити висновки про рівень розвиненості особистості військових.

Говорячи про інструментальні цінності (цінності-засоби), слід зазначити їх значущість як засобів, інструментів для досягнення звичайних цілей. Цінності-засоби є "шляхом досягнення мети", реалізації потреби у військово-професійній діяльності керівника. Ці цінності активізуються як критерії (чи стандарти) під час оцінювання та вибору, які поділяються на такі групи: моральні, ділові та комунікативні.

Провідними цінностями-засобами у майбутніх військових керівників є група моральних цінностей: незалежність (здатність діяти самостійно, рішуче), високі запити (високі вимоги до життя і високої домагання), самоконтроль (стриманість, самодисципліна), відповідальність (почуття обов'язку, вміння дотримуватись слова), друге місце відведено групі ділових цінностей, а найменш значущою виявилась група комунікативних цінностей.

У ранжуванні цінностей-засобів майбутніх військових керівників є значні розбіжності. У майбутніх військових керівників ціннісні орієнтації не є індивідуальною ідеологією стилю життя, які формуються в процесі засвоєння соціального досвіду та виявляються в цілях, ідеалах, переконаннях, інтересах та інших елементах внутрішнього світу, реалізуються в поведінці особистості; у структурі діяльності тісно взаємопов'язані з пізнавальними та вольовими сферами, забезпечують стійкість особистості, послідовність певного типу поведінки. Система ціннісних орієнтацій складає змістовний бік спрямованості особистості й відображає внутрішню основу її ставлення до дійсності: "Розвиток мислення відбувається у тісному зв'язку з формуванням особистісних якостей майбутнього фахівця".

Слід враховувати, що цінності-засоби ціннісних орієнтацій з плином часу і під впливом життєвого та професійного досвіду будуть змінюватися. Варто зазначити, що офіцери будуть досягати шляхів ефективної військово-управлінської діяльності різними засобами. Така ієрархія цінностей відповідає обраній військово-професійній діяльності офіцерів. Управлінське спрямування мислення військових керівників має бути підкріплене їх активністю та вмотивованістю на досягнення позитивного управлінського результату.

Докладніше зупинимось на інших показниках сучасного стану розвиненості практичного мислення. Майбутніх військових керівників ми діагностували за допомогою методики "Інтелектуальна лабільність", яка спрямована на дослідження їх лабільності (гнучкості) – здатності переключати увагу, швидко переходити від вирішення одних завдань до виконання інших, не допускаючи при цьому помилок. За цією шкалою майбутні військові керівники показали 7,7 бала, що відповідає середньому рівню лабільності. Гнучкість розуму – обов'язкова якість, яка має бути притаманна військовому керівнику. Звернемося до східної мудрості: "Будь гнучким, як бамбук, щоб з поривами вітру пригинатися до землі та знову випрямлятися, а не закостенілим і неповоротким деревом, яке зломиться в упертій протиборстві стихії". Від ступеня гнучкості розуму залежить успішність керівника діяти в постійно змінюваних умовах, адаптація до

них та прийняття ефективних управлінсько-практичних рішень. Не варто гнучкість плутати з поступливістю. Гнучкість мислення (інтелекту) – це здатність швидко та результативно знаходити варіанти виходу із проблемної ситуації, не зраджуючи при цьому своїм основним цінностям. Гнучкість полягає в здатності змінювати окреслений початковий шлях (план) вирішення завдань, що поступово з'являються (виокремлюються) в швидкоплинних ситуаціях, проте не могли бути враховані з самого початку. Це свідчить про те, що здатність майбутніх військових керівників до переключення уваги перебуває на середньому рівні, що може викликати лише окремі складності у разі переходу від вирішення одних завдань до інших.

Статистична інтерпретація результатів формувального експерименту та рекомендації щодо впровадження результатів дослідження в систему освіти.

Для підтвердження ефективності впровадження у навчальний процес формування практичного мислення нами застосовано кількісні показники. Психологічне дослідження не може вважатися достовірним, якщо воно не підтвержене статистичними методами (методами математичної обробки даних).

Для адекватного вибору статистичних критеріїв з метою визначення відмінностей між виділеними групами – ЕГ і КГ – було перевірено загальну первинну вибі-

рку за допомогою критерію Колмогорова-Смирнова на предмет відповідності отриманого розподілу даних нормальному закону розподілу. Критерій Колмогорова-Смирнова для перевірки гіпотези щодо однорідності емпіричних законів розподілу є одним з основних і найбільш широко використовуваних непараметричних методів через достатню чутливість до розходжень у досліджуваних вибірках (див. табл. 1).

Проведений математичний аналіз отриманих результатів показав, що всі отримані емпіричні дані за ключовими шкалами методик (методики визначення мотивації успіху та страху невдачі (опитувальник А. Реана); методики для діагностики спрямованості мислення Л. Урванцева і Н. Володіної; опитувальника "Локус контролю" (д) за О. Ксенофонтвою за законом нормального розподілу. Як показали результати критичних значень ( $D_n^*$ ) та асимптотичне значення ( $p$ ) перевищують критичні значення, що дає підставу для визначення отриманого розподілу як такого, що не відповідає закону нормального розподілу.

З метою порівняння достовірності в розходженнях результатів ЕГ і КГ досліджуваних груп або їх відсутності було застосовано параметричний критерій  $t$  – Стьюдента.

Таблиця 1

Розподіл критерію Колмогорова-Смирнова за шкалами методик дослідження розвиненості практичного мислення ( $n = 68$ )

Показники шкал методики	$D_n^*$	$p$
<b>Мотивація успіху та боязнь невдачі (опитувальник А. Реана)</b>		
Мотивація успіху та невдачі	0,751	0,131
<b>Методика діагностики спрямованості мислення (Л. Урванцев і Н. Володіна)</b>		
Спрямованість мислення	0,763	0,122
<b>Інтелектуальна лабільність</b>		
Гнучкість мислення	0,817	0,093
<b>Опитувальник "Локус контролю" (д) за О. Ксенофонтвою</b>		
Загальний рівень інтернальності	0,895	0,051

Протягом усього формувального етапу експерименту склад експериментальної та контрольної груп був збережений у повному обсязі, що дозволило одержати достовірні дані на всіх його етапах. Збереження складу учасників експерименту дозволило забезпечити безперервність функціонування навчальної технології формування практичного мислення майбутніх військових керівників.

Результати ЕГ і КГ підлягали порівняльному аналізу щодо рівнів сформованості практичного мислення, що

було зроблено для з'ясування значущості розходження отриманих емпіричних даних. Вважаємо за необхідне проаналізувати отримані результати за визначеними нами критеріями й показниками на констатувальному (до) і контрольному (після) етапах дослідження.

У табл. 2 і на рис. 1 наведено результати розвитку показників ціннісно-мотиваційного критерію до- і після формувального експерименту.

Таблиця 2

Динаміка розвитку показників ціннісно-мотиваційного критерію практичного мислення

Показники	Середнє значення				$t$	$p$
	ЕГ – 32		КГ – 36			
	до	після	до	після		
<b>Методика для діагностики спрямованості мислення Л. Урванцева і Н. Володіної</b>						
Спрямованість мислення	7,4	15,7	7,6	9,2	5,371	$\leq 0,01$
<b>Мотивація успіху та боязнь невдачі (опитувальник А. Реана)</b>						
Мотивація досягнення успіху	10,3	14,1	11,3	12,1	2,345	$\leq 0,01$
<b>Тест "Управлінські ситуації та спрямованість керівника"</b>						
На себе	5,9	3,6	4,6	4,9	2,313	$\leq 0,01$
На субординацію	4,9	4,1	5,8	5,5	4,21	$\leq 0,01$
На справу	4,3	6,8	4,9	5,1	1,673	$\leq 0,01$
На психологічний клімат	4,9	5,5	4,7	4,5	5,365	$\leq 0,01$
<b>Опитувальник "Локус контролю" (д) за О. Ксенофонтвою</b>						
Інтернальність у сфері невдач	3,6	4,9	4,3	3,8	1,481	$\leq 0,02$
Інтернальність у сфері досягнень	4,1	6,5	4,4	4,8	2,133	$\leq 0,01$

На основі порівняльного аналізу отриманих даних можна зробити такі висновки: динаміка змін показників

респондентів ЕГ вказувала на достовірність їх зрушень, на що вказують позитивні зрушення таких показників:

спрямованість на практичність мислення збільшилися з 7,4 до 15,7, які значуще відрізняються  $t = 5,371$ , при  $p \leq 0,01$ ; на справу – з 4,3 до 6,8, які значуще відрізняються  $t = 1,673$ , при  $p \leq 0,01$ ; на психологічний клімат – з 4,9 до 5,5, які значуще відрізняються  $t = 5,365$ , при  $p \leq 0,01$ ; на субординацію зменшилися з 4,9 до 4,1, які значуще відрізняються  $t = 4,21$ , при  $p \leq 0,01$ ; на себе – з 5,9 до

3,6, які значуще відрізняються  $t = 2,313$ , при  $p \leq 0,01$ ; мотивація досягнення успіху збільшилася з 10,3 до 14,1, які значуще відрізняються  $t = 2,345$ , при  $p \leq 0,01$ ; інтернальність у сфері досягнень – з 4,1 до 6,5, які значуще відрізняються  $t = 2,133$ , при  $p \leq 0,01$ ; у сфері невдачі – з 3,6 до 4,9, які значуще відрізняються  $t = 1,481$ , при  $p \leq 0,02$ .

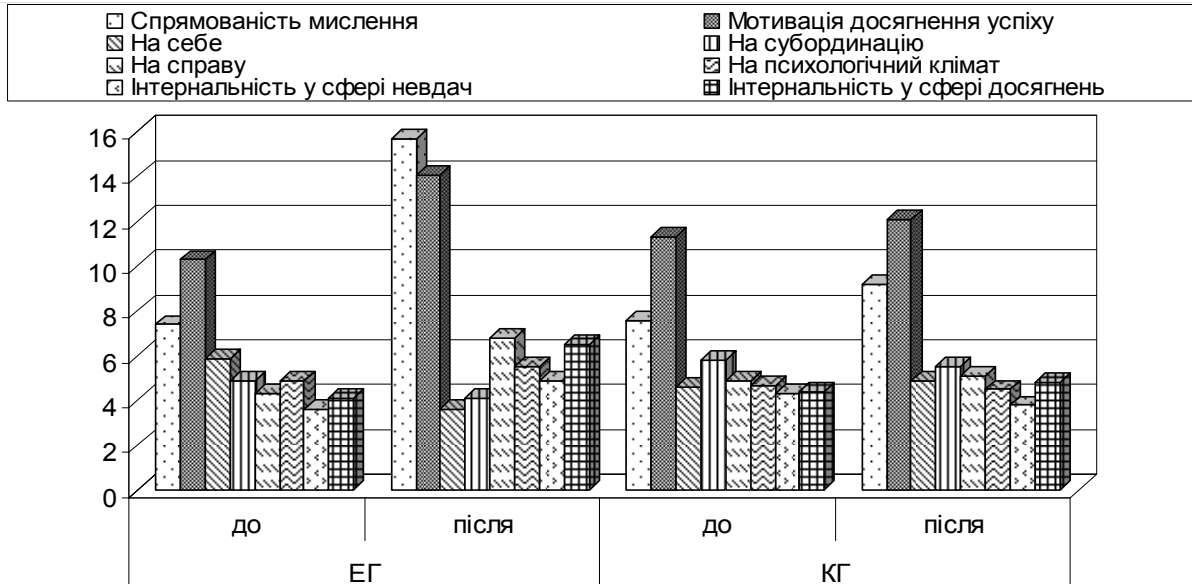


Рис. 1. Динаміка розвитку показників ціннісно-мотиваційної сфери

Діагностика за методикою "Ціннісні орієнтації" (М. Рокіч) показала значущі відмінності в показниках цінностей майбутніх військових керівників експериментальної групи порівняно з контрольною (табл. 3, 4.)

За динамікою змін показників експериментальної групи ми визначили достовірність їх зрушень, які свідчать про позитивні зміни від невизначеності в системі ієрархії цінностей до згуртованості, оскільки перші місця посіли такі "конкретні цінності": цікава робота, активне діяльне життя (повнота й емоційна насиченість життя), наявність хороших і вірних друзів. У контрольній групі ієрархія цінностей майже не змінилася, оскільки так і залишилася невизначеною та неконкретизованою для подальшої військової діяльності.

За динамікою змін показників (див. табл. 4) ми визначили достовірність зрушень в експериментальній

групі. Вони свідчать про збільшення значень інструментальних цінностей в цій групі, які є "шляхом досягнення мети". У цій ієрархії цінностей перші місця посіли ділові цінності, в той час як у КГ переважають моральні і комунікативні цінності.

Психологічне дослідження проводилось на основі програми експериментальної роботи, методика реалізації якої передбачала послідовність таких етапів: констатувального, формувального і контрольного, кожен з них був спрямований на вирішення завдань дослідження. Основним методом психологічного дослідження був психологічний експеримент, метою якого було вивчення результативності практичного мислення майбутніх військових керівників у процесі їх навчання у ВВНЗ.

Таблиця 3

Результати визначення термінальних цінностей за методикою "Ціннісні орієнтації" (М. Рокіч)

Показники	Середнє значення				t	p
	EG		KG			
	до	після	до	після		
Активне діяльне життя	11,3	12,6	7,3	8,4	3,02	≤ 0,01
Життєва мудрість	10,6	11,1	6,9	7,6	1,83	≤ 0,01
Здоров'я	13,8	16,2	15,4	15,3	2,87	≤ 0,01
Цікава робота	10,1	10,2	11,9	11,4	4,32	≤ 0,04
Краса природи й мистецтва	6,7	4,1	6,7	6,1	3,52	≤ 0,08
Любов	11,5	11,8	11,5	11,7	1,83	≤ 0,05
Матеріально забезпечене життя	11,2	8,5	11,2	11,3	2,47	≤ 0,01
Наявність хороших і вірних друзів	11,5	11,9	11,5	7,5	4,38	≤ 0,01
Суспільне визнання	7,1	5,1	7,6	8,9	3,72	≤ 0,01
Пізнання	7,9	8,1	7,9	7,9	1,13	≤ 0,05
Продуктивне життя	9,8	9,5	9,8	9,4	2,41	≤ 0,01
Розвиток	9,7	10,9	9,7	9,7	4,38	≤ 0,01
Розваги	8,8	4,1	9,8	10,5	1,27	≤ 0,01
Свобода	8,4	9,6	10,4	8,3	1,83	≤ 0,01
Щасливе сімейне життя	10,2	12,9	10,9	12,9	2,77	≤ 0,01
Щастя інших	6,3	6,9	7,6	6,5	1,38	≤ 0,05
Творчість	5,8	8,8	5,8	6,9	3,12	≤ 0,03
Впевненість у собі	9,2	8,7	9,1	10,7	1,43	≤ 0,02

Таблиця 4

Результати визначення інструментальних цінностей за методикою "Ціннісні орієнтації" (М. Рокіч)

Показники	Середнє значення				t	p
	ЕГ		КГ			
	до	після	до	після		
Акуратність	9,9	10,1	10,7	13,8	3,22	≤ 0,01
Вихованість	6,2	6,6	13,2	12,2	1,23	≤ 0,01
Високі запити	12,9	6,2	14,5	14,5	2,67	≤ 0,01
Життєрадісність	7,3	7,4	10,3	15,2	3,38	≤ 0,02
Виконавчість	9,4	10,8	8,1	8,4	2,51	≤ 0,02
Незалежність	10,4	12,5	8,4	2,5	1,84	≤ 0,01
Непримиренність до власних недоліків і недоліків інших	6,7	8,6	6,7	10,9	1,45	≤ 0,02
Освіченість	7,5	12,1	5,5	5,8	1,38	≤ 0,01
Відповідальність	10,9	9,6	10,9	8,8	3,62	≤ 0,05
Раціоналізм	11,1	13,8	9,1	8,9	1,33	≤ 0,01
Самоконтроль	6,2	5,8	8,2	7,2	2,27	≤ 0,02
Сміливість у відстоюванні власної думки, своїх поглядів	10,9	12,7	9,1	7,4	4,28	≤ 0,01
Тверда воля	15,6	12,6	10,5	13,7	3,52	≤ 0,03
Терпимість	8,8	9,1	9,8	7,9	1,53	≤ 0,03
Широта поглядів	7,4	7,9	8,4	8,1	2,17	≤ 0,05
Чесність	10,2	10,4	11,2	9,5	4,41	≤ 0,04
Ефективність у справах	9,7	12,1	9,1	9,4	3,23	≤ 0,03
Чуйність	9,9	2,7	7,3	6,8	1,87	≤ 0,01

**Висновки з даного дослідження.** За допомогою програми емпіричного дослідження нами продіагностовано 68 майбутніх військових керівників. Для діагностування сформованості їх практичного мислення ми підібрали комплекс методик. Цей комплекс дає можливість діагностувати основні показники практичного мислення майбутніх військових керівників. Результати констатувального експерименту продемонстрували недостатню сформованість практичного мислення у майбутніх військових керівників, неусвідомлення ними необхідності його цілеспрямованого розвитку у процесі набуття тактичної освіти. Результати підтвердили актуальність її набуття, необхідність практичного управлінського та бойового досвіду для усвідомлення майбутніми військовими керівниками необхідності цілеспрямованого розвитку свого практичного мислення.

Отримані результати після формувального експерименту в навчальних групах порівнювалися з використанням методів математичної обробки емпіричних результатів дослідження (описової статистики та кореляційного аналізу за Пірсоном), статистичних критеріїв (одновибіркового критерію Колмогорова-Смирнова, t-критерію Стьюдента).

Результати ЕГ та КГ підлягали порівняльному аналізу розвиненості практичного мислення для з'ясування значущості розходження отриманих емпіричних даних з обґрунтованими висновками ефективності розвивального впливу на досліджуваних офіцерів за допомогою розробленої дидактичної технології. Статистично доведено, що чим вищий рівень кожного критерію та показника практичного мислення, тим більш ґрунтовно, усвідомлено, вмотивовано керівники опановують практичні знання, уміння й навички, у них розвивається практичне мислення та формується індивідуальний стиль управління.

У процесі дослідження впливу ціннісно-мотиваційної сфери практичного мислення у майбутніх військових

керівників в ЕГ була отримана позитивна динаміка, яка стосувалась усіх критеріїв оцінювання рівнів розвиненості їх практичного мислення на противагу КГ, де розвиток практичного мислення відбувався стихійно, хаотично (безсистемно), а позитивні зрушення стосувалися лише окремих показників. Аналіз результатів ЕГ та КГ, які отримані під час контрольного етапу експериментального дослідження, показав значущі відмінності в таких показниках практичного мислення: мотивації успіху та невдачі, спрямованості мислення, гнучкості мислення, загального рівня інтернальності.

**Перспективи подальших досліджень.** Такі результати показують позитивний вплив навчальної технології на формування практичного мислення майбутніх військових керівників під час їх управлінської підготовки у ВВНЗ. Це дозволить застосовувати зазначену технологію для формування їх практичного мислення на різних етапах їх професійного зростання.

#### Список використаних джерел

1. Бабичев П. Н. Революция в военном деле и формирование тактического мышления командиров подразделений (по опыту Сухопутных войск) : дис. ... канд. пед. наук: 13.00.08 / П. Н. Бабичев. – М., 1967. – 175 с.
2. Овчинникова И. В. Влияние самостоятельности мышления специалиста управленческого профиля на решение многовариантных задач: дис. ... канд. психол. наук: 19.00.03 / И. В. Овчинникова; Тверской областной институт усовершенствования учителей. – Тверь, 2006. – 196 с.
3. Теплов Б. М. Ум полководца / Б. М. Теплов // Теплов Б. М. Проблемы индивидуальных различий : [избр. работы]. – М. : АПН РСФСР, 1961. – С. 252–344.
4. Шемчук В. А. Аналіз результатів експериментального дослідження щодо розвитку управлінського мислення майбутніх магістрів військового управління в системі післядипломної освіти / В. А. Шемчук // Вісник Національного університету оборони України: зб. наук. праць. 2011. – Вип. 6 (25). – С. 128–134.
5. Ягупова О. В. Дослідження проблеми практичного мислення у психологічній науці / О. В. Ягупова // Наукові записки Харківського університету Повітряних Сил. – Серія: Соціальна філософія, психологія. – Х., 2007. – № 2 (28). – С. 194–202.

Надійшла до редколегії 18.06.15

В. Гаврюшенко, канд. психол. наук  
Киевский национальный университет имени Тараса Шевченко, Киев

### ВЛИЯНИЕ ЦЕННОСТНО-МОТИВАЦИОННОЙ СФЕРЫ НА ПРАКТИЧЕСКОЕ МЫШЛЕНИЕ БУДУЩЕГО ВОЕННОГО РУКОВОДИТЕЛЯ (ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНАЯ СОСТАВЛЯЮЩАЯ)

*В статье автором рассмотрены особенности практического мышления будущего военного управленца. В исследовании приведены сравнительная характеристика полученных результатов и количественно-качественная интерпретация результатов влияния ценностно-мотивационной сферы на практическое мышление будущего военного руководителя соответственно до выделенных этапов эксперимента и показателей оценивания сформированности данного мышления. В результате исследования установлено, что ценности существенно влияют на формирование практического мышления руководителя во время обучения.*

*Ключевые слова: практическое мышление, ценностно-мотивационная сфера, военный руководитель, военно-профессиональная деятельность.*

V. Havriushenko, PhD in Psychology  
Taras Shevchenko National University of Kyiv, Kyiv

### IMPACT OF AXIOLOGICAL AND MOTIVATIONAL SPHERE ON THE PRACTICAL THINKING OF A FUTURE MILITARY LEADER (EXPERIMENTAL COMPONENT)

*The article deals with peculiarities of practical thinking of a future military leader. The research contains comparative characteristic of the obtained results as well as the quantitative and qualitative interpretation of results of influence of axiological and motivational sphere on the practical mind of a future military leader with regard to the distinguished stages of the experiment and indexes of maturity of mind. It has been found as a result of the experiment that values have a significant influence on the formation of practical mind of a leader in the course of training.*

*Keywords: practical thinking, axiological and motivational sphere, military leader, military professional activity.*

УДК 159.9:378

Н. Іванова, д-р психол. наук, проф.  
Національна академія Служби безпеки України, Київ

### КОНЦЕПТУАЛЬНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ ОСНОВ ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ ФАХІВЦІВ

*У статті здійснено обґрунтування концептуальних засад, теоретико-методологічних основ та представлення методики дослідження психологічних основ професійної підготовки фахівців. Охарактеризовано відповідний комплекс психодіагностичних методик та структуру анкет, що мають його доповнювати.*

*Ключові слова: методологія, методи психології, психодіагностичні методики, анкета, структура особистості.*

**Постановка проблеми.** Сучасні умови розвитку суспільства пред'являють підвищені вимоги до якості вищої освіти фахівців різних галузей. У процесі модернізації вищої освіти України відбуваються суттєві зміни, орієнтовані на професійний розвиток фахівців, які здатні швидко адаптуватися до нових умов, мають систему розвинених професійно важливих якостей, високий рівень мотивації до діяльності; психологічно готових та придатних до праці в мінливих умовах дійсності. Разом з цим, професійна підготовка у ВНЗ також не вільна від суперечностей, що негативно впливають на хід професійного становлення майбутніх фахівців та успішність їх подальшої професійної діяльності. Найбільш гострими є суперечності між потенційними психофізіологічними, психологічними можливостями, рівнем професійно-психологічної готовності випускника вищого навчального закладу та вимогами професії; результатами навчання і особистісно-професійним розвитком майбутніх фахівців; між вибором, застосуванням педагогічних технологій в навчально-виховному процесі й врахуванням індивідуально-психологічних особливостей студентів, рівня розвитку їх пізнавальних і емоційно-вольових процесів, мотивації до навчання та майбутньої діяльності.

Розв'язання зазначених суперечностей має базуватися на такому методологічному підході до професійного розвитку фахівця, який передбачає системне пролонговане вивчення його протягом усього періоду навчання у ВНЗ; прогнозування професійно-особистісного розвитку та можливих негативних тенденцій. Отже, існує необхідність у розробці концептуальних засад, які б дозволили всебічно та об'єктивно вивчати його професійне становлення в умовах вищого навчального закладу, визначати рівень відповідності вимогам майбутньої діяльності, встановлювати основні причини, що сприяють чи перешкоджають професійному розвитку.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Як свідчить аналіз досліджень та публікацій, питаннями вивчення професійного розвитку особистості активно займаються сучасні психологи, напрацювання яких можна віднести до таких наукових напрямів, як: психодіагностика й прогнозування професійної придатності людини (В. Бодров, А. Допіра, Г. Дьяконов, Т. Пашукова, С. Яковенко та ін.); дослідження психофізіологічних та психологічних характеристик фахівців екстремальних професій (В. Вареник, М. Корольчук, В. Корольчук,

М. Козяр, В. Лебедев та ін.); вивчення психологічної готовності (М. Д'яченко, Л. Кандибович, С. Кучеренко, В. Пономаренко та ін.); психологічні основи підготовки (І. Вітенко, Г. Запорожцева, Л. Захарова, Ф. Думко, І. Малоপুরін, З. Решетова, В. Чирков та ін.); дослідження професіогенезу особистості фахівця (Г. Ложкін, Л. Мороз, В. Сластьонін, В. Рибалка, О. Цільмак та ін.). Проте, проблема розробки концептуальних засад дослідження психологічних основ підготовки фахівців не знайшла системного відображення у наукових розробках сучасних психологів.

**Мета статті.** З огляду на це, метою даної статті є обґрунтування концептуальних засад, методології та методики дослідження психологічних основ підготовки фахівців у ВНЗ.

**Викладення основного матеріалу дослідження.** Оскільки концепція є лише визначеним способом розуміння сутності психологічних основ підготовки, основною точкою зору, що керує ідеями, головним принципом їх аналізу й реалізації на практиці [10, с. 192, 260], то під концептуальними психологічними засадами підготовки розуміємо поєднану на загальній теоретико-методологічній базі систему науково обґрунтованих і практично перевірених узагальнених положень, що розкривають зміст, структуру й взаємозв'язки основних компонентів психологічних основ професійної підготовки співробітників СБ України.

Концептуальні засади психологічних основ професійної підготовки фахівців СБ України розробляються на основі аналізу теоретико-методологічного та емпіричного дослідження зазначеної проблематики.

Будь-яка методика буде досконалою й такою, що дозволить об'єктивно та всебічно дослідити певне наукове явище чи процес, тільки у випадку, якщо буде чітко сформульований предмет дослідження, обґрунтована та логічно вибудована теоретико-методологічна основа.

Методологія (від грецького *methodos* – дорога, шлях, теорія, вчення) – теорія пізнання, дослідження, інтерпретації, наукового підходу до розв'язання прикладних проблем [11, с. 40]. До того ж, методологія спирається на закони функціонування широкої об'єктивної реальності, входить у організоване смислове поле наукових категорій, що використовувалися, пов'язаних воедино теоретичних положень і практичних методів дослідження, обробки й інтерпретації результатів, доводить правомірність вибраної стратегії [4, с. 60].