
УДК 371.31: 355/359

Олег ТРАКАЛЮК,
*Науково-методичний центр кадрової політики
Міністерства оборони України, м. Київ*

РЕЗУЛЬТАТИ ЕКСПЕРИМЕНТАЛЬНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ РОЗВИТКУ ФАХОВОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ПОСАДОВИХ ОСІБ КАДРОВИХ ОРГАНІВ ЗБРОЙНИХ СИЛ УКРАЇНИ

Стаття містить аналіз результатів педагогічного експерименту щодо впровадження у процес підвищення кваліфікації посадових осіб кадрових органів ЗС України організаційно-педагогічних умов розвитку їх фахової компетентності та статистичне обґрунтування їх дієвості.

У межах дослідження було організовано та проведено послідовний формувальний експеримент. Статистично значимі зміни спостерігалися за усіма визначеними критеріями оцінювання розвиненості фахової компетентності. Тільки за окремими показниками відсутні такі зміни, що потребує додаткових досліджень для з'ясування причин відсутності цих змін.

Результати експериментального дослідження підтвердили дієвість організаційно-педагогічних умов розвитку фахової компетентності ПОКО; достовірність отриманих даних доведено вдало підібраними критеріями та показниками діагностування її розвиненості та застосуванням методів математичної статистики; виявлена позитивна динаміка у розвитку більшості показників відповідних критеріїв.

Ключові слова: *розвиток, експеримент, результати експерименту, посадові особи кадрових органів, фахова компетентність, статистичний аналіз.*

Постановка проблеми у загальному вигляді. Сучасний етап функціонування вітчизняної вищої військової школи неможливий без суттєвого вдосконалення підготовки військових фахівців у ВВНЗ. Але, це не відбувається миттєво, оскільки потрібний комплекс організаційних, наукових і експериментальних заходів. Найскладніше з експериментальними заходами, оскільки вони дають можливість, з одного боку, діагностувати дійсний стан цієї системи, а з іншого – визначати перспективні напрями вдосконалення підготовки військових фахівців. В експериментальних дослідженнях найскладнішою умовою є така побудова військово-педагогічного процесу в ВВНЗ, в якому його експериментальні цілі, принципи, зміст, методи, методики, технології, засоби збігаються з сучасними вимогами до їх військово-професійної та фахової підготовки, урахуються провідні тенденції підготовки військових фахівців у провідних країнах світу, безпосередньо застосовуються сучасні інформаційні технології професійної підготовки військових фахівців. У зв'язку з цим в експерименті системно враховано всі аспекти фахової компетентності посадових осіб кадрових органів (ПОКО) і, відповідно, комплексно обґрунтовано систему організаційно-педагогічних умов її розвитку, які склали основу експериментального дослідження.

Аналіз останніх досліджень і публікацій, в яких започатковано вирішення даної проблеми та на які опирається автор. Проблема педагогічних умов формування та розвитку різних видів компетентності у фахівців, у тому числі й майбутніх, є не новою для професійної педагогіки. Їх обґрунтуванням міститься в наукових напрацюваннях А. О. Вербицького, Б. С. Гершунського, В. І. Загвязінського, І. А. Зязюна, Г. В. Єльнікової, Н. В. Кузьміної, Н. Г. Ничкало, І. П. Підласого, О. М. Пехоти, В. О. Радкевича, В. В. Ягупова та інших сучасних дослідників.

Але результати аналізу та узагальнення дисертацій і наукових публікацій з проблеми формування і розвитку фахової компетентності різних фахівців свідчать, що розвиток фахової компетентності ПОКО не був предметом наукових досліджень, у тому числі й експериментальних. У зв'язку з цим суттєвий інтерес представляє експериментальна перевірка процесу розвитку та вдосконалення їх фахових знань, умінь, навичок, здатностей і досвіду кадрової роботи, професійно важливих якостей, набуття спеціальних здатностей як суб'єктів специфічного виду професійної діяльності в ЗС України.

Метою статті є узагальнення та систематизація результатів експериментальної перевірки результативності впровадження організаційно-педагогічних умов розвитку фахової компетентності ПОКО в процес підвищення їх кваліфікації.

Методи дослідження – теоретичні, зокрема аналіз теоретичних джерел з питань теорії професійної підготовки військових фахівців; послідовний формувальний експеримент – для перевірки результативності впровадження організаційно-педагогічних умов розвитку фахової компетентності ПОКО в процес підвищення їх кваліфікації; класифікація, систематизація та статистичне доведення експериментальних даних; конкретизація практичних експериментальних результатів, що стосується особливостей розвитку фахової компетентності ПОКО у системі післядипломної освіти.

Виклад основного матеріалу дослідження. Педагогічний експеримент є достатньо надійним методом дослідження у професійній педагогіці, який має свою логіку, методика, специфіку та результат. Це водночас і процес, і результат цілеспрямованої наукової діяльності, яка спрямована, як правило, на одержання нових експериментальних результатів про навчання, виховання, розвиток та інші досліджувані явища щодо вихователів і вихованців, їх закономірності, вияви, організацію, цілі, зміст, принципи, методи, прийоми, результати.

Експериментальний метод є дієвим методом дослідження, оскільки має справу із вимірюванням конкретних педагогічних явищ.

А в нашому випадку – розвиненість фахової компетентності ПОКО. Він передбачає цілеспрямований вплив експериментатора на досліджуваних. У межах нашого експериментального дослідження зовнішнім впливом виступав комплекс організаційно-педагогічних умов розвитку фахової компетентності ПОКО.

У процесі організації та проведення нами враховано та чітко дотримано головні методологічні вимоги до проведення педагогічного експерименту. По-перше, організаційно-педагогічні умови розвитку фахової компетентності ПОКО мають сприяти вдосконаленню наявних і набуттю ними нових якостей щодо військово-професійних і фахових знань, навичок, умінь і здатностей, спеціальних технологій і методик здійснення кадрової роботи у військовому середовищі. У процесі її експериментального розвитку орієнтувалися на провідну методологічну думку С. Л. Рубінштейна про те, що зовнішні причини завжди діють через внутрішні умови, тобто лише опосередковано [1]. У нашому випадку – це ставлення та мотивації ПОКО до розвитку своєї фахової компетентності (внутрішні умови), а організаційно-педагогічні умови розвитку їх фахової компетентності (зовнішні умови). Це означає, що організаційно-педагогічні умови мають бути комплексними та системними, впливати на всі сфери психіки ПОКО як суб'єктів кадрової роботи, і організаторів військово-педагогічного процесу як суб'єктів фахової підготовки ПОКО. У нашому педагогічному експерименті враховано цю методологічну вимогу.

По-друге, це обґрунтований вибір відповідного виду педагогічного експерименту на основі врахування його специфіки та особливостей вибірки. Нами вибрано послідовний експеримент. У педагогіці розрізняють послідовний (лінійний) і паралельний експеримент (наявні експериментальні і контрольні групи) за логічною структурою доведення експериментальних гіпотез. Послідовний експеримент проводиться без контрольних груп і заснований на порівнянні стану контрольованих і залежних змінних до і після експериментального впливу. Він відрізняється тим, що аналізу

піддається одна і та ж група, що є і контрольною (її початковий стан), і експериментальною (її стан після експериментального впливу). Іншими словами, ще до початку експерименту чітко фіксуються всі характеристики об'єкта – рівні розвиненості фахової компетентності ПОКО. Після цього впроваджуються організаційно-педагогічні умови розвитку їх фахової компетентності, а після закінчення певного, заздалегідь відведеного часу знову вимірюється їх стан за контрольними характеристиками – мотиваційними, когнітивними, діяльнісними та іншими виявами.

Головним завданням експериментального дослідження було експериментально перевірити результативність впровадження організаційно-педагогічних умов розвитку фахової компетентності ПОКО. На першому етапі відбулося формування вибірки ПОКО для участі в експерименті. До складу вибірки увійшли слухачі вищих академічних курсів Національного університету оборони України імені Івана Черняхівського – усього 72 особи (табл. 1).

Таблиця 1

Склад груп експериментального дослідження

№ з/п	Номер групи	Чисельність
1	09	19
2	09	12
3	11	17
4	11	24

Чотири експериментальні групи були умовно поділені на 2 категорії: “09” – “управлінці”, “11” – “виконавці”. У подальшому з’ясування підлягало визначення рівнів розвиненості фахової компетентності. У результаті було з’ясовано, що між групами не існувало статистичних відмінностей за усіма показниками. Тільки за фактором Е

(комфортність/домінантність) методики 16 факторний особистісний опитувальник Р. Кеттела в групах “виконавців” спостерігалися статистичні відмінності на початковому етапі. Високі показники можуть бути пояснено досвідом участі в АТО окремих представників цієї групи.

На другому етапі було організовано та проведено послідовний формувальний експеримент. У подальшому на підсумковому зрізі здійснювалося визначення результатів формувального експерименту.

На третьому етапі відбувалося порівняння рівнів розвиненості фахової компетентності ПОКО напередодні і після впливу організаційно-педагогічних умов. За гіпотезою експериментального дослідження, зміни в результатах підсумкового зрізу будуть кращі із попереднім вимірюванням – на констатувальному етапі. Підтвердження висунутої гіпотези свідчатиме про дієвість запропонованих організаційно-педагогічних умов розвитку фахової компетентності ПОКО. Для інтерпретації отриманих емпіричних результатів використано програму оброблення статистичних баз даних Statistica v21, яка дозволяє виконувати необхідні операції із зазначеними у нашому дослідженні даними. Рівень значущості розбіжностей для інтерпретації обирався не менше ніж 0,05 ($p \leq 0,05$). Для перевірки відмінностей між двома вибірками парних вимірів використовувався W-критерій Уїлкоксона, який призначений для зіставлення показників, виміряних у двох різних умовах на одній і тій же вибірці досліджуваних. Цей критерій повною мірою вирішує задачу статистичного аналізу результатів послідовного експерименту, оскільки дозволяє встановити не тільки спрямованість змін, але й їх вираженість, тобто здатний визначити, чи є зрушення показників в одному напрямку більш інтенсивним, ніж в іншому.

Впевнено критерій Уїлкоксона можна використовувати при обсязі вибірки до 25 елементів. Це пояснюється тим, що при більшій кількості спостережень розподіл значень цього критерію стрімко наближається до нормального. Тому у випадку з великими вибірками вдаються до перетворення критерію Уїлкоксона у величину z (z -бали).

Таблиця 2

Результати статистичної обробки емпіричних даних

Критерії	Методики	Показники	Середнє значення		W	Середнє значення		W	Середнє значення		W	Середнє значення		W
			1 гр	2 гр		3 гр	4 гр		до	після		до	після	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
Пілінно-мотиваційний	Опитувальник Смекала-Кучера	спрямованість на себе	33,78	25	32**	36,79	29	7,31**	28	25,74	38,91*	30,7	25,55	64,47**
		спрямованість на спілкування	25,3	26,7	57	24,4	26,65	19,67	25,34	24,47	50,76	26,64	24,35	95,41
		спрямованість на завдання	23,98	30,32	38,65*	25,65	34,8	13*	20,15	26,4	29,79*	21,1	27,4	76,40*
	Мотивація успіху та страх невдачі (опит А.Рана)	мотивація успіху	13,5	18,4	28**	16	21	7**	10	15	24,47**	11,2	15,7	55,77**
		страх невдачі												

Продовження табл. 2

1				4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	
Інтелектуально-когнітивний	16	ФОО	Р Кет-тега	4,00	8,35	29,14**	5,20	9,10	5**	6,47	8,65	35*	5,83	8,90	76,54*	
	ОСТ	В. М. Русалова	соці-альна ерчі-ність	5,00	7,25	51*	6,15	8,10	15*	6,25	8,45	38*	7,15	9,00	71*	
				7,30	9,45	47*	5,27	10,40	5**	6,55	9,25	32*	5,75	8,85	82*	
Опит. струк-тура	тури темп. (ОСТ)	В. М. Руса-лова	пред-метна ерчі-ність	7,25	11,00	31**	7,00	11,20	6**	6,00	9,00	34*	6,85	7,50	102,00**	
			фактор В	6,00	7,00	68,81	5,00	6,00	29,12	5,27	6,00	6,00	58,11	6,34	6,00	103,10
			Ів фактор-стінний опит. Р Кеттега (ФОО)	2,00	6,00	48,17*	3,00	6,00	14,3*	3,00	6,00	6,00	33,39*	2,50	6,40	78,19*
Анкета	знань щодо кадрової діяльності	«Квазі-управлінські ситуації» № 1-6	квазі-управлінські ситуації	20,00	30,78**	13,50	21,50	8,65**	9,00	15,00	31,94*	10,00	15,75	75,79*		
			знання кадр-рової діяль-ності	12,00	20,00	30,78**	13,50	21,50	8,65**	9,00	15,00	31,94*	10,00	15,75	75,79*	

Продовження табл. 2

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
Комунікативний	ОСТ В. М. Русалова	соці- альний темп	7,50	8,10	62,94	6,45	7,75	24,24	5,75	5,15	60,59	6,12	7,64	94,81
		соці- альна емоцій- ність	5,00	9,30	42*	6,20	8,75	14*	6,00	10,45	14**	5,50	9,55	48**
		кому- ніка- тивний потен- ціал	12,00	7,50	41,77**	11,75	7,25	4,65**	11,64	6,97	24,73**	10,71	5,18	45**
Індивідуально-психологічний	Ком. та організ. злат- (КОЗ)	комуні- кативні здатно- сті	12,00	17,50	28**	10,40	15,85	15,7*	11,30	16,10	29,4*	12,10	15,78	73,47*
		фак- тор А замкн- тов	5,00	7,50	48,34*	5,85	7,25	16,3*	7,10	9,45	33,74*	6,92	8,90	77,44*
		фактор G норм повед	5,10	8,50	14,86**	4,85	8,15	7,5**	5,40	7,15	30,74*	6,50	8,30	74,45*
ОСТ В. М. Руса-	16 ФОО Р Кеттєла	фактор N+дл- номат	3,00	7,00	35,52**	3,80	8,40	6,68**	4,74	6,14	39,18*	3,97	5,79	69,71*
		пластич- ність	5,43	9,30	42*	6,20	8,75	15*	6,00	7,45	34*	5,50	7,55	84,91*

Закінчення табл. 2

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
Суб'єктивний	16 ФОО Р. Кетгеля	фактор Q1	4,55	9,30	22,68**	3,82	8,47	4,18**	4,35	6,10	40,76*	3,00	9,50	44,95**
		Опитувальник "Локус контролю" за О. І. Ксенофоновою	26,57	30,50	22,18**	28,00	34,75	5,73**	21,18	26,12	25,38**	23,61	26,54	70,69*
	Організаційно-управлінський	16 ФОО Р. Кетгеля	фактор E	7,30	8,86	50,6*	7,85	9,18	16,1*	5,90	6,20	47,20	6,70	7,30
Ком. та орг-таніз. за-торські здатності (КОЗ)			14,00	18,30	46,5*	12,24	17,80	15,7*	12,80	15,80	37,9*	14,40	16,54	88,4*
Регулювальний опитувальник особистості "Адаптивність"		6,25	7,30	58,18	5,90	5,81	42,64	5,55	6,74	32,45*	5,30	6,85	74,2*	
Регулювальний	ОСТ В. М. Русалова	соціально-темний темп	7,75	8,35	63,19	6,7	7,15	24,49	6,00	5,40	60,84	6,37	7,89	95,06

З отриманих результатів (табл. 2) ми можемо зробити висновок, що після впровадження організаційно-педагогічних умов в фахову підготовку досліджуваних відбулися статистично значущі зміни, практично, за всіма критеріями. Такий позитивний аспект спостерігаємо за показниками ціннісно-мотиваційного критерію. Водночас, показник “спрямованість на себе” не зазнав статистично значущих змін. Це може бути пояснено особливістю вияву саме цього конструкту у структурі особистості фахівця, адже усі три спрямування завжди присутні у кожній особі. У зв’язку з цим варто вести мову про їх домінантність у групі досліджуваних.

Усі показники інтелектуально-когнітивного критерію зазнали позитивних змін, окрім фактору В методики 16 факторний особистісний опитувальник Р. Кеттела. Особливої уваги потребує розуміння особливостей фактора В у самій методиці. Ураховуючи специфіку питань, які сформульовані та умови розвитку фахової компетентності ПОКО, середні показники за цим критерієм залишилися без змін.

Аналіз динаміки практиологічного критерію: шкали опитувальника структури темпераменту В. М. Русалова діагностують рівень потреби в соціальних контактах, прагнення до лідерства, а також дають можливість з’ясувати існування труднощів переключення в процесі спілкування від однієї особи до іншої, схильності до розмаїття комунікативних програм. Зважаючи на результативність тренінгових програм, в усіх групах відбулися позитивні зрушення у напрямку прагнення розширення соціальних контактів і динамічності комунікативної діяльності (табл. 2).

Позитивні результати демонструють, практично, усі показники комунікативного критерію. Водночас, відразу помічається відсутність статистично значущих змін за показником “соціальний темп”. Це є важливою характеристикою фахової компетентності і характеризує швидкісні аспекти мовленнєво-рухових актів у процесі спілкування. Отже, мову можна вести про індивідуально притаманні та темпераментально зумовлені характеристики особи, що практично не піддаються швидкій корекції. Для справедливості зауважимо, що, незважаючи на відсутність змін, вираженість рис усіх груп знаходиться на

приблизно середньому рівні сформованості та забезпечує успішність професійної діяльності.

Індивідуально-психологічні особливості ПОКО посідають чільне місце в структурі їх фахової компетентності. Спостерігається суттєве збільшення значень показника товариськості, офіцери розвинули здатність до міжособистісної взаємодії, що відповідають нормативним нормам у соціокультурному середовищі. При цьому в групах управлінців, порівняно з виконавцями, значно більше зросли значення дипломатичності. Цей розвиток знаходиться на рівні значущості $p \leq 0,01$.

Суб'єктність – це інтегральна властивість, що має певну структуру та реалізовується у професійній діяльності у відповідності до зовнішніх і внутрішніх критеріїв буття. Примітною є суттєва позитивна динаміка фактору “радикалізм”. Це свідчить про орієнтування на інтелектуальний розвиток, розвиток допитливості щодо фахових питань, підвищення скептичності, поінформованості, терплячості до змін. Важливо зауважити, що показники 4-ї групи виконавців наблизились до значень груп управлінців. Це може бути пояснено наявністю досвіду участі в АТО та внутрішніх переконань, певних якостей, які сприяють успішності фахової діяльності. ПОКО почали більше відчувати себе “господарем” життя та мають достатньо високий рівень саморегуляції.

Фактор Е методики 16 ФОО “підпорядкованість/домінантність” продемонстрував статистично значуще зростання тільки в групах “управлінців”. Суттєве зростання домінантності свідчить про реалізацію та вдосконалення адміністративно-управлінських здатностей, розуміння відповідальності та необхідності ініціативності в організації діяльності підлеглих. Організаторські здатності також продемонстрували позитивні трансформаційні зміни в усіх групах. Це сфера організації та самоорганізації діяльності ПОКО.

З табл. 2 можна зробити висновок про те, що в жодній групі не спостерігається змін показника “темп”, який характеризує швидкість моторно-рухових актів при виконанні предметної діяльності. По суті мова йде про важливі темпераментальні особливості, розвиток яких неможливий за короткий період часу.

Висновки. Експериментальне дослідження організаційно-педагогічних умов розвитку фахової компетентності ПОКО підтвердило їх дієвість. Достовірність отриманих даних доведено вдало підібраними критеріями та показниками діагностування розвиненості фахової компетентності та застосування методів математичної статистики. Слід наголосити, що виявлена позитивна динаміка розвиненості більшості показників відповідних критеріїв, що підтверджувалася експертною оцінкою кваліфікованих фахівців.

Перспективами подальших розвідок у даному напрямку доцільно вважати обґрунтування системи професійної підготовки майбутніх фахівців кадрових органів Збройних Сил України.

Використана література

1. Рубинштейн С. Л. Проблемы общей психологии. М. : Педагогика, 1973. 424 с.

Рецензент – доктор педагогічних наук, професор Ягунов В. В.

Тракалюк О. Л. Результаты экспериментального исследования развития специальной компетентности должностных лиц кадровых органов Вооружённых Сил Украины

Статья содержит анализ результатов педагогического эксперимента по внедрению в процесс повышения квалификации должностных лиц кадровых органов Вооруженных Сил Украины организационно-педагогических условий развития их профессиональной компетентности и статистическое обоснование их действенности.

В рамках исследования был организован и проведен последовательный формирующий эксперимент. Статистически значимые изменения наблюдались по всем определенным критериям оценки развития профессиональной компетентности. Только по отдельным показателям отсутствуют такие изменения, что требует дополнительных исследований для выяснения причин отсутствия этих изменений.

Общие выводы: результаты экспериментального исследования подтвердили действенность организационно-педагогических условий развития профессиональной компетентности ДЛКО; достоверность

полученных данных доказана удачно подобранными критериями и показателями диагностирования ее развития и применением методов математической статистики; выявлена положительная динамика в развитии большинства показателей соответствующих критериев.

Ключевые слова: *развитие, эксперимент, результаты эксперимента, должностные лица кадровых органов, профессиональная компетентность, статистический анализ.*

Trakaliuk O. Results of the Experimental Study of the Development of Professional Competence of Military Personnel Managers (HR managers) of the Armed Forces of the Armed Forces of Ukraine

The article contains an analysis of the results of the pedagogical experiment on introducing organizational and pedagogical conditions for the development of their professional competence into the training of HR managers of the Armed Forces of Ukraine, and the statistical substantiation of their effectiveness, as well as generalization and systematization of the results of the experimental verification of the effectiveness of the implementation of organizational and pedagogical conditions for the development of professional competence of HR managers in the process of improving their qualifications.

At the first stage, the formation of a HR manager's sample who took place in the experiment. The sample consisted of students of the higher academic courses of the National University of Defense – 72 persons. Subsequently, the definition of levels of development of their professional competence was to be clarified. As a result, it was found that there were no statistical differences among the groups in all indicators.

At the second stage, a consistent molding experiment was organized and conducted.

At the third stage, there was a comparison of the levels of development of professional competence of HR managers on the before and after the influence of organizational and pedagogical conditions.

The changes in the results of the final cut are better in comparison with the ascertaining stage. Confirmation of the hypothesis about the effectiveness of the organizational and pedagogical conditions for

the development of professional competence of HR managers was carried out using the statistical statistic databases program Statistica v21. The level of significance of the discrepancies for the interpretation was chosen not less than 0.05 ($p \leq 0.05$). The W-Wilcoxon criterion is used to check the differences between two samples of paired measurements.

Statistically significant changes are observed for all the definite criteria for assessing the development of professional competence of HR managers – value-motivational, intellectual-cognitive, praxiological, communicative, individual-psychological and subjective. Only some indicators there are no such changes that require additional research to find out the reasons of such changes.

General conclusions: the results of an experimental research confirmed the effectiveness of organizational and pedagogical conditions for the development of professional competence of HR managers; the reliability of the obtained data is proved by successfully selected criteria and indicators of diagnosis of its development and application of methods of mathematical statistics; the positive dynamics in the development of most indicators of the relevant criteria was revealed.

Keywords: *development, experiment, results of experiment, military personnel managers (HR managers), professional competence, statistical analysis.*