

УДК 378.14

М.К. Чеботарьов, Харків, Україна / M. Chebotaryov, Kharkov, Ukraine
e-mail: chtbotarev322@gmail.com

АНАЛІЗ РЕЗУЛЬТАТІВ ПЕДАГОГІЧНОГО ЕКСПЕРИМЕНТУ ФОРМУВАННЯ ГОТОВНОСТІ МАЙБУТНІХ МЕНЕДЖЕРІВ ДО АДАПТИВНОГО УПРАВЛІННЯ

Анотація. Важливою актуальною педагогічною проблемою є організація та проведення педагогічних експериментів, спрямованих на перевірку нових теоретичних припущень та визначення нових напрямів розвитку сучасної вищої освіти. У той же час недостатньо дослідженою лишається проблема організації педагогічного експерименту з формування готовності до адаптивного управління майбутніх менеджерів у процесі їх професійної підготовки.

Тому метою статті є аналіз результатів проведеного педагогічного експерименту формування готовності до адаптивного управління майбутніх менеджерів у процесі їх професійної підготовки.

Перевірка ефективності розроблених педагогічних умов здійснювалась під час формулюючого експерименту, що проходив у 2007-2015 навчальних роках. Загалом кількість студентів із високим рівнем готовності до адаптивного управління збільшилась на 21,4 % в експериментальній групі, а в контрольній групі – на 12,1 %. Кількість студентів із низьким рівнем готовності до адаптивного управління в експериментальній групі знизилась на 13,8 %, а в контрольній групі – на 9 %.

Таким чином, проведений педагогічний експеримент продемонстрував, що розроблені педагогічні умови дозволяють значно підвищити рівень сформованості готовності до адаптивного управління у майбутніх менеджерів. В експериментальній групі порівняно з контрольною за всіма критеріями готовності до адаптивного управління спостерігається значно більша позитивна динаміка зростання їх показників, що характеризує успішність впровадження розроблених педагогічних умов у процес професійної підготовки майбутніх менеджерів у ВНЗ.

Ключові слова: адаптивне управління, готовність майбутніх менеджерів, до адаптивного управління, педагогічний експеримент, констатуючий експеримент, формуючий експеримент, контрольний експеримент.

Analysis of the results of pedagogical experiment of readiness formation of future managers to adaptive management

Annotation. Organisation and carrying out pedagogical experiments, aimed at testing new theoretical assumptions and defining new directions of the development of modern higher education, are important actual pedagogical problems. At the same time problems of organisation of pedagogical experiment on formation of readiness to adaptive management of future managers during the process of their professional training is not investigated enough.

That is why the objective of the article is to analyse the results of the carried out pedagogical experiment on formation of readiness to adaptive management of future managers in the process of their professional training.

Testing of the efficiency of the developed pedagogical conditions was brought about during the formative stage of the experiment, which took place during 2007-2015 academic years.

Altogether the number of students with high level of readiness to adaptive management increased by 21,4% in the experimental group, and by 12,1% in the control group. The number of students with the low level of readiness to adaptive management in the experimental group reduced by 13,8%, and in the control group by 9%.

Thus, the carried out pedagogical experiment has shown that the developed pedagogical conditions allow to increase considerably the level of formation of readiness to adaptive management of future managers. In the experimental group, compared to the control one, following all the criteria of readiness to adaptive management we can see much more positive dynamic indices growth that characterizes success of introducing of the developed pedagogical conditions into the process of professional preparation of future managers in higher educational establishments.

Key words: adaptive management, readiness of future managers to adaptive management, pedagogical experiment, establishing experiment, formative experiment, control experiment.

Постановка проблеми у загальному вигляді та її зв'язок з важливими науковими та практичними завданнями. Важливою актуальною педагогічною проблемою є організація та проведення педагогічних

експериментів, спрямованих на перевірку нових теоретичних припущень та визначення нових напрямів розвитку сучасної вищої освіти. Соціальною місією освіти є відповідність суспільним запитам, тенденціям розвитку ринку праці та потребам і очікуванням молоді, роботодавців, різноманітних соціальних інститутів. Науковці, викладачі, адміністрація ВНЗ мають розуміти виклики часу, визначити нові суперечності між потребами суспільства та станом сучасної професійної освіти, формулювати нові педагогічні проблеми, гіпотези, розробляти теоретичні концепції та перевіряти їх за допомогою спеціально організованих педагогічних експериментів.

Одним із актуальних завдань сучасності є удосконалення управлінської підготовки сучасних фахівців у вищих навчальних закладах. Уточнення цілей управлінської освіти, оновлення її змісту, застосування інноваційних форм, методів, засобів навчання, педагогічних методик та педагогічних технологій тощо має спрямовуватись на максимальний розвиток особистості студента та досягнення ним успіху в сучасних суспільних умовах. Ефективність таких пропозицій має перевірятися у педагогічних експериментах, організованих у природних умовах навчально-виховного процесу вищого навчального закладу, що дозволяє визначити доцільність впровадження запропонованих способів удосконалення управлінської підготовки студентів у практику роботи ВНЗ.

Аналіз попередніх досліджень та публікацій. Проблемам організації педагогічних досліджень взагалі та педагогічного експерименту зокрема присвячені праці С. Гончаренко, І. Зязюна, Т. Кристопчук, В. Кудіна, С. Сисоєвої, М. Соловей, Є. Спіцина тощо [1; 2; 3; 4 та ін.]. Проблеми удосконалення управлінської підготовки фахівців різного профілю досліджувались у роботах Є. Воробйової, Т. Гури, С. Калашникової, Н. Логутіної, С. Резнік, О. Романовського, Н. Середи тощо [5; 6; 7; 8 та ін.].

Водночас недостатньо дослідженою лишається проблема організації педагогічного експерименту з формування готовності до адаптивного управління майбутніх менеджерів у процесі їхньої професійної підготовки.

Тому **метою статті** і є аналіз результатів проведеного педагогічного експерименту формування готовності до адаптивного управління майбутніх менеджерів у процесі їх професійної підготовки.

Виклад основного матеріалу. Експериментальна робота виконувалася у Національному технічному університеті «Харківський політехнічний інститут» впродовж 2007-2015 років і була організована відповідно до основних вимог проведення педагогічного експерименту, складалася з трьох взаємопов'язаних етапів: констатувального, формувального та контрольного. Сукупність етапів є єдиним безперервним процесом, який наповнений змістом та певними діями дослідника.

На констатувальному етапі експерименту (2007-2010) брали участь студенти факультету «Бізнес і фінанси» загальною кількістю 202 особи, що вступили до першого курсу за спеціальністю «Менеджмент» НТУ «ХПІ». Контрольна група була сформована з студентів у кількості 187 осіб.

Завдання констатувального етапу педагогічного експерименту полягали в тому, щоб:

- розробити сукупність критеріїв та показників оцінки рівня готовності майбутніх менеджерів до адаптивного управління;
- розробити діагностичний апарат для визначення рівня готовності майбутніх менеджерів до адаптивного управління;
- провести діагностику готовності майбутніх менеджерів до адаптивного управління і визначити її початковий рівень у студентів контрольної і експериментальної групи;
- проаналізувати результати констатувального етапу педагогічного експерименту;
- на підставі отриманих результатів обґрунтувати необхідність розробки педагогічних умов, які сприятимуть підвищенню рівня готовності майбутніх менеджерів до адаптивного управління.

Експериментальна та контрольна групи студентів були підібрані таким чином, щоб параметри, які досліджуються, відрізнялися в них несуттєво. Це забезпечило можливість порівняти рівень сформованості визначених показників на початку і після педагогічного експерименту і зробити висновок щодо ефективності розроблених педагогічних умов.

Оцінка початкового рівня готовності майбутніх менеджерів до адаптивного управління вимагала уточнення критеріїв і показників, які характеризують сформованість окремих її компонентів та передбачають використання відповідних методик їх діагностики.

Готовність до адаптивного управління майбутнього менеджера ми визначаємо як характеристику суб'єкта успішної управлінської діяльності, який самостійно пристосовується до її змін, набуває необхідні для цього знання й уміння; приймає відповідні рішення в проблемних ситуаціях; планує та здійснює дії, адекватні конкретним обставинам; забезпечує самоконтроль, саморегуляцію, самоуправління і самовдосконалення у процесі виконання професійних функцій.

У процесі дослідження ми виокремлюємо такі компоненти цієї готовності: мотиваційно-ціннісний, операційно-діяльнісний, саморегулюючий. Критерії оцінки рівня сформованості готовності до адаптивного управління майбутніх менеджерів ми визначаємо як відповідні цим структурним компонентам. Кожен з критеріїв складається з визначених нами показників, які й характеризують сформованість окремих компонентів готовності до адаптивного управління майбутніх менеджерів.

Рівні готовності до адаптивного управління майбутніх менеджерів (низький, середній і високий) охарактеризовано відповідно до визначених критеріїв і показників сформованості цієї готовності (див. табл. 1).

Для визначення початкового рівня сформованості готовності майбутніх менеджерів до адаптивного управління використовувались сукупність експериментальних методів та діагностичних методик:

1. Метод спостереження, під час організації якого керувалися принципами ситуативності й систематичності, що передбачало інтегровану й регулярну фіксацію дій, ситуацій, вчинків.

2. Комплекс методик, які дозволяють виміряти окремі показники готовності студентів до адаптивного управління:

- Методика «Діагностика навчальної мотивації студентів» (А. Реан, В. Якунін в модифікації Н. Бадмаєвої).
- Методика «Діагностика мотивації до успіху та уникнення невдачі» А. Реана.
- Багаторівневий особистісний опитувальник «Адаптивність» А. Маклакова та С. Чермяніна.
- Тест «Самооцінка здатності самоуправління», яка розроблена в лабораторії психологічних проблем вищої школи Казанського університету під керівництвом Н. Пейсхауза.
- Формалізований опитувальник Я-концепції особистості, підготовлений на кафедрі «Педагогіка і психологія управління соціальними системами» НТУ «ХПІ» (О. Романовський, В. Михайличенко).

Таблиця 1

Рівні сформованості готовності майбутніх менеджерів до адаптивного управління

Критерії	Показники, які характеризують сформованість окремих компонентів	Рівні сформованості готовності до адаптивного управління		
		Низький	Середній	Високий
Мотиваційно-ціннісний	1. Усвідомлення значущості готовності до адаптивного управління для успішної професійної діяльності менеджера 2. Інтерес до проблем адаптивного управління 3. Мотивація досягнення успіху 4. Задоволеність вибором професії	- низький рівень усвідомлення значущості готовності до адаптивного управління для успішної діяльності; - низький рівень проявлення інтересу до проблем адаптивного управління; - низька мотивація досягнення успіху; - задоволеність вибором професії не сформована повною мірою.	- середній рівень усвідомлення значущості готовності до адаптивного управління для успішної професійної діяльності менеджера; - середній рівень інтересу до проблем адаптивного управління; - середній рівень мотивації досягнення успіху; - середній рівень задоволеності вибором професії.	- високий рівень усвідомлення значущості готовності до адаптивного управління для успішної діяльності менеджера; - високий рівень інтересу до проблем адаптивного управління; - стійка мотивація досягнення успіху; - вибором професії задоволені.
Операційно-діяльнісний	1. Академічна успішність з управлінських дисциплін 2. Знання проблем адаптивного управління 3. Здатність до самоуправління 4. Здатність до адаптації	- низький рівень академічної успішності; - мінімальні знання по адаптивному управлінню; - низький рівень здатності до самоуправління; - низький рівень здатності до адаптивності.	- середній рівень академічної успішності; - знання по адаптивному управлінню мають недоліки і прогалини; - середній рівень здатності до самоуправління; - середній рівень здатності до адаптивності.	- переважають оцінки «відмінно»; - високий рівень знань по проблемам адаптивного управління; - високий рівень здатності до самоуправління; - високий рівень здатності до адаптивності.
Саморегулюючий	1. Самоефективність 2. Комунікативна компетентність 3. Здатність до вольової саморегуляції 4. Здатність до самоконтролю	- низький рівень самоефективності; - комунікативна компетентність слабо розвинута; - низький рівень вольової саморегуляції; - невисокий рівень навичок самоконтролю.	- середній рівень самоефективності; - середній рівень комунікативної компетентності; - середній рівень вольової саморегуляції; - середній рівень навичок самоконтролю.	- високий рівень самоефективності; - високий рівень вольової саморегуляції; - високий рівень комунікативної компетентності; - високий рівень якостей самоконтролю.

– Тест-опитувальник самоефективності (Дж. Маддукс, М. Шеєр, адаптація А. Бояринцевої).

– Тест-опитувальник А. Зверькова і Е. Ейдмана «Дослідження вольової саморегуляції».

4. Вивчення суджень викладачів і студентів про шляхи підвищення ефективності формування готовності студентів до адаптивного управління.

5. Бесіди та інтерв'ювання студентів. Предметом обговорення були результати анкетування та тестування. Аналіз отриманих під час бесід та інтерв'ю відповідей, порівняння їх із результатами, здобутими шляхом

застосування інших методик, дозволило скласти більш об'єктивну картину про наявний стан справ щодо досліджуваної проблеми і дозволяло надавати педагогам консультативну допомогу майбутнім менеджерам по їх саморозвитку і самовдосконаленню.

6. Метод ранжування з метою визначення значущості для студентів тих чи інших показників готовності до професійної діяльності.

Застосування комплексу експериментальних методів дозволило визначити початковий рівень сформованості готовності до адаптивного управління у майбутніх менеджерів експериментальної та контрольної групи на констатувальному етапі дослідження (табл. 2).

Таблиця 2

Сформованість готовності майбутніх менеджерів до адаптивного управління на стадії констатувального експерименту (%)

Критерії готовності до адаптивного управління	Експериментальна група			Контрольна група		
	Рівні сформованості			Рівні сформованості		
	Високий	Середній	Низький	Високий	Середній	Низький
Мотиваційно-ціннісний	29.4	53.8	16.8	29.7	53.3	17.0
Операційно-діяльнісний	14.2	55.6	30.2	13.9	56.1	30.0
Саморегулюючий	28.8	54.1	17.1	29.2	54.2	16.6
Сформованість готовності майбутніх менеджерів до адаптивного управління						
Загальна оцінка за трьома критеріями	24.1	54.5	21.4	24.3	54.5	21.2

Таким чином, за результатами констатувального експерименту можна зробити висновок про те, що нижче інших компонентів сформовано операційно-діяльнісний у студентів (низький рівень сформованості продемонстрували біля 30 % респондентів). Майже на однаковому рівні сформовані мотиваційно-ціннісний та саморегулюючий компонент готовності майбутніх менеджерів до адаптивного управління як у студентів експериментальної, так і контрольної групи (низький рівень розвинутості показали біля 17 % студентів).

Загалом студенти продемонстрували недостатню сформованість готовності до адаптивного управління: високий рівень сформованості виявився тільки у 24,1 % респондентів, у більшості — середній рівень (54,5 %). Отримані результати констатувального експерименту свідчать про необхідність удосконалення процесу професійної підготовки майбутніх менеджерів з метою більш ефективного формування у них готовності до адаптивного управління.

У результаті аналізу існуючої системи професійної підготовки майбутніх менеджерів було виявлено недостатнє відображення в її змісті теоретичних основ адаптивного управління та істотне домінування репродуктивних методів навчання, які недостатньо сприяють формуванню готовності майбутніх менеджерів до адаптивного управління. Відсутня методика викладання студентам знань з проблем адаптивного управління та оволодіння ними управлінськими функціями на практиці, не розроблена сутність методів та технологій цього процесу. Визначено відсутність усвідомлення майбутніми менеджерами значущості готовності до адаптивного управління, слабка мотивація досягнення, майбутні менеджери недостатньо володіють навичками саморегуляції та самоконтролю. Виходячи з цього, визначено проблему дослідження, яка полягає у підвищенні рівня готовності майбутніх менеджерів до адаптивного управління шляхом впровадження у навчальний процес спеціальних педагогічних умов.

У дослідженні теоретично обґрунтовано та розроблено педагогічні умови формування готовності майбутніх менеджерів до адаптивного управління:

- формування спрямованості майбутніх менеджерів на успішне виконання управлінської діяльності;
- активізація взаємодії викладачів і студентів, яка забезпечує їх ефективну включеність у процес формування готовності до адаптивного управління;
- використання інноваційних педагогічних технологій для формування готовності майбутніх менеджерів до адаптивного управління.

Перевірка ефективності розроблених педагогічних умов здійснювалась під час формуючого експерименту, що проходив у 2009-2015 навчальних роках. Педагогічні умови було впроваджено у процес професійної підготовки студентів експериментальної групи, навчання студентів контрольної групи здійснювалось за традиційною методикою. Після завершення формуючого експерименту було проведено контрольний експеримент, який передбачав порівняння рівня сформованості готовності до адаптивного управління у студентів експериментальної та контрольної групи.

Формування готовності майбутніх менеджерів до адаптивного управління має бути засновано на інтересі до цієї проблеми. Під час формуючого експерименту кількість студентів з високим рівнем інтересу до проблем

адаптивного управління зросла вдвічі в експериментальній групі, у той час як у контрольній групі — лише у півтори рази.

Позитивне ставлення до проблеми не буде мати істотного значення, якщо воно не підкріплене компетентним уявленням і переконанням у тому, що це утворення допоможе студентам досягнути успіху в житті. Так, високий рівень усвідомлення значущості готовності до адаптивного управління для успішної професійної діяльності у майбутніх менеджерів при майже однакових результатах на стадії констатувального експерименту (біля 24 %), в експериментальній групі підвищилось до 51,2 %, а в контрольній групі — до 40 %. Кількість студентів із низьким рівнем знизилась в три рази в експериментальній групі та в два рази в контрольній групі.

Успішність процесу підготовки майбутнього фахівця, формування системи професійних знань, вмінь і навичок багато в чому залежить від задоволеності студента обраною спеціальністю. Адже позитивне ставлення до професії наповнює смислом сам процес навчальної діяльності, яка відносно професійних цілей навчання є засобом їх досягнення. А. Маркова вважає задоволеність професією однією з найважливіших професійних якостей, яка визначається співвідношенням рівня домагань, характеру мотивів і реального успіху в майбутній професійній діяльності. В процесі експерименту майже всі студенти продемонстрували задоволеність вибором професії більшою або меншою мірою. Кількість студентів із високим її рівнем збільшилась в експериментальній групі на 22 %, а в контрольній групі — на 13,3 %.

Таблиця 3

Динаміка показників мотиваційно-ціннісного критерію готовності майбутніх менеджерів до адаптивного управління (%)

Показники мотиваційно-ціннісного компоненту та рівні їх розвитку	Експериментальна група			Контрольна група		
	Констатуючий експ.	Контрольний експ.	Приріст	Констатуючий експ.	Контрольний експ.	Приріст
1. Усвідомлення значущості готовності до адаптивного управління для успішної управлінської діяльності						
високий	24.4	51.2	+26.8	24.0	40.0	+16.0
середній	45.1	39.0	- 6.1	46.7	45.3	- 1.4
низький	30.5	9.8	- 20.7	29.3	14.7	- 14.6
2. Інтерес до проблем адаптивного управління						
високий	30.5	61.0	+30.5	32.0	48.0	+16.0
середній	50.0	32.9	-17.1	46.7	41.3	- 5.4
низький	19.5	6.1	-13.4	21.3	10.7	- 10.6
3. Мотивація досягнення успіху						
високий	23.2	58.5	+35.3	22.7	48.0	+25.3
середній	63.4	41.5	- 21.9	64.0	48.0	- 16.0
низький	13.4	-	-13.4	13.3	4.0	- 9.3
4. Задоволеність вибором професії						
високий	39.0	61.0	+22.0	40.0	53.3	+13.3
середній	57.3	37.8	-19.5	56.0	44.0	-12.0
низький	3.7	1.2	-2.5	4.0	2.7	-1.3
Всього за мотиваційно-ціннісним критерієм						
високий	29.4	58.0	+28.6	29.7	47.4	+17.7
середній	53.8	37.6	-16.2	53.3	44.6	-8.7
низький	16.8	4.4	-12.4	17.0	8.0	-9.0

У свою чергу задоволеність обраною професією виступає як провідний фактор регуляції активності особистості, її поведінки та діяльності, є одним із факторів, за допомогою якого можливе цілеспрямоване успішне формування системи професійних знань, умінь і навичок студентів. У процесі подальшого особистісного зростання студент починає бачити шляхи самовираження, самореалізації в діяльності, у нього формується мотивація досягнення успіху. Наприклад, у студентів експериментальної групи високий рівень мотивації досягнення зріс на 35,3 %, в той час як в контрольній групі — на 25,3 %.

Динаміку усіх показників мотиваційно-ціннісного критерію готовності майбутніх менеджерів до адаптивного управління наведено в табл. 3.

Нижче наведено динаміку всіх показників операційно-діяльнісного критерію готовності до адаптивного управління у процесі експерименту (табл. 4).

Як видно з таблиці, в результаті формуючого експерименту кількість майбутніх менеджерів, що мають високий рівень операційно-діяльничого критерію, в експериментальній групі збільшилось на 20,2 %, у той час як в контрольній групі – на 10,9 %.

Таблиця 4

Динаміка показників операційно-діяльничого критерію готовності майбутніх менеджерів до адаптивного управління (%)

Показники операційно-діяльничого компоненту та рівні їх розвитку	Експериментальна група			Контрольна група		
	Констатуючий експ.	Контрольний експ.	Приріст	Констатуючий експ.	Контрольний експ.	Приріст
1. Академічна успішність з управлінських дисциплін						
- високий	20.0	54.9	+34.9	22.0	41.3	+19.3
- середній	54.4	36.6	-17.8	54.0	46.7	-7.3
- низький	25.6	8.5	-17.1	24.0	12.0	-12.0
2. Знання проблем адаптивного управління						
- високий	25.4	58.5	+33.1	26.7	45.3	+18.6
- середній	50.2	34.2	-16.0	49.3	42.7	- 6.6
- низький	24.4	7.3	-17.1	24.0	12.0	-12.0
3. Здатність до самоуправління						
- високий	8.4	21.7	+13.3	6.7	12.0	+5.3
- середній	63.9	69.9	+6.0	66.6	73.3	+6.7
- низький	27.7	8.4	-19.3	26.7	14.7	-12.0
4. Здатність до адаптивності						
- високий	11.5	25.0	+13.5	10.5	19.0	+8.5
- середній	50.5	53.0	+2.5	50.0	48.5	+1.5
- низький	38.0	22.0	-16.0	39.5	32.5	-6.5
Всього за операційно-діяльничим критерієм						
- високий	14.2	34.4	+20.2	13.9	24.8	+10.9
- середній	55.6	52.8	- 2.8	56.1	55.5	-0.6
- низький	30.2	12.8	- 17.4	30.0	19.7	-10.3

У процесі формуючого експерименту реалізація педагогічних умов передбачала надання викладачами майбутнім менеджерам підтримки й допомоги в реалізації їх здібностей з урахуванням їх можливостей і психічної саморегуляції, що призвело до зростання всіх показників саморегулюючого компоненту готовності майбутніх менеджерів до адаптивного управління (табл. 5).

Люди, які усвідомлюють свою самоефективність, навіть стикаючись з перешкодами, продовжували рухатися і досягати мети, перетворюючи труднощі і перешкоди в джерела і механізми саморозвитку. Можна сказати, що відбувається своєрідна «екстеріоризація», тобто перехід від внутрішньої впевненості у власних силах і можливостях до зовнішнього успішного виконання діяльності. Відомо, що людина здатна переводити внутрішні очікування та уявлення про себе в зовнішні прояви, досягаючи необхідних цілей і результатів. За результатами формуючого експерименту приріст кількості студентів із високим рівнем розвитку за саморегулюючим критерієм в експериментальній групі збільшилась вдвічі (приріст 15,2 %) у порівнянні з контрольною групою (приріст 7,7 %).

Для наочності окремо порівняємо зміни за кожним критерієм та загалом готовності майбутніх менеджерів до адаптивного управління після проведення формуючого експерименту (табл. 6)

Як видно з таблиці, найбільші зміни після проведення експерименту у студентів експериментальної групи відбулись у рівні розвитку мотиваційно-ціннісного компоненту готовності майбутніх менеджерів до адаптивного управління, дещо меншою мірою відбулись зміни у операційно-діяльничому компоненті, найменше змінився рівень сформованості саморегулюючого компоненту.

Загалом кількість студентів із високим рівнем готовності до адаптивного управління збільшилась на 21,4 % в експериментальній групі, а в контрольній групі — на 12,1 %. Кількість студентів із низьким рівнем готовності до адаптивного управління в експериментальній групі знизилась на 13,8 %, а в контрольній групі — на 9 %.

Висновок. Таким чином, проведений педагогічний експеримент продемонстрував, що розроблені педагогічні умови дозволяють значно підвищити рівень сформованості готовності до адаптивного управління у майбутніх менеджерів. В експериментальній групі порівняно з контрольною за всіма критеріями готовності до адаптивного управління спостерігається значно більша позитивна динаміка зростання їх показників, що

характеризує успішність упровадження розроблених педагогічних умов у процес професійної підготовки майбутніх менеджерів у ВНЗ.

Таблиця 5

Динаміка показників саморегулюючого компонента готовності майбутніх менеджерів до адаптивного управління (%)

Показники саморегулюючого компонента та рівні їх розвитку	Експериментальна група			Контрольна група		
	Констатуючий експ.	Контрольний експ.	Приріст	Констатуючий експ.	Контрольний експ.	Приріст
1. Самоефективність						
- високий	14.4	29.4	+15.0	14.9	23.4	+8.5
- середній	54.3	56.8	+2.5	54.4	56.6	+2.2
- низький	31.3	13.8	-17.5	30.7	20.0	-10.7
2. Комунікативна компетентність						
- високий	51.6	70.0	+15.4	52.6	62.3	+ 9.7
- середній	46.2	30.0	-13.2	45.8	37.7	- 8.1
- низький	2.2	-	-2.2	1.6	-	-1.6
3. Здатність до самоконтролю						
- високий	28.9	38.8	+9.9	27.6	31.6	+4
- середній	56.9	55	-1.9	57.4	58.4	+1
- низький	14.2	6.2	-8	15	10	-5
4. Здатність до вольової саморегуляції						
- високий	40.8	55.0	+ 14.2	42.7	49.8	+7.1
- середній	52.0	44.1	- 7.9	49.8	48.9	- 0.9
- низький	7.2	0.9	- 6.3	7.5	1.3	- 6.2
Всього за саморегулюючим критерієм						
- високий	28.8	44.0	+15.2	29.2	36.9	+7.7
- середній	54.1	50.2	- 3.9	54.2	54.1	- 0.1
- низький	17.1	5.8	-11.3	16.6	9.0	- 7.6

Таблиця 6

Динаміка рівнів сформованості готовності майбутніх менеджерів до адаптивного управління (%)

Критерії та рівні сформованості готовності майбутніх менеджерів до адаптивного управління	Експериментальна група			Контрольна група		
	Констатуючий експ.	Контрольний експ.	Приріст	Констатуючий експ.	Контрольний експ.	Приріст
Мотиваційно-ціннісний критерій						
- високий	29.4	58.0	+28.6	29.7	47.4	+17.7
- середній	53.8	37.6	-16.2	53.3	44.6	-8.7
- низький	16.8	4.4	-12.4	17.0	8.0	-9.0
Операційно-діяльнісний критерій						
- високий	14.2	34.4	+20.2	13.9	24.8	+10.9
- середній	55.6	52.8	- 2.8	56.1	55.5	-0.6
- низький	30.2	12.8	- 17.4	30.0	19.7	-10.3
Саморегулюючий критерій						
- високий	28.8	44.0	+15.2	29.2	36.9	+7.7
- середній	54.1	50.2	- 3.9	54.2	54.1	- 0.1
- низький	17.1	5.8	-11.3	16.6	9.0	- 7.6
Сформованість готовності майбутніх менеджерів до адаптивного управління						
- високий	24.1	45.5	+21.4	24.3	36.4	+12.1
- середній	54.5	46.9	-7.6	54.5	51.4	- 3.1
- низький	21.4	7.6	- 13.8	21.2	12.2	-9.0

Література:

1. Зязюн І.А. Педагогіка і психологія професійної освіти: результати досліджень і перспективи: [Збірник наук. пр.] / За ред. І.А. Зязюна та Н.Г. Ничкало. – К., 2003. – 680 с.
2. Сисоєва С.О. Методологія науково-педагогічних досліджень: Підручник / С.О. Сисоєва, Т.Є. Кристопчук. – Рівне: Волинські обереги, 2013. – 360 с.
3. Соловей М.І. Методологія та технологія науково-педагогічних досліджень / М.І. Соловей, Є.С. Спіцин, В.В. Кудіна. – К.: Ленвіт, 2009. – 192 с.
4. Гончаренко С. Методологія як важливий складник наукового дослідження в педагогіці / Гончаренко С., Кушнір В. // Неперервна професійна освіта: теорія і практика. – 2002. – Випуск 4 (8). – С. 15-22.
5. Романовський О.Г. Теоретичні і методичні основи підготовки інженера у вищому навчальному закладі до майбутньої управлінської діяльності: дис....д.пед.н.: 13.00.04 «Теорія та методика професійної освіти» / Романовський О.Г. – К., 2001. – 490 с.
6. Романовський О.Г. Особистість сучасного керівника в аспекті теорії духовного лідерства / О.Г. Романовський, Н.В. Середа // Теорія і практика управління соціальними системами. – 2013. - № 3. – С. 20-27.
7. Резнік С.М. Формування управлінських умінь і навичок у майбутніх інженерів у вищих технічних навчальних закладах: дис....к.пед.н.: 13.00.04 «Теорія та методика професійної освіти» / Резнік С.М. – К., 2007. – 271 с.
8. Гура Т.В. Формування управлінської компетентності випускників електромашинобудівних спеціальностей технічних університетів: автореф. дис. ... канд. пед. наук: 13.00.04 / Т.В. Гура - Запоріжжя, 2011. – 20 с.