



**МІНІСТЕРСТВО ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ
АКАДЕМІЯ ВНУТРІШНІХ ВІЙСЬК МВС УКРАЇНИ**

**Я. В. Мацегора, І. І. Приходько, І. В. Воробйова,
С. А. Горєлишев, Н. А. Каз'яніна**

**Психологічний моніторинг професійно важливих
якостей курсантів ВВНЗ МВС України**

Монографія

**Харків
2014**

УДК 159.9:355.23.6-211.1
ББК 88.4+68.68+68.4(4 укр.)39
А18

*Рекомендовано Вченою радою Академії внутрішніх військ МВС України як
монографія (протокол №7 від 27.12.2012 р.)*

Рецензенти:

О.В. Землянська, професор кафедри загальної та практичної психології
Навчально-наукового інституту права та масових комунікацій Харківського
національного університету внутрішніх справ, доктор психологічних наук,
професор

В.О. Лефтеров, професор кафедри психології і соціології Донецького
юридичного інституту МВС України, доктор психологічних наук, професор

**Психологічний моніторинг професійно важливих якостей курсантів
ВВНЗ МВС України: монографія [Текст] / Я.В. Мацегора, І.І. Приходько,
І.В. Воробйова та ін. – Х. : Акад. ВВ МВС України, 2014. – 421 с.**

ISBN 978-966-8671-26-5

У монографії викладено матеріали теоретико-експериментального дослідження проблеми професійного психологічного відбору на навчання у вищих військових навчальних закладах МВС України. Досліджено проблему визначення успішності навчання курсантів вищого військового навчального закладу. Представлено результати моніторингу психологічних якостей, які впливають на успішність професійного навчання курсантів Академії внутрішніх військ МВС України. Здійснено психографічний опис спеціальностей, за якими навчають в Академії внутрішніх військ МВС України. Визначені закономірності впливу психологічних якостей на успішність навчання за військовою спеціальністю покладено в основу прогнозування успішності навчання абітурієнтів, які вступають до ВВНЗ.

Для практичних психологів, викладачів, слухачів магістратури, аспірантів, ад'юнктів, курсантів та студентів вищих навчальних закладів – майбутніх психологів, офіцерів виховних структур, а також слухачів курсів вдосконалення кваліфікації офіцерського складу психологічного профілю.

Лл. 50. Табл. 131. Бібліогр.: 209 назв.

Авторський колектив:

Я. В. Мацегора, канд. психол. наук, с.н.с. (підрозд. 3.3, 4.1, 6.1–6.3, Висновки);
І. І. Приходько, доктор психол. наук, с.н.с. (Вступ, підрозд. 2.1–2.4, 3.1–3.2);
І. В. Воробйова, канд. психол. наук, с.н.с. (підрозд. 1.1, 1.3, 2.1); **С. А. Горелишев**,
канд. техн. наук, доцент (підрозд. 5.1–5.4, дод. М, Н); **Н. А. Каз'яніна** (підрозд. 5.1–
5.4, дод. М, Н)

УДК 159.9:355.23.6-211.1

ББК 88.4+68.68+68.4(4 укр.)39

ISBN 978-966-8671-26-5

© Академія внутрішніх військ МВС України, 2014

ЗМІСТ

ВСТУП	6
РОЗДІЛ 1 СУЧАСНІ ЗАСАДИ ОРГАНІЗАЦІЇ ПРОФЕСІЙНОГО ПСИХОЛОГІЧНОГО ВІДБОРУ КАНДИДАТІВ НА НАВЧАННЯ У ВВНЗ	11
1.1 Особливості професійного психологічного відбору до правоохоронних органів	11
1.1.1 Сучасна система професійного психологічного відбору до правоохоронних органів	11
1.1.2 Професійний психологічний відбір кандидатів на навчання у вищих навчальних закладах МВС України	16
1.2 Психологічний інструментарій визначення професійно важливих якостей кандидатів на навчання у ВВНЗ.....	20
1.3 Вивчення критеріїв ефективності навчальної діяльності курсантів ВВНЗ.....	25
РОЗДІЛ 2 ВИЗНАЧЕННЯ ПРОФЕСІЙНО ВАЖЛИВИХ ЯКОСТЕЙ КУРСАНТІВ ВВНЗ МВС УКРАЇНИ	41
2.1 Організація емпіричного вивчення професійно важливих якостей та успішності навчання курсантів ВВНЗ МВС України	41
2.2 Розробка методики визначення профілю професійної придатності кандидатів на навчання в Академії внутрішніх військ МВС України	47
2.3 Визначення професійно важливих якостей та створення психограм курсантів командно-штабного факультету, які навчаються за спеціальністю службово-бойове застосування та управління діями підрозділів (частин, з'єднань) внутрішніх військ	88
2.3.1 Визначення професійно важливих якостей курсантів командно-штабного факультету, які навчаються за спеціальністю службово-бойове застосування та управління діями підрозділів (частин, з'єднань) внутрішніх військ	89
2.3.2 Створення рівняння регресії для прогнозування успішності абітурієнтів за спеціальністю службово-бойове застосування та управління діями підрозділів (частин, з'єднань) внутрішніх військ (командно-штабний факультет). Визначення вкладу кожної професійно важливої якості в успішність навчання на командно-штабному факультеті та ранжування відповідно до цього професійно важливих якостей, що входять до психограми	110
2.3.3 Психограма курсантів командно-штабного факультету, які навчаються за спеціальністю службово-бойове застосування та управління діями підрозділів (частин, з'єднань) внутрішніх військ.....	111
2.4 Визначення професійно важливих якостей та створення психограм курсантів командно-штабного факультету, які навчаються за спеціальністю службово-бойове застосування та управління діями підрозділів (частин, з'єднань) спеціального призначення внутрішніх військ.....	114
2.4.1 Визначення професійно важливих якостей курсантів командно-штабного факультету, які навчаються за спеціальністю службово-бойове застосування та	

управління діями підрозділів (частин, з'єднань) спеціального призначення внутрішніх військ	114
2.4.2 Створення рівняння регресії для прогнозування успішності абітурієнтів за спеціальністю службово-бойове застосування та управління діями підрозділів (частин, з'єднань) спеціального призначення внутрішніх військ (командно-штабний факультет). Визначення вкладу кожної професійно важливої якості в успішність навчання на командно-штабному факультеті та ранжування відповідно до цього професійно важливих якостей, що входять до психограми.....	132
2.4.3 Психограма курсантів командно-штабного факультету, які навчаються за спеціальністю службово-бойове застосування та управління діями підрозділів (частин, з'єднань) спеціального призначення внутрішніх військ.....	134
2.5 ВИЗНАЧЕННЯ ПРОФЕСІЙНО ВАЖЛИВИХ ЯКОСТЕЙ ТА СТВОРЕННЯ ПСИХОГРАМ КУРСАНТІВ ІНЖЕНЕРНО-ТЕХНІЧНОГО ФАКУЛЬТЕТУ, ЯКІ НАВЧАЮТЬСЯ ЗА СПЕЦІАЛЬНІСТЮ ОРГАНІЗАЦІЯ ЕКСПЛУАТАЦІЇ І РЕМОНТУ РАКЕТНОГО, АРТИЛЕРІЙСЬКОГО ТА СТРІЛЕЦЬКОГО ОЗБРОЄННЯ.....	135
2.5.1 Визначення професійно важливих якостей курсантів інженерно-технічного факультету, які навчаються за спеціальністю організація експлуатації і ремонту ракетного, артилерійського та стрілецького озброєння	135
2.5.2 Створення рівняння регресії для прогнозування успішності абітурієнтів за спеціальністю організація експлуатації і ремонту ракетного, артилерійського та стрілецького озброєння (інженерно-технічний факультет). Визначення вкладу кожної професійно важливої якості в успішність навчання на інженерно-технічному факультеті та ранжування відповідно до цього професійно важливих якостей, що входять до психограми	154
2.5.3 Психограма курсантів інженерно-технічного факультету, які навчаються за спеціальністю організація експлуатації і ремонту ракетного, артилерійського та стрілецького озброєння	156
2.6 ВИЗНАЧЕННЯ ПРОФЕСІЙНО ВАЖЛИВИХ ЯКОСТЕЙ ТА СТВОРЕННЯ ПСИХОГРАМ КУРСАНТІВ, ЯКІ НАВЧАЮТЬСЯ ЗА СПЕЦІАЛЬНІСТЮ АВТОМОБІЛЬНА ТЕХНІКА ВІЙСЬК (ІНЖЕНЕРНО-ТЕХНІЧНИЙ ФАКУЛЬТЕТ)	159
2.6.1 Визначення професійно важливих якостей курсантів, які навчаються за спеціальністю автомобільна техніка військ (інженерно-технічний факультет)	159
2.6.2 Створення рівняння регресії для прогнозування успішності абітурієнтів за спеціальністю автомобільна техніка військ (інженерно-технічний факультет). Визначення вкладу кожної професійно важливої якості в успішність навчання на інженерно-технічному факультеті та ранжування відповідно до цього професійно важливих якостей, що входять до психограми	176
2.6.3 Психограма курсантів, які навчаються за спеціальністю автомобільна техніка військ (інженерно-технічний факультет).....	177
2.7 ВИЗНАЧЕННЯ ПРОФЕСІЙНО ВАЖЛИВИХ ЯКОСТЕЙ ТА СТВОРЕННЯ ПСИХОГРАМ КУРСАНТІВ, ЯКІ НАВЧАЮТЬСЯ ЗА СПЕЦІАЛЬНІСТЮ ВІЙСЬКОВЕ НАВЧАННЯ ТА ВИХОВАННЯ (ГУМАНІТАРНИЙ ФАКУЛЬТЕТ).....	180
2.7.1 Визначення професійно важливих якостей курсантів, які навчаються за спеціальністю військове навчання та виховання (гуманітарний факультет) ...	180
2.7.2 Створення рівняння регресії для прогнозування успішності абітурієнтів за спеціальністю військове навчання та виховання (гуманітарний факультет).	

<i>Визначення вкладу кожної професійно важливої якості в успішність навчання на гуманітарному факультеті та ранжування відповідно до цього професійно важливих якостей, що входять до психограми</i>	196
<i>2.7.3 Психограма курсантів, які навчаються за спеціальністю військового навчання та виховання (гуманітарний факультет).....</i>	197
2.8 Визначення професійно важливих якостей та створення психограм курсантів факультету економіки та менеджменту, які навчаються за спеціальністю організація продовольчого забезпечення.....	198
<i>2.8.1 Визначення професійно важливих якостей курсантів факультету економіки та менеджменту, які навчаються за спеціальністю організація продовольчого забезпечення</i>	198
<i>2.8.2 Створення рівняння регресії для прогнозування успішності абітурієнтів за спеціальністю організація продовольчого забезпечення (факультет економіки та менеджменту). Визначення вкладу кожної професійно важливої якості в успішність навчання на факультеті економіки та менеджменту та ранжування відповідно до цього професійно важливих якостей, що входять до психограми.....</i>	215
<i>2.8.3 Психограма курсантів факультету економіки та менеджменту, які навчаються за спеціальністю організація продовольчого забезпечення.....</i>	217
РОЗДІЛ 3 РЕКОМЕНДАЦІЇ ЩОДО ВПРОВАДЖЕННЯ РЕЗУЛЬТАТІВ МОНІТОРИНГОВОГО ДОСЛІДЖЕННЯ У ПРАКТИКУ ПСИХОЛОГІЧНОЇ СЛУЖБИ ВИЩОГО ВІЙСЬКОВОГО НАВЧАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ	222
3.1 Рекомендації щодо здійснення професійного психологічного відбору на навчання у вищих військових навчальних закладах за допомогою автоматизованого психодіагностичного комплексу “Психодіагностика”	222
3.2 Використання стандартизованого діагностичного інтерв’ю для профорієнтації військовослужбовців строкової служби, які бажають вступати до вищих військових навчальних закладів	224
3.3 Психодіагностичні методики, що рекомендовані для здійснення поточного контролю розвитку психологічних якостей важливих для успішного засвоєння військових спеціальностей.....	237
3.4 Тренінгові методики, що рекомендовані для розвитку психологічних якостей важливих для успішного засвоєння військових спеціальностей	239
ЗАКЛЮЧЕННЯ.....	244
ДОДАТКИ.....	249
СПИСОК ПОСИЛАНЬ	413

ВСТУП

Покращення ефективності системи професійної підготовки сучасних фахівців для внутрішніх військ передбачає подальше вдосконалення програм і методів навчання, підвищення компетентності науково-педагогічного складу, покращення матеріальної бази учбових закладів. Проте, створення сприятливих соціально-педагогічних умов підготовки фахівців внутрішніх військ є необхідною, але не єдиною умовою забезпечення внутрішніх військ кваліфікованими кадрами. Важливим залишається питання ефективного використання людського ресурсу, врахування тих психологічних особливостей, які роблять процес професійної підготовки максимально ефективним. Зазвичай, такі питання використання людських ресурсів вирішуються в рамках професійного психологічного відбору і психологічного супроводження фахівців. Втім, коли мова йде про відбір на навчання у вищих спеціалізованих навчальних закладах, система професійного психологічного відбору має бути найбільш досконалою і будуватися на результатах розгорнутого психологічного моніторингу.

В цьому випадку психологічний моніторинг є складним прикладним психологічним дослідженням, яке орієнтоване на визначення психологічних якостей, що забезпечують успішність професійного навчання, дозволяє встановити закономірності розвитку цих якостей та здійснити прогноз їх розвитку у курсантів, які навчаються за різними спеціальностями. Метою такого психологічного моніторингу має стати науково-інформаційна допомога у розробці процедури професійного психологічного відбору на навчання, що ґрунтується на прогнозуванні навчальної успішності та ефективності адаптації до нових умов і колективу кандидатів на навчання.

Завданнями підготовки будь-якого моніторингового дослідження є:

– забезпечення високої якості інструментарію, розробка критеріїв оцінювання, індикаторів і показників, процес вимірювання, статистична обробка результатів і їх адекватна інтерпретація;

- вирішення питань структурування, зберігання отриманої інформації, забезпечення доступу до інформаційних ресурсів;
- вирішення питань про засоби звітності (аналітичні звіти та рекомендації).

Розроблений у науково-дослідному центрі Академії внутрішніх військ МВС України автоматизований психодіагностичний комплекс “Психодіагностика” є не тільки надійним засобом здійснення моніторингового дослідження, але й має можливість програмуватися на здійснення професійного психологічного відбору, в тому числі і на навчання, за результатами попереднього моніторингового дослідження.

Цей автоматизований психодіагностичний комплекс працює у двох режимах – режимі “Психолог” та у режимі “Обстежуваний”. Режим “Обстежуваний” призначений для проведення автоматизованого тестування осіб, які проходять обстеження. Проте, лише режим “Психолог” дає можливість доступу до отриманих в результаті тестування даних (передбачений захист індивідуальних даних обстежуваних за допомогою “Пароля”) та здійснення необхідних операцій з ними.

Методики, що увійшли до комплексу добирались таким чином, щоб охопити усі сфери особистості. За основу було взято одну із найдосконаліших класифікацій сфер особистості, що має добре виражену практичну спрямованість і є потенційно придатною для дослідження особи, як суб’єкта праці – класифікація Б.Г. Ананьєва. Так, він виділяв наступні сфери особистості:

- темперамент;
- задатки та здібності;
- мотивація (спрямованість);
- характер;
- воля;
- почуття.

Для дослідження цих сфер брались найбільш надійні і інформативні психодіагностичні методики:

- для дослідження особливостей темпераменту використовувалась методика “Самооцінка структури темпераменту” (Б.М. Смірнов);
- для дослідження загальних здібностей, що визначають можливість оволодіння будь-якою діяльністю – Прогресивні матриці Равена;
- для визначення особливостей мотивації вибору саме професії військовослужбовця – Закрита анкета вивчення мотивації професійного вибору абітурієнтів у ВНЗ МВС;
- для визначення особливостей характеру і їх загострень, що погіршують пристосування до нових умов і обставин життєдіяльності – Методика визначення типу акцентуації рис характеру і темпераменту (К. Леонгард та Х. Шмішек);
- для визначення вольових особливостей, які свідчать про можливості подолання труднощів, перешкод, що стоять перед військовослужбовцем – опитувальник суїцидального ризику (А.Г. Шмельов);
- для визначення особливостей емоційної сфери – Метод кольорних виборів (тест Люшеру у модифікації Л. Собчік).

Крім того, використовувались два тести, що є узагальненими відносно обраної структури і можуть використовуватися для уточнення даних, отриманих за вищенаведеними методиками. Один з цих тестів дає узагальнену характеристику про сформовані у людини в процесі її життєдіяльності риси – 16-факторний опитувальник Кеттелла. Другий – про особливості пристосування особистості до нових умов, її толерантність до змін – багаторівневий особистісний опитувальник “Адаптивність” (А.Г. Маклаков).

Запропонований у комплексі “Психодіагностика” набір методик дозволяє перекривати дані кожної з них, охоплювати усі сфери особистості, що є досить важливим при встановленні професійно важливих якостей нової професійної групи, тобто групи про професійно важливі якості якої немає статистично достовірних (експериментально отриманих) даних.

В автоматизованому комплексі передбачено можливість доповнення психодіагностичної батареї новими методиками. Так, за результатами психографічного дослідження вибірки курсантів Академії внутрішніх військ

МВС України до комплексу було введено додаткові психодіагностичні методики, які дозволяють глибше вивчати психологічні особливості абітурієнтів і курсантів Академії.

Комплекс передбачає можливість зберігати інформацію про обстежуваних у базах даних. Комплекс має сервісні функції, які дозволяють працювати почергово з декількома базами (“Під’єднання бази”) чи злити декілька баз в одну (“Злиття баз”).

Інформація, яка зберігається у базах може бути легко отримана і представлена у вигляді групового (“Протокол групового обстеження”, “Конвертування даних у Microsoft Excel”) чи індивідуального (“Індивідуальний протокол психологічного обстеження”, який може бути конвертований у Microsoft Word або роздрукований) результату. Переведення групових даних в Microsoft Excel дозволяє з легкістю використовувати можливості цієї програми для потреб моніторингового дослідження, наприклад, отримати описову статистику (середнє, стандартну помилку, стандартне відхилення, дисперсію, моду, медіану тощо), використовувати необхідний апарат математичної статистики (кореляційний, регресійний, факторний аналізи) для аналізу отриманих результатів, їх порівняння в групах виділених на різних засадах. Зазначимо, що для формування груп існують такі сервісні функції, як сортування і фільтрація, в тому числі і складний фільтр.

Отриманий індивідуальний результат може порівнюватися з груповими даними. На основі такого порівняння можна прогнозувати проблеми адаптації претендента до умов професійного навчання та колективу курсантів. Цей прогноз забезпечується використанням таких сервісних функцій, як “Підключити профіль” та “Перерахувати профіль”. Профіль у своїй основі має процедуру нормування групових результатів, коли на основі групових даних (результату, який найчастіше фіксується присвоюється 10 балів, найрідше – 0 балів) індивідуальні результати переводяться у стандартну десятибальну шкалу. Таким чином, чим більше індивідуальний результат наближається до 10 за кожною шкалою, тим більше подібність даних претендента з середніми даними професійної (чи навчальної) групи. В автоматизованому комплексі

передбачена можливість програмувати профіль за результатами потрібної групи та змінювати профіль (почергово працювати з декількома профілями).

Розроблені на основі групових даних рівняння регресії, що описують внесок психологічних якостей в успішність навчання за кожною спеціальністю, яким навчають у Академії внутрішніх військ МВС України, дозволяють прогнозувати успішність навчання абітурієнта на різних факультетах та надавати йому рекомендації щодо здійснення вибору військової спеціальності.

Таким чином, використання автоматизованого комплексу “Психодіагностика” для здійснення психологічного моніторингу, дозволить надати науково-обґрунтовану інформацію для розроблення ефективної системи професійного психологічного відбору на навчання в Академію внутрішніх військ МВС України та комплексу адаптаційних заходів осіб, які вступили до нових для них умов професійного навчання і колективу, що в перспективі має підняти загальну успішність і дисципліну курсантів, а відповідно і рейтинг Академії, як учбового закладу.

РОЗДІЛ 1

СУЧАСНІ ЗАСАДИ ОРГАНІЗАЦІЇ ПРОФЕСІЙНОГО ПСИХОЛОГІЧНОГО ВІДБОРУ КАНДИДАТІВ НА НАВЧАННЯ У ВВНЗ

1.1 Особливості професійного психологічного відбору до правоохоронних органів

1.1.1 Сучасна система професійного психологічного відбору до правоохоронних органів

Сучасна система професійного психологічного відбору військовослужбовців Збройних Сил України (ЗСУ) та Міністерства внутрішніх справ (МВС) України сформувалась у середині 1980-х років і стала активно розвиватися після виходу наказу МО СРСР № 162 від 1986 р., а також сучасних керівних документів МВС України.

У цей самий період було створено штатні й позаштатні підрозділи професійного відбору у військових комісаріатах, окружних навчальних центрах, навчальних військових частинах, військових навчальних закладах ЗСУ, а також лабораторію професійного відбору в науково-дослідному інституті проблем військової медицини Української військово-медичної академії, упроваджено посади офіцерів з професійного відбору в Головних штабах видів Збройних Сил, Головному управлінні кадрів та Генеральному штабі МО України.

На початку 1990-х років при відділах охорони здоров'я управлінь МВС України створено Центри професійного психофізіологічного відбору та психіатричної допомоги МВС України, автономної республіки Крим та в кожній області, на які покладалося проведення професійного відбору кандидатів, які вступають на службу в органи внутрішніх справ і призиваються на контрактну службу у внутрішні війська, вступають до ВНЗ та ВВНЗ МВС України.

Сучасна система професійного психологічного відбору кандидатів на службу у внутрішні війська здійснюється відповідно до вимог наказу МВС

України від 28.07.2004 №842 “Про подальший розвиток служби психологічного забезпечення оперативно-службової діяльності органів внутрішніх справ України” і передбачає поетапну оцінку професійної придатності призовників, що вступають на військову службу у внутрішні війська МВС України. Після проведеного дослідження виявлено чотири таких етапи: I – попередній; II – головний; III – пролонгований; IV – заключний.

Попередній етап проводиться у військовому комісаріаті з використанням даних соціально-психологічного вивчення та результатів оцінки загальних пізнавальних здібностей і нервово-психічної стійкості кандидатів. У результаті аналізу отриманих даних прогнозується професійна придатність кандидатів до навчання у військово-навчальних закладах МО України, а також підготовки до військової служби за сімома класами військових спеціальностей: командні (організаторські); операторські (гностично-сенсорні); зв’язку та спостереження (сенсорні); водійські (сенсомоторні); спеціального призначення (моторно-вольові); технологічні (фахівці з обслуговування та ремонту техніки); інші (ті, що не потребують особливих професійно важливих якостей).

Результати вивчення індивідуально-психологічних якостей і висновок про професійну придатність кожного призовника до певного класу військових спеціальностей із зазначенням однієї із чотирьох груп професійної придатності (I – рекомендується в першу чергу, II – рекомендується, III – рекомендується умовно; IV – не рекомендується) заносяться до спеціально розробленого документа – карти професійного психологічного відбору й ураховуються при прийнятті рішення про службу у Збройних Силах України та внутрішніх військах МВС України.

Основний етап професійного відбору здійснюється після прибуття молодих солдат у військову частину на навчальних зборах, де за допомогою спеціальних психодіагностичних методик проводиться поглиблена оцінка професійної придатності кандидатів до підготовки за конкретними військовими спеціальностями [27, 57, 86, 120]. Результати обстеження заносяться в карти професійного психологічного супроводження й ураховуються при розподілі військовослужбовців за різними підрозділами.

Головний етап професійного психологічного відбору при вступі до ВВНЗ МВС України проводиться у три стадії:

- 1) групове обстеження з застосуванням психодіагностичних (переважно бланкових) методик;
- 2) індивідуальне обстеження з використанням спеціальної апаратури;
- 3) індивідуальна бесіда з метою виявлення рівня загального розвитку кандидатів, спрямованості на певний вид діяльності, особливостей особистості тощо [136-140].

Пролонгований етап професійного психологічного відбору (у військових частинах внутрішніх військ та ВВНЗ МВС України) передбачає участь спеціалістів-психологів у комплектуванні підрозділів з урахуванням психологічної сумісності військовослужбовців, виявленні осіб з нервово-психічною нестійкістю, поглибленому психологічному вивченні військовослужбовців з ознаками утрудненої адаптації до військової служби й навчання з метою розробки пропозицій командуванню щодо проведення індивідуальної роботи з ними та розробки програми психологічної підготовки з указаною категорією військовослужбовців (групи посиленої психологічної уваги).

Заключний етап проводиться перед звільненням військовослужбовців строкової служби у запас або закінченням ВВНЗ курсантами. Передбачається винесення висновку про їхню відповідність займаним посадам і результати служби у внутрішніх військах та навчання у ВВНЗ для подальшої оцінки фахівцями-психологами ефективності проведених заходів. Такі відомості заносяться командиром підрозділу та його заступником з виховної роботи, офіцером-психологом у карти психологічного супроводження військовослужбовців [139].

Сучасна оцінка психологічних властивостей кандидатів у ВВНЗ з метою проведення професійного психологічного відбору й розподілу за спеціальностями проводиться за допомогою бланкових і апаратурних методик. Проте деякі якості, наприклад особливості сенсомоторної сфери, не можуть бути досліджені повною мірою за допомогою тільки бланкових методик: для

цього необхідні різні технічні засоби. На перспективу розвитку даної проблеми вказують А.Ф. Богачов, І.В. Захаров, Б.В. Кулагін [93].

Теоретично обґрунтовано й проведено експериментальні дослідження чотирьох самостійних напрямків при проведенні професійного психологічного відбору військовослужбовців: вивчення інтелектуальних (когнітивних) властивостей; рухових (сенсомоторних) якостей; нервово-психічної стійкості та фізіологічних резервів організму. Четвертий напрямок є межовим між професійним психологічним і медичним відбором [27].

Для розподілу військовослужбовців за різними спеціальностями Б.В. Кулагін, Л.Є. Поляков, С.Т. Сергєєв пропонують використовувати автоматизовані системи, зокрема, автоматизовану систему комплектування військових підрозділів (АСКВП) [93]. Для прогнозування ефективності професійної діяльності в екстремальних умовах деякі вчені (В.О. Бодров, А.А. Генкін, Л.В. Забродіна, А.В. Карпов, І.Б. Соловійова, А.П. Чернишов, В.Д. Шадріков) пропонують її експериментальне моделювання [19-23, 195-196].

Більшість дослідників даної проблеми подальший розвиток системи професійного психологічного відбору військовослужбовців вбачають в удосконалюванні психодіагностичних бланкових методик, так званих тестів. Так, О.А. Боченков та О.М. Глушко пропонують підвищувати надійність психодіагностичних методик, спрямованих на вивчення нервово-психічної стійкості, оскільки остання на рівні поведінки й діяльності особистості проявляється в особливостях пізнавальної та емоційно-вольової сфери, у порушенні структур соціального рівня [27]. І.М. Ареф'єв, В.В. Нечипоренко вважають доцільною розробку нових методів психодіагностики особистісних особливостей, зокрема спрямованих на виявлення ознак патологічного розвитку особистості [137].

Ю.В. Астапов, Ю.В. Горський, В.В. Кормачов, А.І. Хорішко зазначають, що для прогнозування успішності діяльності необхідно використовувати три групи критеріїв, значущих для даної конкретної спеціальності, а не одного інтегрального показника, нівелюючого нюанси індивідуальної професійної специфіки. Г.М. Загородніков підкреслює, що при проведенні професійного

відбору військовослужбовців необхідно приділяти належну увагу рівню фізичної підготовленості як одному з факторів адаптації до військової служби. Б.В. Кулагін, С.Т. Сергєєв рекомендують використання типологічного підходу для проведення професійного психологічного відбору військовослужбовців, заснованого на переході від лінійної схеми відбору до розгалуженого із застосуванням алгоритму таксономічного аналізу, і вказують на необхідність індивідуалізації прогнозу [93]. К.Б. Булаєва, В.А. Вавілов, С.М. Чарухілова пропонують використовувати психогенетичний підхід до професійного відбору. А.Т. Давидов, А.В. Старченко для оцінки і прогнозування психічного здоров'я військовослужбовців рекомендують вивчати імунологічні показники.

Таким чином, аналіз матеріалів з проблеми дослідження дозволяє зазначити, що проблема професійного психологічного відбору військовослужбовців має суспільно-історичний характер, її постановка безпосередньо пов'язана з потребою держави в підготовці боєздатної армії та інших силових структур для внутрішнього і зовнішнього захисту.

При проведенні професійного психологічного відбору й визначення рівня професійної придатності майбутнього військового фахівця необхідно враховувати, що, з одного боку, розвиток професійно важливих якостей особистості є динамічним процесом і тому оцінювати рівень їхнього розвитку необхідно не одноразово, а періодично; з іншого боку – науково-технічний прогрес і постійне збільшення та відновлення інформації в усіх сферах громадського життя зумовлює зміну вимог до професії, а, отже, й до професійно важливих якостей.

У подальшому розвитку професійного психологічного відбору майбутніх військових фахівців нам вбачаються такі тенденції: удосконалення психодіагностичного інструментарію (апаратурних або батарей тестів); визначення комплексу професійно важливих якостей на основі вивчення специфічних особливостей конкретних військових спеціальностей; поглиблене дослідження психологічних реакцій військових фахівців на вплив екстремальних факторів; розробка технічних засобів професійного психологічного відбору.

1.1.2 Професійний психологічний відбір кандидатів на навчання у вищих навчальних закладах МВС України

Відбір та прийом кандидатів до вищих навчальних закладів МВС України здійснюється відповідно до наказу МВС України від 04.11.2008 №568 “Про затвердження Правил відбору та прийому до вищих навчальних закладів Міністерства внутрішніх справ України” [143].

Правила прийому до Академії внутрішніх військ МВС та факультету внутрішніх військ Навчально-наукового інституту підготовки кадрів громадської безпеки та психологічної служби Київського національного університету внутрішніх справ розробляються цими навчальними закладами та затверджуються начальником Головного управління внутрішніх військ МВС України – командувачем внутрішніх військ за узгодженням з Департаментом освіти та науки МВС.

Відбір кандидатів на навчання здійснюється підрозділами кадрового забезпечення підрозділів внутрішніх військ спільно з постійно діючими комісіями з питань профорієнтації кандидатів та відбірковими комісіями ВНЗ МВС України.

Відповідальними за відбір кандидатів на навчання, якість проведення обстеження військово-лікарською комісією та психологічного обстеження, а також за правильність оформлення особових справ є керівники підрозділів кадрового забезпечення та відповідних підрозділів внутрішніх військ.

В теперішній час професійний відбір до вищих навчальних закладів МВС України складається з декількох послідовних етапів, кожний з яких представляє собою певний вид професійного відбору, і на кожному з яких вирішується питання про готовність кандидата до служби за визначеними критеріями. Це соціально-правовий відбір, медичний, психофізіологічний і психологічний. Рішення про непридатність кандидата прийняте на будь-якому етапі, як правило, припиняє подальшу процедуру обстеження, тобто кожний етап професійного відбору є цілком самостійним у відношенні ухвалення рішення про професійну придатність [113, 121]. Але, важливо відмітити, що, серед визначених видів професійного відбору, саме психологічний відбір поки що є

найменш розробленим. Про його погану розробленість свідчить той факт, що основною причиною низької успішності курсантів, відрахувань із вищих навчальних закладів системи МВС, порушень дисципліни та законності є невідповідність їхніх психологічних якостей вимогам навчання та майбутньої професійної діяльності. Виникнення зазначених проблем є наслідком відсутності єдиного комплексного теоретично й експериментально обґрунтованого підходу до якісного професійного психологічного відбору до вищих навчальних закладів системи МВС України.

Психологічний відбір кандидатів до вищих навчальних закладів МВС України – це вивчення особистісних, інтелектуальних якостей та підготовка відповідних висновків щодо рівня інтелектуально-мотиваційної, психологічної готовності кандидатів до навчання в навчальних закладах МВС України [74].

Взагалі, за своєю сутністю професійний психологічний відбір представляє собою систему якісного відбору абітурієнтів на підставі комплексної оцінки рівня сформованості професійно значущих якостей особистості. Особливе значення професійного психологічного відбору визначається тим, що успішність підготовки абітурієнтів залежить від певної сукупності індивідуально-психологічних якостей, а недостатній їх розвиток є причиною низької придатності до навчання та майбутньої діяльності.

Проблема професійного відбору кандидатів до вищих навчальних закладів системи МВС відбита в роботах О.М. Бандурки, В.І. Барка, Б.Г. Бовіна, С.П. Бочарової, В.Л. Васильєва, О.В. Землянської, А.Ф. Караваєва, В.В. Лебедько, Н.І. Мягих, В.В. Романова, А.Н. Роша, А.Д. Сафронова, О.В. Шаповалова та ін. В цих роботах розкриваються окремі підходи до організації професійного психологічного відбору до вищих навчальних закладів системи МВС: визначення інтелектуально-мотиваційної готовності до навчання в освітніх закладах МВС (В.І. Барко, Б.Г. Бовін, В.В. Лебедько, Н.І. Мягих, А.Д. Сафронов, О.В. Шаповалов); організація системи профорієнтації в правоохоронних органах, де психологічний відбір розглядається тільки як одна із її форм (А.Ф. Караваєв, А.Н. Роша).

Існуючий психологічний відбір до вищих навчальних закладів МВС України, як відзначає А.П. Москаленко, поділений на три, практично не взаємопов'язані між собою, етапи [119].

Перший – проводиться психодіагностичними центрами та лабораторіями при військово-лікарських комісіях і має виражену медичну (психіатричну) спрямованість. На цьому етапі кандидати на навчання порівнюються за станом здоров'я до контингенту тих осіб, які поступають на службу. Вимоги навчання у ВНЗ, а також вимоги, обумовлені майбутньою професією кандидата, цей вид відбору не враховує, тобто професійно значущі якості майбутніх спеціалістів не оцінюються.

Метою другого етапу психологічного відбору, що здійснюється працівниками служби психологічного забезпечення апаратів УМВС України в областях, є відбір кандидатів, придатних саме до навчання. При цьому вимоги, обумовлені особливостями системи МВС, а також майбутньої професії кандидатів, не враховуються. По суті, на думку А.П. Москаленко, здійснюється відбір на професію “студент”.

Третій етап психологічного відбору проводиться психологами ВНЗ. Висновки про придатність до навчання на даному етапі не мають належного правового статусу, і відбір, в основному, переслідує цілі виділення “групи посиленої психологічної уваги” та визначення кандидатів на посади молодших командирів із числа осіб, зарахованих на навчання.

Незважаючи на таку багатоетапність, психологічний відбір не є достатньо ефективним. Всі етапи відбору є самостійними та переслідують, як вважає А.П. Москаленко, різні цілі. Відсутність взаємозв'язку між вказаними етапами створює громіздкість у процедурі відбору та негативно впливає на його кінцевий результат [118].

Важливим напрямком у розробці системи психологічного відбору є теоретичне і експериментальне дослідження проблеми професійних здібностей. У теоретичному плані дана проблема розроблена ще недостатньо повно, незважаючи на те, що вона отримала певне відображення у дослідженнях Б.Г. Ананьєва, Т.І. Артем'євої, О.Г. Ковальова, Н.Д. Левітова, А.О. Леонтьєва,

В.М. Мясищева, К.К. Платонова, Б.М. Теплова (у положеннях про співвідношення задатків, здібностей і обдарованості, про загальні та спеціальні здібності, про психологічну структуру особистості та ін.). Значного розвитку проблема здібностей отримала при її вивченні з позиції системного підходу (Б.Ф. Ломов), змісту динамічної функціональної структури особистості (К.К. Платонов), регулюючої ролі функціональних систем організму в поведінковій активності людини (В.Д. Шадріков).

На думку О.В. Бодрова, при розв'язанні питання щодо методологічних принципів вивчення професійних здібностей слід виходити із положення про те, що будь-яка психологічна якість не може бути описана однією одиницею виміру: різні рівні реалізації якостей вимагають як різних прийомів опису, так і різних одиниць виміру [20].

У більшості випадків дані принципи реалізуються за допомогою методу тестування. Незважаючи на певну критику даного методу (Ф. Бартлетт, Є.А. Мілерян та ін.), він залишається ключовим в оцінці професійних здібностей. Одним із напрямків усунення недоліків цього методу В.О. Бодров вважає більш широке використання методичних прийомів вивчення особистості, врахування і дотримання загальних принципів створення та використання системи професійного психологічного відбору [20].

Проведений аналіз існуючих професіографічних описів видів діяльності та спеціальностей внутрішніх військ, які зустрічаються в психологічній і спеціальній літературі, дозволив відзначити, що доцільність удосконалення професійного психологічного відбору до вищих навчальних закладів МВС України визначається такими чинниками:

- високою вартістю підготовки курсантів ВНЗ МВС України;
- високим рівнем складності та відповідальності професійної діяльності;
- високим ступенем психологічної напруги та частотою виникнення екстремальних ситуацій, великою вірогідністю професійних деформацій;
- суттєвими показниками плинності кадрів та відрахувань із навчальних закладів через профнепридатність і з психологічних причин;

– високими вимогами до мотиваційній сфері особистості, її емоційно-вольових якостей і когнітивних здібностей [16].

З іншого боку, недостатня визначеність вимог щодо індивідуально-психологічних якостей кандидатів на навчання до Академії внутрішніх військ МВС України та факультету внутрішніх військ Навчально-наукового інституту підготовки кадрів громадської безпеки та психологічної служби Київського національного університету внутрішніх справ призводить, у свою чергу, до обмеженості оцінки та прогнозування придатності абітурієнтів до навчання і майбутньої професійної діяльності. Відповідно, існуюча методика відбору не фіксує необхідні й достатні професійно значущі психологічні якості кандидатів на навчання у ВНЗ і не повною мірою вирішує завдання професійного психологічного відбору. Відсутність аналізу та узагальнення результатів психологічного відбору не дає можливості розробляти й впроваджувати заходи з його удосконалення.

Таким чином, проведений аналіз стану проблеми професійного психологічного відбору до вищих навчальних закладів МВС України вказує на те, що існує актуальна потреба в чіткому визначенні вимог, які впливають з особливостей як навчальної діяльності у ВНЗ МВС України, так і професійної діяльності сил охорони правопорядку. Аналіз та систематизація цих вимог дозволить виділити структуру індивідуально-психологічних характеристик кандидата на навчання, які він повинний мати для успішного оволодіння професією та виконання своїх професійних і службових обов'язків.

1.2 Психологічний інструментарій визначення професійно важливих якостей кандидатів на навчання у ВНЗ

У найбільш загальному вигляді успіх професійної підготовки військовослужбовців внутрішніх військ залежить від двох основних складових: 1) формування професійних знань, умінь й навичок; 2) врахування психологічної основи, що включає індивідуально-психологічні характеристики особистості.

В.В. Кожевніков відзначає, що при професійній підготовці співробітників

правоохоронних органів необхідно більше уваги приділяти психологічній основі й що “слабка психологічна підготовка є хронічно хворобливою вадою їх професійної діяльності. <...> спеціальна юридична освіта без професійно-психологічної підготовки – схований і небезпечний дефект, що у складних ситуаціях оперативно-службової діяльності може звести нанівець юридичну підготовку співробітника й привести до зривів і помилок” [83, с. 5].

Це положення знайшло свою реалізацію у введенні у сучасний професійний відбір до вищих навчальних закладів МВС України тестів для визначення рівня інтелекту та мотивації вибору професійної діяльності.

Сучасні дослідження відзначають, що формуючи і розвиваючи на кожному етапі професійного навчання психологічні якості майбутнього фахівця важливо стимулювати передусім мотиваційну сферу (ціннісні орієнтації професії, сенс професії, мотиви, цілі, емоції, установку на адаптацію, що визначає спрямованість особистості) а потім, на її основі – операційну сферу (професійні знання, професійні здібності, професійні дії, професійне мислення, професійні технології, у тому числі прийоми співпраці у сумісній професійній діяльності тощо). А.К. Маркова [108] вказує, що у процесі професійного навчання бажано по можливості долати дисбаланс, неузгодженість, дисгармонію між мотиваційною та операційною сферами майбутнього фахівця.

Досить часто використовується і еkleктичний підхід до визначення детермінант успішності навчання. Так, М.М. Лапкін, А.Ф. Белов та І.В. Яковлєва [17] вважають, що спрогнозувати успішність навчання у ВНЗ можна за допомогою оцінки інтелекту, особистісної тривожності та рангового розташування основних мотивів навчальної діяльності.

Досить часто питання пошуку детермінантів успішності навчання формулюється, як визначення взаємозв'язку інтелекту з різними особистісними якостями, що дозволяють підвищити реалізацію інтелектуальних здібностей людини. Так, найбільш популярними є дослідження взаємозв'язку екстраверсії/інтроверсії (за Айзенком) з успішністю вирішення вербальних і невербальних інтелектуальних завдань. Існують і більш масштабні дослідження. Зокрема, дослідження Р. Кеттелла, було спрямовано на виявлення

залежностей між інтелектом і особистісними рисами, досліджуваними за допомогою опитувальника 16 PF [55].

Було встановлено дуже незначні позитивні кореляції між інтелектом і фактором Q “Сила Суперего” (0,18), фактором I “Сензитивність” (0,12) і фактором Q₃ (0,22). Крім того, при тестуванні університетських студентів було виявлено кореляції інтелекту з радикалізмом (фактор Q), домінантністю (фактор E) і інтенсивністю внутрішнього духовного життя (фактор M). Проте, є і інші данні. Так, у дослідженні військовослужбовців армії США виявилися негативні кореляції вербального інтелекту з фактором A (-0,25), фактором F (-0,35) та фактором I (-0,35). Отримана негативна кореляція екстраверсії (фактори A і F) і інтелекту [55].

С.О. Смірнова, Л.Я. Ковтун [173] вважають, що такі якості особистості як працелюбство, цілеспрямованість, організованість, точність, акуратність, достатньо розвинена сила волі і активна пізнавальна діяльність можуть компенсувати відносно слаборозвинені здібності. На їх думку, основним фактором, який зумовлює успішність учбової діяльності, є не рівень окремих психічних якостей особистості, а їх структура, в якій провідну роль відіграють вольові якості особистості.

Пошук детермінант успішності навчання здійснюється і на біологічному рівні. Зокрема С.Д. Смірнов [172] у якості детермінант успішності навчання досліджує особливості темпераменту. М.К. Акімова вказує, що особи з сильною та рухливою нервовою системою більш успішні у навчанні при традиційній організації навчального процесу [5].

Проте, така “гра на пониження” (дослідження замість психологічних детермінант психофізіологічних) є нетиповою для розв’язання цього питання. Більшість дослідників вважають, що відповідь на питання про те, що ж насправді є визначальним в успішності навчання сучасних студентів, лежить у площині особистості.

Сучасні дослідження детермінант успішності професійного навчання характеризуються виходом за межі якоїсь конкретної сфери особистості. Так, у якості детермінант успішності навчання називаються стильові особливості

саморегуляції особистості [117] та досвід усвідомленої саморегуляції [30], когнітивні стилі [5] та взаємозв'язок когнітивних стилів з креативністю та інтелектом [17] чи взаємозв'язок когнітивних стилів з рисами характеру [167], у якості детермінант успішності навчання також називаються такі інтегральні якості, як особистісна готовність до навчання [79; 200] та розумова самостійність [88; 163] тощо.

Виходячи із вище зазначеного, ми вважаємо, що доцільно у якості інструментарію моніторингу використовувати комплекс методик, які охоплюють усі сфери особистості. За основу було взято одну із найдосконаліших класифікацій сфер особистості, що має добре виражену практичну спрямованість і є потенційно придатною для дослідження особи, як суб'єкта праці – класифікація Б.Г. Ананьєва. Так, він виділяв наступні сфери особистості: темперамент; задатки та здібності; мотивація (спрямованість); характер; воля; почуття.

Для дослідження цих сфер бралися найбільш надійні і інформативні психодіагностичні методики:

- для дослідження особливостей темпераменту використовувалась методика “Самооцінка структури темпераменту” (Б.М. Смірнов);
- для дослідження загальних здібностей, що визначають можливість оволодіння будь-якою діяльністю – Прогресивні матриці Равена;
- для визначення особливостей мотивації вибору саме професії військовослужбовця – Закрита анкета вивчення мотивації професійного вибору абітурієнтів у ВНЗ МВС;
- для визначення особливостей характеру і їх загострень, що погіршують пристосування до нових умов і обставин життєдіяльності – Методика визначення типу акцентуації рис характеру і темпераменту (К. Леонгард та Х. Шмішек);
- для визначення вольових особливостей, які свідчать про можливості подолання труднощів, перешкод, що стоять перед військовослужбовцем – опитувальник суїцидального ризику (А.Г. Шмельов);

– для визначення особливостей емоційної сфери – Метод колірних виборів (тест Люшера у модифікації Л. Собчій).

Крім того, використовувались два тести, що є узагальненими відносно обраної структури і дані за яким можуть використовуватися для уточнення даних, отриманих за вищенаведеними методиками. Один з цих тестів дає узагальнену характеристику про сформовані у людини в процесі її життєдіяльності риси – 16-факторний опитувальник Кеттелла. Другий – про особливості пристосування особистості до нових умов, її толерантність до змін – багаторівневий особистісний опитувальник “Адаптивність” (А.Г. Маклаков).

Значущість даних, що отримані за наведеними методиками є неоднаковими для висновку про професійну придатність до служби у внутрішніх військах. Так, найбільш значущими є дані, що отримані за методикою Б.М. Смірнова, А.Г. Маклакова та Дж. Равена. Перша – визначає психодинамічні особливості, які не підлягають кардинальним змінам і тому не можуть бути розвиненими у процесі професійного навчання, підготовки. Другий – показує наскільки можливі зміни у структурі якостей індивіду, тобто наскільки перспективна підготовка цієї особи для служби у внутрішніх військах. Третя – спроможність освоювати нову діяльність, навчатися. Незадовільні показники за цими методиками інтерпретуються як абсолютна непридатність і подальший аналіз особливостей кандидата на військову службу проводити недоцільно.

Дані, що отримані за допомогою інших методик наведеної батареї, пов’язані з визначенням професійної придатності не так жорстко. Так, для визначення професійної придатності ми використовували систему, так би мовити, “корсетів”, тобто відсікання кандидатів, які мають крайні граничні показники. Наявність таких крайностей ускладнює навчання особи і її пристосування до нових умов. Проте, в середині визначених меж показники за цими методиками можуть комбінуватися будь-яким чином і формувати індивідуальний стиль виконання діяльності. Так, особливості мотивації, характеру та вольові якості змінюються, як з віком, так і з професійним навчанням, підготовкою і вихованням.

Окреме місце у запропонованій батареї займає використання методики колірних виборів (тест Люшера у модифікації Л. Собчик). Це проєктивна методика, яка дає орієнтовну інформацію про несвідомі глибинні проблеми особистості, актуальні стани, базисні потреби, індивідуальний стиль переживання, тип реагування та ступень адаптованості обстежуваного. Вона також дозволяє виявити компенсаторні можливості людини, оцінити ступень виразності хворобливо загострених рис характеру, клінічні прояви. Через проєктивний характер методики (узагальненість даних) не можна стовідсотково стверджувати, що саме вплинуло на вибір кольору – актуальні потреби, стан, стійкі риси тощо. Ця методика використовується у запропонованій батареї з двома цілями. Крім прямої мети – діагностика емоційного стану (саме зміна стану більш щільно пов'язана з чутливістю до різних кольорів), вона використовується в якості перевірконої для даних, що отримані за іншими методиками. Якщо отримані за допомогою опитувальників дані не погоджуються з даними тесту Люшера, то це робить необхідним втручання у процес автоматичної діагностики професійного психолога.

Як видно із наведеного вище опису, добір методик має здійснюватися таким чином, щоб відбувалось часткове перекриття даних однієї методики даними за іншими методиками, особливо за такими важливими характеристиками, як психодинамічні особливості та здібності. Таке перекриття без нарощування кількості методик за кожним пунктом використаної структури особистості сприяє підвищенню точності прогнозу без ускладнення процедури обстеження.

1.3 Вивчення критеріїв ефективності навчальної діяльності курсантів ВВНЗ

Потреба у професійному психологічному відборі виникає тоді, коли постає питання про ефективність праці найманого працівника, тоді прийом на роботу (службу) ставиться в залежність від знань і вмінь, а не від походження, “зв’язків” та іншого. Науково визначені критерії, експериментально

встановлені норми для професійно-важливих якостей та об'єктивність процедури проведення професійного психологічного відбору стають значною перешкодою для зловживань у питаннях прийому на роботу (службу). Працівник, що за своїми якостями цілком відповідає професії має кращі показники продуктивності (якісні та кількісні), менш схильний до професійної деформації, професійних захворювань та травматизму, його професійний вік довший, а витрати на навчання є значно меншими.

Перехід внутрішніх військ на комплектування відповідних посад військовослужбовцями військової служби за контрактом з метою підвищення ефективності використання наявних людських і матеріальних ресурсів, зменшення можливостей для корупційного використання цих ресурсів та підвищення професіоналізму особового складу поставив питання про створення об'єктивної системи професійного психологічного відбору до внутрішніх військ МВС України. Зазначимо, що дотепер внутрішні війська не маючи детально розробленої власної системи професійного психологічного відбору, використовували еkleктичний підхід, що поєднував особливості відбору персоналу до органів внутрішніх справ та особового складу до лав збройних сил. Проте, це зменшувало його ефективність через відсутність врахування власної специфіки служби у внутрішніх військах.

Ключовим аспектом професійного психологічного відбору є визначення критерію ефективності діяльності працівників. Ефективність діяльності є тією змінною, порівнюючи з якою, визначаються професійно значущі якості. За показниками групи ефективних працівників встановлюються норми щодо професійно значущих якостей для здійснення професійного психологічного відбору.

Існуючі підходи до визначення ефективності працівника, передусім, наголошують на відповідність між метою і кінцевим результатом його діяльності. Проте, не завжди така відповідність є кінцевим показником ефективності. Не менш важливим є врахування витрат (у тому числі і психологічних, наприклад, рівня напруження власних ресурсів, збереження адекватного рівня психоемоційного і фізіологічного стану тощо). Крім того,

важливим є, так званий, смисловий аспект діяльності, тобто співвіднесення мети діяльності працівника та підприємства (організації, закладу) з цілями суспільства. Наприклад, для правоохоронних органів таким є зменшення рівня злочинності в країні чи навіть підвищення рівня правової свідомості населення країни, як критерій ефективності профілактичних заходів.

Зазвичай для професій, що не пов'язані з виробництвом і відносяться до сфери надання послуг (в тому числі і для професій пов'язаних з правоохоронною діяльністю), ефективність працівника визначається за допомогою експертних оцінок. В якості експертів виступають працівники, які мають стаж та певні досягнення за спеціальністю; представники контролюючих органів, які слідкують за якістю виконаних завдань (для правоохоронців це, зазвичай, працівники відділу кадрів); фахівці, які навчають спеціальності.

Для оцінювання використовують як правило 5-ти та 10-тибальні оцінки, які є звичними та зрозумілими. Проте, іноді для оцінки діяльності правоохоронців використовують об'єктивні показники, наприклад, у слідчих це кількість розкритих справ з різним рівнем складності [127]. У якості складових оцінки ефективності діяльності правоохоронців можуть використовуватися такі об'єктивні показники, як кількість затримань, заохочень тощо.

Якщо говорити про конкретні ознаки, за якими експерти оцінюють працівників щодо ефективності, то вони найбільш детально, з орієнтацією на практичну значущість, розроблені приватними рекрутськими фірмами. Так, наприклад О. Борисова [25] – генеральний директор компанії “U-Consult” (Санкт-Петербург), яка займається набором персоналу для компаній, пропонує при відборі використовувати наступні критерії для оцінки ефективності персоналу, як основної умови ефективності роботи організації:

1) Якість роботи співробітника. Робота виконується без помилок (або з незначними помилками, які виправляються самостійно), акуратно й ретельно.

(5) Постійно дуже високий рівень акуратності і точності, не потрібна додаткова перевірка, можна повністю покласти на його роботу, може виконувати роботу практично без допомоги керівника.

(4) Акуратність і точність вище очікуваного рівня, помилки зустрічаються дуже рідко, добре виконує інструкції, потребує незначної допомоги з боку керівника.

(3) Якість роботи відповідає висунутим вимогам.

(2) Буває недбалий, зустрічаються помилки, іноді доводиться перевіряти його роботу.

(1) Низька якість роботи, постійні помилки, потрібні постійні перевірки та виправлення.

2) Обсяг робіт (кількість). Робота виконується в запланованому обсязі.

(5) Дуже швидкий та енергійний співробітник. Постійно з легкістю робить більше, ніж від нього чекають.

(4) Працює швидко. Часто виконує більший обсяг робіт, ніж заплановано.

(3) Працює стабільно. Виконує планові показники.

(2) Працює повільно. Необхідно підганяти.

(1) Працює поволі, втрачає багато часу марно, не справляється із запланованим обсягом робіт.

3) Присутність на роботі (трудова дисципліна). У робочий час зайнятий роботою. Рідкісні пропуски з поважної причини, про які повідомляється заздалегідь.

(5) Надзвичайно надійний. Завжди на роботі і вчасно.

(4) Надійний. Рідко відсутній, якщо відсутній, то з поважної причини. Завжди заздалегідь повідомляє про свою відсутність керівника і колег.

(3) Трапляється відсутність на роботі з поважної причини, що не має серйозних негативних наслідків для роботи. Про свою відсутність попереджає заздалегідь.

(2) Ненадійний. Не завжди пунктуальний. Про свою відсутність іноді забуває вчасно попередити.

(1) Часто відсутній або спізнюється. Вкрай ненадійний. Своєчасно нікому не доводить до відома про свою відсутність.

4) Лояльність до організації (відділу). Шанобливе ставлення до організації.

(5) Дуже добре знає організацію і відданий їй. Завжди ставить інтереси організації вище своїх. Навіть якщо справи йдуть недостатньо добре, ніколи не дозволяє собі погано відгукуватися про організацію. Позитивно і з ентузіазмом говорить про компанію, керівництво, колег як на роботі, так і за її межами. Щиро пишається своєю організацією.

(4) Позитивно сприймає організацію і себе в організації. Не дозволяє собі неконструктивної критики або бурчання. Задоволений тим, що працює в компанії.

(3) Задоволений тим, що працює в компанії. Уникає публічно висловлювати невдоволення організацією, колегами, начальником.

(2) Не відчуває себе частиною організації. Іноді не стримує негативні емоції по відношенню до організації.

(1) Вкрай негативно ставиться до організації. Переслідує свої особисті цілі. Критикує компанію і колег як на роботі, так і за її межами.

Цікавим є те, що якість, обсяг роботи та дисципліна так чи інакше потрапляють у поле зору психологів, які вивчають ефективність діяльності працівників правоохоронних органів, а такий параметр, як лояльність, попри підвищення популярності теми корпоративних цінностей правоохоронних органів, використовується рідко. Наведемо як приклад один із переліків параметрів для оцінювання ефективності військовослужбовця внутрішніх військ МВС України:

- рівень військово-професійних знань,
- виконання посадових обов'язків,
- ефективність управлінської діяльності,
- професійний розвиток підлеглих,
- культура роботи з документами,
- вміння організовувати та проводити заняття та наради,
- зовнішній вигляд та стройова виправка,
- стан фізичної підготовленості.

Проблему в оцінюванні ефективності військовослужбовця складає не лише ціннісний (значущий для суспільства) характер діяльності, а й її ризиконебезпечність. Так, О.М. Кір'янова [145] встановила, що ефективність діяльності представників ризиконебезпечних професій майже у повній мірі (понад 90%) залежить від здатності ефективно діяти в екстремальних умовах. Вона встановила вклад окремих показників ефективності діяльності у загальний показник ефективності діяльності, який був визначений на основі експертних оцінок. Ці дані дослідження О.М. Кір'янової наведено у табл. 1.1

Таблиця 1.1 – Показники кореляції (вкладу) приватних показників ефективності діяльності з загальним показником ефективності діяльності

№	Приватні показники ефективності діяльності	r_s -коефіцієнт Спірмена	p
1	Здатність до ефективних дій в умовах ризику	0,75	0,0001
2	Схильність до ризику у професійному середовищі	0,34	0,04
3	Сміливість і рішучість (у професійних діях)	0,66	0,0001
4	Розумна (виправдана) ризикованість	0,54	0,0005
5	Забезпечення особистої безпеки	0,41	0,001
6	Здатність прийняття самостійних рішень	0,62	0,0001
7	Професійна відповідальність	0,48	0,003
8	Здатність до індивідуальної діяльності	0,64	0,0001

Попри усталений погляд, що можливість діяти в екстремальних умовах визначається виключно конституційними рисами, сучасні дослідження показали, що важливою умовою стійкості до стресу є пошукова активність. Вона проявляється у пошуку нових знань, нових способів розв'язання відомих проблемних ситуацій, у розвитку нових спеціальних здібностей та саморозвитку, тобто у тих діях, що дозволяють долати деструктивність ситуацій.

Досить вдалим прикладом шкали оцінювання ефективності правоохоронця є шкала, яка застосовується німецькими правоохоронними органами. Так, вона є орієнтованою на оцінювання результативності, перспективності і стресостійкості правоохоронця та враховує його

спрямованість на цілі правоохоронних органів країни. Ця шкала передбачає наступні критерії оцінювання:

- якість роботи, що виконується, працівником (успішність, обсяг, ретельність виконуваної роботи);
- функціональні характеристики роботи працівника (ініціативність, цілеспрямованість, організованість, швидкість роботи, взаємодія з іншими і керівництвом, поведінка, орієнтована на надання послуг (допомоги) громадянам, витратність (скільки коштує підтримувати професійну обізнаність даного працівника));
- управління працівником своєю поведінкою (організація, контроль, мотивація);
- можливості працівника (здібності, такі як креативність, відкритість новому досвіду, рішучість; крім того, готовність взятися за додаткові зобов'язання, фізична і психічна витривалість, лідерський потенціал);
- кваліфікація працівника (спеціальні знання, усна і письмова мова, навички ведення переговорів, допитів, інші технічні навички (знання іноземної мови, комп'ютера)).

Зазначимо, що для правоохоронців оволодіння більшістю спеціальностями вимагає тривалого спеціалізованого навчання. Проте, навіть досконалі шкали оцінювання ефективності діяльності правоохоронців не можуть бути адекватно застосовані для оцінювання ефективності діяльності курсантів, які лише засвоюють спеціальність. Так, при оцінюванні ефективності діяльності осіб, які навчаються, критерії оцінки зміщуються з результатів діяльності у бік її процесуальної складової, через те, що навчання передбачає не виробництво кінцевого продукту чи надання послуг, а тренування, отримання знань.

Приведемо приклад оцінки психомоторних навичок у осіб, які навчаються, запропонований Норманом Є. Гронлундом у практичному посібнику “Оцінювання студентської успішності” [49].

Загальна оціночна рубрика для перевірки психомоторних навичок

Відмінно	Користується методикою швидко і вправно. Пояснює функцію кожного елемента методики. Модифікує методику відповідно до змінюваних умов.
Добре	Використовує методику правильно, але дещо невпевнено. Дає загальні пояснення елементів методики. Модифікує методику, але для цього потребує певної допомоги інструктора.
Задовільно	Використовує методику правильно, але повільно і незграбно. Дає обмежені пояснення методики. Модифікує методику, але лише після того, як це продемонструє інструктор.
Незадовільно	Не вміє правильно користуватися методикою. Пояснення методики свідчать про брак розуміння. Для коригування методики використовує метод проб і помилок.

Оцінюючи ефективність діяльності студентів (курсантів), прийнято використовувати складові оцінки, в яких задіяно не одна, а перелік характеристик, що тим чи іншим способом пов'язані з успішністю навчальної діяльності. У таких складових оцінках кожна навичка оцінюється окремо, а потім отримані данні додаються (іноді з використанням коефіцієнтів для підкреслення ваги кожної навички у загальному показнику ефективності діяльності). На етапі навчання таке оцінювання є виправданим, тому що дозволяє визначити дефект яких знань і навичок призводить до неефективності особи, яка навчається. Крім того, загальна оцінка більш підходить для оцінки стильових особливостей діяльності, а у студентів (курсантів) окремі здібності і навички складаються у стильові особливості лише при їх реалізації у діяльності, тобто після початку професійної діяльності, чи принаймні після проходження тривалої виробничої практики. Прикладом складової оцінки є шкала, що розроблена І.І. Приходьком [137] для оцінки ефективності курсантів ВВНЗ.

Попри поширеність і доцільність складових оцінок, вони можуть мати недоліки пов'язані з дією “ефекту ореолу” або установок експертів. Так, наприклад, оцінюючи складові ефективності діяльності курсантів, педагоги не завжди можуть точно оцінити якість несення ними служби, а курсові офіцери – якість навчання. В результаті дії “ефекту ореолу” оцінки однієї сфери, наприклад, навчання, поширюються на іншу, наприклад, службу, чи навпаки. Нерідко експертам заважають давати диференційовані оцінки їх власні установки. Так, викладачі, можуть використовувати лише найвищі оцінки

(наприклад, “5” та “4”), вважаючи, що низькі бали студентів можуть свідчити про їх неякісну роботу. Експерти з учбового відділу, а іноді і деякі педагоги (які необґрунтовано розширяють міру оцінювання: “на “5” знає лише Бог, на “4” – професор...”), навпаки використовують лише середні (“4”-“3”) чи крайні (“3”-“2”) оцінки.

**Бланк складової оцінки ефективності курсантів ВВНЗ
(І.І. Приходько)**

№	П.І.Б.	Дисциплінованість	Несення служби у звичайних умовах	Несення служби в екстремальних умовах	Ставлення до виконання військово-практичних завдань	Успішність навчання	Ставлення до навчання	Взаємини з товаришами по службі	Взаємини з командним складом	Організаторські здібності	Моральні якості	Військово-професійна придатність
1.												
2.												
3.												
4.												
п...												

Деяких недоліків складових експертних оцінок позбавлені рейтингові оцінки. Такі оцінки примушують експертів диференціювати оцінюваних, не дозволяють їм використовувати лише окремих сегмент оціночної шкали. Хоч у своїй основі, вони можуть мати ознаки складових (містити перелік тих характеристик, що є важливими для диференціації). Прикладом такої шкали є “Експертна оцінка діяльнісної успішності курсантів військових навчальних закладів” [185].

Бланк експертної оцінки діяльнісної успішності курсантів військових навчальних закладів

Бал	Змістовна інтерпретація експертних оцінок
10	За своїми здібностями і особистісними якостями, успішністю навчання та служби найкращий з найкращих у групі (підрозділі)
9	Найкращий у групі (підрозділі), має високі здібності та особистісні якості, відмінно засвоює теоретичний матеріал і практичні навички спеціальності та служби
8	За своїми здібностями і особистісними якостями, успішністю навчання та служби,

Бал	Змістовна інтерпретація експертних оцінок
	за легкістю засвоєння матеріалів і практичних навичок спеціальності та служби суттєво відрізняється від середнього рівня курсантів, один з найкращих у групі (підрозділі)
7	Має гарні здібності та особистісні якості, краще, ніж більшість інших, засвоює матеріал і практичні навички спеціальності та служби
6	Має гарні здібності та особистісні якості, за рядом показників дещо краще, ніж більшість, засвоює матеріали і практичні навички спеціальності та служби
5	За своїми здібностями та особистісними якостями, освоєнням матеріалів і оволодінням практичними навичками спеціальності та служби нічим не відрізняється від більшості інших ні у кращий, ні у гірший бік
4	Має середні здібності та особистісні якості, за освоєнням матеріалів і оволодінням практичними навичками спеціальності та служби дещо відрізняється від більшості у гірший бік
3	Здібності та особистісні якості нижчі за середні, засвоєння матеріалів і оволодіння практичними навичками спеціальності та служби повільне і потребує більше уваги, ніж у більшості
2	Здібності та особистісні якості низькі, засвоєння матеріалів і оволодіння практичними навичками спеціальності та служби дуже повільні і вимагають дуже багато уваги при низькій ефективності і віддачі
1	Здібності і особистісні якості недостатні для засвоєння матеріалів і оволодіння практичними навичками спеціальності та служби, найслабший у групі

Звісно, що якість рейтингових оцінок є залежною від адекватності обраних критеріїв диференціації. Отже, саме їм потрібно приділяти увагу при розробці рейтингових оцінок.

Враховуючи вище наведений аналіз, для розробки шкали оцінювання ефективності навчальної діяльності курсантів Академії внутрішніх військ МВС України, було розроблено перелік характеристик, які так чи інакше пов'язані з ефективністю навчальної і службової діяльності курсантів. Сам по собі такий перелік не міг бути остаточним варіантом складового критерію ефективності навчальної діяльності курсантів, тому що він, по-перше, будувався на еkleктичній основі, більше враховуючи наукові погляди на проблему, а не практичні аспекти служби, по-друге, є надлишковим, по-третє, є незручним для оцінки великої кількості курсантів. Для подолання цих недоліків розроблений перелік характеристик було надано групам експертів для їх ранжування у порядку значущості для визначення ефективності навчальної і службової діяльності курсантів. В якості експертів виступили:

- педагоги, які навчають спеціальності (офіцери і цивільні);
- курсові офіцери, які контролюють якість служби курсантів;

– курсанти старшокурсники, які вже мають досвід служби під час практики;
 – офіцери практичних підрозділів, які на час дослідження знаходилися на курсах підвищення кваліфікації. Останні були введені у перелік експертів через те, що при розробці критерію ефективності діяльності курсантів необхідно враховувати практичну спрямованість навчання курсантів, та через те, що вони мають уявлення про складності, які виникають у молодих офіцерів-випускників ВВНЗ.

Результати ранжування характеристик експертами представлено у табл. 1.2.

Таблиця 1.2 – Показники значущості запропонованих характеристик для оцінки ефективності навчальної діяльності курсантів у різних експертних групах (в умовних балах)

п/п	Параметри оцінювання	Курсанти	Магістри	Викладачі	Курсові офіцери	Офіцери практичних підрозділів
1	Позитивне ставлення до навчання	11,74±7,12	14,86±9,26	15,89±8,36	11,40±8,05	12,93±6,67
2	Успішність навчання	12,02±7,24	12,14±8,47	15,18±8,29	17,60±7,77	12,33±6,91
3	Здатність засвоювати нові професійні знання	12,74±7,61	8,00±4,28	16,52±8,31	14,00±6,33	14,27±7,19
4	Прагнення до професійних знань	12,30±6,61	13,00±7,59	17,22±7,79	13,24±7,91	14,93±6,63
5	Задоволеність навчанням	9,44±6,79	9,57±7,68	11,56±8,55	14,20±7,52	10,67±7,38
6	Вміння будувати стосунки з викладачами	10,39±6,98	6,43±7,28	7,70±8,59	12,04±6,61	7,67±5,99
7	Здатність долати труднощі навчання	11,47±6,31	14,57±6,27	15,63±5,79	12,88±7,13	13,20±6,86
8	Здатність зберігати результативність навчання у напружених ситуаціях	12,32±5,82	6,43±3,10	10,96±7,17	8,92±7,17	9,47±7,13
9	Позитивне ставлення до виконання службових обов'язків	11,16±6,31	16,43±6,39	15,07±5,14	10,88±8,19	13,40±4,67
10	Успішність практичного виконання службових обов'язків, як майбутніх офіцерів	14,56±7,56	10,43±3,78	10,96±6,40	12,72±6,62	13,47±7,87
11	Здатність засвоювати нові професійні навички і швидко формувати нові вміння	13,63±7,55	13,57±8,56	14,41±7,09	9,44±6,94	13,33±8,13
12	Прагнення до вдосконалення командно-методичних, управлінських навичок	13,65±7,78	8,14±4,52	11,37±9,97	13,52±7,03	12,13±7,38
13	Задоволеність службою	12,14±7,95	15,00±7,25	11,44±6,92	13,36±7,78	12,66±7,02
14	Вміння бути професійні стосунки з товаришами з приводу виконання	14,95±7,23	15,71±4,15	11,70±6,11	11,96±7,05	15,27±6,19

п/п	Параметри оцінювання	Курсанти	Магістри	Викладачі	Курсові офіцери	Офіцери практичних підрозділів
	службово-бойових завдань					
15	Вміння будувати професійні стосунки з командирами з приводу виконання службово-бойових завдань	14,27±6,80	13,29±3,68	12,00±6,44	12,08±5,79	13,93±5,70
16	Здатність долати труднощі служби	15,77±7,05	18,29±4,49	14,11±3,95	12,36±8,28	16,33±7,06
17	Здатність зберігати ефективність службово-бойової діяльності в напружених чи екстремальних умовах	15,79±6,44	13,71±5,34	12,63±6,22	13,32±6,91	14,60±6,84
18	Вміння будувати стосунки з оточуючими	15,21±6,67	14,57±6,83	12,93±5,07	10,88±5,71	11,07±7,09
19	Організаторські здібності	14,35±5,92	15,43±7,18	12,41±5,65	16,04±6,07	12,93±6,79
20	Лояльність до внутрішніх військ	11,26±6,73	6,43±6,42	8,33±6,71	15,40±5,59	11,87±8,28
21	Моральні якості	15,86±5,96	19,43±5,22	17,41±5,39	14,52±7,26	16,13±7,52
22	Толерантність	11,37±6,52	9,28±6,05	9,51±6,50	10,80±7,87	9,86±7,37
23	Дисциплінованість	14,84±8,16	20,71±4,79	15,74±6,35	16,92±6,51	18,20±7,28
24	Вміння самоорганізовуватися	13,07±7,83	13,57±8,50	15,37±6,80	11,68±7,14	13,00±7,33
25	Адаптаційні здібності	15,84±7,17	15,43±8,58	10,00±7,70	14,08±5,88	14,13±7,49

Як бачимо із даних табл. 1.2, в кожній групі своя ієрархія характеристик за значущістю для визначення ефективності діяльності курсанта. Досить хорошу можливість порівняти ці ієрархії надає використання кореляційного аналізу. Результати такого аналізу наведено у табл. 1.3.

Таблиця 1.3 – Показники співпадіння (кореляції) ієрархій характеристик для визначення ефективності навчальної діяльності курсантів в різних експертних групах

Експертні групи	Курсанти	Магістри	Викладачі	Курсові офіцери	Офіцери практичних підрозділів
Курсанти	1	-	-	-	-
Магістри	0,57**	1	-	-	-
Викладачі	0,17	0,57**	1	-	-
Курсові офіцери	0,09	0,19	0,13	1	-
Офіцери пр.під-лів	0,64***	0,77***	0,62***	0,36	1

Примітка: * $p \leq 0,05$; ** $p \leq 0,01$; *** $p \leq 0,001$

Як бачимо із даних, що наведено у табл. 1.3, ієрархії експертних оцінок є досить подібними, погодженими. Майже всі ієрархії оцінок експертних груп корелюють одна з одною. Виключення становлять лише оцінки курсових

офіцерів, які невмотивовано поставились до виконання завдання з оцінювання. Найбільші показники кореляції встановлено між ієрархіями кожної з груп та ранжуванням характеристик, що здійснено офіцерами практичних підрозділів. Це свідчить про те, що усі категорії експертів так чи інакше орієнтуються на вимоги практичної діяльності військовослужбовців внутрішніх військ.

Для скорочення розмірності оцінювання ефективності курсантів було виділено 10 характеристик, які у всіх експертних групах були визнані найбільш значущими:

- здатність долати труднощі служби;
- моральні якості;
- дисциплінованість;
- здатність зберігати ефективність службово-бойової діяльності в напружених чи екстремальних умовах;
- адаптаційні здібності;
- успішність навчання;
- здатність засвоювати нові професійні знання;
- прагнення до професійних знань;
- вміння будувати професійні стосунки з товаришами з приводу виконання службово-бойових завдань;
- організаторські здібності.

За допомогою факторного аналізу ці десять характеристик було об'єднано у чотири групи. Результати цього етапу дослідження надано у табл. 1.4.

Ця чотирифакторна модель описує 66,94% дисперсії, що є задовільним показником.

Перший фактор (27,27%) позитивно корелює з “Успішністю навчання” (0,701), “Здатністю засвоювати нові професійні знання” (0,757), “Прагненням до професійних знань” (0,657) та негативно з – “Вмінням будувати професійні стосунки з товаришами з приводу виконання службово-бойових завдань” (-0,644) та “Здатністю зберігати ефективність службово-бойової діяльності в напружених чи екстремальних умовах” (-0,600). Допомагають розставити

акценти в цьому факторі кореляційні зв'язки зі “Здатністю долати труднощі навчання” (0,407) та “Здатністю до пристосування до нових умов” (-0,492). Усі ці кореляційні зв'язки дозволили інтерпретувати перший фактор, як **зосередженість на професійному навчанні** (в протипагу спілкуванню і іншим видам діяльності курсанта).

Таблиця 1.4 – **Факторизація змінних ефективності навчальної діяльності курсантів**

Змінні ефективності навчально-службової діяльності курсантів	Фактори			
	1	2	3	4
Успішність навчання	0,70	0,04	-0,12	-0,41
Здатність засвоювати нові професійні знання	0,76	-0,20	0,24	0,12
Прагнення до професійних знань	0,66	0,13	-0,26	0,06
Здатність долати труднощі навчання	0,41	-0,22	0,39	0,52
Вміння будувати професійні стосунки з товаришами з приводу виконання службово-бойових завдань	-0,64	-0,43	-0,28	-0,13
Здатність зберігати ефективність службово-бойової діяльності в напружених чи екстремальних умовах	-0,60	-0,21	0,37	-0,23
Організаторські здібності	-0,19	0,01	0,83	-0,03
Моральні якості	0,04	0,78	0,21	-0,35
Дисциплінованість	-0,10	0,77	0,09	0,11
Здатність до пристосування (адаптації) до нових умов	-0,49	0,45	-0,23	0,52

Другий фактор (17,31%) позитивно корелює з “Моральними якостями” (0,777) та “Дисциплінованістю” (0,769). Акцент в цей фактор вносять кореляції зі “Здатністю до пристосування до нових умов” (0,450), “Вмінням будувати професійні стосунки з товаришами з приводу виконання службово-бойових завдань” (-0,425) та “Здатністю долати труднощі навчання” (-0,224). Ці кореляційні зв'язки дозволяють позначити цей фактор як **самовідповідальність** (залежність поведінки курсанта не від зовнішнього контролю, а від засвоєних цінностей суспільства).

Третій фактор (13,01) щільно позитивно корелює з “Організаторськими здібностями” (0,828). Акцент у цей фактор вносить кореляція зі “Здатністю долати труднощі навчання” (0,390) та “Здатністю зберігати ефективність службово-бойової діяльності в напружених чи екстремальних умовах” (0,370).

Як бачимо, цей фактор можна інтерпретувати, як **організаційні здібності** (які в своїй основі мають вимогливість не лише до інших, а й до себе).

Четвертий фактор (9,35%) позитивно корелює із “Здатністю долати труднощі навчання” (0,522) та “Здатністю до пристосування (адаптації) до нових умов” (0,521). Акцент цьому фактору надають негативні кореляційні зв’язки з “Успішністю навчання” (-0,407) та “Моральними якостями” (-0,354). Цей фактор було проінтерпретовано, як **здатність пристосовуватися, проявляти гнучкість, вибірковість, не втрачаючи цілі діяльності.**

Виділені чотири фактори дозволили створити рейтингову шкалу оцінювання ефективності навчально-службової діяльності курсантів, з досить коротким переліком характеристик, за якими здійснюється диференціація.

Бланк шкали оцінювання ефективності навчальної діяльності курсантів

Бал	Змістовна інтерпретація експертних оцінок
10	За рівнем знань, мотивацією до професійного навчання, моральними якостями, дисциплінованістю, наполегливістю, організаторськими та адаптаційними здібностями <u>найкращій з найкращих</u> у групі
9	Найкращій у групі, має високий рівень знань та мотивації до оволодіння практичними навичками спеціальності та служби; відмінно розвинені моральні якості та гнучке мислення; вимогливий до себе і оточуючих; гарний організатор
8	За рівнем знань, мотивацією до професійного навчання, моральними якостями, дисциплінованістю, наполегливістю, організаторськими та адаптаційними здібностями суттєво відрізняється від середнього рівня курсантів, один з найкращих у групі
7	Моральний, відповідальний, наполегливий, має гарні організаційні та адаптаційні здібності. Його рівень знань та вмотивованість до навчання кращі, ніж у більшості інших
6	Має гарний рівень моральних і вольових якостей, організаційних і адаптаційних здібностей, за знаннями та вмотивованістю до оволодіння професією дещо кращий, ніж більшість
5	За рівнем знань, мотивацією до навчання, моральними якостями, дисциплінованістю, наполегливістю, організаторськими та адаптаційними здібностями нічим не відрізняється від більшості інших ні у кращий, ні у гірший бік
4	Має середні морально-вольові якості та адаптаційні здібності. За освоєнням матеріалів і оволодінням практичними навичками спеціальності та служби дещо відрізняється від більшості у гірший бік
3	Мотиваційно-вольові якості нижчі за середні, засвоєння матеріалів і оволодіння практичними навичками спеціальності та служби повільне, безініціативне, потребує додаткового зовнішнього стимулювання
2	Адаптаційні здібності і вольові якості слабозвинені, засвоєння матеріалів і оволодіння практичними навичками спеціальності та служби дуже повільне, невмотивоване, неефективне
1	Здібності, мотиваційні та вольові якості недостатні для засвоєння матеріалів і оволодіння практичними навичками спеціальності та служби, найслабший у групі

Одним із моментів валідизації цієї шкали було порівняння оцінок експертів з оцінками успішності професійного навчання (за результатами складання сесії). Було встановлено, що експертні оцінки за шкалою позитивно і значуще корелюють з середнім балом за останню сесію – $r_s=0,59$. Такий рівень кореляції свідчить про те, що успішність навчання має значну вагу в оцінках ефективності діяльності курсантів, проте не перекриває їх.

Аналіз проблеми визначення критерія ефективності навчальної діяльності курсантів вищого військового навчального закладу показав:

- при оцінках ефективності діяльності за допомогою експертів більш надійний результат дають рангові оціночні шкали;

- оцінюючи навчальну діяльність курсантів потрібно звертати увагу на її процесуальний (орієнтований на отримання знань і засвоєння нових професійних навичок) характер, її зв'язок з реальною практикою правоохоронної діяльності та екстремальну природу останньої;

- оцінювання ефективності діяльності курсантів ВВНЗ МВС України має будуватися на врахуванні: 1) здатності, успішності, вмотивованості у засвоєнні професійних знань і навичок; 2) відповідальності (дисциплінованості і моральності); 3) організаторських здібностей; 4) адаптаційного ресурсу курсантів;

- оцінки успішності навчання (оцінки, які отримують курсанти за сесійні екзамени) лише частково описують ефективність навчальної діяльності курсанта, хоч їх внесок є досить відчутним.

РОЗДІЛ 2

ВИЗНАЧЕННЯ ПРОФЕСІЙНО ВАЖЛИВИХ ЯКОСТЕЙ КУРСАНТІВ ВВНЗ МВС УКРАЇНИ

2.1 Організація емпіричного вивчення професійно важливих якостей та успішності навчання курсантів ВВНЗ МВС України

Метою представленого моніторингового дослідження є визначення психологічних якостей, які необхідні для успішного освоєння військових спеціальностей і адаптації до військового колективу Академії внутрішніх військ МВС України.

У якості інструмента такого дослідження використовувався автоматизований психодіагностичний комплекс “Психодіагностика”, який можна використовувати, як для психографічного вивчення певної професійної вибірки, так і для здійснення професійного психологічного відбору претендентів за попередньо встановленими критеріями. Його також можна застосовувати для більш приватних завдань, – наприклад, для визначення психологічних особливостей курсантів Академії внутрішніх військ МВС України, які впливають на успішність навчання за різними спеціальностями.

Відповідно до цілі цього моніторингового дослідження було сформовано наступну програму емпіричного дослідження:

- 1) формування експериментальних груп за критеріями отримуваної військової спеціальності та успішності навчання в Академії внутрішніх військ МВС України;
- 2) діагностика індивідуально-психологічних особливостей курсантів за допомогою розробленого автоматизованого комплексу “Психодіагностика”;
- 3) опис загальної вибірки курсантів Академії внутрішніх військ МВС України та складання профілю курсантів Академії;
- 4) проведення статистичного порівняння індивідуально-психологічних особливостей групи з високою та низькою успішністю навчання курсантів для

визначення професійно важливих якостей і діапазону їх виразності для кожної спеціальності, яким навчають в Академії;

5) проведення регресійного аналізу для визначення вкладу кожної індивідуально-психологічної особливості в успішність навчання курсантів за кожною спеціальністю, яким навчають в Академії.

Результатами реалізації цієї програми дослідження має стати типовий психологічний портрет курсантів Академії внутрішніх військ МВС України й психограми військових спеціальностей, яким навчають в Академії. Отримані статистичні дані за кожною індивідуально-психологічною особливістю мають використовуватися у розробленому комплексі “Психодіагностика” для вирішення питання про придатність до навчання в Академії внутрішніх військ МВС України, для прогнозування успішності навчання абітурієнта на різних факультетах, а також для надання рекомендацій щодо доцільності отримання абітурієнтом тієї чи іншої військової спеціальності.

Відповідно до цілей і завдань дослідження було сформовано сім експериментальних груп:

1 група – загальна вибірка курсантів Академії внутрішніх військ МВС України – 484 особи;

2 група – курсанти, які навчаються на гуманітарному факультеті за спеціальністю військове навчання та виховання, у кількості 83 особи;

3 група – курсанти, які навчаються на командно-штабному факультеті за спеціальністю службово-бойове застосування та управління діями підрозділів (частин, з’єднань) внутрішніх військ, у кількості 84 особи;

4 група – курсанти, які навчаються на командно-штабному факультеті за спеціальністю службово-бойове застосування та управління діями підрозділів (частин, з’єднань) спеціального призначення внутрішніх військ, у кількості 81 особа;

5 група – курсанти, які навчаються на факультеті економіки і менеджменту за спеціальністю організація продовольчого забезпечення, у кількості 85 осіб;

6 група – курсанти, які навчаються на інженерно-технічному факультеті за спеціальністю автомобільна техніка військ, у кількості 99 осіб;

7 група – курсанти, які навчаються на інженерно-технічному факультеті за спеціальністю організація експлуатації і ремонту ракетного, артилерійського та стрілецького озброєння, у кількості 82 особи.

В кожній з груп відносно рівно представлені курсанти різних років навчання (курсів). Приблизно по 20 осіб кожного року навчання (курсу).

Відповідно до цілей і завдань дослідження в кожній групі було виділено підгрупи за показником успішності навчання курсанта. У якості даного показника використовувався середній бал успішності навчання за останню сесію. Як вже було показано вище, цей бал у значній мірі корелює з загальним показником ефективності навчально-службової діяльності курсантів. Крім того, в своїх оцінках викладачі завжди орієнтовані на вимоги професії. Обираючи цей критерій ми враховували й те, що саме показник успішності навчання впливає на рівень акредитації навчального закладу і відповідно така оцінка ефективності курсантів є складовою оцінки ефективності організації (Академії).

Оцінка психологічних якостей курсантів здійснювалась за допомогою основної діагностичної батареї автоматизованого психодіагностичного комплексу “Психодіагностика”, до якої увійшли:

- методика “Самооцінки структури темпераменту” (Б.М. Смірнов);
- прогресивні матриці Равена;
- Закрита анкета вивчення мотивації професійного вибору абітурієнтів у ВНЗ МВС;
- Методика визначення типу акцентуації рис характеру і темпераменту (К. Леонгард та Х. Шмішек);
- опитувальник суїцидального ризику (А.Г. Шмельов);
- 16-факторний опитувальник Кеттелла;
- багаторівневий особистісний опитувальник “Адаптивність” (А.Г. Маклаков).

Більш детально основна діагностична батарея описана у пункті 1.2 цієї монографії.

Для проведення групового дослідження за допомогою автоматизованого комплексу було розроблено спеціальну інструкцію, з якою ознайомили курсантів перед початком тестування.

Інструкція:

Шановні курсанти!

Вам пропонується пройти психологічне тестування з метою визначення психологічних особливостей, які впливають на ефективність оволодіння обраною Вами військовою спеціальністю.

Можливо, що ви трохи хвилюєтесь. Зараз Вам потрібно заспокоїтися і зосередитися. Я, Ваш інструктор, (прізвище, ім'я, по-батькові), буду допомагати Вам під час тестування. Для того, щоб отримати допомогу від інструктора Вам потрібно буде лише підняти руку і зачекати, коли я (інструктор) підійду.

Для того, щоб розпочати тестування Вам потрібно на панелі, яка висвічується на моніторі:

- по-перше, вибрати номер групи – який відповідає номеру вашої навчальної групи;*
- по-друге, вказати ваше військове звання – вибираємо із переліку (рядовий, старший солдат, молодший сержант, старший сержант, прапорщик);*
- по-третє, зі списку вибрати власне прізвище, ім'я та по батькові.*

Якщо все вірно, натиснути кнопку “Розпочати тестування”.

Після цього перед вами з'явиться інструкція до першого тесту з прикладом, читайте її, коли зрозумієте як працювати з цим тестом, тисніть кнопку “Розпочати тест”. Якщо не зрозумієте чи засумніваєтесь, – підніміть руку та зачекайте інструктора. Коли Ви закінчите тест, у більшості випадків потрібно буде підтвердити це і натиснути кнопку “Закінчити тест” (лише перший тест закінчується автоматично). Не намагайтесь перервати тестування у середині тесту. Програма розроблена таким чином, що в середині тестування вона Вас не випустить, тобто кнопка “Закінчити тест” буде не активною. Розпочавши тестування, Вам прийдеється пройти його до кінця.

Вам потрібно пройти 8 тестів, кожен з яких має свій власний спосіб виконання, час виконання, у деяких тестах немає можливості відмінити надану відповідь, тому уважно читайте інструкцію до кожного тесту, роздивляйтесь наведений у інструкції приклад роботи з тестом і тільки після цього переходьте до його виконання, нажавши клавішу “Розпочати тест”. Не хвилюйтесь, час ознайомлення з інструкцією не включений у час виконання тесту. Якщо Ви перейшли до виконання тесту і зрозуміли, що щось не дочитали у інструкції Ви можете попросити пояснити інструкцію. Не виконуйте тест доки точно не зрозумієте, як надати той варіант відповіді, який ви вважаєте вірним. Загальний час тестування 2,5 години. На кожен тест виділено певний час, він достатній, щоб дати відповіді на всі запитання, проте не потрібно гаяти час і засиджуватися над відповідями. Перша реакція, зазвичай, найвірніша. Якщо Ви згаєте виділений час, то тестування перерветься і Ви будете вважатися таким, що не справився з тестуванням.

Після того, як Ви натиснете кнопку “Закінчити тест”, програма запропонує Вам інструкцію до наступного тесту і так далі. Коли Ви виконаєте усі 8 тестів, діалогове вікно закриється. Коли це відбудеться, підніміть руку, щоб інструктор підійшов до Вас і роздрукував ваш протокол.

Якщо є питання, – задавайте. Якщо все зрозуміло, то можемо починати психологічне тестування.

Після того, як курсанти пройшли тестування з кожного комп'ютеру знімалися протоколи та бази даних. Індивідуальні бази даних було поєднано у єдину базу. Дані з цієї єдиної бази було експортовано у програму Microsoft Excel. Існуючі у комплексі “Психодіагностика” сервісні програми фільтрації допомагають отримати дані, як за номерами конкретних груп (чи за іншими критеріями), так і весь їх масив. Отримані таким чином дані було піддано статистичному аналізу.

Надалі обробка йшла за двома напрямками. Перший напрямок передбачав статистичний опис загальної вибірки курсантів Академії внутрішніх військ МВС України. Другий – статистичний опис вибірок диференційованих за

військовими спеціальностями курсантів. Ці два напрямки відповідають двом етапам професійного психологічного відбору:

1) відбір – вирішення питання загальної придатності до навчання абітурієнта у вищому військовому навчальному закладі;

2) розподіл – вирішення питання доцільності навчання тій чи іншій військовій спеціальності абітурієнта відповідно до його психологічних особливостей.

Для вирішення завдань цих напрямків використовувався свій статистичний і методологічний апарат.

Так, проблему першого етапу було сформульовано як визначення міри відповідності психологічного профілю абітурієнта показникам загальної вибірки курсантів Академії внутрішніх військ МВС України – єдиного вищого навчального закладу, який готує офіцерів для внутрішніх військ МВС України. Вирішення цієї проблеми передбачало створення психологічного профілю курсантів Академії внутрішніх військ МВС України. Особливості даного профілю в тому, що за кожною шкалою, яка використовувалась в основній батареї комплексу “Психодіагностика”, бал, що максимально часто набирался курсантами Академії отримував максимальне значення – 10. Інші бали – відповідно до низхідної шкали. Таким чином, максимальний бал – це не найкращий (ідеальний) показник, а показник найбільш реальний, найбільш співпадаючий з вибіркою курсантів Академії внутрішніх військ МВС України. Встановлення міри співпадіння з вибіркою, крім усього іншого, є вирішальним при визначенні ідентифікації абітурієнта з вибіркою курсантів вищого військового навчального закладу та прогнозуванні особливостей адаптації до військового колективу. Звісно, що такий підхід не міг вирішувати проблеми другого етапу професійного психологічного відбору – розподілу претендентів за спеціальностями.

Цю проблему було сформовано, як визначення вкладу кожної якості і їх поєднання в бал успішності навчання курсанта за тією чи іншою військовою спеціальністю. Ця проблема має ефективне рішення лише окремо за кожною військовою спеціальністю, яким навчають в Академії внутрішніх військ МВС

України. Для розв'язання цієї проблеми було використано кореляційний аналіз та його різновид – регресійний аналіз. Спроби використати апарат регресійного аналізу для визначення якостей, що забезпечують загальну (без врахування спеціалізації) успішність навчання в Академії, не мають сенсу, тому що оволодіння різними військовими спеціальностями передбачає різні психологічні основи і міра їх перетинань є незначною (за отриманими нами статистичними даними вона охоплює менше 10% сумарної дисперсії ознак).

2.2 Розробка методики визначення профілю професійної придатності кандидатів на навчання в Академії внутрішніх військ МВС України

Не дивлячись на те, що проблема професійного відбору до правоохоронних органів була поставлена досить давно і вже напрацьований певний методологічний апарат, все ще виникають деякі складності у психографічних описах працівників цієї галузі. Одна із таких складностей це поєднання ідеального (як має бути) і реального (як дійсно є) опису діяльності правоохоронних органів, певна закритість (інколи навіть секретність) деяких особливостей цієї діяльності. Такі особливості правоохоронної діяльності обмежують прямий шлях створення психограм: визначення завдань, що стоять перед працівниками, способу і умов їх виконання → визначення психологічних якостей (особливостей), які забезпечують їх виконання → визначення методик, які діагностують ці якості (особливості) → встановлення норм за цими методиками. Проте, методологічні основи вітчизняної психології (діяльнісного підходу) припускають наявність і зворотного шляху. Так, її основна теза про те, що наявні психологічні особливості відповідають виконуваним функціям, дозволяє за встановленими психологічними особливостями моделювати типові ситуації їх реалізації (їх виникнення та розвитку). Таким чином, для подолання проблеми розбіжності між реальним і ідеальним у психограмі військовослужбовця внутрішніх військ було поєднано прямий і зворотній шляхи її складання. Так, з одного боку, було досліджено нормативну базу і інші доступні джерела для визначення переліку завдань і виконуваних функцій

військовослужбовцем внутрішніх військ, розроблено ідеальну модель фахівця і відповідно до неї підібрано психодіагностичний інструментарій. Проте, як неодноразово підкреслювалось, при підборі цього психодіагностичного інструментарію зверталась увага на охоплення запропонованою батареєю усіх сфер особистості, на можливості використаних методик частково перекривати і уточнювати дані одна одної, а також на відповідність стимульного матеріалу методик і їх шкал щодо специфічної виборки військовослужбовців внутрішніх військ. Тобто, з одного боку враховувались відомі особливості вибірки військовослужбовців внутрішніх військ, з іншого – можливість виявлення нового, скритого, того, що не вкладається в ідеальну модель військовослужбовця внутрішніх військ. Отримані дані за допомогою цієї батареї психодіагностичних методик було піддано статистичному аналізу. Статистична робота велась за всією вибіркою курсантів Академії внутрішніх військ МВС України та за цією самою вибіркою диференційованою за критерієм успішності.

Таким чином, профіль, що розробляється, має поєднувати у собі відповідність реальній виборці військовослужбовців внутрішніх військ, особливості реальної високоуспішної групи військовослужбовців та ідеальної моделі військовослужбовця внутрішніх військ. Таке завдання вирішувалось шляхом створення кількісної і якісної шкали у профілі, що розробляється. Перша визначала міру співпадіння з реальною вибіркою, друга – відповідність виборці професійно успішних військовослужбовців та ідеальній моделі військовослужбовця внутрішніх військ.

Оскільки на цьому етапі роботи завданням було визначення критеріїв відбору на навчання в Академії внутрішніх військ МВС України, то в статистичному аналізі використовувались дані наступних вибірок:

- усі курсанти Академії (зріз, що у рівних долях містить курсантів, які навчаються на різних курсах і за різними фахами – 484 особи);

- високоуспішні в освоєнні професійних знань і вмінь курсанти Академії (126 осіб);

– слабоуспішні у засвоєнні професійних знань і вмінь курсанти Академії (84 осіб).

Розглянемо, як здійснюється переведення балів шкал методик основної діагностичної батареї у стени (відповідно до частоти) та визначення значущих для загальної успішності навчання психологічних якостей (для них встановлено критичні (граничні) значення у 3 стени (для IQ – 6 стен)).

Психодинамічні особливості курсантів Академії внутрішніх військ МВС України

Тест Смірнова

Даний тест призначено для виявлення властивостей темпераменту респондента. Властивості екстраверсія-інтроверсія, ригідність-пластичність, емоційна збудливість-врівноваженість мають біполярне значення і їх інтерпретація в той або інший бік починається з середини. Однак, для розроблюваного профілю показник екстраверсія-інтроверсія та емоційна збудливість-врівноваженість зсунуто в крайні області. Результати наведено на рис. 2.1-2.5.

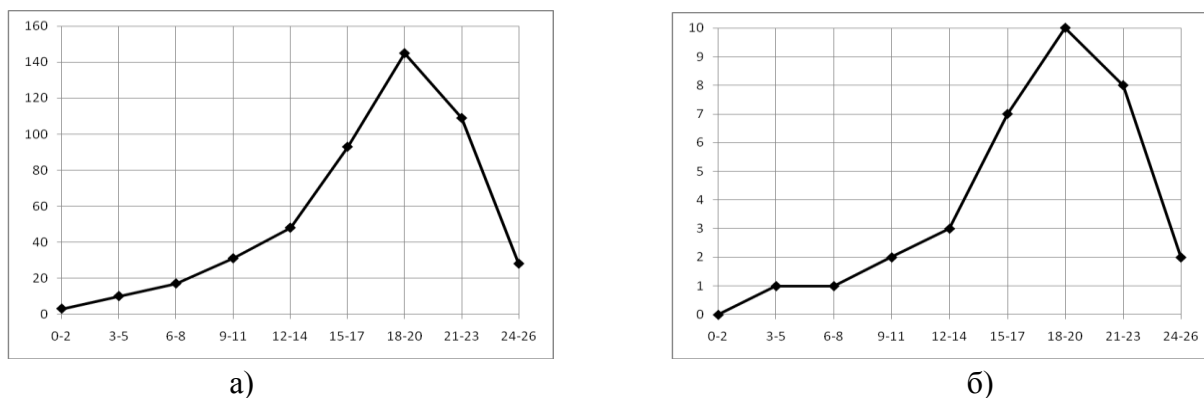
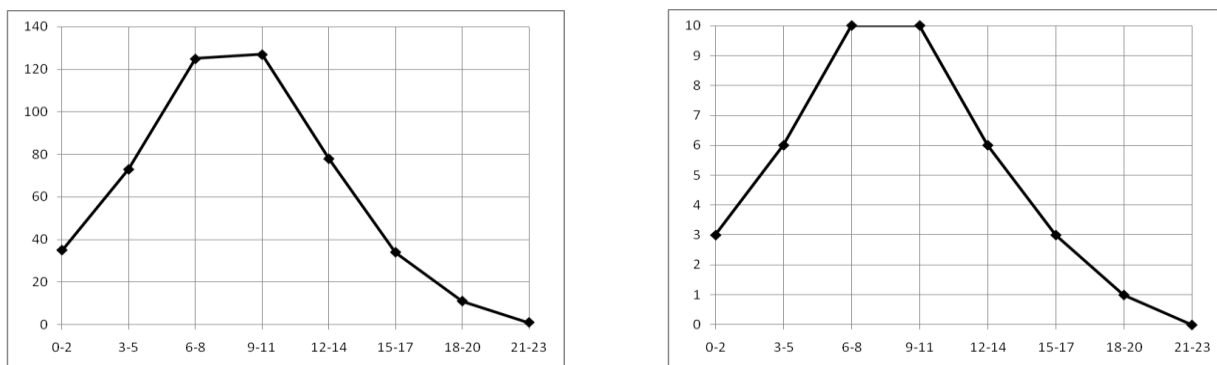


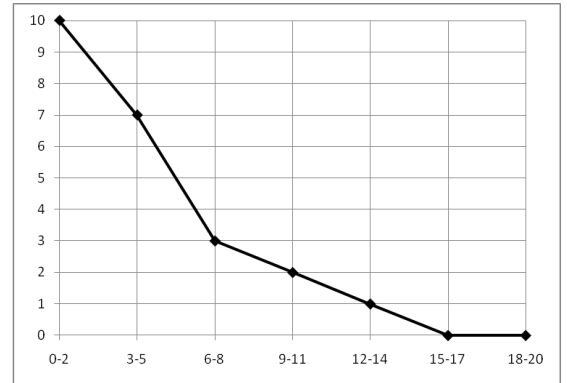
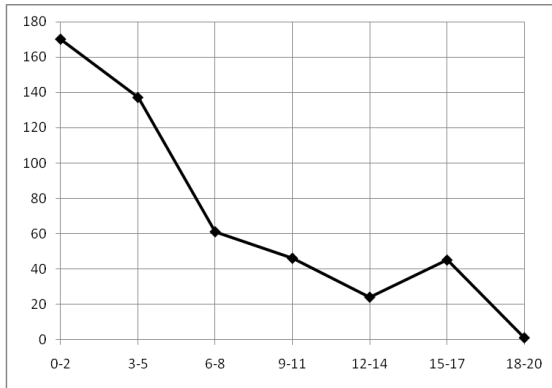
Рис. 2.1 – Розподіл балів екстраверсії-інтроверсії за вибіркою: а – загальний розподіл (максимальне значення ординати складає 145 одиниць), б – нормований розподіл (максимальне значення ординати – 10, крок за встановленими діапазонами)



а)

б)

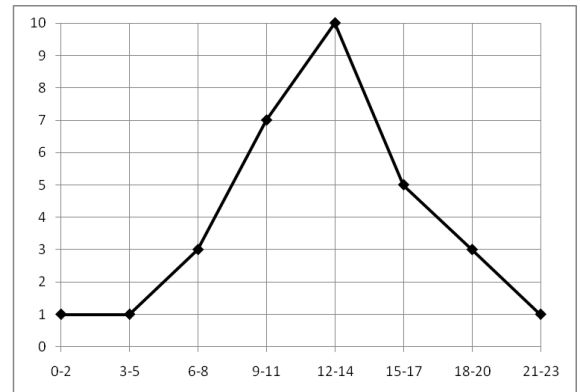
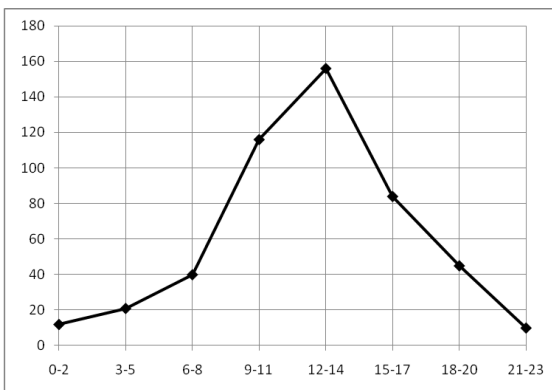
Рис. 2.2 – Розподіл балів ригідності-пластичності за вибіркою: а – загальний розподіл (максимальне значення ординати складає 101 одиницю), б – нормований розподіл (максимальне значення ординати – 10, крок за встановленими діапазонами)



а)

б)

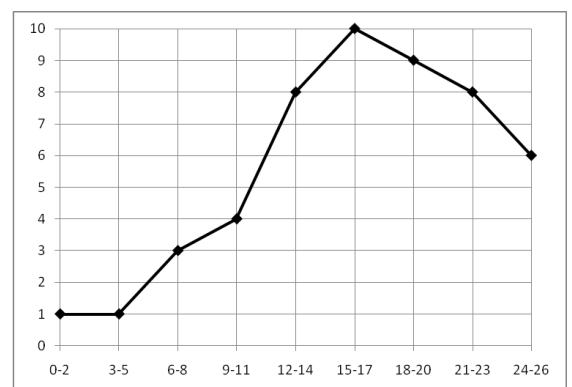
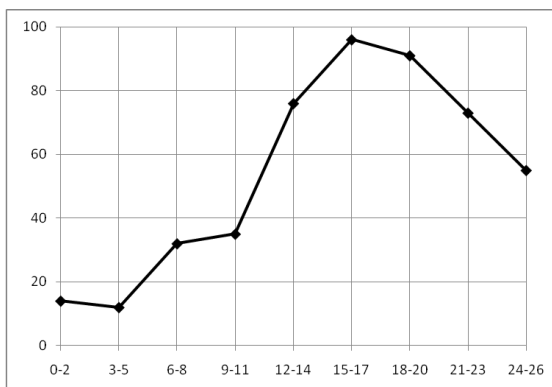
Рис. 2.3 – Розподіл балів емоційної збудливості-врівноваженості за вибіркою: а – загальний розподіл (максимальне значення складає 170 одиниць), б – нормований розподіл (максимальне значення ординати – 10, крок за встановленими діапазонами)



а)

б)

Рис. 2.4 – Розподіл балів темпу реакції за вибіркою: а – загальний розподіл (максимальне значення ординати складає 156 одиниць), б – нормований розподіл (максимальне значення ординати – 10, крок за встановленими діапазонами)



а)

б)

Рис. 2.5 – Розподіл балів активності за вибіркою: а – загальний розподіл (максимальне значення складає 96 одиниць), б – нормований розподіл (максимальне значення ординати – 10, крок за встановленими діапазонами)

Для кожної особи, яка пройшла тестування, за отриманими десятибальними показниками оцінок особливостей темпераменту, що відповідають даному профілю, розраховувалось середнє значення – воно і є загальною оцінкою за тестом.

Виділеними за цією методикою якостями, що суттєво впливають на загальну успішність навчання, є екстраверсія-інтроверсія, активність та емоційна збудливість-врівноваженість, яким виставлено значення не нижче 3.

Результати порівняння високо- і слабоуспішних курсантів Академії внутрішніх військ МВС України за показниками особливостей темпераменту представлено у табл. 2.2.1.

Таблиця 2.2.1 – Показники темпераменту курсантів Академії з різною навчальною успішністю (в умовних балах)

№	Шкали	Високоуспішні курсанти	Слабоуспішні курсанти	t	p
1	Екстраверсія	17,71±4,63	16,05±5,76	2,22	0,05
2	Ригідність	8,55±4,12	9,44±4,11	1,54	-
3	Емоційна збудливість	3,71±3,89	4,79±4,41	1,81	0,1
4	Темп реакції	12,80±4,02	12,31±4,36	0,83	-
5	Активність	17,51±6,37	15,54±6,21	2,23	0,05
6	Шкала щирості	9,75±5,67	8,89±5,24	1,13	-

Як бачимо із даних, що наведено у табл. 2.2.1, високо- і слабоуспішні курсанти мають дещо різні особливості темпераменту. Так, високоуспішні курсанти мають значно більш високі показники екстраверсії (17,71±4,63), ніж слабоуспішні (16,05±5,76), $t=2,22$, $p\leq 0,05$. Отже, високоуспішні курсанти менше фіксовані на власних переживаннях і більше зосереджені на оточуючому світі.

У високоуспішних курсантів також значно більші показники активності (17,51±6,37), ніж у слабоуспішних курсантів (15,54±6,21), $t=2,23$, $p\leq 0,05$. Що характеризує їх як здатних енергійно впливати на зовнішній світ, підкоряти та змінювати його, долати перепони на своєму шляху, ставити і досягати власні цілі.

Слабоуспішні курсанти за шкалою “Емоційна збудливість” мають дещо більші показники (4,79±4,41), ніж високоуспішні (3,71±3,89), $t=1,81$, $p\leq 0,1$. Тобто, слабоуспішні курсанти мають менші пороги виникнення емоційної

реакції, що сприяє їх меншій стресостійкості, більшому відволіканню від поставлених цілей тощо. Ці дані підтверджуються і результатами кореляційного аналізу, які наведено у табл. 2.2.2.

Таблиця 2.2.2 – Показники внеску темпераменту в успішність навчання у курсантів Академії

№	Шкали	Всі	Високоуспішні курсанти	Слабоуспішні курсанти
1	Екстраверсія	0,11**	0,08	0,09
2	Ригідність	-0,06	-0,08	0,05
3	Емоційна збудливість	-0,12***	-0,02	-0,03
4	Темп реакції	0,09**	0,00	0,22**
5	Активність	0,14***	0,09	0,14
6	Шкала щирості	0,07*	0,17**	0,14

Примітка: * $p \leq 0,1$; ** $p \leq 0,05$; *** $p \leq 0,01$

Як бачимо із даних табл. 2.2.2, емоційна збудливість має значущий, зворотній слабкий зв'язок з успішністю навчання у загальній виборці курсантів Академії – $r_s = -0,12$, $p \leq 0,01$. А екстраверсія та активність – значущі прямі слабкі зв'язки – $r_s = 0,11$, $p \leq 0,05$ та $r_s = 0,14$, $p \leq 0,01$ відповідно. Крім того, встановлено значущий прямий слабкий зв'язок між успішністю навчання та темпом реакції – $r_s = 0,09$, $p \leq 0,05$. Цей зв'язок показує, що для успішності навчання має бути не лише спрямованість на оточуючий зовнішній світ і наявність сил для впливу на нього та труднощів на шляху досягнення власних цілей, але й можливості для швидкого реагування на зміни у цьому зовнішньому світі, можливість витримувати високий темп подій тощо.

За результатами статистичного аналізу було складено таблицю переведення балів шкал методики Б.М. Смірнова у стени та критичних значень за психологічними якостями, що є важливими для загальної успішності навчання в Академії.

Таблиця 2.2.3 – Переведення балів шкал методики Б.М. Смірнова у стени та критичні значення за психологічними якостями, що є важливими для загальної успішності навчання в Академії

Шкали	Переведення балів у стени										Критичне значення
	діапазони балів	0-2	3-5	6-8	9-11	12-14	15-17	18-20	21-23	24-26	
Екстраверсія	діапазони балів	0-2	3-5	6-8	9-11	12-14	15-17	18-20	21-23	24-26	3
	стени	0	1	1	2	3	7	10	8	2	
Ригідність	діапазони балів	0-2	3-5	6-8	9-11	12-14	15-17	18-20	21-23		-

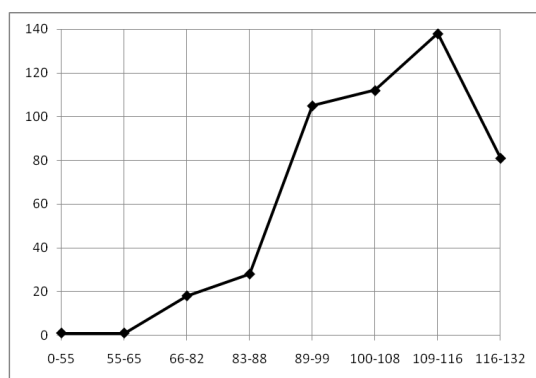
	стени	3	6	10	10	6	3	1	0		
Емоційна збудливість	діапазони балів	0-2	3-5	6-8	9-11	12-14	15-17	18-20		3	
	стени	10	7	3	2	1	0	0			
Темп реакції	діапазони балів	0-2	3-5	6-8	9-11	12-14	15-17	18-20	21-23	-	
	стени	1	1	3	7	10	5	3	1		
Активність	діапазони балів	0-2	3-5	6-8	9-11	12-14	15-17	18-20	21-23	24-26	3
	стени	1	1	3	4	8	10	9	8	6	

Загальні здібності курсантів Академії внутрішніх військ МВС України

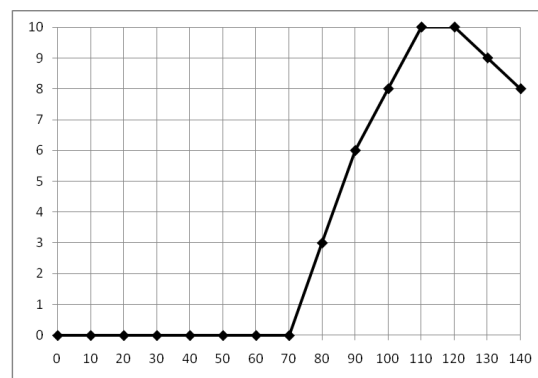
Тест Равена

У цьому тесті також оцінюється тільки один показник – коефіцієнт інтелекту. Його оригінальний діапазон балів варіює від 0 до 132 одиниць. Перерахування отриманих балів в десятибальну розроблену шкалу здійснюється в відповідності зі статистичними даними.

Розподіл балів інтелекту досліджуваної вибірки наведено на рис. 2.6 а), а нормоване значення – на рис. 2.6 б).



а)



б)

Рис. 2.6 – Розподіл балів інтелекту за вибіркою: а – загальний розподіл (максимальне значення ординати складає 138 одиниць), б – нормований розподіл (максимальне значення ординати – 10, крок за абсцисою 10)

Особливістю апроксимації даного показника є той факт, що показник інтелекту до 70 “умовних балів” включно, в десятибальній шкалі не оцінюється і присвоюється нульове значення. Крім того, даний показник є професійно важливим і для нього встановлено мінімально необхідне значення в 6 нормованих одиниць десятибальної шкали. Наведемо дані порівняння показників інтелекту у високо- і слабоуспішній групах курсантів (табл. 2.2.4).

Таблиця 2.2.4 – Показники інтелекту курсантів Академії з різною навчальною успішністю (в умовних балах)

№	Шкали	Високоуспішні курсанти	Слабоуспішні курсанти	t	p
1	Інтелект	106,57±12,03	98,82±12,72	4,42	0,01

Отримані дані свідчать, що високоуспішні курсанти мають значно вищі показники за шкалою інтелекту (106,57±12,03), ніж слабоуспішні (98,82±12,72), $t=4,42$, $p\leq 0,0$. Те саме підтверджують і дані кореляційного аналізу, результати якого наведено у табл. 2.2.5.

Таблиця 2.2.5 – Показники внеску інтелекту в успішність навчання у курсантів Академії

№	Шкали	Всі	Високоуспішні курсанти	Слабоуспішні курсанти
1	інтелект	0,18***	-0,11	-0,17

Примітка: * $p\leq 0,1$; ** $p\leq 0,05$; *** $p\leq 0,01$

Як бачимо, між показником інтелекту і успішністю навчання існує прямий значущий зв'язок, проте цей зв'язок слабкий.

За результатами статистичного аналізу було складено таблицю переводу балів методики Равена у стени та критичне значення для неї.

Таблиця 2.2.6 – Переведення балів методики Равена у стени та критичне значення для неї

Бали	0	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100	110	120	130	140	Критичне значення
Стени	0	0	0	0	0	0	0	0	3	6	8	10	10	9	8	6

Особливості професійної мотивації курсантів Академії внутрішніх військ МВС України

Тест Мотивації

Цей тест призначений для з'ясування особливостей мотивації вибору професії військовослужбовця внутрішніх військ.

На основі специфіки розподілу балів за мотиваційними шкалами та змісту мотивів було виділено три групи мотивів вибору професії. У першу групу відносяться мотиви, що пов'язані з об'єктивними соціально заданими цілями й змістом професії; з особистісним розвитком і професійним удосконалюванням;

самостійний вибір професії і мотиви, що пов'язані з прагненням компенсувати характерологічні недоліки. Тобто першу групу склали мотиви, що умовно можна позначити, як позитивні. До другої групи (умовно – негативні) було віднесено наступні мотиви – несамоствільний вибір професії (під впливом референтної групи); асоціальні мотиви (відношення до професії, як до засобу задоволення особистих асоціальних потреб). До третьої – мотиви, що пов'язані з романтичною привабливістю професії, з зовнішнім престижем професії й матеріальним благополуччям. Ці мотиви мають амбівалентне значення. З одного боку, вони відбивають високу оцінку професії, зацікавленість в ній, з іншого – некритичне до неї ставлення чи корисну мотивацію.

Як вже вказувалось, розподіли балів мотивів кожної групи мають однакові тенденції. Кожен показник у цих групах апроксимувався аналогічним способом. Відповідні графіки розподілу балів наведено на рис. 2.7-2.14.

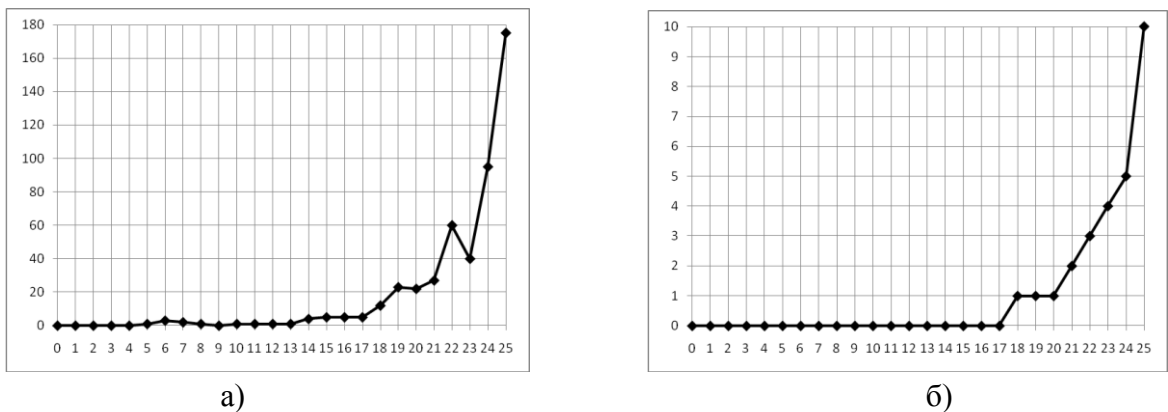


Рис. 2.7 – Розподіл балів мотивів, що пов'язані з об'єктивними соціально заданими цілями і змістом професії (M1) за вибіркою: а – загальний розподіл (максимальне значення ординати складає 175 одиниць), б – нормований розподіл (максимальне значення ординати – 10, крок за абсцисою 1)

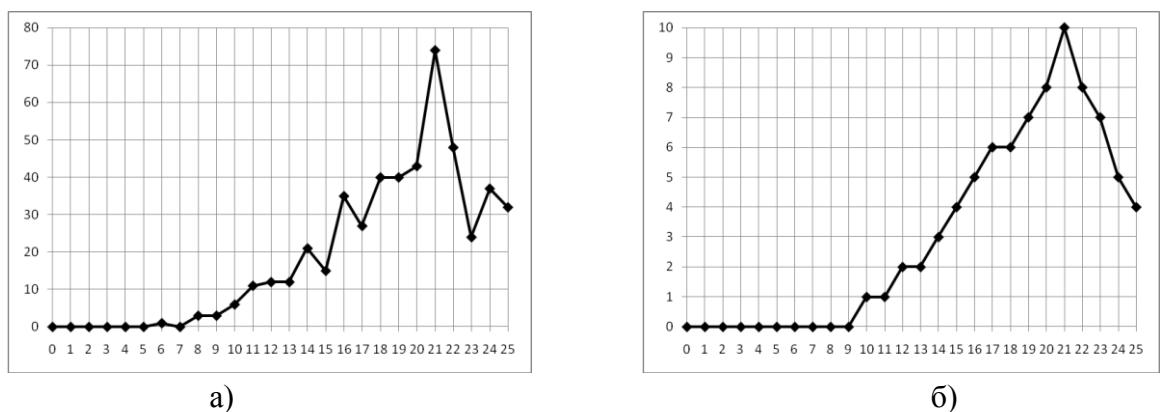
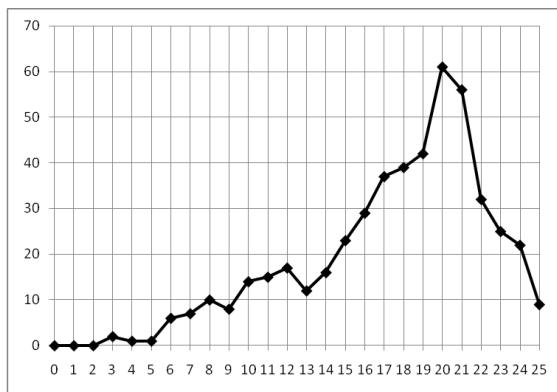
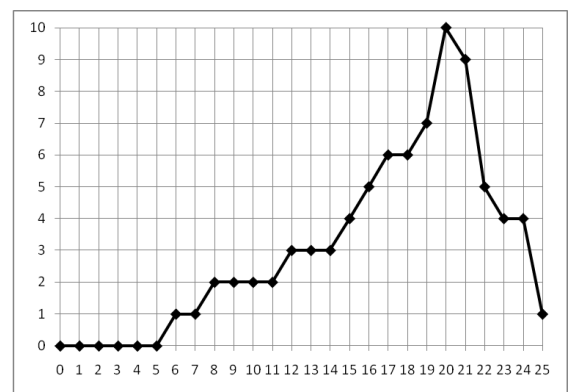


Рис. 2.8 – Розподіл балів мотивів, що пов'язані з особистісним розвитком і професійним удосконалюванням (M2) за вибіркою: а – загальний розподіл (максимальне значення

ординати складає 74 одиниці), б – нормований розподіл (максимальне значення ординати – 10, крок за абсцисою 1)

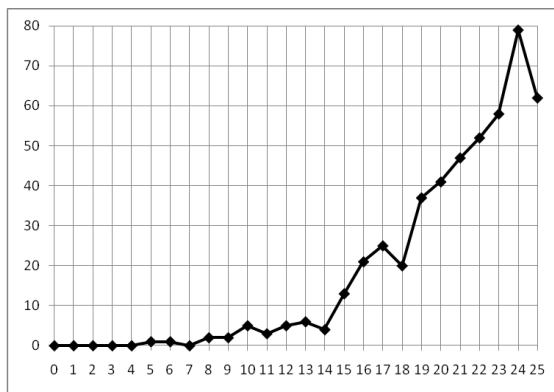


а)

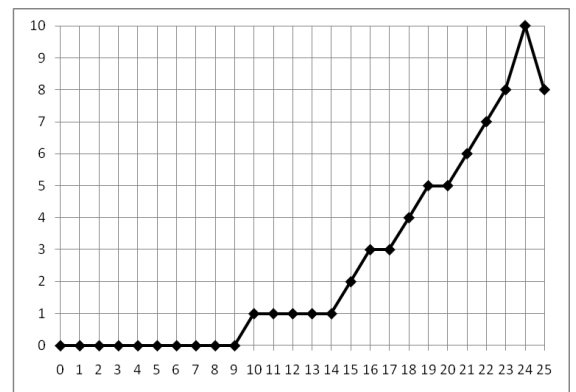


б)

Рис. 2.9 – Розподіл балів мотивів самостійного вибору професії (М3) за вибіркою: а – загальний розподіл (максимальне значення ординати складає 74 одиниці), б – нормований розподіл (максимальне значення ординати – 10, крок за абсцисою 1)

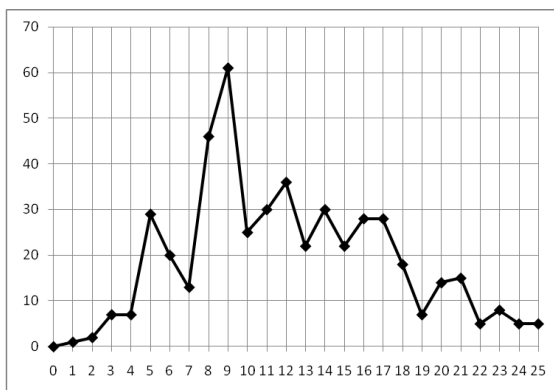


а)

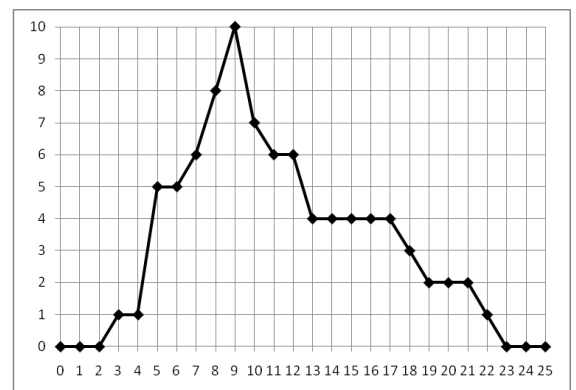


б)

Рис. 2.10 – Розподіл балів мотивів, що пов'язані з прагненням компенсувати характерологічні недоліки (М7) за вибіркою: а – загальний розподіл (максимальне значення ординати складає 79 одиниць), б – нормований розподіл (максимальне значення ординати – 10, крок за абсцисою 3)

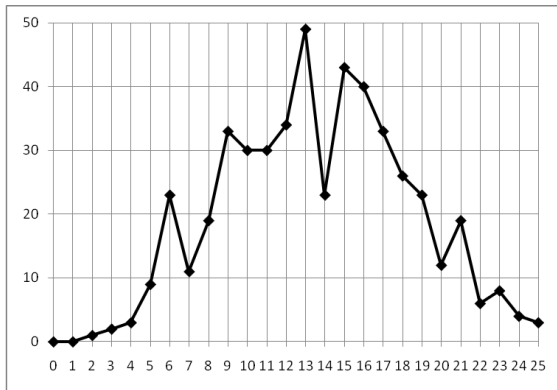


а)

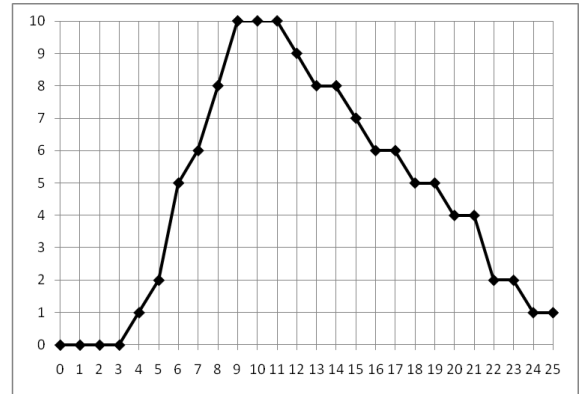


б)

Рис. 2.11 – Розподіл балів мотивів несамотійного вибору професії (М4) за вибіркою: а – загальний розподіл (максимальне значення ординати складає 61 одиниця), б – нормований розподіл (максимальне значення ординати – 10, крок по абсцисі 1)

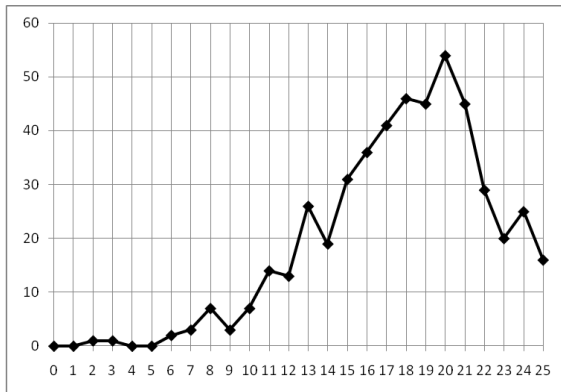


а)

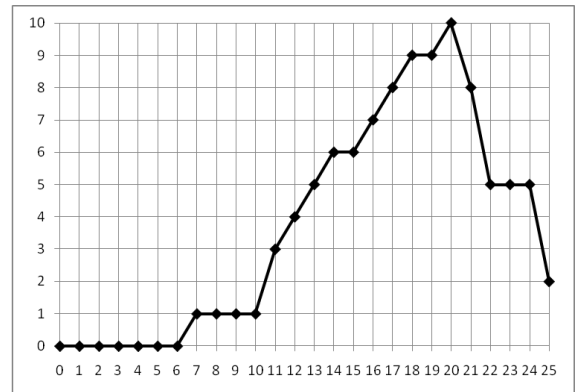


б)

Рис. 2.12 – Розподіл балів асоціальних мотивів (M8) за вибіркою: а – загальний розподіл (максимальне значення ординати складає 49 одиниць), б – нормований розподіл (максимальне значення ординати – 10, крок за абсцисою 1)

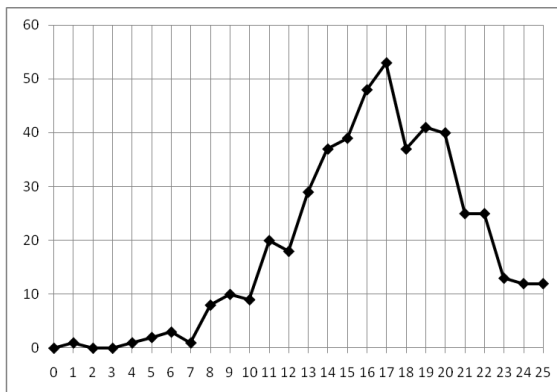


а)

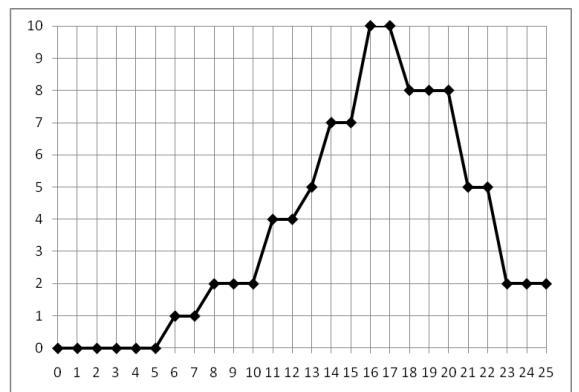


б)

Рис. 2.13 – Розподіл балів мотивів, що пов'язані із зовнішнім престижем професії й матеріальним благополуччям (M5) за вибіркою: а – загальний розподіл (максимальне значення ординати складає 54 одиниці), б – нормований розподіл (максимальне значення ординати – 10, крок за абсцисою 1)



а)



б)

Рис. 2.14 – Розподіл балів мотивів, що пов'язані з романтичною привабливістю професії (M6) за вибіркою: а – загальний розподіл (максимальне значення ординати складає 53 одиниці), б – нормований розподіл (максимальне значення ординати – 10, крок за абсцисою 1)

Для кожного обстежуваного за отриманими десятибальними показниками оцінок мотивів вибору професії, що відповідають даному профілю, розраховувалось середнє значення, яке і є загальною оцінкою за тестом.

Порівнявши розподіли балів мотивів вибору професії у високо- і слабоуспішній групх курсантів, було виділено важливі для загальної успішності навчання мотиви: мотиви, що пов'язані з особистісним розвитком і професійним удосконалюванням (М2) і мотиви, що пов'язані з романтичною привабливістю професії (М6). Крім того, необхідно контролювати асоціальні мотиви (М8) вибору професії. Ці висновки ґрунтуються на даних аналізу табл. 2.2.7-2.2.8.

Таблиця 2.2.7 – Показники мотивації курсантів Академії з різною навчальною успішністю (в умовних балах)

№	Шкали	Високоуспішні курсанти	Слабоуспішні курсанти	t	p
1	Мотиви, що пов'язані з цілями і змістом професії	22,62±3,58	21,92±4,24	1,24	-
2	Мотиви, що пов'язані з особистісним і професійним удосконаленням	18,14±4,20	19,22±4,29	1,81	0,1
3	Самостійний вибір професії	17,63±4,43	17,54±5,05	0,13	-
4	Несамостійний вибір професії	11,79±4,84	12,35±5,15	0,78	-
5	Мотиви, що пов'язані з зовнішнім престижем професії	17,33±3,94	17,85±4,70	0,82	-
6	Мотиви, що пов'язані з романтичною привабливістю професії	15,83±4,29	17,61±4,33	2,92	0,01
7	Мотиви, що пов'язані з прагненням компенсувати характерологічні недоліки	20,43±3,96	20,70±4,05	0,48	-
8	Асоціальні мотиви	12,81±4,63	14,26±4,88	2,16	0,05

Із наведених у табл. 2.2.7 даних бачимо, що у слабоуспішних курсантів значно більші показники за такими мотиваційними шкалами, як-то: мотиви, що пов'язані з романтичною привабливістю професії, асоціальні мотиви. Так, за шкалою “мотиви, що пов'язані з романтичною привабливістю професії” у високоуспішних курсантів показники припадають на діапазон 15,83±4,29, в той час, як у слабоуспішних курсантів цей діапазон зсунуто у бік більш високих значень – 17,61±4,33, $t=2,92$, $p\leq 0,01$. За шкалою “асоціальні мотиви” у

високоуспішних курсантів показники знаходяться у діапазоні $12,81 \pm 4,63$, у слабоуспішних – $14,26 \pm 4,88$, $t=2,16$, $p \leq 0,05$. Зазначимо, що в обох групах ці мотиви не належать до визначальних і лише уточнюють особливості мотивації і відповідної їй поведінки. Проте, нами встановлено і тенденцію до значущих розбіжностей і за шкалою, яка має чималу вагу у загальній мотиваційній структурі курсантів. Так, у високоуспішних курсантів показники за шкалою “мотиви, що пов’язані з особистісним і професійним удосконаленням” припадають на діапазон $18,14 \pm 4,20$, а у слабоуспішних – $19,22 \pm 4,29$, $t=1,81$, $p \leq 0,1$. Інтерпретуючі ці дані можемо зазначити, що курсанти Академії спрямовані на цілі і завдання професії військовослужбовця. Курсанти із слабкою успішністю більш центровані на власних проблемах і потребах, тому вони більш емоційно і менш критично ставляться до обраної професії та її засвоєння.

Ці дані підтверджуються і даними кореляційного аналізу, результати якого наведено у табл. 2.2.8.

Таблиця 2.2.8 – Показники внеску мотивації в успішність навчання у курсантів Академії

№	Шкали	Всі	Високоуспішні курсанти	Слабоуспішні курсанти
1	Мотиви, що пов’язані з цілями і змістом професії	0,06	0,19**	0,13
2	Мотиви, що пов’язані з особистісним і професійним удосконаленням	-0,09**	0,02	0,09
3	Самостійний вибір професії	-0,01	-0,01	-0,06
4	Несамостійний вибір професії	-0,00	0,07	0,09
5	Мотиви, що пов’язані з зовнішнім престижем професії	-0,07*	0,10	0,07
6	Мотиви, що пов’язані з романтичною привабливістю професії	-0,15***	-0,00	0,03
7	Мотиви, що пов’язані з прагненням компенсувати характерологічні недоліки	-0,02	0,01	0,11
8	Асоціальні мотиви	-0,10**	0,04	0,08

Примітка: * $p \leq 0,1$; ** $p \leq 0,05$; *** $p \leq 0,01$

Як бачимо, показники за такими шкалами, як “мотиви, що пов’язані з особистісним і професійним удосконаленням”, “мотиви, що пов’язані з романтичною привабливістю” та “асоціальні мотиви” мають зворотні значущі слабкі зв’язки з успішністю навчання у загальній вибірці курсантів. Зазначимо,

що кореляційний аналіз показав наявність тенденції до наявності значущого зв'язку і з шкалою “мотиви, що пов'язані з зовнішнім престижем професії”. Цей мотив належить до однієї групи з мотивами, пов'язаними з романтичною привабливістю професії – тобто мотивів зовнішньої привабливості професії. І виявлена тенденція є наслідком такої близькості цих мотивів.

За результатами статистичного аналізу було складено таблицю переведення балів шкал методики вивчення мотивації професійного вибору у стени та критичних значень за мотивами, які суттєво впливають на загальну успішність навчання курсантів.

Таблиця 2.2.9 – Переведення балів шкал методики вивчення мотивації професійного вибору у стени та критичні значення за мотивами, які суттєво впливають на загальну успішність навчання курсантів

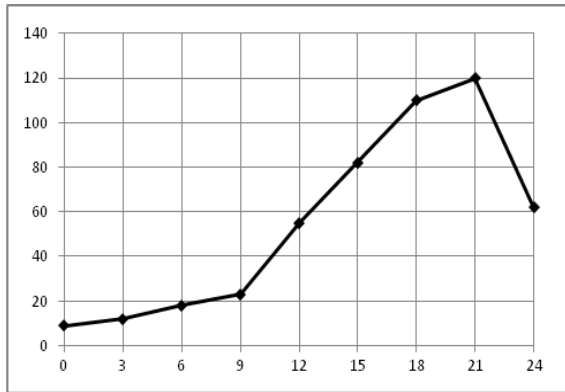
Шкали	Переведення балів у стени																									Критичні значення		
	бали	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23		24	25
M1	бали	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	-
	стени	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	2	3	4	5	10	
M2	бали	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	3
	стени	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	2	2	3	4	5	6	6	7	8	10	8	7	5	4	
M3	бали	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	-
	стени	0	0	0	0	0	0	1	1	2	2	2	2	3	3	3	4	5	6	6	7	10	9	5	4	4	1	
M4	бали	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	-
	стени	0	0	0	1	1	5	5	6	8	10	7	6	6	4	4	4	4	4	3	2	2	2	1	0	0	0	
M5	бали	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	-
	стени	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	3	4	5	6	6	7	8	9	9	10	8	5	5	5	2	
M6	бали	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	3
	стени	0	0	0	0	0	0	1	1	2	2	2	4	4	5	7	7	10	10	8	8	8	5	5	2	2	2	
M7	бали	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	-
	стени	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	2	3	3	4	5	5	6	7	8	10	8	
M8	бали	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	3
	стени	0	0	0	0	1	2	5	6	8	10	10	10	9	8	8	7	6	6	5	5	4	4	2	2	1	1	

Особливості характеру курсантів Академії внутрішніх військ МВС України

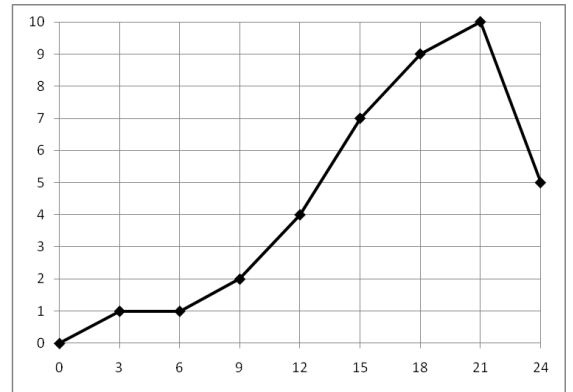
Тест Шмішека

Цей тест застосовується для виявлення акцентуацій рис характеру – 10 показників. За статистичними даними цього тесту було отримано розподіли значень акцентуацій рис характеру (кількість кожної відповіді у досліджуваній вибірці). Далі ці розподіли було пронормовано та їх значення переведено в десятибальну шкалу. Розподіл значень балів за гіпертимним типом акцентуації

у даній виборці наведено на рис. 2.15 а), а нормоване значення – на рис. 2.15 б). За віссю абсцис на обох рисунках відкладено значення “сірих балів”, а ординат: на а) – загальна кількість випадань, на б) – десятибальна шкала.



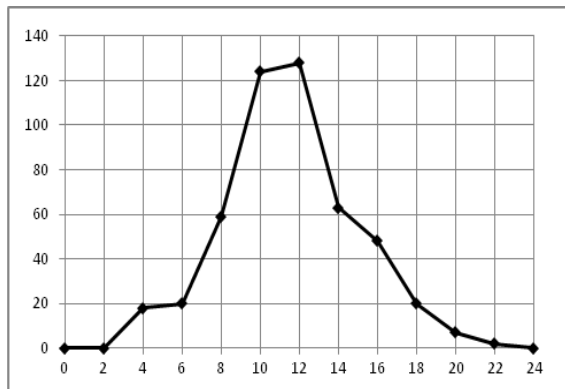
а)



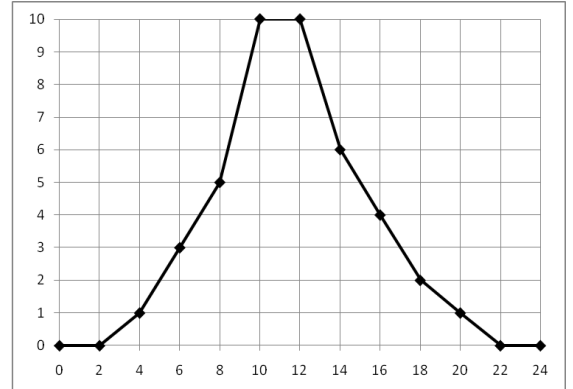
б)

Рис. 2.15 – Розподіл балів гіпертимності за вибіркою: а – загальний розподіл (максимальне значення ординати складає 119 одиниць), б – нормований розподіл (максимальне значення ординати – 10, крок за абсцисою 3)

Аналогічний підхід було застосовано і до інших показників акцентуацій цього тесту. Відповідні графіки розподілу балів наведено на рис. 2.16-2.24.

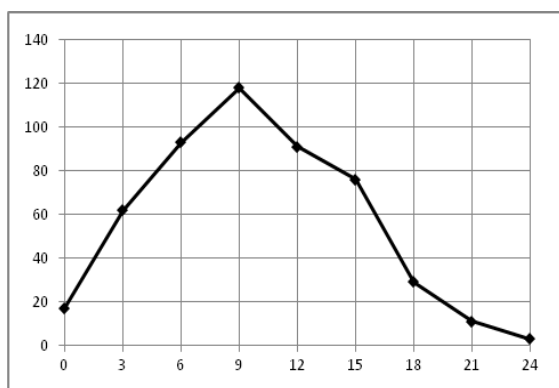


а)

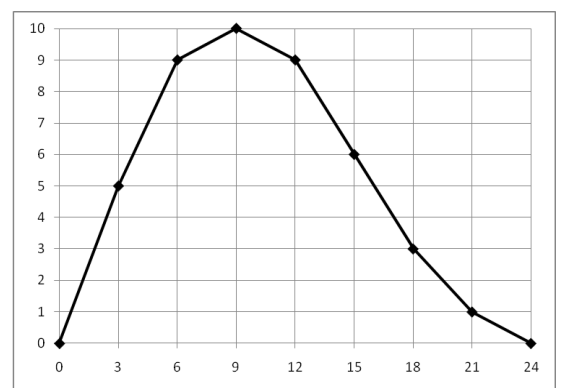


б)

Рис. 2.16 – Розподіл балів застрягання за вибіркою: а – загальний розподіл (максимальне значення ординати складає 129 одиниць), б – нормований розподіл (максимальне значення ординати – 10, крок за абсцисою 2)

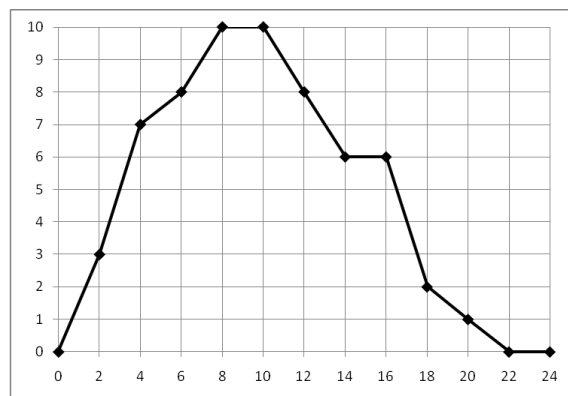
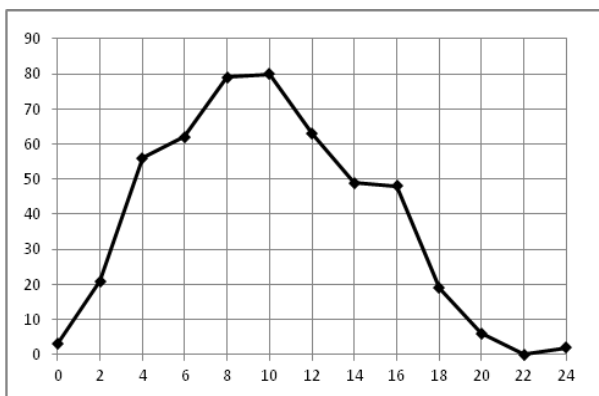


а)



б)

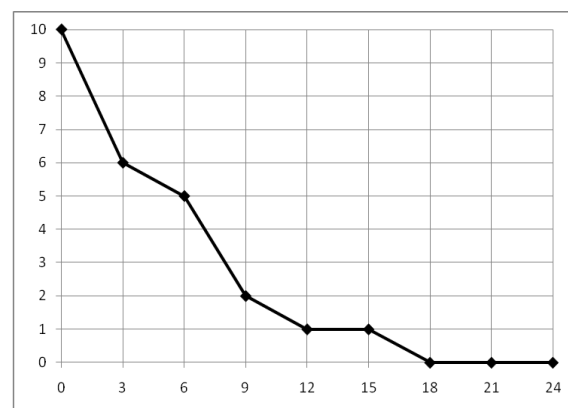
Рис. 2.17 – Розподіл балів емотивності за вибіркою: а – загальний розподіл (максимальне значення ординати складає 118 одиниць), б – нормований розподіл (максимальне значення ординати – 10, крок за абсцисою 3)



а)

б)

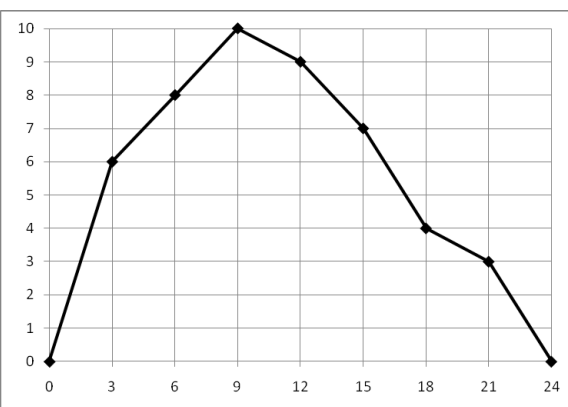
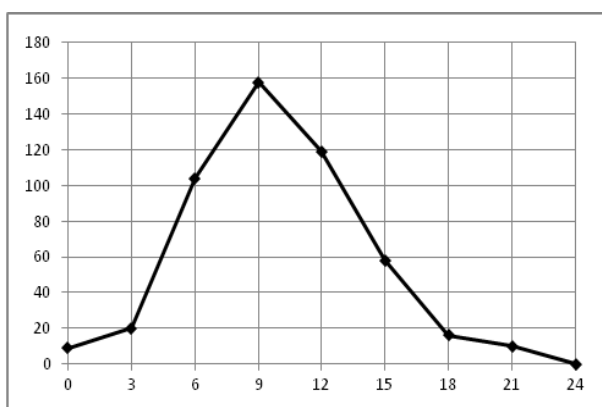
Рис. 2.18 – Розподіл балів педантичності за вибіркою: а – загальний розподіл (максимальне значення ординати складає 80 одиниць), б – нормований розподіл (максимальне значення ординати – 10, крок за абсцисою 2)



а)

б)

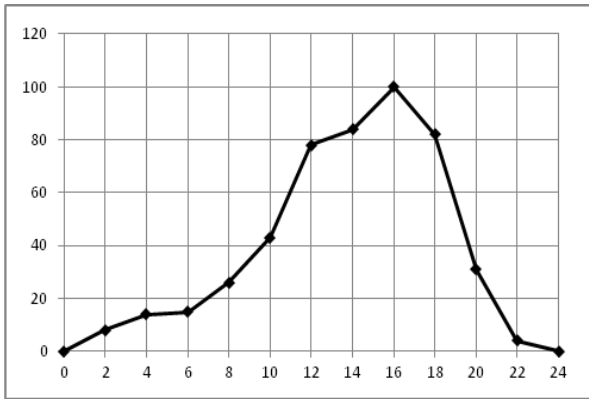
Рис. 2.19 – Розподіл балів тривожності за вибіркою: а – загальний розподіл (максимальне значення ординати складає 188 одиниць), б – нормований розподіл (максимальне значення ординати – 10, крок за абсцисою 3)



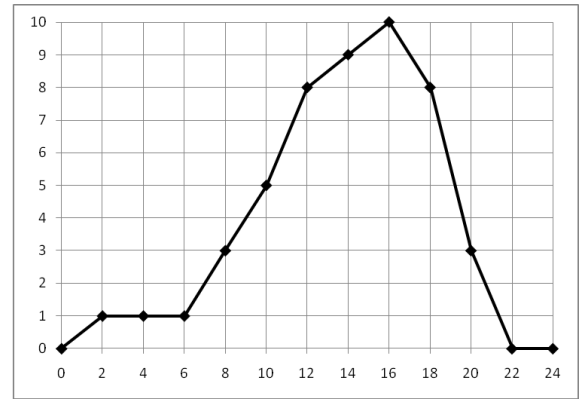
а)

б)

Рис. 2.20 – Розподіл балів циклотимичності за вибіркою: а – загальний розподіл (максимальне значення ординати складає 99 одиниць), б – нормований розподіл (максимальне значення ординати – 10, крок за абсцисою 3)



а)

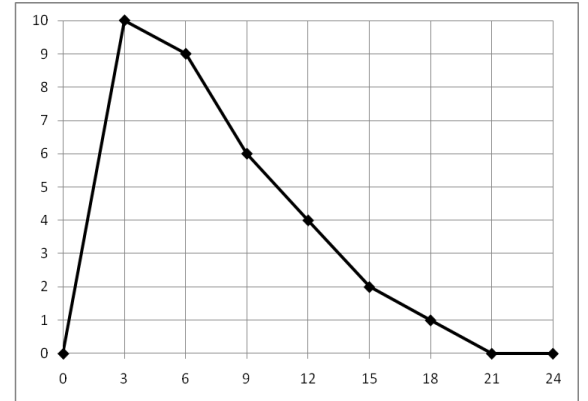


б)

Рис. 2.21 – Розподіл балів демонстративності за вибіркою: а – загальний розподіл (максимальне значення ординати складає 100 одиниць), б – нормований розподіл (максимальне значення ординати – 10, крок за абсцисою 2)

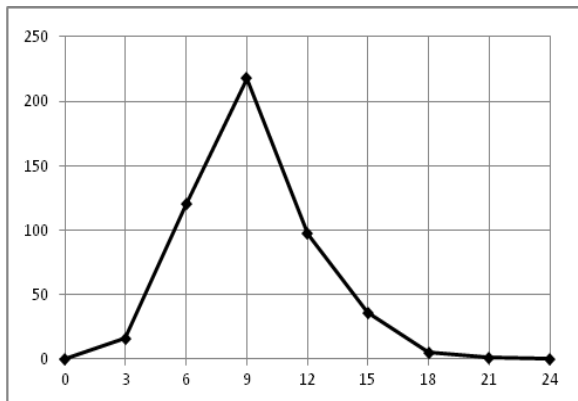


а)

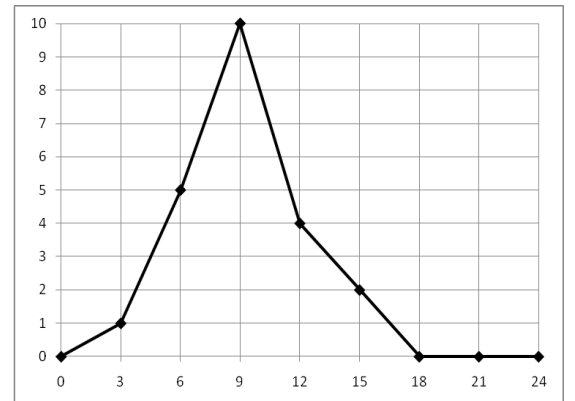


б)

Рис. 2.22 – Розподіл балів неврівноваженості за вибіркою: а – загальний розподіл (максимальне значення ординати складає 138 одиниць), б – нормований розподіл (максимальне значення ординати – 10, крок за абсцисою 3)

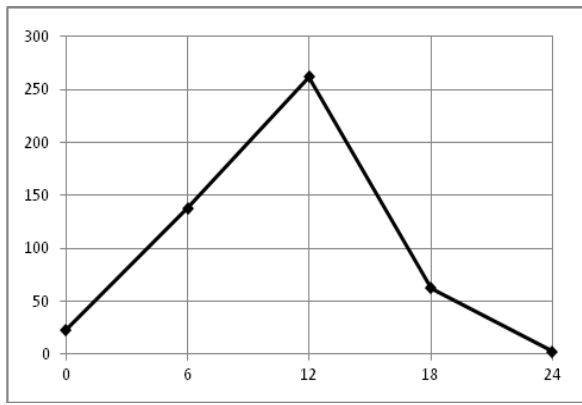


а)



б)

Рис. 2.23 – Розподіл балів дистимічності за вибіркою: а – загальний розподіл (максимальне значення ординати складає 220 одиниць), б – нормований розподіл (максимальне значення ординати – 10, крок за абсцисою 3)



а)



б)

Рис. 2.24 – Розподіл балів екзальтованості за вибіркою: а – загальний розподіл (максимальне значення ординати складає 265 одиниць), б – нормований розподіл (максимальне значення ординати – 10, крок за абсцисою 6)

Аналогічно до попередніх тестів розраховується загальний бал. Крім того, порівнявши розподіли балів акцентуацій рис характеру за високо- й слабоуспішною групами курсантів, було виділено психологічні риси, які є важливими для загальної успішності навчання курсантів – гіпертимність, тривожність, демонстративність та дистимічність. Ці дані наведено у табл. 2.2.10.-2.2.11.

Таблиця 2.2.10 – Показники акцентуацій характеру у курсантів Академії з різною навчальною успішністю (в умовних балах)

№	Шкали	Високоуспішні курсанти	Слабоуспішні курсанти	t	p
1	Гіпертимний	17,86±5,24	15,61±5,33	3,02	0,01
2	Застрягаючий	11,57±3,38	11,38±3,61	0,38	-
3	Емотивний	9,11±4,81	9,82±4,71	1,05	-
4	Педантичний	9,85±5,09	9,52±4,38	0,51	-
5	Тривожно-боязкий	3,50±4,10	4,89±5,03	2,11	0,05
6	Циклотимічний	9,67±3,58	9,96±3,98	0,55	-
7	Демонстративний	14,54±3,55	12,93±4,44	2,78	0,01
8	Неврівноважений	6,36±4,52	6,79±4,19	0,70	-
9	Дистимічний	8,86±2,65	9,96±3,33	2,55	0,05
10	Екзальтований	10,62±4,44	11,00±4,15	0,63	-

Як бачимо із наведених у табл. 2.2.10 даних, між високоуспішною і слабоуспішною групами курсантів встановлено значущі розбіжності за шкалами гіпертимний, тривожно-боязкий, демонстративний та дистимічний типи акцентуацій. Зазначимо, що в обох групах показники за шкалами гіпертимний та демонстративний типи акцентуацій належать до діапазону високих, а за шкалою тривожно-боязкий тип акцентуації – низьких значень.

Проте, у групі високоуспішних ці дані більше зсунуто у крайні межі. Так, за шкалою гіпертимний тип акцентуації у високоуспішних курсантів отримано значно більші показники ($17,86 \pm 5,24$), ніж у слабоуспішних ($15,61 \pm 5,33$), $t=3,02$, $p \leq 0,01$. Також значно вищі показники у високоуспішних курсантів за шкалою демонстративний тип акцентуації – $t=2,78$, $p \leq 0,01$. За шкалою тривожно-боязкий тип акцентуації високоуспішні курсанти мають значно нижчі показники ($3,50 \pm 4,10$), ніж слабоуспішні ($4,89 \pm 5,03$), $t=2,11$, $p \leq 0,05$. Так само значно менші показники у високоуспішних і за шкалою дистимічності, $t=2,55$, $p \leq 0,05$. Таким чином, високоуспішні курсанти більш активні, вольові та мають менше негативних переживань. Зазначимо, що відсутність негативних переживань також сприяє підтримці активності і цілеспрямованості.

Вплив гіпертимного, демонстративного, тривожно-боязкого та дистимічного типу акцентуацій на успішність навчання підтверджує і кореляційний аналіз. Його результати наведено у табл. 2.2.11.

Таблиця 2.2.11 – Показники внеску акцентуацій характеру в успішність навчання курсантів Академії

№	Шкали	Всі	Високоуспішні курсанти	Слабоуспішні курсанти
1	Гіпертимний	0,17***	0,02	0,17
2	Застрягаючий	0,01	0,09	0,03
3	Емотивний	-0,04	0,05	0,06
4	Педантичний	0,03	0,08	0,13
5	Тривожно-боязкий	-0,13***	-0,01	-0,14
6	Циклотимічний	-0,03	0,12	0,07
7	Демонстративний	0,18***	0,08	0,21*
8	Неврівноважений	-0,04	0,16*	0,11
9	Дистимічний	-0,15***	-0,02	-0,33***
10	Екзальтований	-0,02	0,003	-0,16

Примітка: * $p \leq 0,1$; ** $p \leq 0,05$; *** $p \leq 0,01$

Як бачимо, показники гіпертимного та демонстративного типів акцентуацій мають значущий прямий кореляційний зв'язок з успішністю навчання, а показники тривожно-боязкого та дистимічного – значущий зворотній. Проте, всі ці зв'язки належать до слабких. Це ще раз підтверджує, що у загальній виборці, без врахування військової спеціальності можливості прогнозування успішності навчання досить обмежені.

За результатами статистичного аналізу було складено таблицю переведення балів шкал методики Леонгарда-Шмішека у стени та критичних значень за психологічними якостями, що є важливими для загальної успішності навчання в Академії.

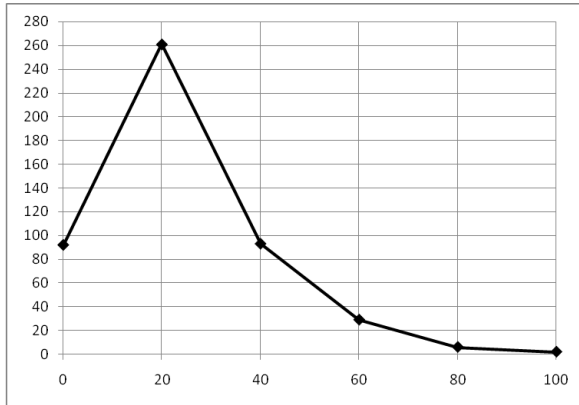
Таблиця 2.2.12 – Переведення балів шкал методики Леонгарда-Шмішека у стени та критичні значення за психологічними якостями, що є важливими для загальної успішності навчання в Академії

Шкали	Переведення балів у стени											Критичне значення			
	бали	0	3	6	9	12	15	18	21	24	стени				
Гіпертимний	бали	0	3	6	9	12	15	18	21	24		3			
	стени	0	1	1	2	4	7	9	10	5					
Застрагаючий	бали	0	2	4	6	8	10	12	14	16	18	20	22	24	-
	стени	0	0	1	3	5	10	10	6	4	2	1	0	0	
Емотивний	бали	0	3	6	9	12	15	18	21	24		-			
	стени	0	5	9	10	9	6	3	1	0					
Педантичний	бали	0	2	4	6	8	10	12	14	16	18	20	22	24	-
	стени	0	3	7	8	10	10	8	6	6	2	1	0	0	
Тривожно-боязкий	бали	0	3	6	9	12	15	18	21	24		3			
	стени	10	6	5	2	1	1	0	0	0					
Циклотимічний	бали	0	3	6	9	12	15	18	21	24		-			
	стени	0	6	8	10	9	7	4	3	0					
Демонстративний	бали	0	2	4	6	8	10	12	14	16	18	20	22	24	3
	стени	0	1	1	1	3	5	8	9	10	8	3	0	0	
Неврівноважений	бали	0	3	6	9	12	15	18	21	24		-			
	стени	0	10	9	6	4	2	1	0	0					
Дистимічний	бали	0	3	6	9	12	15	18	21	24		3			
	стени	0	1	5	10	4	2	0	0	0					
Екзальтований	бали	0	6	12	18	24		-							
	стени	0	5	10	2	0									

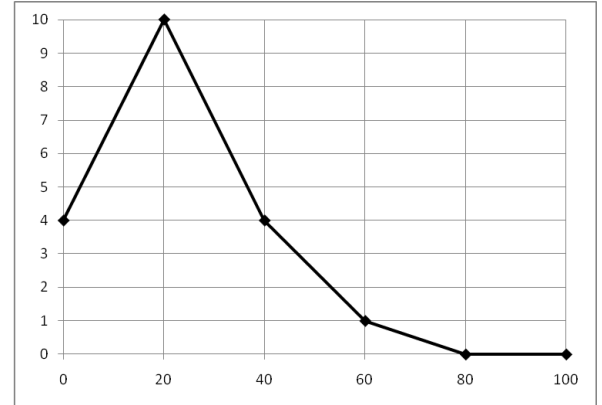
Афективно-вольові особливості особистості курсантів Академії внутрішніх військ МВС України

Тест Шмельова

Цей тест призначений для виявлення особливостей афективно-вольової сфери, що можуть призводити до формування суїцидальних схильностей (установок) респондента. У тесті налічується дев'ять показників, які також проходять аналогічну апроксимацію. Результати наведено на рис. 2.25-2.33.

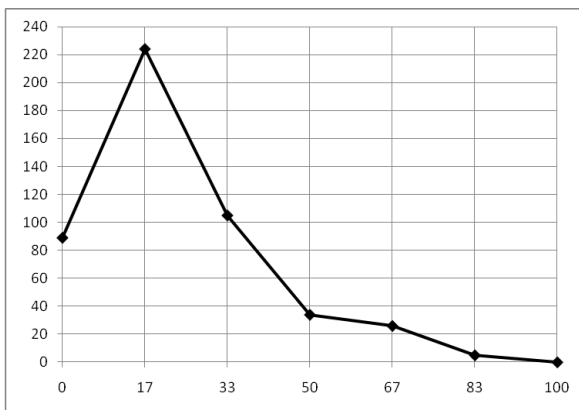


а)

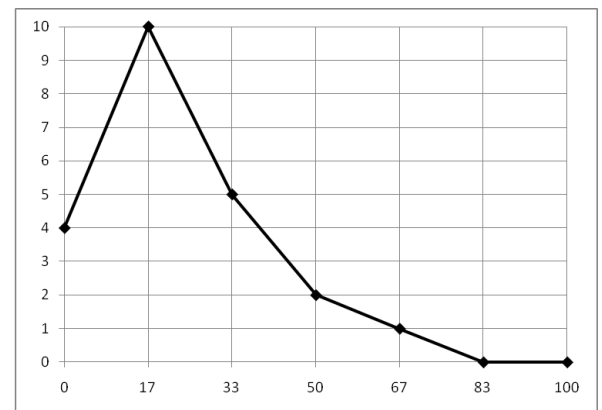


б)

Рис. 2.25 – Розподіл балів демонстративності за вибіркою: а – загальний розподіл (максимальне значення ординати складає 261 одиниця), б – нормований розподіл (максимальне значення ординати – 10, крок за абсцисою 20)

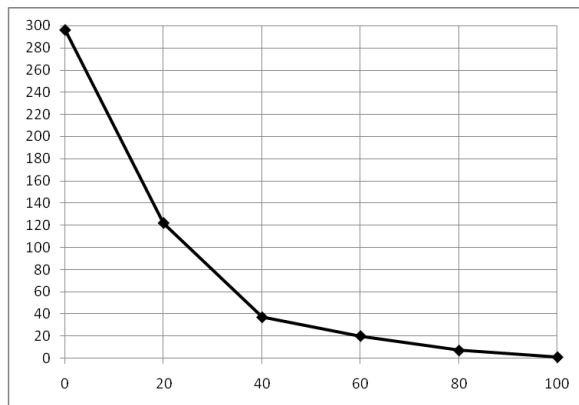


а)

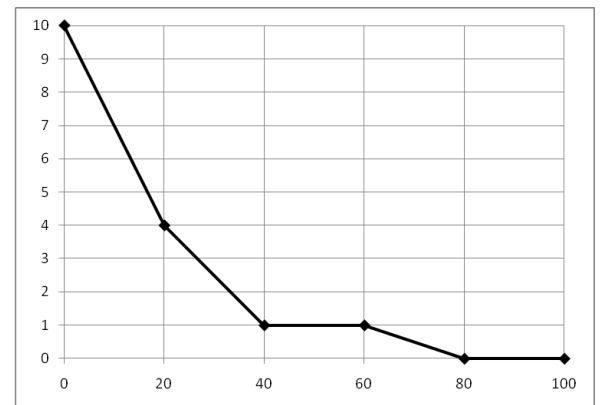


б)

Рис. 2.26 – Розподіл балів афективності за вибіркою: а – загальний розподіл (максимальне значення ординати складає 224 одиниці), б – нормований розподіл (максимальне значення ординати – 10, крок за абсцисою 17)

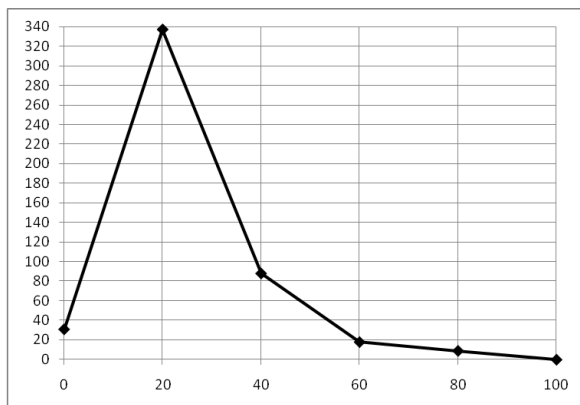


а)

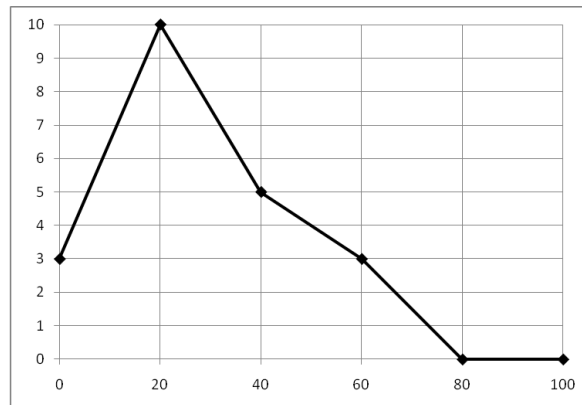


б)

Рис. 2.27 – Розподіл балів унікальності за вибіркою: а – загальний розподіл (максимальне значення ординати складає 296 одиниць), б – нормований розподіл (максимальне значення ординати – 10, крок за абсцисою 20)

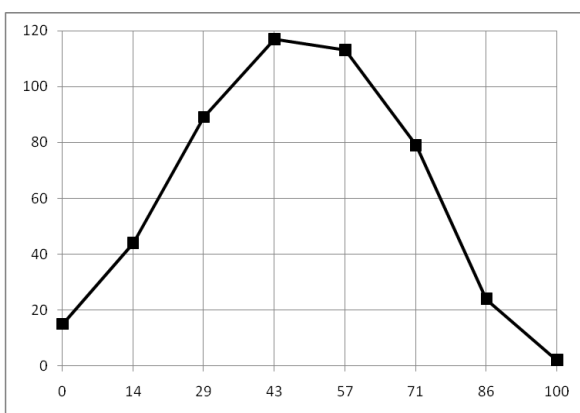


а)

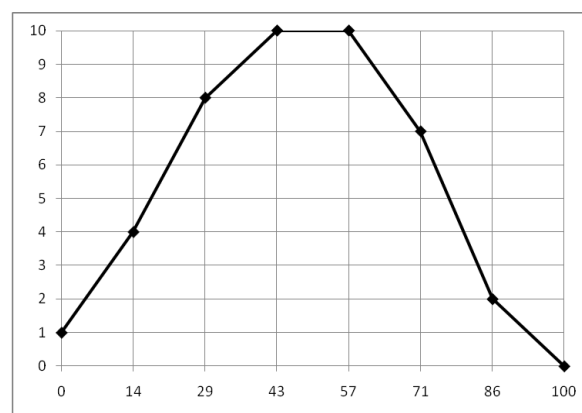


б)

Рис. 2.28 – Розподіл балів неспроможності за вибіркою: а – загальний розподіл (максимальне значення ординати складає 337 одиниці), б – нормований розподіл (максимальне значення ординати – 10, крок за абсцисою 20)

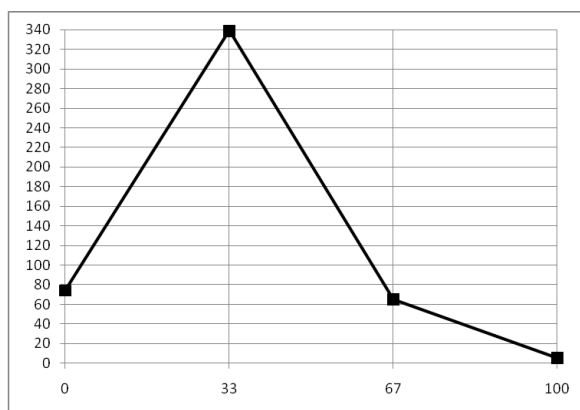


а)

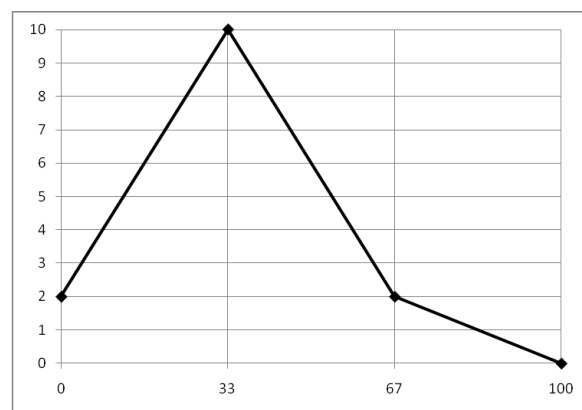


б)

Рис. 2.29 – Розподіл балів соціального песимізму за вибіркою: а – загальний розподіл (максимальне значення ординати складає 117 одиниць), б – нормований розподіл (максимальне значення ординати – 10, крок за абсцисою 14)

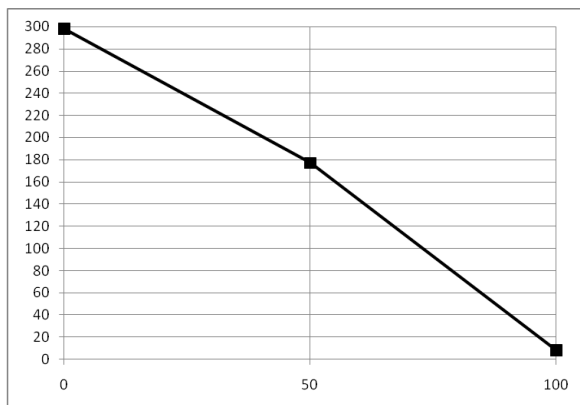


а)

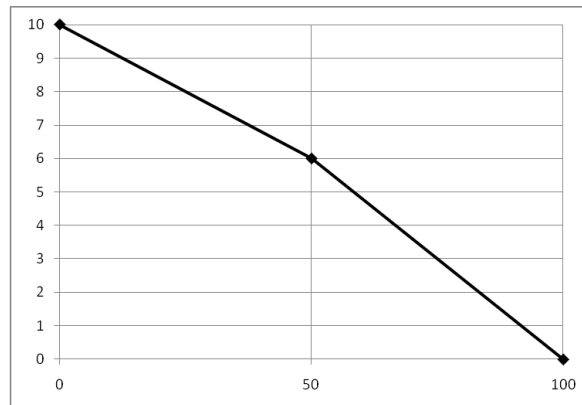


б)

Рис. 2.30 – Розподіл балів зламу культурних бар'єрів за вибіркою: а – загальний розподіл (максимальне значення ординати складає 337 одиниці), б – нормований розподіл (максимальне значення ординати – 10, крок за абсцисою 33)

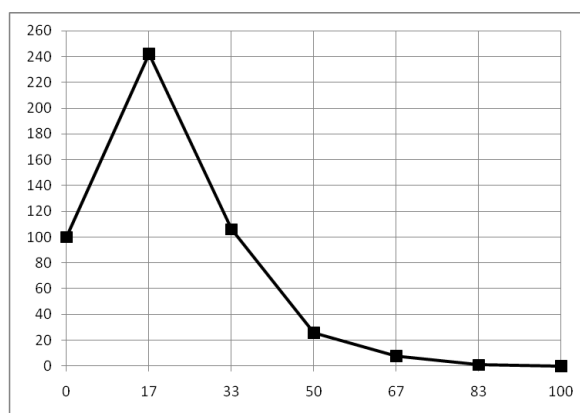


а)

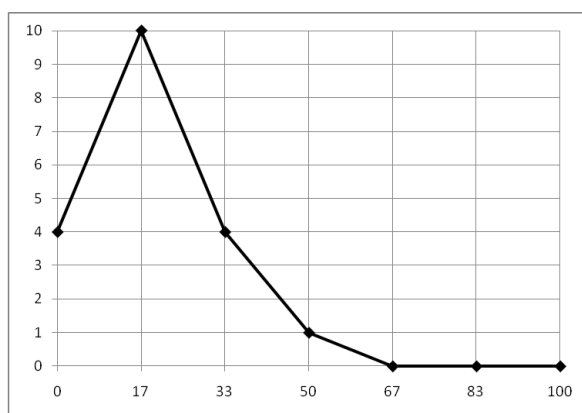


б)

Рис. 2.31 – Розподіл балів максималізму за вибіркою: а – загальний розподіл (максимальне значення ординати складає 298 одиниць), б – нормований розподіл (максимальне значення ординати – 10, крок за абсцисою 50)

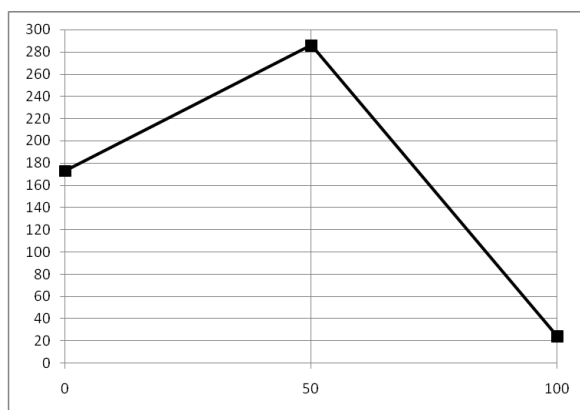


а)

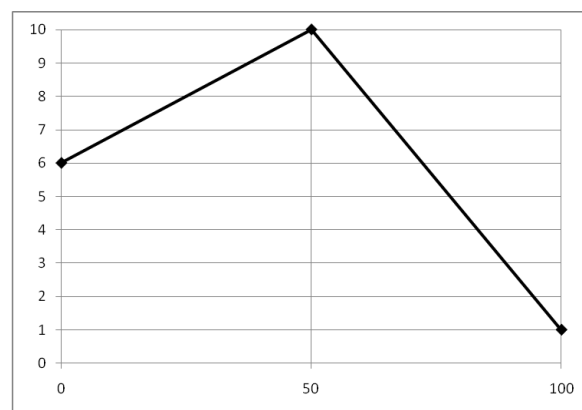


б)

Рис. 2.32 – Розподіл балів часової перспективи за вибіркою: а – загальний розподіл (максимальне значення ординати складає 242 одиниці), б – нормований розподіл (максимальне значення ординати – 10, крок за абсцисою 17)



а)



б)

Рис. 2.33 – Розподіл балів антисуїцидального фактору за вибіркою: а – загальний розподіл (максимальне значення ординати складає 286 одиниць), б – нормований розподіл (максимальне значення ординати – 10, крок за абсцисою 50)

Аналогічним чином розраховувався й загальний бал за даним тестом.

За результатами проведення цієї методики було виділено наступні якості,

що впливають на загальну успішність навчання в Академії – унікальність та часова перспектива. Дані порівняння високоуспішної і слабоуспішної груп курсантів за показниками вираженості суїцидальних установок наведено у табл. 2.2.13-2.2.14.

Таблиця 2.2.13 – Показники суїцидальних установок курсантів Академії з різною навчальною успішністю (в умовних балах)

№	Шкали	Високоуспішні курсанти	Слабоуспішні курсанти	t	p
1	Демонстративність	21,75±16,59	25,71±19,03	1,55	-
2	Афективність	21,67±15,85	24,51±21,02	1,06	-
3	Унікальність	9,36±17,09	14,29±18,52	1,94	0,1
4	Неспроможність	24,60±11,36	28,09±17,87	1,59	-
5	Соціальний песимізм	49,42±21,17	44,76±20,59	1,59	-
6	Злам культурних бар'єрів	34,72±17,93	35,54±20,67	0,29	-
7	Максималізм	21,43±27,15	23,81±28,49	0,60	-
8	Часова перспектива	18,67±14,59	24,04±15,49	2,51	0,05
9	Антисуїцидальний фактор	32,14±27,18	35,71±27,52	0,92	-

Із даних наведених у табл. 2.2.13 бачимо, що курсанти Академії мають прийнятні показники середніх значень суїцидальних установок, але їх діапазон досить широкий. Дещо збільшеним є показник соціального песимізму, проте, він скоріше є відбиттям не стільки суїцидальної установки як такої, скільки мотивації боротьби з несправедливістю, захисту прав населення тощо. Зазначимо, за шкалою “часова перспектива” у високоуспішних курсантів отримано значно менші показники (18,67±14,59), ніж у слабоуспішних курсантів (24,04±15,49), $t=2,51$, $p\leq 0,05$. Також встановлено тенденцію до зниження показників у високоуспішної групи за показником “унікальність” (9,36±17,09) порівняно із слабоуспішною групою (14,29±18,52), $t=1,94$, $p\leq 0,1$.

Інтерпретуючі ці дані можемо припустити, що слабоуспішні курсанти більш центруються на власних проблемах, менш здатні долати емоції, що виникають у несприятливих ситуаціях, внаслідок чого мають труднощі з переносом досвіду позитивного вирішення проблем.

Ці дані також підтверджуються і даними кореляційного аналізу, результати якого представлено у табл. 2.2.14.

Таблиця 2.2.14 – Показники внеску суїцидальних установок в успішність навчання курсантів Академії

№	Шкали	Всі	Високоуспішні курсанти	Слабоуспішні курсанти
1	Демонстративність	-0,08*	-0,11	0,07
2	Афективність	-0,05	0,04	0,06
3	Унікальність	-0,09**	-0,12	-0,02
4	Неспроможність	-0,08*	-0,04	-0,09
5	Соціальний песимізм	0,06	0,12	0,06
6	Злам культурних бар'єрів	-0,01	-0,25***	0,01
7	Максималізм	-0,00	0,16*	0,03
8	Часова перспектива	-0,12***	-0,05	-0,11
9	Антисуїцидальний фактор	-0,07*	-0,04	0,18*

Примітка: * $p \leq 0,1$; ** $p \leq 0,05$; *** $p \leq 0,01$

Як бачимо, між такими показниками суїцидальних установок, як унікальність, часова перспектива та успішністю навчання встановлено значущі зворотні слабкі зв'язки ($r_s = -0,09$, $p \leq 0,05$, та $r_s = -0,12$, $p \leq 0,01$). Крім того, виявлено тенденцію до значущості зв'язку успішності навчання з таким показником суїцидальних установок, як демонстративність ($r_s = -0,08$, $p \leq 0,1$).

Наявність цієї тенденції погоджується з висновком, що слабоуспішні курсанти емоційно застрягають на своїх проблемах і, навіть, намагаються, використовуючи емоції, привертати увагу оточуючих до них та їх розв'язання.

За результатами статистичного аналізу було складено таблицю переведення балів шкал методики А.Г. Шмєльова у стени та критичних значень за психологічними якостями, що є важливими для загальної успішності навчання в Академії.

Таблиця 2.2.15 – Переведення балів шкал методики А.Г. Шмєльова у стени та критичні значення за психологічними якостями, що є важливими для загальної успішності навчання в Академії

Шкали	Переведення балів в стени									Критичне значення					
	бали	0	20	40	60	80	100	стени	4		10	4	1	0	0
Демонстративність	бали	0	20	40	60	80	100	-	стени	4	10	4	1	0	0
	бали	0	17	33	50	67	83		100	стени	4	10	5	2	1
Унікальність	бали	0	20	40	60	80	100	3	стени	10	4	1	1	0	0
	бали	0	20	40	60	80	100		стени	3	10	5	3	0	0
Соціальний песимізм	бали	0	14	29	43	57	71	86	100	-					

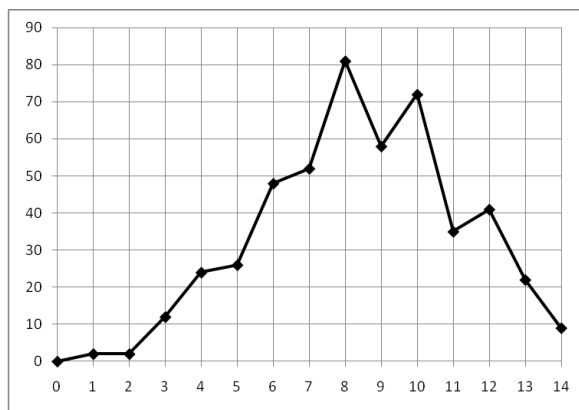
	стени	1	4	8	10	10	7	2	0	
Злам культурних бар'єрів	бали	0		33		67		100		-
	стени	2		10		2		0		
Максималізм	бали	0		50		100				-
	стени	10		6		0				
Часова перспектива	бали	0	17	33	50	67	83	100		3
	стени	4	10	4	1	0	0	0		
Антисуїцидальний фактор	бали	0		50		100				-
	стени	6		10		1				

Особистісні риси курсантів Академії внутрішніх військ МВС України

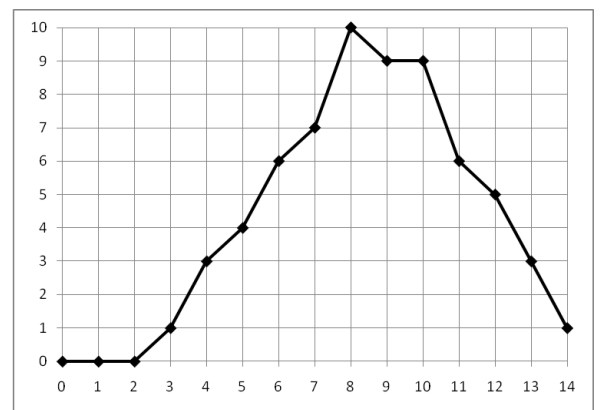
Тест Кеттелла

Даний тест використовується для оцінки особистісних якостей респондентів. За більшістю факторів тесту Кеттелла вищий бал дорівнює 12, за фактором MD він становить 14 балів, а за фактором В – 8 балів. Фактори мають біполярне значення і їх інтерпретація в той або інший бік починається із середини (у більшості випадків з 6). Тому було виділено серединну область, що задовольняє нашим вимогам. Виняток може складати декілька факторів і, у нашому випадку, це фактори А, В, С і G. Значення цих показників для нашого профілю будуть зсунуто в область вищих значень.

Результати наведено на рис. 2.34-2.50.

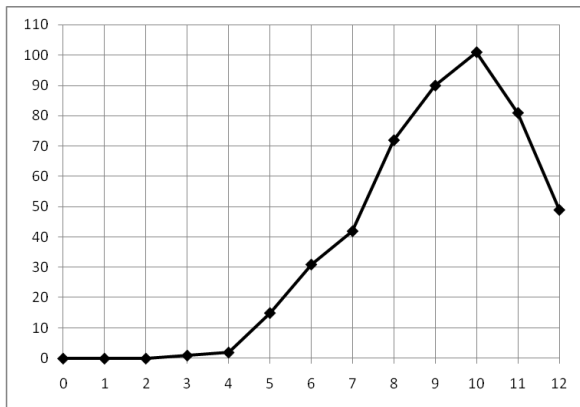


а)

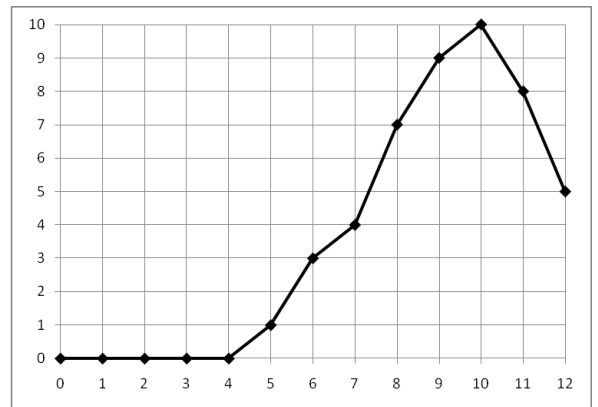


б)

Рис. 2.34 – Розподіл балів фактору MD за вибіркою: а – загальний розподіл (максимальне значення ординати складає 81 одиницю), б – нормований розподіл (максимальне значення ординати – 10, крок за абсцисою 1)

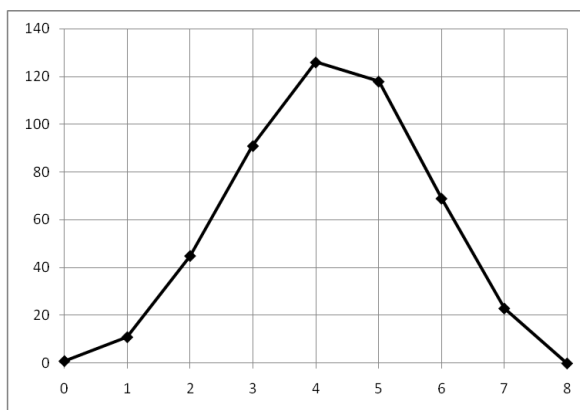


а)

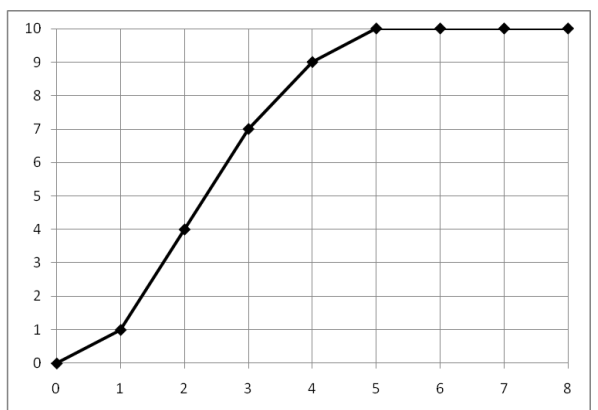


б)

Рис. 2.35 – Розподіл балів фактору А за вибіркою: а – загальний розподіл (максимальне значення ординати складає 101 одиницю), б – нормований розподіл (максимальне значення ординати – 10, крок за абсцисою 1)

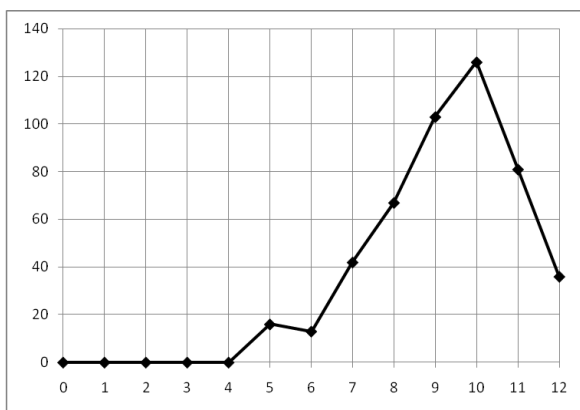


а)

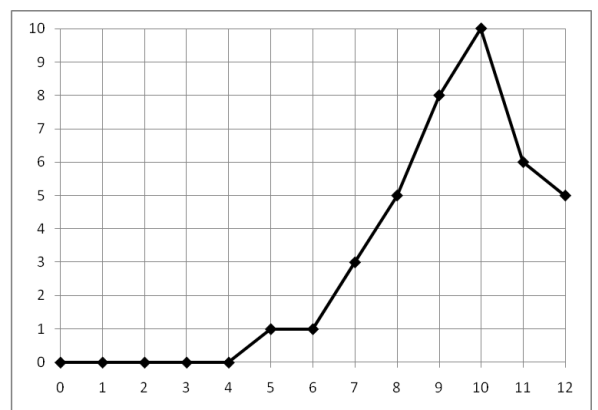


б)

Рис. 2.36 – Розподіл балів фактору В за вибіркою: а – загальний розподіл (максимальне значення складає 126 одиниць), б – нормований розподіл (максимальне значення ординати – 10, крок за абсцисою 1)

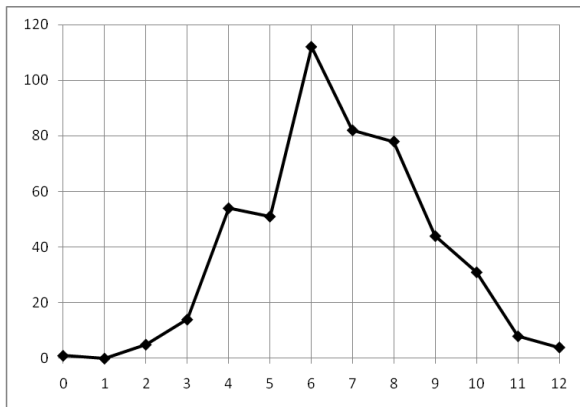


а)

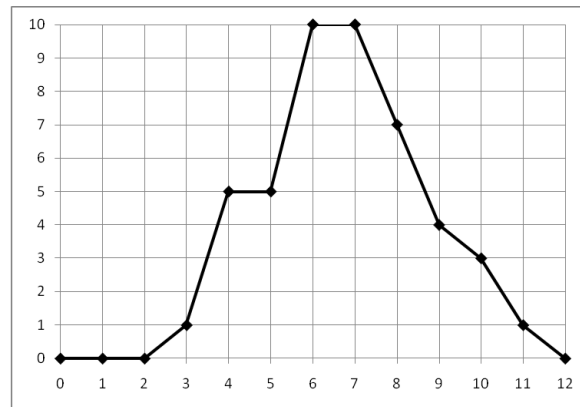


б)

Рисунок 2.37 – Розподіл балів фактору С за вибіркою: а – загальний розподіл (максимальне значення ординати складає 126 одиниць), б – нормований розподіл (максимальне значення ординати – 10, крок за абсцисою 1)

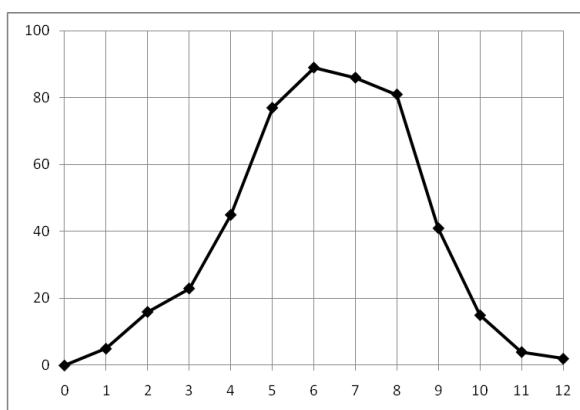


а)

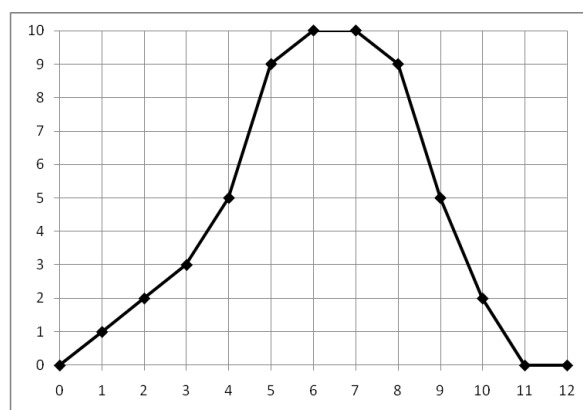


б)

Рис. 2.38 – Розподіл балів фактору Е за вибіркою: а – загальний розподіл (максимальне значення ординати складає 112 одиниць), б – нормований розподіл (максимальне значення ординати – 10, крок за абсцисою 1)

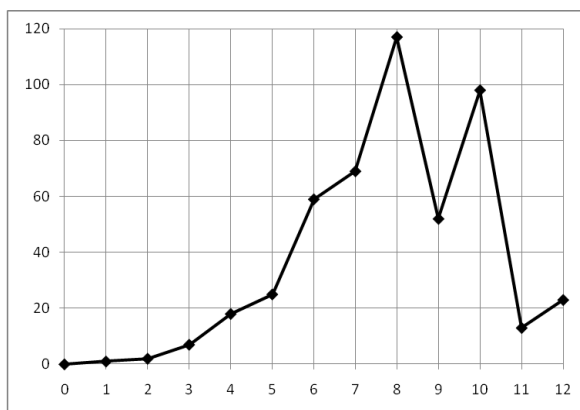


а)

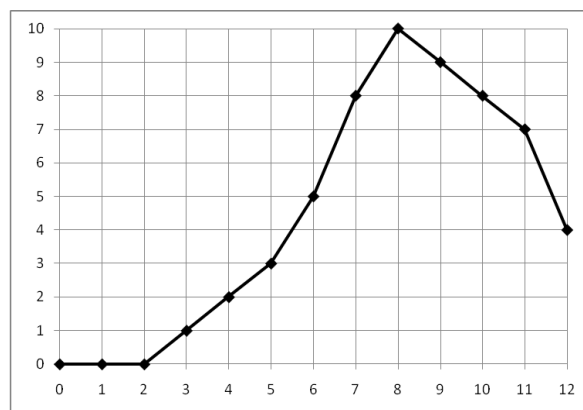


б)

Рис. 2.39 – Розподіл балів фактору F за вибіркою: а – загальний розподіл (максимальне значення складає 89 одиниць), б – нормований розподіл (максимальне значення ординати - 10, крок за абсцисою 1)

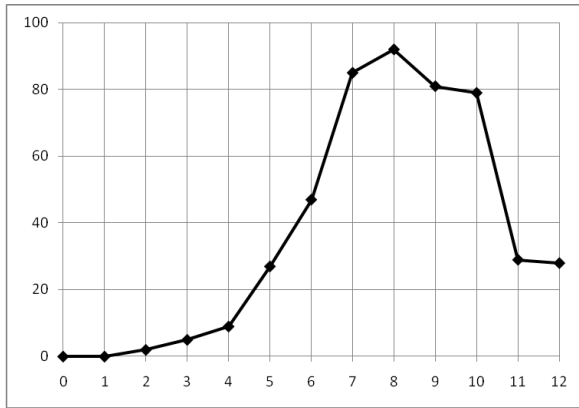


а)

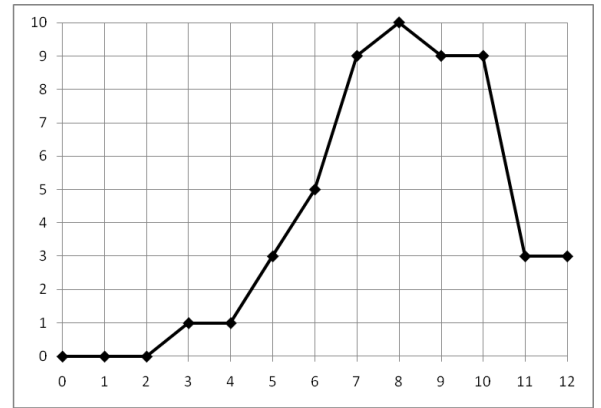


б)

Рис. 2.40 – Розподіл балів фактору G за вибіркою: а – загальний розподіл (максимальне значення ординати складає 117 одиниць), б – нормований розподіл (максимальне значення ординати – 10, крок за абсцисою 1)



а)



б)

Рис. 2.41 – Розподіл балів фактору Н за вибіркою: а – загальний розподіл (максимальне значення ординати складає 92 одиниці), б – нормований розподіл (максимальне значення ординати – 10, крок за абсцисою 1)

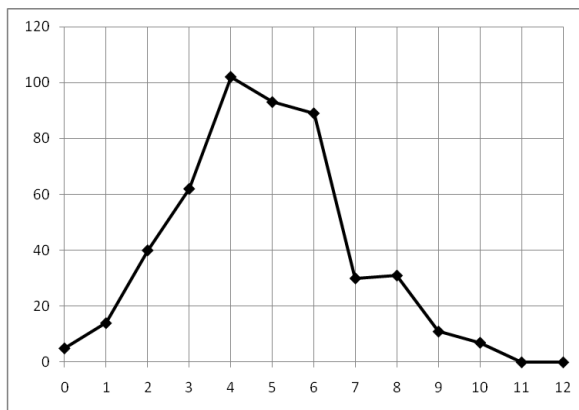


а)

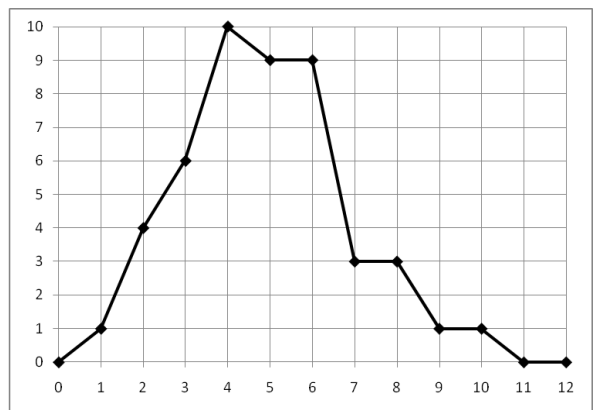


б)

Рис. 2.42 – Розподіл балів фактору І за вибіркою: а – загальний розподіл (максимальне значення складає 99 одиниць), б – нормований розподіл (максимальне значення ординати – 10, крок за абсцисою 1)

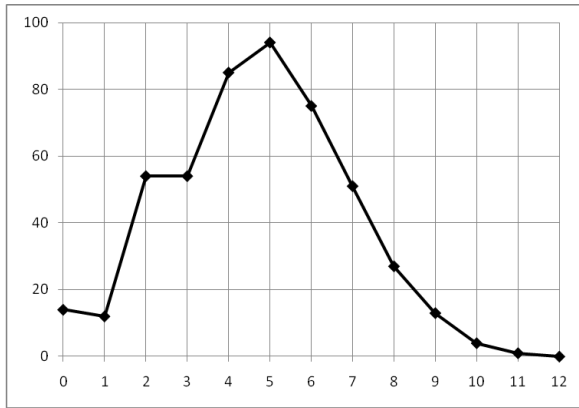


а)

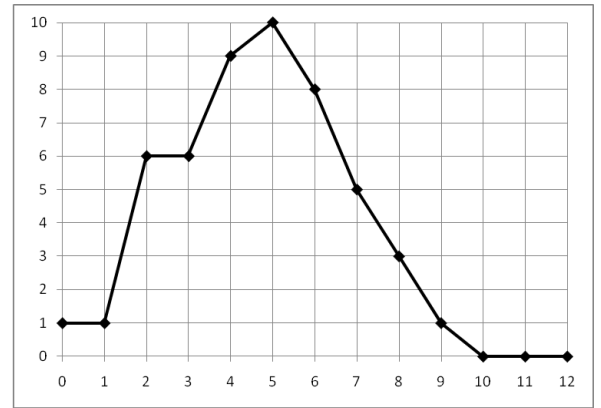


б)

Рис. 2.43 – Розподіл балів фактору L за вибіркою: а – загальний розподіл (максимальне значення ординати складає 102 одиниці), б – нормований розподіл (максимальне значення ординати – 10, крок за абсцисою 1)

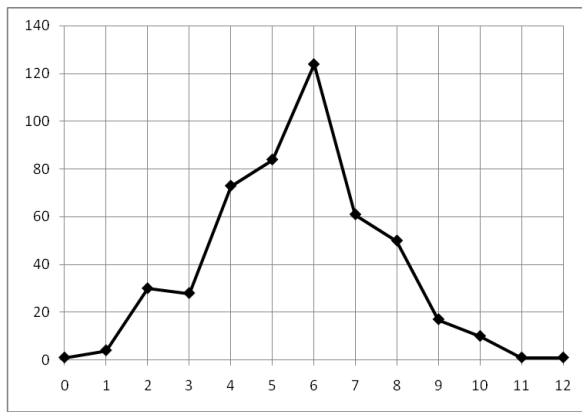


а)

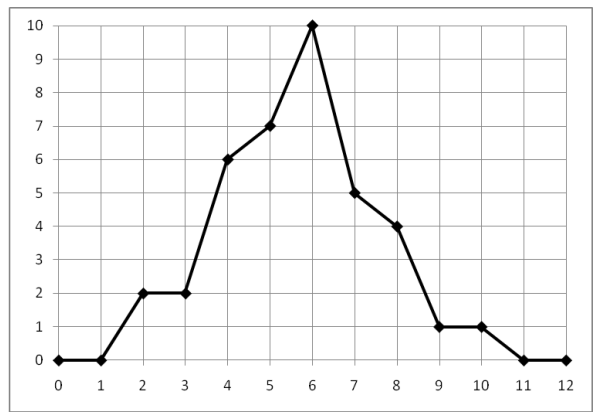


б)

Рис. 2.44 – Розподіл балів фактору М за вибіркою: а – загальний розподіл (максимальне значення ординати складає 94 одиниці), б – нормований розподіл (максимальне значення ординати – 10, крок за абсцисою 1)

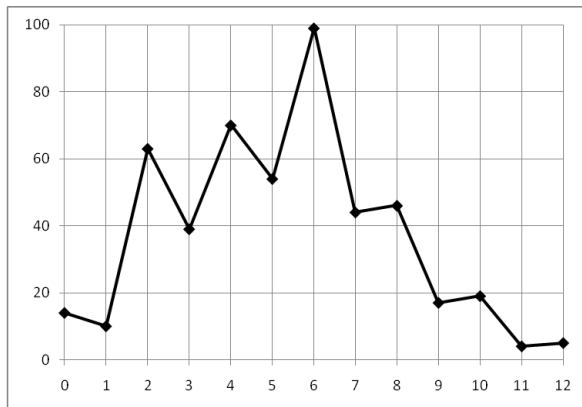


а)



б)

Рис. 2.45 – Розподіл балів фактору N за вибіркою: а – загальний розподіл (максимальне значення складає 124 одиниці), б – нормований розподіл (максимальне значення ординати – 10, крок за абсцисою 1)

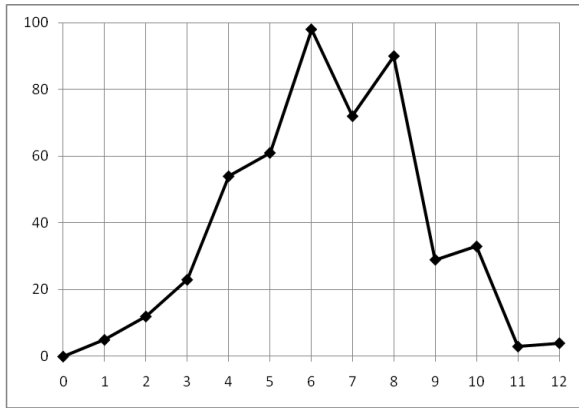


а)

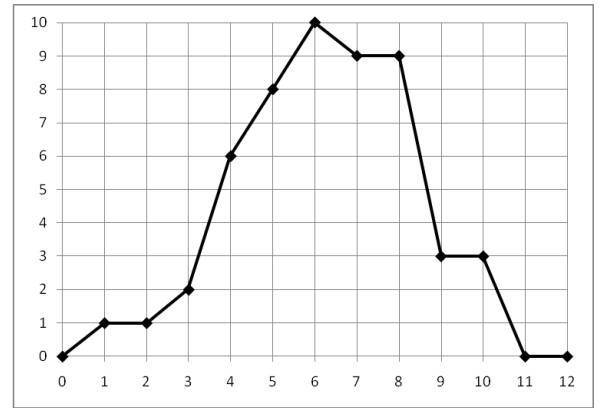


б)

Рис. 2.46 – Розподіл балів фактору O за вибіркою: а – загальний розподіл (максимальне значення ординати складає 99 одиниць), б – нормований розподіл (максимальне значення ординати – 10, крок за абсцисою 1)

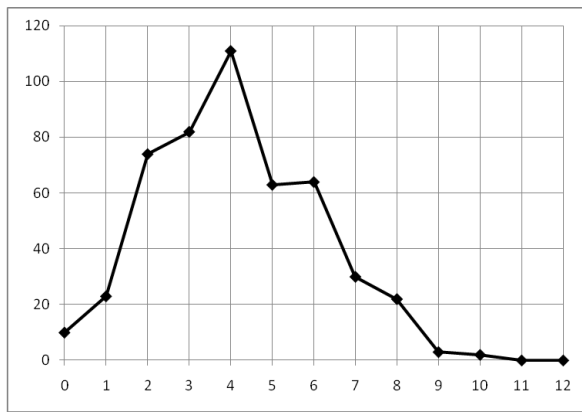


а)

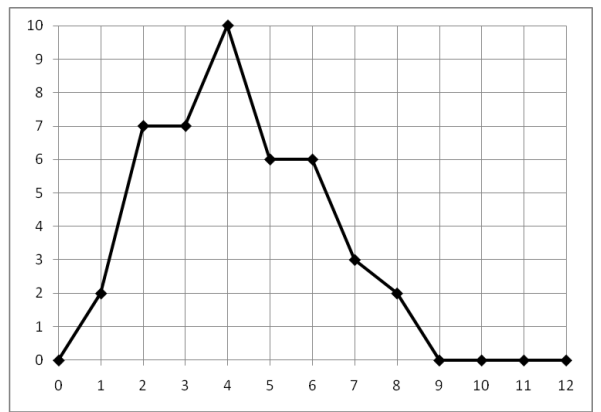


б)

Рис. 2.47 – Розподіл балів фактору Q_1 за вибіркою: а – загальний розподіл (максимальне значення ординати складає 98 одиниць), б – нормований розподіл (максимальне значення ординати – 10, крок за абсцисою 1)

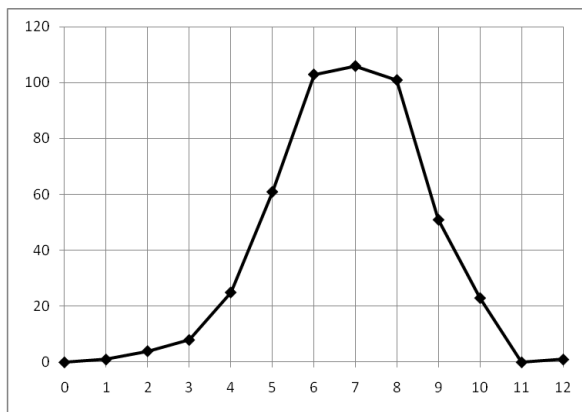


а)

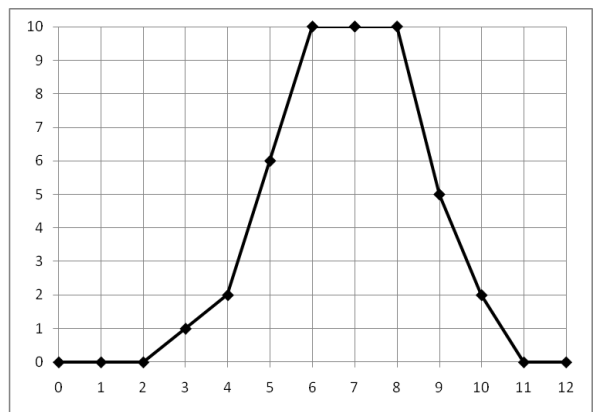


б)

Рисунок 2.48 – Розподіл балів фактору Q_2 за вибіркою: а – загальний розподіл (максимальне значення складає 111 одиниць), б – нормований розподіл (максимальне значення ординати – 10, крок за абсцисою 1)

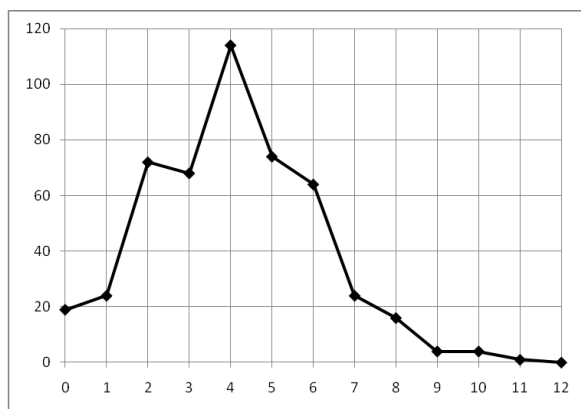


а)



б)

Рис. 2.49 – Розподіл балів фактору Q_3 за вибіркою: а – загальний розподіл (максимальне значення ординати складає 106 одиниць), б – нормований розподіл (максимальне значення ординати – 10, крок за абсцисою 1)



а)

б)

Рис. 2.50 – Розподіл балів фактору Q_4 за вибіркою: а – загальний розподіл (максимальне значення складає 114 одиниць), б – нормований розподіл (максимальне значення ординати – 10, крок за абсцисою 1)

Аналогічно до попередніх випадків розраховувався загальний бал за тестом.

За методикою Кеттелла було виділено наступні фактори, що суттєво впливають на загальну успішність навчання в Академії – А, В, С, G, Н і О. Про це дозволяють говорити результати порівняння даних високо- і слабоуспішної груп курсантів, що представлено у табл. 2.2.16.

Таблиця 2.2.16 – Показники особистісних рис курсантів Академії з різною навчальною успішністю (в умовних балах)

№	Шкали	Високоуспішні курсанти	Слабоуспішні курсанти	t	p
1	MD	8,34±2,62	8,09±2,59	0,67	-
2	A	9,48±1,94	8,89±1,80	2,22	0,05
3	B	4,53±1,38	3,89±1,57	3,03	0,05
4	C	9,37±1,79	8,86±1,73	2,06	0,05
5	E	6,84±1,90	6,85±2,07	0,01	-
6	F	6,17±2,00	6,37±2,23	0,64	-
7	G	8,39±1,95	7,42±1,98	3,50	0,01
8	H	8,44±2,06	7,94±1,69	1,90	0,1
9	I	5,50±1,82	5,57±1,97	0,26	-
10	L	4,74±1,84	4,94±2,06	0,73	-
11	M	4,59±2,21	4,67±2,11	0,26	-
12	N	5,59±1,91	5,55±1,89	0,17	-
13	O	4,74±2,59	5,75±2,28	2,98	0,01
14	Q_1	6,55±2,29	6,48±1,91	0,24	-
15	Q_2	4,09±1,94	4,06±2,12	0,12	-
16	Q_3	6,82±1,67	6,68±1,74	0,58	-
17	Q_4	3,96±2,07	4,15±2,01	0,68	-

Як бачимо із даних, що представлено в табл. 2.2.16, показники за фактором А (“замкненість-товариськість”) у високоуспішних курсантів ($9,48 \pm 1,94$) є більш зсунутими у бік товариськості, ніж у слабоуспішних курсантів ($8,89 \pm 1,80$), $t=2,22$, $p \leq 0,05$. Ці дані свідчать, що високоуспішні курсанти більш товариські, відкриті і природні у спілкування, вони більш готові до пристосування, більш уважні до оточуючих та готові до спільної праці та подолання конфліктів у колективі.

За фактором В (інтелект) високоуспішні курсанти мають значно більші показники ($4,53 \pm 1,38$), ніж слабоуспішні ($3,89 \pm 1,57$), $t=3,03$, $p \leq 0,05$. Це характеризує високоуспішних курсантів, як таких, що мають розвинене абстрактне мислення, кмітливість, оперативність, швидку здатність до навчання, високий рівень вербальної культури.

За фактором С (“емоційна нестабільність-емоційна стабільність”) високоуспішні курсанти мають показники, що більше тяжіють до полюсу емоційної стабільності ($9,37 \pm 1,79$), ніж у слабоуспішних курсантів ($8,86 \pm 1,73$), $t=2,06$, $p \leq 0,05$. Так, у високоуспішних курсантів більш вираженими є риси емоційної зрілості, витримки, працездатності і стійкості інтересів.

За фактором G (“низька нормативність поведження-висока нормативність поведження”) високоуспішні курсанти мають показники, що більше тяжіють до полюсу високої нормативності поведження ($8,39 \pm 1,95$), ніж у слабоуспішних курсантів ($7,42 \pm 1,98$), $t=3,50$, $p \leq 0,01$. Це характеризує високоуспішних курсантів, як більш відповідальних, наполегливих, сумлінних, як таких, що свідомо дотримуються загально прийнятих норм і правил моралі тощо.

Також у високоуспішних курсантів Академії дещо більшими є показники за фактором Н (“боязкість-сміливість”), $t=1,90$, $p \leq 0,1$. Це характеризує їх як більш сміливих, активних, схильних до ризику та співпраці з новими людьми у незнайомих обставинах, здатних самостійно приймати рішення і проявляти лідерські якості.

У високоуспішних курсантів більш вираженим ($4,74 \pm 2,59$) є полюс спокійності фактору О (“спокійність-тривожність”), ніж у слабоуспішних

курсантів ($5,75 \pm 2,28$), $t=2,98$, $p \leq 0,01$. Це характеризує їх як більш впевнених у собі і своїх силах, небоязких, холоднокровних.

Таким чином, успішні у професійному навчанні курсанти більш емоційно і інтелектуально зрілі, більш відповідальні, наполегливі, цілеспрямовані та працездатні, вони не бояться виправдано ризикувати та засвоювати нові стосунки, приймати неординарні рішення та брати відповідальність на себе.

Ці данні досить чітко підтверджуються даними кореляційного аналізу, результати якого представлено у табл. 2.2.17.

Таблиця 2.2.17 – Показники внеску особистісних рис в успішність навчання курсантів Академії

№	Шкали	Всі	Високоуспішні курсанти	Слабоуспішні курсанти
1	MD	-0,02	-0,15*	-0,06
2	A	0,13***	0,01	-0,06
3	B	0,15***	0,05	-0,06
4	C	0,08*	0,03	0,14
5	E	0,04	0,03	0,02
6	F	-0,02	-0,00	0,03
7	G	0,17***	-0,03	0,05
8	H	0,12***	0,12	-0,05
9	I	0,03	-0,05	0,09
10	L	-0,04	-0,02	-0,09
11	M	-0,02	0,09	0,02
12	N	0,03	-0,02	0,13
13	O	-0,14***	-0,03	-0,10
14	Q ₁	0,02	0,09	0,07
15	Q ₂	-0,02	0,02	-0,01
16	Q ₃	0,04	-0,01	0,07
17	Q ₄	-0,05	0,01	-0,05

Примітка: * $p \leq 0,1$; ** $p \leq 0,05$; *** $p \leq 0,01$

Як бачимо, такі фактори методики Кеттелла, як А, В, С, G, Н мають значущі позитивні слабкі кореляційні зв'язки з успішністю навчання у загальній вибірці курсантів Академії внутрішніх військ МВС України, а фактор О – значущий, зворотній, слабкий ($r_s = -0,14$, $p \leq 0,01$).

За результатами статистичного аналізу було складено таблицю переведення балів шкал методики Кеттелла у стени та критичних значень за психологічними якостями, що є важливими для загальної успішності навчання в Академії.

Таблиця 2.2.18 – Переведення балів шкал методики Кеттелла у стени та критичні значення за психологічними якостями, що є важливими для загальної успішності навчання в Академії

Шкала	Переведення балів в стени														Критичне значення		
	бали	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12		13	14
MD	бали	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	-
	стени	0	0	0	1	3	4	6	7	10	9	9	6	5	3	1	
A	бали	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	3		
	стени	0	0	0	0	0	1	3	4	7	9	10	8	5			
B	бали	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	3		
	стени	0	1	4	7	9	10	10	10	10	10	10	10	10			
C	бали	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	3		
	стени	0	0	0	0	0	1	1	3	5	8	10	6	5			
E	бали	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	-		
	стени	0	0	0	1	5	5	10	10	7	4	3	1	0			
F	бали	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	-		
	стени	0	1	2	3	5	9	10	10	9	5	2	0	0			
G	бали	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	3		
	стени	0	0	0	1	2	3	5	8	10	9	8	7	4			
H	бали	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	3		
	стени	0	0	0	1	1	3	5	9	10	9	9	3	3			
I	бали	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	-		
	стени	0	1	2	5	7	9	10	7	4	2	1	0	0			
L	бали	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	-		
	стени	0	1	4	6	10	9	9	3	3	1	1	0	0			
M	бали	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	-		
	стени	1	1	6	6	9	10	8	5	3	1	0	0	0			
N	бали	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	-		
	стени	0	0	2	2	6	7	10	5	4	1	1	0	0			
O	бали	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	3		
	стени	1	3	5	6	7	8	10	7	5	4	3	2	1			
Q ₁	бали	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	-		
	стени	0	1	1	2	6	8	10	9	9	3	3	0	0			
Q ₂	бали	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	-		
	стени	0	2	7	7	10	6	6	3	2	0	0	0	0			
Q ₃	бали	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	-		
	стени	0	0	0	1	2	6	10	10	10	5	2	0	0			
Q ₄	бали	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	-		
	стени	2	2	6	6	10	10	10	6	3	0	0	0	0			

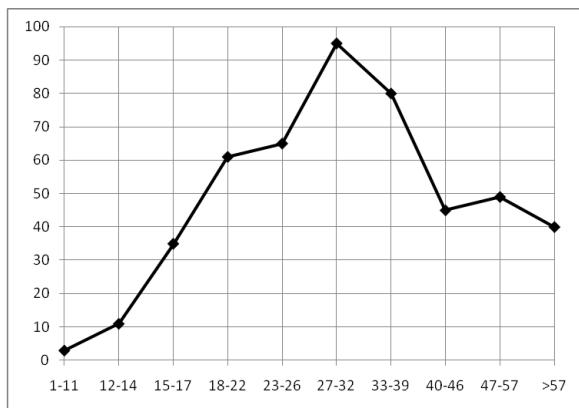
Адаптаційні особливості курсантів Академії внутрішніх військ МВС України

Тест Адаптивність

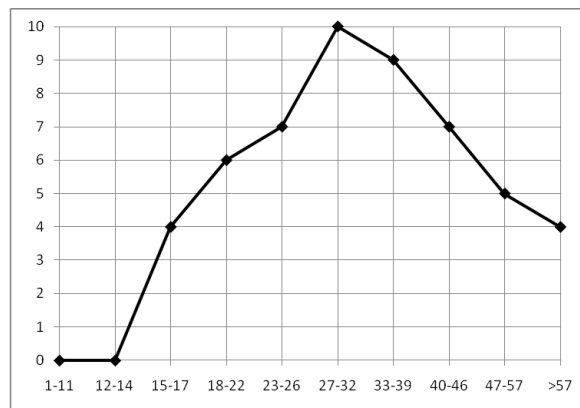
Даний тест призначений для виявлення адаптивних здібностей осіб, які мають проходити службу та працювати у складних умовах. При нормуванні результатів цього тесту було пропущено процедуру переведення балів за окремими шкалами методики у нормовані з подальшим розрахунком

середнього балу, адже головна шкала методики (шкала “Адаптивність”) розраховується шляхом додавання балів за складовими шкалами (“моральність”, “комунікативна компетентність”, “нервово-психічна стійкість”).

Розподіл балів за шкалою “Адаптивність” даної вибірки наведено на рис. 2.51 а), а нормоване значення – на рис. 2.51 б).



а)



б)

Рис. 2.51 – Розподіл балів адаптивності за вибіркою: а – загальний розподіл (максимальне значення ординати складає 95 одиниць), б – нормований розподіл (максимальне значення ординати – 10, крок за абсцисою за встановленими діапазонами)

Крім того, цей показник є важливим для загальної успішності навчання в Академії і для нього встановлено мінімально необхідне значення в 3 одиниці. Це рішення засновано на результаті аналізу даних табл. 2.2.19.

Таблиця 2.2.19 – Показники адаптивності курсантів Академії з різною навчальною успішністю (в умовних балах)

№	Шкали	Високоуспішні курсанти	Слабоуспішні курсанти	t	p
1	Вірогідність	4,71±3,19	4,57±2,52	0,34	-
2	Адаптивність	32,33±15,10	38,71±15,88	2,91	0,01
3	Нервово-психічна стійкість	14,85±10,43	18,88±11,08	2,65	0,01
4	Комунікативність	9,71±3,37	11,18±3,72	2,90	0,01
5	Моральність	7,76±3,36	8,65±3,24	1,93	0,1

Як бачимо із даних наведених у табл. 2.2.19, у слабоуспішних курсантів встановлено більший рівень дезадаптивності, який ґрунтується на їх меншій нервово-психічній стійкості, гірших комунікативних здібностях і гіршому засвоєнні норм суспільної взаємодії (моральності). Те саме ми бачимо і з даних кореляційного аналізу, які наведено у табл. 2.2.20.

Таблиця 2.2.20 – Показники внеску шкал адаптивності в успішність навчання курсантів Академії

№	Шкали	Всі	Високоуспішні курсанти	Слабоуспішні курсанти
1	Вірогідність	-0,04	-0,15*	0,22**
2	Адаптивність	-0,13***	-0,05	0,02
3	Нервово-психічна стійкість	-0,13***	-0,04	0,02
4	Комунікативність	-0,13***	-0,07	-0,02
5	Моральність	-0,06	-0,03	0,05

Примітка: * $p \leq 0,1$; ** $p \leq 0,05$; *** $p \leq 0,01$

Як бачимо із наведених у табл. 2.2.20 даних, усі змістові шкали методики “Адаптивність” мають значущий негативний зв’язок з успішністю навчання. Проте, як вже вказувалось, у загальній виборці курсантів цей зв’язок є слабким.

За результатами статистичного аналізу було складено таблицю переведення балів шкали “Адаптивність” у стени та критичного значення для визначених професійно важливих якостей.

Таблиця 2.2.21 – Переведення балів шкали “Адаптивність” у стени та критичне значення для неї

Діапазони балів	1-11	12-14	15-17	18-22	23-26	27-32	33-39	40-46	47-57	≥ 57	Критичне значення
Стени	0	0	4	5	7	10	9	7	5	4	3

Відповідно до визначеної відповідності між балами шкали і стенами програмується профіль автоматизованого психодіагностичного комплексу “Психодіагностика”.

Приєднавши файл профілю до автоматизованого психодіагностичного комплексу, можна використовувати його для здійснення відбору абітурієнтів на навчання в Академії внутрішніх військ МВС України (на основі визначення відповідності психологічних особливостей абітурієнта до виборки курсантів Академії). За цим показником також можна прогнозувати особливості адаптації абітурієнта до нового колективу курсантів Академії. Зазначимо, що за допомогою профіля розраховується загальний бал придатності до навчання. Максимально можливий бал за профілем – 70 (сума максимальних балів семи методик основної діагностичної батареї комплексу). Мінімальний прохідний

бал дорівнює 35 (50%). Бали нижче 35 свідчать про непридатність абітурієнта для навчання в Академії внутрішніх військ МВС України. Комплекс також має функцію експорту рейтингу в Microsoft Excel, яка дозволяє переглянути результати обстеження групи абітурієнтів у стенах за кожною шкалою методик, що увійшли до основної діагностичної батареї комплексу і визначити, за якими показниками кожен з них відрізняється від загальної вибірки курсантів Академії. Відповідно до цього, психолог отримує можливість більш обґрунтовано підходити до розробки психологічних заходів адаптації новобранців, що є особливо важливим при роботі з умовно придатними.

За якісною шкалою профілю позначається невідповідність за показниками вираженості якостей, що є важливими для загальної успішності навчання в Академії (встановлено за даними успішної в професійному навчанні групи і ідеальної моделі).

Використовуючі наведені в цьому розділі дані можна здійснити “ручний” підрахунок придатності абітурієнта до навчання. Для цього потрібно:

– провести обстеження абітурієнта за допомогою основної діагностичної батареї комплексу. Бланки методик та ключі наведено у **Додатку А**;

– бали отримані за методиками перевести у стени за кожною шкалою, використовуючи табл. 2.2.3, 2.2.6, 2.2.9, 2.2.12, 2.2.15, 2.2.18, 2.2.21;

– підрахувати середній стеною за кожною методикою;

– додати бали за всіма методиками основної діагностичної батареї і за отриманим балом визначити градацію придатності до професійного навчання в Академії:

- 70-59 стеною – абсолютна придатність до професійного навчання;
- 58-47 стеною – придатність до професійного навчання;
- 46-35 стеною – умовна придатність до професійного навчання;
- 35 стеною і нижче – непридатність до професійного навчання;
- якщо отримано низькі показники придатності (умовна придатність і непридатність) необхідно з’ясувати, за рахунок яких показників йде зниження (за якими шкалами отримано найнижчі стени) і наскільки

часто отримано нижчі за критичні показники за якість, що є важливими для загальної успішності професійного навчання.

Аналізуючі показники, потрібно пам'ятати, що абітурієнт може відрізнитися від вибірки курсантів у кращій бік, так як найбільші стени відповідають найчастішим, а не найкращим показникам вибірки курсантів. Відповідно з абітурієнтом, який відрізняється у кращій бік, потрібно провести бесіду, що допоможе йому правильно обрати стратегію адаптації, поведінки у новому військовому колективі. Якщо отримані стени гірші, ніж у вибірки курсантів, потрібно проаналізувати наскільки можлива корекція цих якостей в умовах груп посиленої уваги.

Ще раз підкреслимо, що профіль має обмежені можливості щодо прогнозування успішності навчання за окремими спеціальностями, яким навчають в Академії. Виділені за допомогою порівняння високо- і слабоуспішних груп курсантів загальної вибірки, психологічні якості не пов'язані напряму з освоєнням тієї чи іншої військової спеціальності, а свідчать про відповідність за своїми психологічними якість до виборки курсантів Академії: про загальну здатність успішно оволодівати професією військовослужбовця; про можливість успішної ідентифікації з вибіркою курсантів та про можливість успішної адаптації до умов навчання у вищому військовому навчальному закладі.

Грунтовний психологічний аналіз показав, що якості важливі для загальної успішності навчання в Академії, можна позначити як життєстійкість особистості.

Так, для уточнення змісту психологічних якостей, які є важливими для загальної успішності навчання в Академії внутрішніх військ МВС України, їх було згруповано за допомогою факторного аналізу. Результати такої факторизації наведено у табл. 2.2.15.

Таблиця 2.2.15 – Групування важливих психологічних якостей для загальної успішності навчання в Академії

Змінні	Фактори			
	1	2	3	4
Гіпертимний тип акцентуації	0,55	0,50	0,37	-0,03

Тривожно-боязкий тип акцентуації	-0,56	0,18	0,09	0,02
Демонстративний тип акцентуації	0,57	0,50	0,34	-0,07
Дистимічний тип акцентуації	-0,33	-0,09	-0,05	0,33
Адаптивність	-0,84	0,23	0,19	0,03
Інтелект (Равен)	0,33	-0,08	0,29	0,62
Мотиви, що пов'язані з особистісним і професійним удосконаленням	0,22	0,42	-0,64	0,18
Мотиви, що пов'язані з романтичною привабливістю професії	0,14	0,47	-0,56	0,28
Асоціальні мотиви	-0,15	0,39	-0,62	0,23
Унікальність	-0,53	0,48	0,05	-0,22
Часова перспектива	-0,47	0,52	0,04	-0,27
“А”	0,48	0,05	-0,02	-0,11
“В”	0,23	0,02	0,33	0,62
“С”	0,61	-0,09	-0,22	-0,21
“G”	0,28	-0,01	-0,14	-0,15
“Н”	0,45	0,08	0,02	-0,02
“О”	-0,52	0,25	0,19	0,17
Екстраверсія	0,48	0,42	0,32	-0,07
Емоційна збудливість	-0,59	0,31	0,28	0,11
Активність	0,63	0,37	0,12	-0,04

Ми навмисне не виконували процедуру спрощення факторної матриці, щоб з'ясувати місце кожної професійно важливої якості у загальній структурі. Запропонована модель описує 50% сумарної дисперсії ознак.

Перший фактор (інформативність 23%) охопив дві третини аналізованих змінних. Його зміст визначається зворотніми кореляційними зв'язками з наступними змінними “(Дез)Адаптивність” (-0,84), “Емоційна збудливість” (-0,59), “Тривожний тип акцентуації” (-0,55), “Унікальність” (-0,53), “О” (“спокійність-тривожність”; -0,52) та прямими кореляційними зв'язками з такими змінними, як “Активність” (0,63), “С” (“емоційна нестабільність-стабільність”; 0,61), “Демонстративний тип акцентуації” (0,57), “Гіпертимний тип акцентуації” (0,55). Крім того, зміст цього фактору уточнюють зв'язки з наступними змінними – “Часова перспектива” (-0,47), факторами “А” (“замкненість-товариськість”; -0,48) і “Н” (“боязкість-сміливість”; 0,45), “Екстраверсія” (0,48), “Дистимічний тип акцентуації” (-0,33), “G” (“низька нормативність поведження-висока нормативність поведження”; 0,28). Даний фактор було проінтерпретовано нами, як адаптаційні здібності, що засновані на

емоційній стійкості та активності, як темпераментному базисі особистості та їх похідних в особистісній сфері.

Другий фактор (інформативність 11%) корелює з такими змінними, як “Часова перспектива” (0,52), “Гіпертимний тип акцентуації” (0,50), “Демонстративний тип акцентуації” (0,50), “Унікальність” (0,48), “Мотиви, що пов’язані з романтичною привабливістю професії” (0,47), “Мотиви, що пов’язані з особистісним і професійним удосконаленням” (0,42). Майже кожна з цих змінних передбачає вияв емоцій, їх вплив на якість виконання роботи, на ставлення до оточуючих і світу, тому даний фактор було проінтерпретовано, як особистісне ставлення до ситуацій, що складаються (ставлення засноване на власних потребах, досвіді; небайдужість).

Третій фактор (інформативність 9%) має зворотні кореляційні зв’язки з такими змінними, як “Мотиви, що пов’язані з професійним і особистісним удосконаленням” (-0,64), “Мотиви, що пов’язані з романтичною привабливістю професії” (-0,56) та “Асоціальні мотиви” (-0,62). Цей фактор було проінтерпретовано, як мотиваційний. Його особливістю є мотивація від зворотнього (не бути асоціальним, не мати комплексів, не мати “рожевих окулярів”). Тобто даний фактор спрямований не стільки на стимуляцію активності, скільки на утримання від неї, тобто це мотиваційна основа витримки, самообмеження, дисциплінованості.

Зміст четвертого фактору (інформативність 7%) визначається прямим кореляційним зв’язком з інтелектом (Равен; 0,62) та фактором “В” (Кеттелл; 0,62). Цей фактор однозначно було проінтерпретовано, як інтелектуальні здібності.

Таким чином, неспецифічна (незалежна від спеціалізації) успішність курсанта Академії зумовлена наявністю в нього: 1) емоційної стійкості та активності, як темпераментних основ адаптивності до складних умов життєдіяльності; 2) небайдужого ставлення до ситуацій, що пропонує життя і професія; 3) мотивації самообмеження, самодисциплінованості, витримки та відповідної до неї поведінки; 4) розвинених інтелектуальних здібностей, у тому

числі й тих, що передбачають певну культуру інтелекту (освіту, обізнаність тощо).

Зазначимо, що в закордонній прикладній і екзистенціальній психології такі категорії, як стійкість, залученість, контроль, здатність виносити знання і досвід з будь-яких ситуацій об'єднуються такою особистісною змінною, конструктом, як життестійкість. Це поняття введене Сальваторе Мадді для позначення здатності витримувати стреси і не знижувати при цьому успішність діяльності.

У вітчизняних психографічних дослідженнях правоохоронних професій (в тому числі і професії військовослужбовця внутрішніх військ) прогноз стійкості до стресу здійснювався на основі вивчення особливостей темпераменту. Зазначимо, що використання поняття життестійкості, на нашу думку, є більш перспективним, так як передбачає врахування не лише базових темпераментних особливостей, а й вищих сфер розвитку особистості – осмисленості життя (активної життєвої позиції), локалізації контролю (реалізації власної мотивації), здатності і прагнення до навчання тощо.

2.3 Визначення професійно важливих якостей та створення психограм курсантів командно-штабного факультету, які навчаються за спеціальністю службово-бойове застосування та управління діями підрозділів (частин, з'єднань) внутрішніх військ

Одразу зазначимо, що термін професійно важливі якості щодо курсантів застосовується не в повній мірі. В цьому дослідженні під терміном професійно важливі якості маються на увазі якості, що є важливими для засвоєння спеціальності курсантом під час його навчання у вищому військовому навчальному закладі. Така “підміна” термінів в даному випадку є допустимою. Як показали попередні дослідження, не існує чіткого розмежування між якостями важливими для успішного навчання спеціальності та якостями важливими для ефективної діяльності за спеціальністю, вони є генетично пов'язаними, а особливо, коли в вузівській підготовці жорстко витримують спрямованість на практичну діяльність випускників, не нехтують ознайомчими

та виробничими практиками тощо. Крім того, процедура виявлення якостей, важливих для успішного навчання та якостей важливих для ефективної діяльності є подібними.

2.3.1 Визначення професійно важливих якостей курсантів командно-штабного факультету, які навчаються за спеціальністю службово-бойове застосування та управління діями підрозділів (частин, з'єднань) внутрішніх військ

У дослідженні взяли участь 84 курсанти командно-штабного факультету, які навчаються за спеціальністю службово-бойове застосування та управління діями підрозділів (частин, з'єднань) внутрішніх військ. Середній бал успішності курсантів, які засвоюють цю спеціальність, – $4,19 \pm 0,54$. Висока успішність має межі 4,73 бали та вище, низька – 3,65 бали та нижче. Виходячи з цього було створено дві групи порівняння:

- 1) високоуспішні курсанти (з оцінкою 4,73 балів та вище) – 17 осіб;
- 2) слабоуспішні курсанти (з оцінкою 3,65 та нижче) – 18 осіб.

Психодинамічні особливості курсантів командно-штабного факультету, які навчаються за спеціальністю службово-бойове застосування та управління діями підрозділів (частин, з'єднань) внутрішніх військ

Дослідження психодинамічних особливостей курсантів здійснювалося за допомогою методики “Самооцінка структури темпераменту” (Б.М. Смірнова). Результати порівняння показників рис темпераменту за цією методикою високо- і слабоуспішних курсантів представлено у табл. 2.3.1.

Таблиця 2.3.1 – Показники темпераменту у курсантів командно-штабного факультету, які навчаються за спеціальністю службово-бойове застосування та управління діями підрозділів (частин, з'єднань) внутрішніх військ, з різною навчальною успішністю (в умовних балах)

№	Шкали	Високоуспішні курсанти	Слабоуспішні курсанти	t	p
1	Екстраверсія	$18,33 \pm 5,45$	$15,78 \pm 5,91$	1,33	-
2	Ригідність	$9,00 \pm 3,68$	$8,44 \pm 3,91$	0,43	-
3	Емоційна збудливість	$3,28 \pm 2,65$	$3,06 \pm 3,56$	0,21	-
4	Темп реакції	$13,78 \pm 4,11$	$12,72 \pm 3,44$	0,82	-
5	Активність	$18,28 \pm 5,15$	$16,72 \pm 5,29$	0,88	-
6	Шкала щирості	$10,67 \pm 4,89$	$7,33 \pm 5,76$	1,85	0,1

Так, для курсантів, які навчаються за спеціальністю службово-бойове застосування та управління діями підрозділів (частин, з'єднань) внутрішніх військ, притаманні вищі за середні і середні показники “Екстраверсії”, “Ригідності” та “Активності”, досить швидкий “Темп реакції” та нижча за середню “Емоційна збудливість”. При цьому, у слабоуспішних курсантів частіше діагностуються середні показники, а високоуспішних – вищі за середні показники “Екстраверсії”, “Активності”, “Темпу реакції”. Проте, дисперсійний аналіз залишився нечутливим до цих розбіжностей. Існуючий на сьогодні професійний психологічний відбір обов’язково враховує психодинамічні особливості абітурієнтів, які вступають до вищих військових навчальних закладів, тому розбіжності за цими показниками у курсантів (особливо на силових факультетах) є мінімальними. Формулюючи висновок за наведеними у табл. 2.3.1 даними, потрібно говорити не про відсутність впливу психодинамічних особливостей на успішність навчання курсантів командно-штабного факультету зазначеної спеціальності, а про те, що при досить високих показниках психодинамічних особливостей диференціацію курсантів за успішністю навчання забезпечують інші фактори.

Аналізуючи інші дані за цією методикою, зазначимо, що у високоуспішних курсантів виявлено високі показники за шкалою “Щирість” ($10,67 \pm 4,89$), у слабоуспішних вони є дещо нижчими ($7,33 \pm 5,76$), $t=1,85$, $p \leq 0,1$. Тобто середньоуспішні курсанти у своїх відповідях можуть орієнтуватися на бажаний результат і дещо прикрашати свої реальні особливості темпераменту.

Уточнимо ці дані за допомогою кореляційного аналізу (табл. 2.3.2).

Таблиця 2.3.2 – Показники внеску темпераменту в успішність навчання курсантів командно-штабного факультету, які навчаються за спеціальністю службово-бойове застосування та управління діями підрозділів (частин, з'єднань) внутрішніх військ

№	Шкали	Всі	Високоуспішні курсанти	Слабоуспішні курсанти
1	Екстраверсія	0,30***	0,13	0,41*
2	Ригідність	-0,05	-0,22	-0,16
3	Емоційна збудливість	-0,04	-0,27	-0,17
4	Темп реакції	0,18	0,01	0,47**
5	Активність	0,22**	0,06	0,50**
6	Шкала щирості	0,19*	0,25	0,05

Примітка: * $p \leq 0,1$; ** $p \leq 0,05$; *** $p \leq 0,01$

Як бачимо із даних табл. 2.3.2, в загальній виборці курсантів, які навчаються за спеціальністю службово-бойове застосування та управління діями підрозділів (частин, з'єднань) внутрішніх військ, успішність навчання корелює з показниками шкали “Екстраверсія” ($r_s=0,30$, $p \leq 0,01$), “Активність” ($r_s=0,22$, $p \leq 0,05$) та “Шкали щирості” ($r_s=0,19$, $p \leq 0,1$). Тобто успішність навчання у цих курсантів залежить від того, наскільки вони зосереджені на оточуючому світі, здатні активно ставити і реалізовувати свої цілі і при їхній постановці враховувати соціальні норми.

Проте, ці взаємозалежності більш притаманні слабоуспішним курсантам. Так, в групі цих курсантів встановлено значущі кореляційні зв'язки успішності навчання з показниками шкали “Екстраверсія” ($r_s=0,41$, $p \leq 0,1$), “Темп реакції” ($r_s=0,47$, $p \leq 0,05$) та “Активність” ($r_s=0,50$, $p \leq 0,05$), які свідчать про те, що саме активність взаємодії і витривалість до стимуляції допомагає їм покращити успішність навчання. Можна припустити, що якщо у високоуспішних курсантів командно-штабного факультету визначальними для успішності навчання є ставлення до обраної професії (мотивація, осмисленість) та інтелект, то у слабоуспішних – витривалість (як неспецифічний фактор адаптації до нових умов). Проте, витривалість, допомагаючи покращити навчання, не є тим фактором, який з “трієчника” зробить “відмінника”.

Загальні здібності курсантів командно-штабного факультету, які навчаються за спеціальністю службово-бойове застосування та управління діями підрозділів (частин, з'єднань) внутрішніх військ

Інтерпретуючи попередні результати, було зроблено припущення, що успішність навчання курсантів за спеціальністю службово-бойове застосування та управління діями підрозділів (частин, з'єднань) внутрішніх військ певною мірою залежить від рівня їх інтелекту. Результати перевірки цієї гіпотези представлено у табл. 2.3.3-2.3.4.

Таблиця 2.3.3 – Показники інтелекту у курсантів командно-штабного факультету, які навчаються за спеціальністю службово-бойове

застосування та управління діями підрозділів (частин, з'єднань) внутрішніх військ, з різною навчальною успішністю (в умовних балах)

№	Шкали	Високоуспішні курсанти	Слабоуспішні курсанти	t	p
1	Інтелект	109,71±10,11	101,50±12,42	2,15	0,05

Як бачимо із наведених в табл. 2.3.3 даних, високоуспішні курсанти командно-штабного факультету, які навчаються за спеціальністю службово-бойове застосування та управління діями підрозділів (частин, з'єднань) внутрішніх військ, мають значно більш високі показники інтелекту. Так, у них показники за методикою Равена знаходяться у діапазоні 109,71±10,11, а у слабоуспішних – 101,50±12,42, $t=2,15$, $p\leq 0,05$. Якщо говорити про якісні рівні інтелекту, то слабоуспішним курсантам притаманний нижче середнього і середній рівні інтелекту, а високоуспішним – середній і вище за середній рівні інтелекту (але не високий).

В загальному вигляді, вплив інтелекту на успішність навчання підтверджують і дані кореляційного аналізу, які наведено у табл.2.3.4.

Таблиця 2.3.4 – Показники внеску інтелекту в успішність навчання у курсантів командно-штабного факультету, які навчаються за спеціальністю службово-бойове застосування та управління діями підрозділів (частин, з'єднань) внутрішніх військ

№	Шкали	Всі	Високоуспішні курсанти	Слабоуспішні курсанти
1	Інтелект	0,20*	0,07	0,24

Примітка: * $p\leq 0,1$; ** $p\leq 0,05$; *** $p\leq 0,01$

Як видно із даних табл. 2.3.4, зв'язок між інтелектом та успішністю курсанта цього факультету є статистично значущим – $r_s=0,20$, $p\leq 0,01$.

Таким чином, інтелект дійсно впливає на успішність навчання курсантів командного факультету, які навчаються за спеціальністю службово-бойове застосування та управління діями підрозділів (частин, з'єднань) внутрішніх військ, але цей вплив не такий вже однозначний. Так, у високоуспішних курсантів взаємозв'язок між показником інтелекту і успішністю навчання наближається до нуля ($r_s=0,07$). Така ситуація, не в останню чергу, склалась через те, що з вибірки курсантів, які поступають на командно-штабний

факультет, віддиференційовуються найкращі для засвоєння спеціальності командирів підрозділів спеціального призначення, в результаті чого вибірку високоуспішних курсантів, які засвоюють спеціальність командирів підрозділів внутрішніх військ загального призначення, складають курсанти з середніми щільними, приналежними до одного якісного рівня показниками за шкалою інтелекту. Слабка диференційованість (через відсутність високих показників) за шкалою інтелекту в вибірці високоуспішних курсантів, які засвоюють спеціальність командирів підрозділів внутрішніх військ, призводить до низьких показників кореляції.

Особливості професійної мотивації курсантів командно-штабного факультету, які навчаються за спеціальністю службово-бойове застосування та управління діями підрозділів (частин, з'єднань) внутрішніх військ

Отримані за “Закритою анкетною вивчення мотивації професійного вибору абітурієнтів у ВНЗ МВС” результати обстеження курсантів командно-штабного факультету, які навчаються за спеціальністю службово-бойове застосування та управління діями підрозділів (частин, з'єднань) внутрішніх військ, представлено у табл.2.3.5.

Таблиця 2.3.5 – Показники мотивації у курсантів командно-штабного факультету, які навчаються за спеціальністю службово-бойове застосування та управління діями підрозділів (частин, з'єднань) внутрішніх військ, з різною навчальною успішністю (в умовних балах)

№	Шкали	Високоуспішні курсанти	Слабоуспішні курсанти	t	p
1	Мотиви, що пов'язані з цілями і змістом професії	23,11±5,57	21,39±5,52	0,91	-
2	Мотиви, що пов'язані з особистісним і професійним удосконаленням	17,72±5,91	19,44±4,29	0,98	-
3	Самостійний вибір професії	17,89±4,65	17,00±5,75	0,50	-
4	Несамостійний вибір професії	8,67±3,66	10,61±5,41	1,25	-
5	Мотиви, що пов'язані з зовнішнім престижем професії	16,94±4,39	16,22±5,13	0,45	-
6	Мотиви, що пов'язані з романтичною привабливістю професії	15,89±4,89	17,39±5,14	0,89	-
7	Мотиви, що пов'язані з прагненням компенсувати характерологічні недоліки	19,78±5,05	18,11±5,60	0,93	-
8	Асоціальні мотиви	11,78±5,09	12,22±3,51	0,29	-

Як бачимо із наведених у табл. 2.3.5 даних, високоуспішні курсанти, які навчаються на командно-штабному факультеті за спеціальністю службово-бойове застосування та управління діями підрозділів (частин, з'єднань) внутрішніх військ, не мають статистично значущих відмінностей від слабоуспішних курсантів за жодною із шкал методики, що вимірюють особливості мотивації професійного вибору. Втім, слід вказати на деякі особливості мотиваційної сфери курсантів, які навчаються за цією спеціальністю. Так, ці курсанти, як і інші курсанти Академії, мають найвищі показники за шкалою “Мотиви, що пов’язані з цілями і змістом професії”. Найнижчі показники у курсантів командно-штабного факультету за шкалою “Несамостійний вибір професії”. Проте, структура мотиваційної сфери курсантів командно-штабного факультету, які мають відмінності в успішності професійного навчання, є неоднаковою. У високоуспішних курсантів цього факультету ієрархія найзначущих мотивів така: “Мотиви, що пов’язані з цілями і змістом професії” ($23,11 \pm 5,57$), “Мотиви, що пов’язані з прагненням компенсувати характерологічні недоліки” ($19,78 \pm 5,05$), далі – “Мотиви, які забезпечують самостійний вибір професії” ($17,89 \pm 4,65$) і “Мотиви, що пов’язані з особистісним і професійним удосконаленням” ($17,72 \pm 5,91$). Ця структура свідчить про те, що обираючи професію, високоуспішні курсанти командно-штабного факультету не в останню чергу мотивувалися саме прагненням особистого вдосконалення, і для них професія військовослужбовця є засобом такого вдосконалення. У слабоуспішних курсантів маємо дещо іншу картину. Провідними мотивами в них є “Мотиви, що пов’язані з цілями і змістом професії” ($21,39 \pm 5,52$), “Мотиви, що пов’язані з особистісним і професійним удосконаленням” ($19,44 \pm 4,29$), “Мотиви, що пов’язані з прагненням компенсувати характерологічні недоліки” ($18,11 \pm 5,60$) і “Мотиви, що пов’язані з романтичною привабливістю професії” ($17,39 \pm 5,14$). Як бачимо, ці курсанти менш критичні до себе, і хоча вони також прагнуть засвоїти професію і набути риси, які притаманні типовому військовослужбовцю, але їх уявлення про ці риси можуть бути дещо викривленими, охопленими ореолом романтичності.

Певному уточненню цих висновків сприяють результати кореляційного аналізу, який наведено у табл. 2.3.6.

Таблиця 2.3.6 – Показники внеску мотивації в успішність навчання у курсантів командно-штабного факультету, які навчаються за спеціальністю службово-бойове застосування та управління діями підрозділів (частин, з'єднань) внутрішніх військ

№	Шкали	Всі	Високоуспішні курсанти	Слабоуспішні курсанти
1	Мотиви, що пов'язані з цілями і змістом професії	0,30***	0,50**	0,38
2	Мотиви, що пов'язані з особистісним і професійним удосконаленням	-0,03	0,27	0,46*
3	Самостійний вибір професії	0,17	0,17	0,53**
4	Несамостійний вибір професії	-0,11	-0,47*	0,26
5	Мотиви, що пов'язані з зовнішнім престижем професії	0,13	0,19	0,60***
6	Мотиви, що пов'язані з романтичною привабливістю професії	-0,09	-0,26	0,09
7	Мотиви, що пов'язані з прагненням компенсувати характерологічні недоліки	0,17	0,02	0,37
8	Асоціальні мотиви	-0,13	-0,09	0,23

Примітка: * $p \leq 0,1$; ** $p \leq 0,05$; *** $p \leq 0,01$

Як бачимо із даних табл. 2.3.6, лише “Мотиви, що пов'язані з цілями і змістом професії” значуще корелюють з успішністю навчання в загальній вибірці курсантів, які навчаються за спеціальністю службово-бойове застосування та управління діями підрозділів (частин, з'єднань) внутрішніх військ ($r_s=0,30$, $p \leq 0,01$). В групі високоуспішних курсантів, крім цього зв'язку, встановлено ще зворотній зв'язок між успішністю навчання та шкалою “Несамостійний вибір професії” ($r_s=-0,47$, $p \leq 0,1$). Найміцніший зв'язок у групі слабоуспішних курсантів командно-штабного факультету встановлено між успішністю професійного навчання та “Мотивами, що пов'язані з зовнішнім престижем професії” ($r_s=0,60$, $p \leq 0,01$). Далі йдуть зв'язки між успішністю навчання та “Самостійним вибором професії” ($r_s=0,53$, $p \leq 0,05$) і “Мотивами, що пов'язані з особистісним і професійним удосконаленням” ($r_s=0,46$, $p \leq 0,1$). Ці зв'язки ще раз підтверджують, що слабоуспішні курсанти орієнтуються не стільки на зміст професії (який вони, принаймні, добре знають), скільки на власне прагнення самоствердитися за рахунок обраної професії, а також на

зовнішні атрибути цієї професії. За результатами дисперсійного і кореляційного аналізів можна припустити, що слабоуспішні курсанти, на відміну від своїх високоуспішних співкурсників, мають менш зрілу мотивацію професійного вибору, в якій більш дієвими залишаються власні егоїстичні потреби і зовнішні несуттєві стимули, ніж цінності суспільства та обраної професії.

Особливості характеру курсантів командно-штабного факультету, які навчаються за спеціальністю службово-бойове застосування та управління діями підрозділів (частин, з'єднань) внутрішніх військ

Для визначення особливостей характеру та їх загострень, пов'язаних з особливостями засвоєння обраної військової спеціальності, використовувалась методика визначення типу акцентуації рис характеру і темпераменту (К. Леонгарда та Х. Шмішека). Результати цього етапу дослідження курсантів командно-штабного факультету, які засвоюють спеціальність службово-бойове застосування та управління діями підрозділів (частин, з'єднань) внутрішніх військ, представлено у табл. 2.3.7-2.3.8.

Таблиця 2.3.7 – Показники акцентуацій характеру у курсантів командно-штабного факультету, які навчаються за спеціальністю службово-бойове застосування та управління діями підрозділів (частин, з'єднань) внутрішніх військ, з різною навчальною успішністю (в умовних балах)

№	Шкали	Високоуспішні курсанти	Слабоуспішні курсанти	t	p
1	Гіпертимний	19,55±5,46	15,83±5,89	1,94	0,1
2	Застрягаючий	12,67±3,56	12,22±3,75	0,36	-
3	Емотивний	8,00±5,35	8,33±4,99	0,19	-
4	Педантичний	10,77±4,81	10,11±5,42	0,39	-
5	Тривожно-боязкий	4,94±4,48	3,50±3,12	1,10	-
6	Циклотимічний	9,50±3,13	8,67±4,70	0,62	-
7	Демонстративний	15,17±3,57	12,00±4,75	2,24	0,05
8	Неврівноважений	5,28±4,39	6,17±4,54	0,59	-
9	Дистимічний	8,50±2,36	10,17±4,13	1,48	-
10	Екзальтований	11,89±4,63	11,00±4,24	0,59	-

Як бачимо із наведених даних, високоуспішні курсанти командно-штабного факультету, які навчаються за спеціальністю службово-бойове застосування та управління діями підрозділів (частин, з'єднань) внутрішніх військ, мають значущі відмінності від слабоуспішних за такими показниками, як “Демонстративний” та “Гіпертимний” типи акцентуацій. У високоуспішних

курсантів цього факультету показники за шкалою “Гіпертимний тип акцентуації” знаходяться у діапазоні високих, таких що свідчать про підсилення риси – $19,55 \pm 5,46$. У слабоуспішних курсантів показники за цією шкалою, хоч і є значно вищими за показники інших типів акцентуацій, проте є слабше вираженими, ніж у високоуспішних, $t=1,94$, $p \leq 0,1$.

Високоуспішні курсанти командно-штабного факультету також мають значно більш високі показники за шкалою “Демонстративний тип акцентуації”. Так, у високоуспішних курсантів показники знаходяться у діапазоні $15,17 \pm 3,57$, а у слабоуспішних – $12,00 \pm 4,75$, $t=2,24$, $p \leq 0,05$.

Ці дані підтверджуються і результатами кореляційного аналізу (табл. 2.3.8).

Таблиця 2.3.8 – Показники внеску акцентуацій характеру в успішність навчання курсантів командно-штабного факультету, які навчаються за спеціальністю службово-бойове застосування та управління діями підрозділів (частин, з’єднань) внутрішніх військ

№	Шкали	Всі	Високоуспішні курсанти	Слабоуспішні курсанти
1	Гіпертимний	0,38***	-0,13	0,40*
2	Застрагаючий	0,05	-0,02	-0,14
3	Емотивний	-0,04	-0,59**	0,13
4	Педантичний	0,03	-0,16	0,07
5	Тривожно-боязкий	-0,07	-0,11	-0,18
6	Циклотимічний	0,04	0,07	0,09
7	Демонстративний	0,39***	0,27	0,24
8	Неврівноважений	-0,16	0,27	0,19
9	Дистимічний	-0,15	0,11	0,04
10	Екзальтований	0,02	-0,22	-0,25

Примітка: * $p \leq 0,1$; ** $p \leq 0,05$; *** $p \leq 0,01$

Як бачимо із даних табл. 2.3.8, у загальній виборці курсантів цього факультету оцінки успішності значуще корелюють з даними за шкалою “Гіпертимний тип акцентуації” ($r_s=0,38$, $p \leq 0,01$) та “Демонстративний тип акцентуації” ($r_s=0,39$, $p \leq 0,01$).

Таким чином, успішність навчання на командно-штабному факультеті є тим вищою, чим більш активними, енергійними є курсанти, чим більше вони здатні продемонструвати позитивні результати своєї праці, звернути увагу на бажані сторони своєї діяльності, підстроїти свою поведінку під вимоги

оточення, думка якого для них важлива, а також чим більш розвиненими в них є вольові риси.

Цікаво, що в групі високоуспішних курсантів успішність навчання також корелює з показниками за шкалою “Емотивний тип акцентуації” ($r_s=-0,59$, $p\leq 0,05$). Тобто ці курсанти тим краще навчаються, чим більше вони здатні контролювати свої емоційні переживання, дистанціюватися від них, проявляти жорсткість характеру.

Слабоуспішні курсанти здатні певною мірою підвищити свою успішність за рахунок збільшення активності ($r_s=0,40$, $p\leq 0,1$).

Вольові особливості особистості курсантів командно-штабного факультету, які навчаються за спеціальністю службово-бойове застосування та управління діями підрозділів (частин, з'єднань) внутрішніх військ

Для визначення вольових особливостей, які свідчать про можливість подолання труднощів, перешкод, що стоять перед курсантами, було використано питальник суїцидального ризику (А.Г. Шмельова). Результати обстеження за цим питальником курсантів командно-штабного факультету представлено у табл.2.3.9-2.3.10.

Таблиця 2.3.9 – Показники суїцидальних установок у курсантів командно-штабного факультету, які навчаються за спеціальністю службово-бойове застосування та управління діями підрозділів (частин, з'єднань) внутрішніх військ, з різною навчальною успішністю (в умовних балах)

№	Шкали	Високоуспішні курсанти	Слабоуспішні курсанти	t	p
1	Демонстративність	25,61±13,27	26,67±16,80	0,21	-
2	Афективність	22,50±15,95	28,89±24,04	0,93	-
3	Унікальність	11,28±15,57	11,11±12,31	0,03	-
4	Неспроможність	24,67±12,52	28,89±14,09	0,94	-
5	Соціальний песимізм	53,50±22,15	47,61±21,22	0,80	-
6	Злам культурних бар'єрів	35,33±17,47	40,56±27,05	0,68	-
7	Максималізм	36,50±28,25	30,56±34,89	0,56	-
8	Часова перспектива	15,33±14,59	21,39±12,37	1,32	-
9	Антисуїцидальний фактор	28,28±25,07	38,89±27,42	1,19	-

Як бачимо із даних табл. 2.3.9, між показниками вираженості суїцидальних установок курсантів високо- і слабоуспішних груп командно-

штабного факультету значущих розбіжностей встановлено не було. Показники ступеню вираженості суїцидальних установок в обох групах знаходяться у допустимих межах. Деяке занепокоєння викликають верхні границі середніх показників за такими шкалами, як “Соціальний песимізм”, “Злам культурних бар’єрів” та “Максималізм”. Втім, це є досить поширеними проявами підліткового та юнацького віку, що хоч і потребують уважного ставлення психолога, який здійснює супровід курсантів, але майже безпроблемно проходять при адекватній системі виховного і психологічного впливу к кінцю юнацького віку.

Аналізуючи структуру суїцидальних установок в досліджуваних групах, можна вказати на деякі розбіжності. Так, у високоуспішних курсантів командно-штабного факультету, які навчаються за спеціальністю службово-бойове застосування та управління діями підрозділів (частин, з’єднань) внутрішніх військ, найбільш вираженим є “Соціальний песимізм” ($53,50 \pm 22,15$). Інші шкали мають значно нижчі показники. Так, наступною за ступенем вираженості є така установка, як “Максималізм” ($36,50 \pm 28,25$), далі – “Злам культурних бар’єрів” ($35,33 \pm 17,47$), а фактор, який протиставляється ним “Антисуїцидальний” займає лише четверту позицію ($28,28 \pm 25,07$). Втім, низькі показники за антисуїцидальним фактором є типовими для випускників Академії, так як розробниками методики, у якості стримуючого фактору було закладено побоювання фізичного болю, вигляду крові тощо, що не є зовсім адекватним стримуючим фактором для військовослужбовців.

Найнижчі показники у високоуспішних курсантів встановлено за шкалами “Унікальність” ($11,28 \pm 15,57$) та “Часова перспектива” ($15,33 \pm 14,59$). Ці показники свідчать про те, що високоуспішні курсанти є чутливими для чужого досвіду здолання несприятливих життєвих ситуацій та здатними адекватно використовувати такий захисний механізм, як вихід з негативної ситуації, перспективний погляд на події власного життя, що є непрямомою ознакою формування смислової (вищого рівня розвитку ціннісної сфери) регуляції їхньої поведінки.

Якщо в цілому охарактеризувати установочну сферу високоуспішних курсантів командно-штабного факультету, то для неї характерно критичне ставлення до сприйняття оточуючого світу поєднане з прагненням компенсувати свої характерологічні недоліки чи, принаймні, продемонструвати себе, як рішучу людину. Проте, в цій структурі провідною є критичність у сприйнятті дійсності (що передбачає розвинений інтелект), а прагнення побороти недоліки є підпорядкованими. Крім того, це прагнення йде в руслі нормальної соціалізації військовослужбовців і передбачає розвиток таких рис, як сила волі, сміливість, терплячість до болю та осмислене ставлення до професійних обов'язків.

Слабоуспішні курсанти командно-штабного факультету також мають найбільші показники за шкалою “Соціальний песимізм” (47,61±21,22), але в них показники за цією шкалою майже рівні з показниками за шкалою “Злам культурних бар'єрів” (40,56±27,05). Дещо менші показники у цих курсантів діагностовано за шкалами “Антисуїцидальний фактор” (38,89±27,42) та “Максималізм” (30,56±34,89). На відміну від високоуспішних курсантів слабоуспішні є більш схильними фіксуватися на своїх невдачах, про що свідчать їхні показники за шкалою “Часова перспектива”. Загалом, для сфери суїцидальних установок слабоуспішних курсантів в більшій мірі, ніж для високоуспішних, характерне сприйняття світу, як несправедливого, такого, що призводить до страждань, і менш розвинене уявлення про шляхи подолання цієї несправедливості і негативних станів.

Певною мірою ці висновки підтверджують результати кореляційного дослідження взаємозв'язків успішності навчання та суїцидальних установок курсантів командно-штабного факультету, які навчаються за спеціальністю службово-бойове застосування та управління діями підрозділів (частин, з'єднань) внутрішніх військ (див. табл. 2.3.10).

Таблиця 2.3.10 – Показники внеску суїцидальних установок в успішність навчання у курсантів командно-штабного факультету, які навчаються за спеціальністю службово-бойове застосування та управління діями підрозділів (частин, з'єднань) внутрішніх військ

№	Шкали	Всі	Високоуспішні	Слабоуспішні
---	-------	-----	---------------	--------------

			курсанти	курсанти
1	Демонстративність	-0,07	-0,01	-0,27
2	Ефективність	-0,11	0,08	-0,11
3	Унікальність	-0,06	0,09	-0,30
4	Неспроможність	-0,11	0,21	0,27
5	Соціальний песимізм	0,02	0,14	-0,00
6	Злам культурних бар'єрів	-0,09	-0,41*	-0,04
7	Максималізм	0,09	0,39	-0,11
8	Часова перспектива	-0,20*	-0,09	0,05
9	Антисуїцидальний фактор	-0,15	0,03	0,27

Примітка: * $p \leq 0,1$; ** $p \leq 0,05$; *** $p \leq 0,01$

Як бачимо із даних табл. 2.3.10, в загальній виборці курсантів успішність навчання негативно корелює з “Часовою перспективою” ($r_s = -0,20$, $p \leq 0,1$), а в групі успішних курсантів – із “Зломом культурних бар'єрів” ($r_s = -0,41$, $p \leq 0,1$). Тобто, успішність курсантів тим більша, чим більше вони здатні долати несприятливі ситуації, чи то за рахунок загального сприйняття ситуації (її перспективи), чи то за рахунок використання загальнокультурного досвіду подолання несприятливих ситуацій.

Особистісні риси курсантів командно-штабного факультету, які навчаються за спеціальністю службово-бойове застосування та управління діями підрозділів (частин, з'єднань) внутрішніх військ

Результати дослідження особистісних особливостей курсантів командно-штабного факультету представлено в табл.2.3.11-2.3.12.

Таблиця 2.3.11 – Показники особистісних якостей курсантів командно-штабного факультету, які навчаються за спеціальністю службово-бойове застосування та управління діями підрозділів (частин, з'єднань) внутрішніх військ, з різною навчальною успішністю (в умовних балах)

№	Шкали	Високоуспішні курсанти	Слабоуспішні курсанти	t	p
1	MD	7,83±3,22	8,22±2,67	0,39	-
2	A	9,28±2,69	8,66±1,85	0,78	-
3	B	4,72±1,64	4,11±1,57	1,13	-
4	C	9,56±1,85	9,56±1,46	0,00	-
5	E	6,56±1,72	6,61±2,03	0,09	-
6	F	6,33±2,25	6,72±2,16	0,52	-
7	G	7,83±1,82	7,50±1,86	0,54	-
8	H	8,22±1,89	8,00±1,97	0,34	-
9	I	5,83±2,33	5,56±2,41	0,35	-
10	L	4,89±2,42	5,33±2,06	0,58	-
11	M	4,78±2,67	4,00±1,85	0,99	-
12	N	5,22±2,53	5,28±1,49	0,08	-

№	Шкали	Високоуспішні курсанти	Слабоуспішні курсанти	t	p
13	O	5,33±3,41	5,00±2,31	0,34	-
14	Q ₁	7,17±2,79	6,89±2,45	0,31	-
15	Q ₂	4,22±3,49	3,72±1,90	0,52	-
16	Q ₃	8,00±2,38	6,44±2,09	2,05	0,05
17	Q ₄	4,11±3,83	3,00±2,06	1,06	-

Як бачимо із даних табл. 2.3.11, особистісні профілі високо- і слабоуспішних курсантів цього факультету є досить подібними. Так, для соціально-психологічних особливостей обох груп характерно (A⁺, F⁺, H⁺): відкритість, схильність до спілкування, активність у встановленні міжособистісних, соціальних контактів. В їхній поведінці проявляється експресивність, імпульсивність, соціальна сміливість, схильність до ризику, готовність до лідерства і до вступу у нову групу, спрямованість на людей, екстраверсія.

Комунікативні якості цих курсантів можна позначити наступним чином (E⁺, Q₂⁻, G⁺, N⁺, L⁻): незалежність характеру, відвертість, дипломатичне ставлення до людей, прийняття загальноновизнаних правил та норм, розвинене почуття відповідальності, обов'язку, підпорядкування щодо вимог і думки групи, здатність до прийняття самостійних і оригінальних рішень, як в інтелектуальних, так і життєвих ситуаціях.

Щодо емоційних характеристик особистості курсантів командно-штабного факультету, то їм притаманні (C⁺, O⁻, Q₃⁺, Q₄⁻, L⁻, G⁺): емоційна стійкість, впевненість у собі і своїх силах, спокійне, адекватне сприйняття дійсності, вміння контролювати свої емоції і поведінку, стресостійкість. В поведінці – спокійність, спрямованість на реальну дійсність, розвинені вольові якості.

Для інтелектуальної сфери особистості цих курсантів характерними є (B⁺, M, Q₁⁺, N⁺, E⁺): оперативність, рухливість мислення, високий рівень загальної культури, ерудованість, самостійність мислення, а також конкретне уявлення, критичність, консервативність у прийнятті нового, спрямованість на конкретне практичне мислення, практичну діяльність.

Самооцінку курсантів, які навчаються за вказаною спеціальністю можна позначити (MD, G⁺, Q₃⁺, C⁺, M⁻) як адекватну. Для цих курсантів притаманна соціальна нормативність, емоційно значуща відповідальність поведінки, самодисципліна, самоконтроль емоцій і поведінки, емоційна стабільність та конкретність уявлення – всі ці параметри утворюють симптомокомплекс, що характеризує саморегуляцію і особистісну зрілість.

Втім, зазначимо, що високоуспішні курсанти мають значно більш високі показники за шкалою “Q₃”, ніж слабоуспішні, $t=2,05$, $p\leq 0,05$. За всіма іншими показниками методики Кеттелла значущих розбіжностей встановлено не було. Таким чином, високоуспішні курсанти на відміну від слабоуспішних мають більш виражені такі якості, як цілеспрямованість, міцна воля, вміння контролювати свої емоції та поведінку.

Більшу інформацію про вплив особистісних якостей на успішність навчання на командно-штабному факультеті за спеціальністю службово-бойове застосування та управління діями підрозділів (частин, з'єднань) внутрішніх військ надають результати кореляційного аналізу, що представлено у табл. 2.3.12.

Таблиця 2.3.12 – Показники внеску особистісних якостей в успішність навчання курсантів командно-штабного факультету, які навчаються за спеціальністю службово-бойове застосування та управління діями підрозділів (частин, з'єднань) внутрішніх військ

№	Шкали	Всі	Високоуспішні курсанти	Слабоуспішні курсанти
1	MD	0,01	-0,24	0,12
2	A	0,21*	0,01	-0,32
3	B	0,19*	-0,13	0,002
4	C	0,06	-0,17	0,18
5	E	0,05	0,34	0,18
6	F	-0,06	0,41*	-0,15
7	G	0,07	-0,21	0,25
8	H	0,16	0,30	-0,12
9	I	0,06	-0,17	-0,45*
10	L	-0,13	-0,33	-0,17
11	M	0,04	0,05	-0,19
12	N	0,02	0,46*	0,29
13	O	-0,08	-0,12	0,27
14	Q ₁	-0,04	0,46*	-0,11
15	Q ₂	-0,08	-0,08	-0,07
16	Q ₃	0,24**	0,48**	-0,12

17	Q ₄	0,02	0,08	-0,19
----	----------------	------	------	-------

Примітка: * $p \leq 0,1$; ** $p \leq 0,05$; *** $p \leq 0,01$

В загальній виборці курсантів, які навчаються за спеціальністю службово-бойове застосування та управління діями підрозділів (частин, з'єднань) внутрішніх військ, успішність навчання позитивно корелює з показниками шкали "А" ($r_s=0,21$, $p \leq 0,1$), "В" ($r_s=0,19$, $p \leq 0,1$) та "Q₃" ($r_s=0,24$, $p \leq 0,05$), тобто успішність навчання в цій виборці тим вища, чим вищі схильність до спілкування, інтелект та самоконтроль.

У високоуспішних курсантів встановлено значущі позитивні зв'язки успішності навчання з особистісними факторами "F" ($r_s=0,41$, $p \leq 0,1$), "N" ($r_s=0,46$, $p \leq 0,1$), "Q₁" ($r_s=0,46$, $p \leq 0,1$) та "Q₃" ($r_s=0,48$, $p \leq 0,05$). Отже, у високоуспішних курсантів успішність тим більша, чим вищими є експресивність, дипломатичність, сприйнятливність до нових ідей, розвинене аналітичне мислення, самоконтроль, тобто чим краще курсант оволодів емоційною і інтелектуальною сферами.

У слабоуспішних курсантів встановлено значущий негативний кореляційний зв'язок між успішністю навчання і фактором "Г" ($r_s=-0,45$, $p \leq 0,1$), тобто слабоуспішні курсанти тим ефективніші у навчанні, чим більше вони впевнені в собі та здатні відволікатися від несуттєвого, проявляючи певну черствість у стосунках та нехтуючи неважливими деталями ситуацій.

Як бачимо, якщо успішність навчання у високоуспішних курсантів залежить від особистісних якостей, що так чи інакше пов'язанні з майбутньою професією офіцера виховних структур – дипломатичністю, сприйнятливністю до нових ідей, експресивністю, самоконтролем, то у слабоуспішних вона досягається за рахунок загальноадаптаційних механізмів – економії ресурсів завдяки нехтуванню несуттєвим, зниженню самокритичності (що зазвичай призводить до підвищення активності, варіативності поведінки) тощо.

Адаптаційні особливості курсантів командно-штабного факультету, які навчаються за спеціальністю службово-бойове застосування та управління діями підрозділів (частин, з'єднань) внутрішніх військ

Адекватність пристосування до нових умов, толерантність до змін вивчалась за допомогою БОП “Адаптивність” (А.Г. Маклаков). Результати цього етапу дослідження курсантів командно-штабного факультету представлено у табл. 2.3.13-2.3.14.

Таблиця 2.3.13 – Показники адаптивності у курсантів командно-штабного факультету, які навчаються за спеціальністю службово-бойове застосування та управління діями підрозділів (частин, з’єднань) внутрішніх військ, з різною навчальною успішністю (в умовних балах)

№	Шкали	Високоуспішні курсанти	Слабоуспішні курсанти	t	p
1	Вірогідність	3,05±2,88	5,28±2,52	2,42	0,05
2	Адаптивність	31,24±11,81	37,22±15,59	1,28	-
3	Нервово-психічна стійкість	13,71±9,09	17,11±10,19	1,04	-
4	Комунікативність	9,59±2,81	11,61±4,91	1,51	-
5	Моральність	7,94±3,31	8,50±3,09	0,52	-

Як бачимо, за змістовими шкалами методики “Адаптивність”, між високоуспішними курсантами і курсантами зі слабкою успішністю значущих відмінностей отримано не було. Втім, не можна не вказати на той факт, що використаний критерій виявився нездатним виявити ці розбіжності, через різницю у розподілі даних. Так, в групі курсантів із слабкою успішністю діапазони даних є більш широкими, ніж у групі високоуспішних. Показники слабоуспішних курсантів через широту діапазону просто поглинають досить виражені діапазони високоуспішних. У високоуспішних курсантів дані знаходяться у певному сегменті, в той час, як у слабоуспішних вони можуть бути будь-якими. Середні показники високоуспішних курсантів командно-штабного факультету за всіма шкалами методики “Адаптивність” є меншими, ніж середні показники слабоуспішних. Це свідчить про те, що у високоуспішних курсантів командного факультету, які навчаються за спеціальністю службово-бойове застосування та управління діями підрозділів (частин, з’єднань) внутрішніх військ, дещо кращі адаптаційні можливості і менш виражені дезадаптаційні прояви.

Зазначимо, що між досліджуваними групами отримано значущі відмінності за технічною шкалою “Вірогідність”, яка свідчить про тактику надання відповідей. Так, слабоуспішні курсанти менш критичні у своїх

відповідях, що, не в останню чергу, пов'язано з інтелектуальними здібностям та вже вказаним прагненням давати соціально схвальні відповіді щодо свого адаптаційного потенціалу та потенціалу психодинамічних якостей (на що вказують результати табл. 2.3.1).

Як видно із даних табл. 2.3.14, кореляційний аналіз виявився більш чутливим для визначення впливу адаптаційних здібностей на успішність навчання курсантів командно-штабного факультету за спеціальністю службово-бойове застосування та управління діями підрозділів (частин, з'єднань) внутрішніх військ.

Таблиця 2.3.14 – Показники внеску шкал адаптивності в успішність навчання у курсантів командно-штабного факультету, які навчаються за спеціальністю службово-бойове застосування та управління діями підрозділів (частин, з'єднань) внутрішніх військ

№	Шкали	Всі	Високоуспішні курсанти	Слабоуспішні курсанти
1	Вірогідність	-0,23**	-0,35	-0,06
2	Адаптивність	-0,24**	0,07	-0,04
3	Нервово-психічна стійкість	-0,22**	0,12	-0,04
4	Комунікативність	-0,25**	-0,14	0,07
5	Моральність	-0,13	0,07	-0,16

Примітка: * $p \leq 0,1$; ** $p \leq 0,05$; *** $p \leq 0,01$

Із даних табл. 2.3.14 видно, що майже між усіма шкалами методики “Адаптивність” та успішністю навчання отримано зворотні значущі кореляційні зв'язки, які свідчать про те, що чим менші дезадаптаційні прояви у курсанта, тим продуктивніше його навчання.

Проведений аналіз показав, що успішність професійного навчання на командно-штабному факультеті за спеціальністю службово-бойове застосування та управління діями підрозділів (частин, з'єднань) внутрішніх військ пов'язана з тим, наскільки курсант є зрілим, як особистість, наскільки йому притаманна зріла система регуляції діяльності і саморегуляції (мотивація відповідна професійній діяльності, смислова регуляція активності, зрілі механізми захисту свідомості, розвинений самоконтроль емоційної сфери, критичне сприйняття дійсності і своїх можливостей), що забезпечені такими генетично зумовленими особливостями, як висока активність, темп,

екстраверсія, витривалістю до значних фізичних і психічних навантажень та інтелектуальні здібності, що у підсумку забезпечує високі показники адаптивності поведінки.

Важливим етапом моніторингового дослідження курсантів командно-штабного факультету, які навчаються за спеціальністю службово-бойове застосування та управління діями підрозділів (частин, з'єднань) внутрішніх військ, є визначення професіоналізованої структури їх особистості. Визначення взаємозв'язків (угруповань) професійно важливих якостей дозволить більш якісно надати їх інтерпретацію. Нажаль, невеликий об'єм вибірки не дозволяє провести таку факторизацію окремо для слабо - і високуспішних курсантів командно-штабного факультету.

Результати факторизації (групування) представлено у табл. 2.3.15.

Таблиця 2.3.15 – Факторна матриця психологічних змінних успішності професійного навчання курсантів командно-штабного факультету, які навчаються за спеціальністю службово-бойове застосування та управління діями підрозділів (частин, з'єднань) внутрішніх військ

Змінні	Фактори		
	1	2	3
Гіпертимний тип акцентуації	-0,07	0,81	-0,11
Тривожний тип акцентуації	0,72	0,03	0,24
Циклотимічний тип акцентуації	0,70	0,16	-0,21
Демонстративний тип акцентуації	-0,11	0,81	-0,31
Неврівноважений тип акцентуації	0,78	0,23	0,09
Адаптивність	0,97	-0,09	0,08
Нервово-психічна стійкість	0,93	-0,05	0,05
Комунікативність	0,70	-0,38	0,05
Моральність	0,80	0,15	0,16
Афективність (як суїцидальна установка)	0,75	0,12	-0,01
“MD” (самооцінка)	-0,70	-0,11	-0,20
“С” (“емоційна нестабільність-емоційна стабільність”)	-0,55	0,03	0,68
Екстраверсія	-0,07	0,80	0,15
Емоційна збудливість	0,76	0,09	-0,21
Темп реакції	-0,08	0,71	0,28

Виділена трьохфакторна структура пояснює 67% сумарної дисперсії ознак.

Перший фактор має найбільшу вагу (інформативність 43%). Його зміст майже повною мірою співпадає зі змістом таких змінних, як “Адаптивність” (0,97) та “Нервово-психічна стійкість” (0,93), уточнюють зміст цього фактору прямі значні кореляційні зв’язки з такими змінними, як “Моральність” (0,80), “Емоційна збудливість” (0,76), “Комунікативність” (0,70) “Афективність” (0,75) та кореляція з блоком характерологічних рис – “Неврівноважений тип акцентуації” (0,78), “Тривожний тип акцентуації” (0,72), “Циклотимічний тип акцентуації” (0,70). Крім того, цей фактор має значні негативні зв’язки із змінними “MD” (самооцінка; -0,70) та “С” (емоційна нестабільність-емоційна стабільність; -0,55). Такі кореляційні зв’язки дозволили проінтерпретувати перший фактор, як напруження адаптаційного потенціалу особистості. Причому інтенсивній реалізації піддається адаптаційний потенціал усієї вертикалі структури особистості: темпераментні особливості, установки, характерологічні й особистісні риси і самооцінка, як внутрішньоособистісний регулятор прояву інших рис. Так, темпераментною основою адаптивних здібностей в цьому випадку є стеничність (сильна і швидка реакція (відповідь) на стимуляцію) нервової системи, її здатність витримувати значні навантаження. Для установочної сфери характерним є певний пошук відповідних новій соціальній ролі цінностей і форм спілкування. Характерологічні особливості визначаються високою емоційною чутливістю до ситуації, готовністю (очікуванням і прогнозуванням) до несприятливих життєвих обставин. Те саме можна сказати і про особистісний рівень. Певне зниження самооцінки також є механізмом, який забезпечує чутливість до ситуації, критики, робить можливим зміни у ставленні та поведінці. Даючи цілісну характеристику фактору адаптивності курсантів командно-штабного факультету, які навчаються за спеціальністю службово-бойове застосування та управління діями підрозділів (частин, з’єднань) внутрішніх військ, потрібно зазначити, що для задіяних у адаптаційній поведінці структур особистості характерно чутливість до впливів та критики на вищих рівнях особистісної регуляції поведінки і стеничність на рівні темпераментних рис.

Другий фактор має меншу інформативність (18%). Зміст цього фактору визначають прямі кореляційні зв'язки із змінними “Гіпертимний тип акцентуації” (0,81) та “Демонстративний тип акцентуації” (0,81). Крім того, цей фактор має значні позитивні зв'язки з темпераментними рисами “Екстраверсія” (0,80) та “Темп реакції” (0,71). Усі ці змінні так чи інакше пов'язані з енергетичним потенціалом особистості і напрямком його реалізації. Так, поєднання високих показників “Гіпертимного типу акцентуації” з показниками “Демонстративного типу акцентуацій” свідчать, як про високий рівень соціальної бажаності у позиціях обстежуваних, так і про високу активність поведінки, що підтверджують і кореляційні зв'язки з темпераментними рисами. “Екстраверсія” вказує на зовнішню спрямованість активності, а “Темп реакції” на можливість зміни напрямку реагування в залежності від обставин. Таким чином, другий фактор було проінтерпретовано, як високо енергійна соціально-орієнтована поведінка.

Третій фактор має найменшу вагу (6%). Зміст цього фактору визначається кореляцією зі змінною “С” (емоційна нестабільність-емоційна стабільність; 0,68), що дозволяє проінтерпретувати цей фактор, як емоційну зрілість: емоційну стійкість, витриманість, здатність контролювати свою емоційну сферу у власних інтересах, орієнтацію на реальність та працездатність.

Зазначимо, що факторна структура якостей, які забезпечують успішність професійного навчання курсантів командно-штабного факультету показала, що в ній значне місце мають темпераментні риси та похідні від них особистісні і характерологічні риси. Наявна структура професійно важливих якостей сприяє швидкому і точному пристосуванню до зовнішніх вимог, витримці при дії стрес-факторів, в тому числі і у вигляді фізичного і емоційного навантаження. Проте, в цій професіоналізованій особистісній структурі слабо представлено мотиваційні і інтелектуальні риси. Пріоритет психодинамічних особливостей над мотиваційними і інтелектуальними в загальній професіоналізованій структурі особистості дозволяє припустити дефіцитарний тип професійного становлення цих фахівців. Тобто формування професійно важливих якостей йде, передусім, за рахунок напруження психодинамічних рис і адаптаційного

потенціалу особистості, а не за рахунок стимуляції професійної мотиваційно-ціннісної і інтелектуальної сфер. Проте, як показало попереднє порівняння результатів високо- і слабоуспішних курсантів, це є типовим для слабоуспішних курсантів, а високоуспішні використовують більш специфічні засоби. Можна припустити дві причини такої ситуації. По-перше, випускники командно-штабного факультету розподіляються для служби у підрозділи внутрішніх військ, які виконують різні завдання (від конвоювання до охорони дипломатичних представництв і консульських установ), тому їх підготовка потребує певної універсальності. Як наслідок, дещо затримується формування специфічних професійно важливих якостей, що відповідають завданням тих чи інших підрозділів внутрішніх військ. По-друге, командно-штабний факультет наймасовіший в Академії (у внутрішніх військах найбільша потреба саме в таких фахівцях), тому при наборі на навчання за цим напрямком направляють тих курсантів, які прагнуть стати військовими, але не визначилися з військовою спеціальністю, чи тих, хто не “добрав” балів на омріяну військову спеціальність. Як наслідок, значній кількості курсантів командно-штабного факультету притаманні дифузна (іноді незріла з вираженим ореолом романтичності) професійна мотивація і не найвищі показники інтелекту та загальноосвітньої підготовки. Чого не можна сказати про високоуспішних курсантів, які добре уявляють цілі і завдання своєї майбутньої служби у внутрішніх військах, характеризуються особистісною зрілістю, смисловим рівнем регулювання активності, відповідними засвоєній професії специфічними особистісними рисами, досить високим інтелектом тощо.

2.3.2 Створення рівняння регресії для прогнозування успішності абітурієнтів за спеціальністю службово-бойове застосування та управління діями підрозділів (частин, з'єднань) внутрішніх військ (командно-штабний факультет).

Визначення вкладу кожної професійно важливої якості в успішність навчання на командно-штабному факультеті та ранжування відповідно до цього професійно важливих якостей, що входять до психограми

Для визначення внеску виділених якостей в успішність професійного навчання було проведено процедуру регресійного аналізу.

Результати регресійного аналізу дозволили скласти наступне рівняння регресії для курсантів командно-штабного факультету, які навчаються за спеціальністю службово-бойове застосування та управління діями підрозділів (частин, з'єднань) внутрішніх військ:

$$\text{Успішність навчання} = 1,784 + 0,023 \text{ ПТА} + 0,022 \text{ ТТА} + 0,071 \text{ ДТА} - 0,079 \text{ Мор} + 0,043 \text{ М1} - 0,029 \text{ М8} - 0,010 \text{ Дем} + 0,011 \text{ Ун} - 0,005 \text{ ЗлБ} - 0,006 \text{ АнС} - 0,06 \text{ "MD"} + 0,111 \text{ "С"} - 0,105 \text{ "F"} + 0,068 \text{ "Н"} + 0,051 \text{ "Q}_2\text{"} + 0,080 \text{ "Q}_3\text{"} + 0,049 \text{ ЕмЗ} + 0,036 \text{ Щир} + 0,36 \dots \dots \dots (2.1)$$

де – 1,784 константа, ПТА – педантичний тип акцентуації, ТТА – тривожний тип акцентуації, ДТА – демонстративний тип акцентуації, Мор – моральність (методика “Адаптивність”), М1 – мотиви, пов’язані з цілями і змістом професії, М8 – асоціальні мотиви, Дем – демонстративність (методика Шмельова), Ун – унікальність (методика Шмельова), ЗлБ – злам культурних бар’єрів (методика Шмельова), АнС – антисуїцидальний фактор (методика Шмельова), “MD” – фактор “Самооцінка” (методика Кетела), “С” – фактор “емоційна стабільність-емоційна нестабільність” (методика Кеттелла), “F” – фактор “стриманість-екстремальність” (методика Кеттелла), “Н” – фактор “боязкість-сміливість” (методика Кеттелла), “Q₂” – фактор “конформізм-нонконформізм” (методика Кеттелла), “Q₃” – фактор “низький самоконтроль-високий самоконтроль” (методика Кеттелла), ЕмЗ – емоційна збудливість (методика Смірнова), Щир – щирість (методика Смірнова), 0,36 – похибка прогнозування (не використовується у розрахунках успішності навчання)

Як бачимо із наведеного рівняння, позитивний вплив на успішність професійного навчання чинять такі риси, як педантичність, тривожність, демонстративність, поділяння мотивів, що пов’язані з цілями і змістом професії військовослужбовця внутрішніх військ, сприймання себе, як унікальну особистість, щирість, емоційна збудливість та нестабільність, а також такі риси, як сміливість, нонконформізм, самоконтроль, моральність. Негативний вплив чинять асоціальні мотиви, демонстративність (як суїцидальна установка), злам культурних бар’єрів, антисуїцидальний фактор, висока самооцінка, екстремальність. Ці дані дозволяють скласти психологічний портрет успішного курсанта командно-штабного факультету, який навчається за спеціальністю управління діями підрозділів (частин, з'єднань) внутрішніх військ. Так, успішний курсант цього факультету характеризується адекватною професійною (вторинною) соціалізацією, вираженими вольовими якостями, наполегливістю, цілеспрямованістю, самостійністю, сміливістю, інтуїтивною чутливістю до обставин ситуацій і критичністю до власних знань вмінь та навичок.

2.3.3 Психограма курсантів командно-штабного факультету, які навчаються за

спеціальністю службово-бойове застосування та управління діями підрозділів (частин, з'єднань) внутрішніх військ

Складання психограми для курсантів, значна частина вибірки яких формується за залишковим принципом, а не внаслідок свідомого вибору саме цієї спеціальності, та які мають перспективи служби у різних за завданнями підрозділах (від підрозділів патрульно-постової служби, екстрадиції і конвоювання до підрозділів охорони дипломатичних представництв і консульських установ) досить складне завдання. Так, статистично відчутна кількість курсантів цього факультету набуває професійно важливі риси не в результаті провідної дії специфічної професійної мотивації на структуру особистості, а в результаті напруження неспецифічного адаптаційного потенціалу. Без сумніву, психічна і фізична витривалість є важливими для військовослужбовця внутрішніх військ. Саме вони забезпечують достатній рівень розвитку професійно важливих якостей, певною мірою гарантують універсальність підготовки майбутнього фахівця, проте не гарантують високої успішності професійного навчання і професіоналізму. Враховуючи масовість (велику потребу внутрішніх військ у фахівцях саме цієї спеціальності) і універсальність (випускники проходять службу у всіх типах підрозділів внутрішніх військ) даної спеціальності, при складанні психограми враховувались, як адаптаційний ресурс, так і специфічні особливості, що забезпечують високу успішність професійного навчання спеціальності службово-бойове застосування та управління діями підрозділів (частин, з'єднань) внутрішніх військ.

Психограма курсантів командно-штабного факультету, які навчаються за спеціальністю службово-бойове застосування та управління діями підрозділів (частин, з'єднань) внутрішніх військ

п\п	Блоки якостей	Якості	Шкали (методики)	Норми ($\bar{x} \pm \sigma$)
1	Адаптаційні здібності	Загальний адаптаційний потенціал (відсутність дезадаптивних проявів у поведінці, спілкуванні ставленні до себе і засвоєних соціальних норм)	Адаптивність (БОП "Адаптивність")	31,24±11,81
			Нервово-психічна стійкість (БОП "Адаптивність")	13,71±9,09
			Комунікативність (БОП "Адаптивність")	9,59±2,81

		Психодинамічні особливості, які забезпечують високу зовнішньоспрямовану енергійність	Активність (Смірнов)	18,28±5,15
			Темп реакції (Смірнов)	13,78±4,11
			Екстраверсія (Смірнов)	18,33±5,45
		Інтуїтивна чутливість до несприятливих, загрозливих зовнішніх обставин	Емоційна збудливість (Смірнов)	3,28±2,65
			Тривожний тип акцентуації (Шмішек)	4,94±4,48
			Неврівноважений тип акцентуації (Шмішек)	5,28±4,39
			Циклотимічний тип акцентуації (Шмішек)	9,50±3,13
			Максималізм (Шмельов)	36,50±28,25
			Унікальність (Шмельов)	11,28±15,57
			Афективність (Шмельов)	22,50±15,95
		Розвинені інтелектуальні якості, критичне сприйняття дійсності і своїх можливостей	IQ (Равен)	109,71±10,11
			“В” (Кеттелл)	4,72±1,64
			“Q ₁ ” (консерватизм-радикалізм; Кеттелл)	7,17±2,79
			Соціальний песимізм (Шмельов)	53,50±22,15
			MD (низька самооцінка-висока самооцінка; Кеттелл)	7,83±3,22
2	Висока первинна та вторинна соціалізованість	Орієнтація на соціально-бажану поведінку	поєднання високих показників Демонстративного та Гіпертимного типів акцентуації (Шмішек)	15,17±3,57
			Щирість (Смірнов)	19,55±5,46
			Вірогідність (БОП “Адаптивність”)	10,67±4,89
			Моральність (БОП “Адаптивність”)	3,05±2,88
				7,94±3,31
		Професійна соціалізованість (засвоєння цінностей професії, групових професійних норм)	Мотиви, що пов’язані з ціллю професії	23,11±5,57
			Асоціальні мотиви	11,78±5,09
			Несамостійний вибір професії	8,67±3,66
		Професійна комунікативна компетентність і лідерські якості	“А” (замкнутість-товариськість; Кеттелл)	9,28±2,69
			“N” (прямолинійність-товариськість; Кеттелл)	5,22±2,53
			“Q ₂ ” (конформізм-нонконформізм; Кеттелл)	4,22±3,49
		3	Зрілість емоційно-вольової сфери	Розвинений самоконтроль
Стриманість	“F” (стриманість-			6,33±2,25

		експресивність; Кеттелл)	
	Сміливість	“Н” (боязкість-сміливість; Кеттелл)	8,22±1,89
	Знижений страх фізичного болю, вигляду крові і понівечених тіл	Антисуїцидальний фактор (Шмелєв)	28,28±25,07
	Наполегливість	Педантичний тип акцентуації (Шмішек)	10,77±4,81
	Емоційна стабільність	“С” (емоційна нестабільність-емоційна стабільність; Кеттелл)	9,56±1,85
		Емотивний тип акцентуації (Шмішек)	8,00±5,35
	Використання зрілих захисних механізмів (вихід із емоційно-насиченої ситуації, здатність виділити типові риси в несприятливій ситуації, несхильність до істероїдності у поведінці)	Часова перспектива (Шмелєв)	15,33±14,59
		Злам культурних бар’єрів (Шмелєв)	35,33±17,47
		Демонстративність (Шмелєв)	25,61±13,27

2.4 Визначення професійно важливих якостей та створення психограм курсантів командно-штабного факультету, які навчаються за спеціальністю службово-бойове застосування та управління діями підрозділів (частин, з’єднань) спеціального призначення внутрішніх військ

2.4.1 Визначення професійно важливих якостей курсантів командно-штабного факультету, які навчаються за спеціальністю службово-бойове застосування та управління діями підрозділів (частин, з’єднань) спеціального призначення внутрішніх військ

У дослідженні взяли участь курсанти (81 чол.) командно-штабного факультету, які навчаються за спеціальністю службово-бойове застосування та управління діями підрозділів (частин, з’єднань) спеціального призначення внутрішніх військ. Середній бал успішності на командному факультеті за спеціальністю службово-бойове застосування та управління діями підрозділів (частин, з’єднань) спеціального призначення внутрішніх військ – 4,28±0,60. Висока успішність має межі у 4,88 балів та вище, низька – 3,68 балів та нижче. Виходячи з цього було створено дві групи порівняння:

- 1) високоуспішні курсанти (з оцінкою 4,88 балів та вище) – 20 осіб;
- 2) слабоуспішні курсанти (з оцінкою 3,68 балів та нижче) – 16 осіб.

Результати порівняння цих груп приведено нижче. Крім того, за результатами успішної групи встановлено норми для кожної шкали.

Психодинамічні особливості курсантів командно-штабного факультету, які навчаються за спеціальністю службово-бойове застосування та управління діями підрозділів (частин, з'єднань) спеціального призначення внутрішніх військ

Психодинамічні особливості курсантів визначались за допомогою методики Смірнова. Результати порівняння показників психодинамічних особливостей високо- і слабоуспішних курсантів предствлено у табл. 2.4.1.

Таблиця 2.4.1 – Показники темпераменту курсантів командно-штабного факультету (спеціальність службово-бойове застосування та управління діями підрозділів (частин, з'єднань) спеціального призначення внутрішніх військ) з різною навчальною успішністю (в умовних балах)

№	Шкали	Високоуспішні курсанти	Слабоуспішні курсанти	t	p
1	Екстраверсія	18,10±3,59	15,44±6,84	1,41	-
2	Ригідність	7,95±3,95	8,06±4,20	0,08	-
3	Емоційна збудливість	2,90±3,32	4,00±2,89	1,06	-
4	Темп реакції	13,55±3,09	11,81±4,81	1,25	-
5	Активність	18,75±5,67	16,63±3,56	1,36	-
6	Шкала ширості	9,30±5,97	9,56±5,61	0,13	-

Відбір курсантів на спеціальність службово-бойове застосування та управління діями підрозділів (частин, з'єднань) спеціального призначення внутрішніх військ, досить вимогливий до темпераментних рис, тому групи високо- і слабоуспішних курсантів не відрізняються за показниками шкал, які описують темпераментні особливості.

Опишемо майбутніх офіцерів підрозділів спеціального призначення за їх показниками рис темпераменту. Так, у курсантів високоуспішної групи показники знаходяться у діапазоні вище середнього (18,10±3,59), а у слабоуспішних мають більш широкий діапазон – від нижчих за середні до вищих за середні (15,44±6,84). Таке перекриття діапазонів не дозволило встановити значущі розбіжності між досліджуваними групами.

Показники за шкалою “Ригідність” у високоуспішних курсантів більшою мірою припадають на нижчі за середні (7,95±3,95), а у слабоуспішних частіше діагностується рівень вище за середній (8,06±4,20). Проте, через значну зону

перекриття цих діапазонів значущих розбіжностей між високо- і слабоуспішною групами курсантів встановлено не було.

За шкалою “Емоційна збудливість” показники високоуспішних курсантів належать до високої емоційної врівноваженості та зачіпають рівень емоційної збудливості нижче за середній ($2,90 \pm 3,32$), в той час, як у слабоуспішних курсантів більш вагомо представлено рівень нижче за середній ($4,00 \pm 2,89$).

Високоуспішні курсанти мають швидкий “Темп реакції” ($13,55 \pm 3,09$). Серед слабоуспішних курсантів деякі особи мають повільний темп реакції ($11,81 \pm 4,81$). Втім, через значне перекриття діапазонів обох груп значущих розбіжностей встановлено не було.

Високоуспішні курсанти мають показники за шкалою “Активність”, що вищі за середні і лише у декого нижчі за середні ($18,75 \pm 5,67$), слабоуспішні – нижче за середні і лише у деяких діагностовано рівень вище за середній ($16,63 \pm 3,56$). Відповідно існує досить широка зона перекриття діапазонів.

Як бачимо, статистичні методи не вловлюють різниці у показниках високо- і слабоуспішних курсантів – майбутніх офіцерів підрозділів спеціального призначення, хоча досить часто їх показники належать до якісно різних рівнів розвитку психодинамічних особливостей. Успішні курсанти є більш активними, мають швидкий темп реакції та вище за середню екстраверсію і менші за середні показники ригідності, високу емоційну врівноваженість. Ця статистично невловима, але якісно наглядна перевага дозволяє їм бути більш успішними у професійному навчанні.

Зазначимо також, що показники за шкалою щирості належать до рівня низьких і інколи середніх в обох групах. Це дозволяє припустити, що у курсантів, які навчаються за спеціальністю службово-бойове застосування та управління діями підрозділів (частин, з'єднань) спеціального призначення внутрішніх військ, дуже важливе місце займає прагнення відповідати соціальним очікуванням, а високоуспішні курсанти більше вправні у відтворенні позитивного образу військовослужбовця – майбутнього офіцера підрозділу спеціального призначення.

Ці дані певною мірою підтверджуються результатами кореляційного аналізу, які наведено у табл. 2.4.2.

Таблиця 2.4.2 – Показники внеску темпераменту в успішність навчання курсантів командно-штабного факультету (спеціальність службово-бойове застосування та управління діями підрозділів (частин, з'єднань) спеціального призначення внутрішніх військ)

№	Шкали	Всі	Високоуспішні курсанти	Слабоуспішні курсанти
1	Екстраверсія	0,17	0,32	-0,11
2	Ригідність	-0,002	0,08	0,21
3	Емоційна збудливість	-0,16	0,04	-0,04
4	Темп реакції	0,18	0,26	-0,27
5	Активність	0,18	0,33	-0,23
6	Шкала щирості	0,05	0,22	0,08

Примітка: * $p \leq 0,1$; ** $p \leq 0,05$; *** $p \leq 0,01$

Як бачимо із даних наведених у табл. 2.4.2, кореляційний аналіз також не уловлює впливу особистісних рис на успішність навчання зазначених курсантів. Так, досить жорсткий відбір за показниками рис темпераменту не дає змогу визначити вплив рис темпераменту на успішність професійного навчання курсантів, які навчаються за спеціальністю службово-бойове застосування та управління діями підрозділів (частин, з'єднань) спеціального призначення внутрішніх військ.

Загальні здібності курсантів командно-штабного факультету, які навчаються за спеціальністю службово-бойове застосування та управління діями підрозділів (частин, з'єднань) спеціального призначення внутрішніх військ

Загальні здібності, які визначають здатність до навчання, засвоєння нового, досліджувались за допомогою методики “Прогресивні матриці”. Результати порівняння показників IQ високо- і слабоуспішної груп курсантів представлено у табл. 2.4.3.

Таблиця 2.4.3 – Показники інтелекту у курсантів командно-штабного факультету (спеціальність службово-бойове застосування та управління діями підрозділів (частин, з'єднань) спеціального призначення внутрішніх військ) з різною навчальною успішністю (в умовних балах)

№	Шкали	Високоуспішні курсанти	Слабоуспішні курсанти	t	p
1	Інтелект	109,90±9,91	96,13±12,83	3,53	0,01

Як бачимо із наведених у табл. 2.4.3 даних, за рівнем інтелекту (абстрактно-логічного мислення і комбінаторним здібностям) високоуспішні курсанти ($109,90 \pm 9,91$) значно відрізняються у кращій бік від слабоуспішних ($96,13 \pm 12,83$), $t=3,53$, $p \leq 0,01$. Так, у високоуспішних курсантів показники інтелекту належать до середнього і вище за середній рівнів, а у слабоуспішних – до середнього і нижче за середній.

Проте вплив інтелекту на успішність навчання не такий однозначний. Про це свідчать дані наступної табл. 2.4.4.

Таблиця 2.4.4 – Показники внеску інтелекту в успішність навчання курсантів командно-штабного факультету (спеціальність службово-бойове застосування та управління діями підрозділів (частин, з'єднань) спеціального призначення внутрішніх військ)

№	Шкали	Всі	Високоуспішні курсанти	Слабоуспішні курсанти
1	Інтелект	0,45***	-0,38*	0,66***

Примітка: * $p \leq 0,1$; ** $p \leq 0,05$; *** $p \leq 0,01$

Як бачимо із даних табл. 2.4.4, у виборці курсантів, які навчаються за спеціальністю службово-бойове застосування та управління діями підрозділів (частин, з'єднань) спеціального призначення внутрішніх військ, встановлено значний кореляційний зв'язок між успішністю професійного навчання та інтелектом ($r_s=0,45$, $p \leq 0,01$), ця сама закономірність ще більш рельєфно проявляється і у групі слабоуспішних ($r_s=0,66$, $p \leq 0,01$). Проте, у групі високоуспішних зв'язок між успішністю професійного навчання та інтелектом зворотній ($r_s=-0,38$, $p \leq 0,1$). Тобто, якщо загальна тенденція така, що чим вище рівень інтелекту, тим краще навчається курсант, то занадто високий інтелект може і знижувати успішність навчання. Не можна сказати, що це унікальне явище. Відомо, що коли рівень інтелекту є вищим за ті завдання, які приходится виконувати особі, може знижуватися мотиваційна складова діяльності через неможливість в опанованій діяльності реалізувати (актуалізуватися) у повній мірі свій потенціал. Звісно, що зниження можливостей для актуалізації може негативно позначатися на успішності навчання курсантів командно-штабного факультету, які освоюють

спеціальність службово-бойове застосування та управління діями підрозділів (частин, з'єднань) спеціального призначення внутрішніх військ.

Особливості професійної мотивації курсантів командно-штабного факультету, які навчаються за спеціальністю службово-бойове застосування та управління діями підрозділів (частин, з'єднань) спеціального призначення внутрішніх військ

У світлі вищенаведених інтерпретацій показників впливу інтелекту на успішність навчання курсантів командно-штабного факультету, які навчаються за спеціальністю службово-бойове застосування та управління діями підрозділів (частин, з'єднань) спеціального призначення внутрішніх військ, цікавими будуть дані щодо мотивації професійного вибору, що наведено у табл.2.4.5.

Таблиця 2.4.5 – Показники мотивації у курсантів-спецназівців командно-штабного факультету (спеціальність службово-бойове застосування та управління діями підрозділів (частин, з'єднань) спеціального призначення внутрішніх військ) з різною навчальною успішністю (в умовних балах)

№	Шкали	Високоуспішні курсанти	Слабоуспішні курсанти	t	p
1	Мотиви, що пов'язані з цілями і змістом професії	23,45±1,70	22,81±1,68	1,12	-
2	Мотиви, що пов'язані з особистісним і професійним удосконаленням	19,20±3,93	19,88±3,58	0,54	-
3	Самостійний вибір професії	17,55±3,43	18,88±4,08	1,04	-
4	Несамостійний вибір професії	13,60±5,89	11,25±4,64	1,34	-
5	Мотиви, що пов'язані з зовнішнім престижем професії	17,45±2,93	19,19±3,62	1,56	-
6	Мотиви, що пов'язані з романтичною привабливістю професії	16,15±4,00	17,50±4,65	0,92	-
7	Мотиви, що пов'язані з прагненням компенсувати характерологічні недоліки	21,40±2,46	21,69±2,70	0,33	-
8	Асоціальні мотиви	13,85±3,80	14,88±4,89	0,69	-

Як бачимо із наведених у табл. 2.4.5 даних, структура мотивації у високоуспішних і слабоуспішних курсантів, які навчаються за спеціальністю службово-бойове застосування та управління діями підрозділів (частин, з'єднань) спецназу внутрішніх військ, є досить подібною. Так, в обох групах перші позиції займають “Мотиви, що пов'язані з цілями і змістом професії”,

далі “Мотиви, що пов’язані з прагненням компенсувати характерологічні недоліки” та “Мотиви, що пов’язані з особистісним і професійним удосконаленням”, а останні позиції займають “Асоціальні мотиви”. Як бачимо, для курсантів, які навчаються за цією спеціальністю, притаманна адекватна обраній професії мотивація, але в цій мотиваційній структурі значно вираженим є прагнення подолати свої недоліки, вдосконалюватися, долати труднощі. Можна припустити, що саме ця мотиваційна складова – прагнення долати труднощі є провідною у високоуспішних курсантів. Непрямою ознакою цього є той факт, що у високоуспішних курсантів мотиваційний профіль є більш рельєфним і більш виражено піки і спади, – все це свідчить про більшу їх пристрасність, стеничність (силу стимулювання).

Зазначимо, що адекватна мотиваційна сфера є обов’язковою для високоуспішних і слабоуспішних курсантів та лише деяке збільшення негативних аспектів мотивації може зменшувати успішність їх професійного навчання. Результати визначення впливу мотивації професійного вибору на успішність навчання курсантів командно-штабного факультету за спеціальністю службово-бойове застосування та управління діями підрозділів (частин, з’єднань) спеціального призначення внутрішніх військ представлено у табл. 2.4.6.

Таблиця 2.4.6 – Показники внеску мотивації в успішність навчання курсантів командно-штабного факультету (спеціальність службово-бойове застосування та управління діями підрозділів (частин, з’єднань) спеціального призначення внутрішніх військ)

№	Шкали	Всі	Високоуспішні курсанти	Слабоуспішні курсанти
1	Мотиви, що пов’язані з цілями і змістом професії	0,12	0,16	-0,26
2	Мотиви, що пов’язані з особистісним і професійним удосконаленням	-0,15	-0,14	-0,33
3	Самостійний вибір професії	-0,11	-0,08	-0,17
4	Несамостійний вибір професії	0,10	0,31	-0,10
5	Мотиви, що пов’язані з зовнішнім престижем професії	-0,19*	0,24	-0,54**
6	Мотиви, що пов’язані з романтичною привабливістю професії	-0,20*	0,15	-0,53**
7	Мотиви, що пов’язані з прагненням компенсувати характерологічні недоліки	-0,09	-0,09	-0,29
8	Асоціальні мотиви	-0,12	0,31	-0,71***

Примітка: * $p \leq 0,1$; ** $p \leq 0,05$; *** $p \leq 0,01$

Як бачимо із даних наведених у табл. 2.4.6, в загальній виборці курсантів, які навчаються за спеціальністю службово-бойове застосування та управління діями підрозділів (частин, з'єднань) спеціального призначення внутрішніх військ, успішність навчання зменшується при збільшенні показників “Мотивів, що пов’язані з зовнішнім престижем професії” ($r_s = -0,19$, $p \leq 0,1$), “Мотивів, що пов’язані з романтичною привабливістю професії” ($r_s = -0,20$, $p \leq 0,1$). Ця закономірність підсилюється у слабоуспішних курсантів, у яких успішність навчання також негативно пов’язана з “Мотивами, що пов’язані з зовнішнім престижем професії” ($r_s = -0,54$, $p \leq 0,05$), “Мотивами, що пов’язані з романтичною привабливістю професії” ($r_s = -0,53$, $p \leq 0,05$) та “Асоціальною мотивацією” ($r_s = -0,71$, $p \leq 0,01$). У високоуспішних курсантів такий зв’язок не встановлено, але середні показники за цими шкалами в них є дещо меншими. Таким чином, неадекватні (овіяні романтичним ореолом) уявлення про професію, прагнення реалізувати певні асоціальні мотиви при виборі професії призводять до деякого розчарування в обраній спеціальності і відповідно до деякого зниження успішності навчання.

Особливості характеру курсантів командно-штабного факультету, які навчаються за спеціальністю службово-бойове застосування та управління діями підрозділів (частин, з'єднань) спеціального призначення внутрішніх військ

Дослідження особливостей характеру, в тому числі і посилення його рис у зв’язку з професійним навчанням, здійснювалося за допомогою методики Леонгарда-Шмішека. Результати порівняння показників за цією методикою високо- і слабоуспішної груп представлено у табл. 2.4.7.

Таблиця 2.4.7 – Показники акцентуацій характеру у курсантів командного факультету (спеціальність службово-бойове застосування та управління діями підрозділів (частин, з'єднань) спеціального призначення внутрішніх військ) з різною навчальною успішністю (в умовних балах)

№	Шкали	Високоуспішні курсанти	Слабоуспішні курсанти	t	p
1	Гіпертимний	18,60±4,92	14,06±5,35	2,62	0,05
2	Застрагачуючий	11,40±4,16	11,13±3,34	0,21	-

3	Емотивний	9,60±3,17	8,06±3,59	1,35	-
4	Педантичний	9,70±5,16	10,38±3,36	0,47	-
5	Тривожно-боязкий	4,20±4,18	5,81±4,58	1,09	-
6	Циклотимічний	9,75±2,55	9,38±5,00	0,26	-
7	Демонстративний	15,40±3,25	12,38±3,95	2,46	0,05
8	Неврівноважений	6,60±3,84	7,69±3,79	0,85	-
9	Дистимічний	8,55±2,01	8,63±2,42	0,11	-
10	Екзальтований	10,50±4,72	9,00±5,79	0,84	-

Як бачимо із наведених у табл. 2.4.7 даних, у слабоуспішній групі середні показники за усіма шкалами не сягають рівня акцентуації, проте, у високоуспішних курсантів встановлено дві шкали, показники за якими свідчать про наявність акцентуації характеру. Так, у високоуспішних курсантів гіпертимність знаходиться у діапазоні $18,60 \pm 4,92$, а у слабоуспішних – $14,06 \pm 5,35$, $t=2,62$, $p \leq 0,05$. Зазначимо, що за шкалою гіпертимності підвищення балів не свідчить про акцентуацію. В її традиційному тлумаченні – це підсилення риси, яке може сприяти дезадаптації у певних складних моментах життя.

Крім того, у високоуспішних курсантів спостерігається збільшення балів за шкалою демонстративність, яке також сягає рівня акцентуації – $15,40 \pm 3,25$. В групі слабоуспішних, за цією шкалою бали також підвищуються, але не сягають рівня акцентуації ($12,38 \pm 3,95$) і є значно меншими, ніж у високоуспішних, $t=2,46$, $p \leq 0,05$.

Відзначимо, що у високоуспішних курсантів профіль характеру є більш рельєфним. Такі риси, як гіпертимність і демонстративність у них є значно підвищеними, а тривожність зменшеною і у частини високоуспішних курсантів показники за цією шкалою дорівнюють 0 (це є свідченням свідомого контролю цієї риси), що знов-таки дозволяє припустити високу стійкість (силу реагування) курсантів цієї групи. У курсантів слабоуспішної групи профіль характеру є більш згладженим.

Зазначимо, що сумісне значне підвищення шкал гіпертимності і демонстративності свідчить про виражену соціальну бажаність у позиції оцінюваних курсантів. Таким курсантам притаманна ролева поведінка, яка може бути описана таким чином: “Подивись, який я

(демонстративність)...активний, діяльний, успішний (гіпертимність) і нічого не боюся (тривожність)”. У звичайній діагностичній практиці такі графіки вважаються недостовірними, за якими допускається оцінка лише тестової тривожності. Втім, для військовослужбовців вони є досить типовими, тому що професія правоохоронця є однією з тих професій, яка передбачає жорстке орієнтування на соціальні норми, вимоги командирів тощо. Тому підвищення за зазначеними шкалами свідчить про прийняття і засвоєння ролі військовослужбовця. На наш погляд, сам факт усвідомлення і засвоєння ролі військовослужбовця сприяє успішності навчання. Це припущення підтверджується результатами кореляційного аналізу, які наведено нижче (табл. 2.4.8).

Таблиця 2.4.8 – Показники внеску акцентуацій характеру в успішність навчання курсантів командно-штабного факультету (спеціальність службово-бойове застосування та управління діями підрозділів (частин, з'єднань) спеціального призначення внутрішніх військ)

№	Шкали	Всі	Високоуспішні курсанти	Слабоуспішні курсанти
1	Гіпертимний	0,29***	0,53**	-0,17
2	Застрягаючий	0,03	0,09	0,35
3	Емотивний	0,11	0,07	0,07
4	Педантичний	0,01	0,12	0,08
5	Тривожно-боязкий	-0,11	-0,05	0,15
6	Циклотимічний	-0,05	0,31	-0,37
7	Демонстративний	0,27**	0,34	-0,28
8	Неврівноважений	0,02	0,21	0,41
9	Дистимічний	-0,05	-0,27	-0,31
10	Екзальтований	0,07	-0,09	0,04

Примітка: * $p \leq 0,1$; ** $p \leq 0,05$; *** $p \leq 0,01$

Як бачимо із даних табл. 2.4.8, в загальній виборці курсантів встановлено значущі кореляційні зв'язки між успішністю професійного навчання і гіпертимністю ($r_s=0,29$, $p \leq 0,01$) та демонстративністю ($r_s=0,27$, $p \leq 0,05$).

В групі високоуспішних курсантів зв'язок між успішністю професійного навчання та гіпертимністю стає щільнішим ($r_s=0,53$, $p \leq 0,05$), а у слабоуспішних курсантів зв'язок між успішністю навчання і гіпертимністю навпаки – зворотній, хоча і не сягає рівня статистичної значущості ($r_s=-0,17$, $p \geq 0,05$).

Можна припустити, що підвищена активність, яка підвищує успішність навчання в високоуспішній групі, у слабоуспішних курсантів призводить до певної дезорганізації діяльності і негативно позначається на успішності їх навчання. Отже, справа не стільки в самій активності, скільки в її контрольованості. Так, метушливість, зменшення цілеспрямованості і вольового контролю, емоційна неврівноваженість, не лише зменшують ефективність діяльності, але й погано пасують до іміджу спецназівця.

Вольові особливості особистості курсантів командно-штабного факультету, які навчаються за спеціальністю службово-бойове застосування та управління діями підрозділів (частин, з'єднань) спеціального призначення внутрішніх військ

Використаний в цьому дослідженні питальник суїцидального ризику призначено для діагностування афективно-вольових особливостей обстежуваних. Результати цього етапу психографічного дослідження курсантів командно-штабного факультету наведено у табл. 2.4.9-2.4.10.

Таблиця 2.4.9 – Показники суїцидальних установок у курсантів командно-штабного факультету (спеціальність службово-бойове застосування та управління діями підрозділів (частин, з'єднань) спеціального призначення внутрішніх військ) з різною навчальною успішністю (в умовних балах)

№	Шкали	Високоуспішні курсанти	Слабоуспішні курсанти	t	p
1	Демонстративність	20,00±18,35	31,25±24,19	1,54	-
2	Ефективність	17,65±14,74	25,00±11,96	1,65	-
3	Унікальність	10,00±18,92	16,25±20,93	0,92	-
4	Неспроможність	21,00±4,47	23,75±18,21	0,59	-
5	Соціальний песимізм	48,55±17,34	51,69±19,22	0,51	-
6	Злам культурних бар'єрів	33,05±10,87	26,94±21,86	1,02	-
7	Максималізм	17,50±24,47	12,50±22,36	0,64	-
8	Часова перспектива	18,50±11,87	23,00±15,88	0,94	-
9	Антисуїцидальний фактор	40,00±30,78	40,63±32,76	0,05	-

Як бачимо із наведених у табл. 2.4.9 даних, в обох досліджуваних групах середні показники за шкалами методики А.Г. Шмельова свідчать про низькі суїцидальні ризики. Проте, індивідуальні результати (виходячи з досить великих показників середніх відхилень) можуть бути менш оптимістичними. Більш детальний аналіз показав, що в групі високоуспішних курсантів

найбільші показники зафіксовано за такими шкалами, як “Соціальний песимізм” ($48,55 \pm 17,34$), “Злам культурних бар’єрів” ($33,05 \pm 10,87$), а найменші показники зафіксовано за шкалою “Унікальність” ($10,00 \pm 18,92$). Інші шкали в цій групі мають досить рівні середні показники у діапазоні 17-21 бал. Отже, можна припустити, що у високоуспішних курсантів – майбутніх офіцерів підрозділів спеціального призначення – формуються певні групові установки щодо несправедливості і ворожості навколишнього світу, а також щодо припустимості ризику власним життям, як складової обраної ними професійної самореалізації.

Зазначимо, що в обох групах досить слабо виражено антисуїцидальний фактор. Це свідчить про те, що для цих курсантів нехарактерним є страх фізичного болю, страждань, вигляду крові, понівечених людських тіл тощо.

В групі слабоуспішних курсантів також найвищими є показники за шкалою “Соціальний песимізм” ($51,69 \pm 19,22$) і дещо меншими – за шкалою “Демонстративність” ($31,25 \pm 24,19$). Найнижчі показники діагностовано за шкалами “Унікальність” ($16,25 \pm 20,93$) і “Максималізм” ($12,50 \pm 22,36$). Інші шкали виражено досить рівно, їх середні показники знаходяться у межах 23-26 балів. Як бачимо, усі показники слабоуспішної групи дещо більші, ніж у високоуспішної, але за жодною шкалою між порівнюваними групами не отримано значущих розбіжностей. Таке збільшення є ознакою більш сильної афективної реакції на несприятливі ситуації. Аналізуючи отримані у слабоуспішних курсантів дані можемо вказати, що вони більш вражені (емоційно) несправедливістю і ворожістю навколишнього світу і прагнуть отримати підтримку від оточуючих, хоча їм і не притаманна фіксація на невдачах чи унікальності їхньої ситуації. Вони як і високоуспішні курсанти не бояться фізичного болю, але емоційно вони менше готові до негативу світу.

Певною мірою ці припущення підтверджуються і даними кореляційного аналізу, які наведено у табл. 2.4.10.

Таблиця 2.4.10 – Показники внеску суїцидальних установок в успішність навчання курсантів командно-штабного факультету (спеціальність службово-бойове застосування та управління діями

підрозділів (частин, з'єднань) спеціального призначення внутрішніх військ)

№	Шкали	Всі	Високоуспішні курсанти	Слабоуспішні курсанти
1	Демонстративність	-0,19*	-0,18	-0,41
2	Ефективність	-0,12	-0,07	-0,16
3	Унікальність	-0,11	-0,15	-0,34
4	Неспроможність	-0,11	-0,20	-0,54**
5	Соціальний песимізм	-0,01	0,31	-0,46*
6	Злам культурних бар'єрів	0,13	-0,25	0,03
7	Максималізм	0,09	0,55**	-0,13
8	Часова перспектива	-0,11	0,17	-0,75***
9	Антисуїцидальний фактор	-0,07	-0,16	0,08

Примітка: * $p \leq 0,1$; ** $p \leq 0,05$; *** $p \leq 0,01$

Як бачимо із даних табл. 2.4.10, у загальній виборці курсантів встановлено негативний зв'язок між успішністю навчання та “Демонстративністю” ($r_s = -0,19$, $p \leq 0,1$). Отже, чим більше курсант схильний жалітися і звертатися до сторонньої допомоги, тим гіршою є його успішність навчання. Це певною мірою підтверджує вищенаведена теза про те, що успішність навчання цих курсантів деякою мірою є похідною від того наскільки вони ідентифікувалися з роллю майбутнього спецназівця.

У високоуспішних курсантів встановлено значущий прямий зв'язок між успішністю навчання та “Максималізмом” ($r_s = 0,55$, $p \leq 0,05$), що може свідчити про деякий позитивний вплив сили реагування (мобілізованості) на успішність навчання високоуспішних курсантів цього факультету. Ці дані досить добре погоджуються з відзначеною раніше рельєфністю профілів характеру і мотивації високоуспішних курсантів – майбутніх офіцерів підрозділів спеціального призначення.

Слабоуспішні курсанти тим більш успішні, чим більше вони оптимістичні, здатні дистанціюватися від проблемної ситуації та ігнорувати невдачі, що пов'язані з власною незграбністю, некомпетентністю тощо. Про це свідчать негативні зв'язки між успішністю та “Соціальним песимізмом” ($r_s = -0,46$, $p \leq 0,1$), “Часовою перспективою” ($r_s = -0,75$, $p \leq 0,01$), “Неспроможністю” ($r_s = -0,54$, $p \leq 0,05$). Ці дані досить добре погоджуються з раніше висунутою

тезою, що менша успішність цих курсантів є наслідком меншої здатності опиратися дезорганізуючим впливам негативних емоційних переживань.

Особистісні риси курсантів командно-штабного факультету, які навчаються за спеціальністю службово-бойове застосування та управління діями підрозділів (частин, з'єднань) спеціального призначення внутрішніх військ

Результати вивчення за допомогою методики Кеттелла особистісних рис курсантів командно-штабного факультету наведено у табл. 2.4.11.

Таблиця 2.4.11 – Показники особистісних рис курсантів командно-штабного факультету (спеціальність службово-бойове застосування та управління діями підрозділів (частин, з'єднань) спеціального призначення внутрішніх військ) з різною навчальною успішністю (в умовних балах)

№	Шкали	Високоуспішні курсанти	Слабоуспішні курсанти	t	p
1	MD	9,05±2,61	8,19±2,66	0,97	-
2	A	9,50±1,73	8,63±2,25	0,98	-
3	B	5,10±1,25	3,81±1,22	3,12	0,01
4	C	9,45±1,54	9,38±1,54	0,13	-
5	E	6,45±1,99	5,94±1,69	0,83	-
6	F	6,35±2,03	6,06±1,84	0,45	-
7	G	8,00±1,78	7,75±1,81	0,41	-
8	H	9,05±2,04	7,38±1,89	2,54	0,05
9	I	4,95±1,79	5,38±1,41	0,81	-
10	L	4,65±2,03	4,44±2,37	0,28	-
11	M	4,20±2,17	4,94±2,17	1,02	-
12	N	5,60±2,14	5,56±2,31	0,05	-
13	O	5,10±3,14	4,44±1,93	0,77	-
14	Q ₁	6,85±1,87	6,44±1,99	0,63	-
15	Q ₂	3,75±1,71	4,69±1,77	1,61	-
16	Q ₃	6,30±1,53	7,19±1,87	1,54	-
17	Q ₄	3,40±1,76	3,94±2,17	0,81	-

Як бачимо, для курсантів, які навчаються за спеціальністю службово-бойове застосування та управління діями підрозділів (частин, з'єднань) спецназу внутрішніх військ, характерними є середні показники самооцінки, домінантності, експресивності, прямолінійності, спокійності (тривожності), консерватизму, самоконтролю, а також досить виражені – відвертості, емоційної стійкості, нормативності поведінки, сміливості, конформізму, розслабленості, жорсткості (самовпевненості, несентиментальності), довірливості, практичності. Майже за всіма факторами у високоуспішних

курсантів ці якості більш виражено, але значущі розбіжності отримано лише за показниками інтелекту (“В”) та сміливості (“Н”).

Вплив інтелекту та сміливості на успішність навчання у виборці курсантів, які навчаються за спеціальністю службово-бойове застосування та управління діями підрозділів (частин, з’єднань) спеціального призначення внутрішніх військ, підтверджує і кореляційний аналіз (див. табл. 2.4.12).

Таблиця 2.4.12 – Показники внеску особистісних рис в успішність навчання курсантів командно-штабного факультету (спеціальність службово-бойове застосування та управління діями підрозділів (частин, з’єднань) спеціального призначення внутрішніх військ)

№	Шкали	Всі	Високоуспішні курсанти	Слабоуспішні курсанти
1	MD	0,08	-0,29	0,14
2	A	0,18	0,25	-0,13
3	B	0,39***	-0,02	0,01
4	C	0,06	0,07	0,11
5	E	0,04	0,05	-0,28
6	F	-0,01	0,04	-0,56**
7	G	0,05	0,08	0,01
8	H	0,28**	0,25	-0,21
9	I	-0,02	-0,20	0,16
10	L	-0,002	0,16	-0,22
11	M	-0,14	-0,21	0,09
12	N	-0,02	0,13	-0,12
13	O	0,02	0,12	0,22
14	Q ₁	0,09	0,03	-0,07
15	Q ₂	-0,20	0,05	-0,09
16	Q ₃	-0,14	-0,30	-0,24
17	Q ₄	-0,13	0,27	-0,09

Примітка: * $p \leq 0,1$; ** $p \leq 0,05$; *** $p \leq 0,01$

Так, в загальній виборці курсантів, які навчаються за спеціальністю службово-бойове застосування та управління діями підрозділів (частин, з’єднань) спеціального призначення внутрішніх військ, встановлено значущі кореляційні зв’язки між успішністю навчання та інтелектом (“В”; $r_s=0,39$, $p \leq 0,01$), та сміливості (“Н”; $r_s=0,28$, $p \leq 0,05$).

Цікаво, що в групі слабоуспішних курсантів успішність навчання значно знижує стриманість у прояві емоцій (низька експресивність), песимістичного сприйняття дійсності, занепокоєність. Так, кореляційний зв’язок між успішністю навчання та фактором “F” є зворотнім і значущим ($r_s=-0,56$, $p \leq 0,05$).

Можливо ці дані є свідченням того, що слабоуспішні курсанти, на відміну від високоуспішних, не в повній мірі використовують потенціал (ресурс) емоційної сфери, яка дозволяє швидше змобілізуватися, надати більш рельєфну реакцію тощо.

Адаптаційні особливості курсантів командно-штабного факультету, які навчаються за спеціальністю службово-бойове застосування та управління діями підрозділів (частин, з'єднань) спеціального призначення внутрішніх військ

Адаптаційні здібності курсантів досліджувались за допомогою методики БОП “Адаптивність”, яка є чутливою до дезадаптивних проявів в різних сферах професійної і особистісної реалізації. Результати цього етапу дослідження представлені у табл. 2.4.13-2.4.14.

Таблиця 2.4.13 – Показники адаптивності курсантів командно-штабного факультету (спеціальність службово-бойове застосування та управління діями підрозділів (частин, з'єднань) спеціального призначення внутрішніх військ) з різною навчальною успішністю (в умовних балах)

№	Шкали	Високоуспішні курсанти	Слабоуспішні курсанти	t	p
1	Вірогідність	4,65±2,64	5,19±3,69	0,49	-
2	Адаптивність	29,50±13,61	39,25±14,29	2,08	0,05
3	Нервово-психічна стійкість	13,70±9,65	19,31±10,69	1,63	-
4	Комунікативність	8,50±2,35	10,94±3,28	2,51	0,05
5	Моральність	7,30±2,81	9,00±2,45	1,94	0,1

За результатами шкали “Вірогідність” бачимо, що отримані результати можна вважати достовірними в обох досліджуваних групах.

За шкалою “Адаптивність” значущо більш високі бали встановлено у слабоуспішних курсантів (29,50±13,61), ніж у високоуспішних (39,25±14,29), $t=2,08$, $p\leq 0,05$. Так, у високоуспішних ці показники належать до діапазону середніх, а у слабоуспішних – до показників з високою дезадаптивністю. Більша дезадаптивність слабоуспішних курсантів, насамперед, пов’язана з гіршими комунікативними здібностями та соціалізацією. Про це свідчать значущі розбіжності між високо- і слабоуспішними курсантами за шкалами “Комунікативність” та “Моральність”. Зазначимо, що за шкалою “Нервово-психічна стійкість” середні показники у слабоуспішної групи також менш високі

(19,31±10,69), ніж у високоуспішних (13,70±9,65), але через великий діапазон даних за цією шкалою в обох групах (і, відповідно, через широку зону перекриття), значущих розбіжностей між досліджуваними групами встановлено не було.

Майже такі самі дані отримуємо і за допомогою кореляційного аналізу (табл. 2.4.14).

Таблиця 2.4.14 – Показники внеску шкал адаптивності в успішність навчання курсантів командно-штабного факультету (спеціальність службово-бойове застосування та управління діями підрозділів (частин, з'єднань) спеціального призначення внутрішніх військ)

№	Шкали	Всі	Високоуспішні	Слабоуспішні
1	Вірогідність	-0,06	0,03	0,19
2	Адаптивність	-0,23**	-0,11	-0,09
3	Нервово-психічна стійкість	-0,19*	-0,14	-0,07
4	Комунікативність	-0,26**	-0,05	-0,08
5	Моральність	-0,13	-0,02	-0,14

Примітка: * $p \leq 0,1$; ** $p \leq 0,05$; *** $p \leq 0,01$

Так, в загальній виборці курсантів встановлено зворотні зв'язки між успішністю навчання та шкалами “Адаптивність” ($r_s = -0,23$, $p \geq 0,05$), “Нервово-психічна стійкість” ($r_s = -0,19$, $p \geq 0,1$), “Комунікативність” ($r_s = -0,26$, $p \geq 0,05$). Таким чином, чим більша адаптивність, а саме нервово-психічна стійкість та комунікативні здібності, тим краща успішність професійного навчання.

Підсумовуючи порівняння високо- і слабоуспішної груп, зазначимо, що успішність навчання курсантів, які засвоюють спеціальність службово-бойове застосування та управління діями підрозділів (частин, з'єднань) спеціального призначення внутрішніх військ, залежить від того наскільки вони є здатними виділити та засвоїти позитивні риси образу військовослужбовця підрозділу спеціального призначення, демонструвати соціально схвальну поведінку, реалізовувати інтелектуальні здібності (комбінаторні здібності, абстрактно-логічне мислення та вербальний інтелект), проявляти сміливість та здатність контролювати тривожність (від вміння аналізувати свої недоліки та прагнути їх виправити до професійного і особистісного вдосконалення). У високоуспішних курсантів цьому, не в останню чергу, сприяють більш високий якісний рівень розвитку темпераментних особливостей, що відіграють значну роль у визначені меж можливого розвитку і реалізації професійно важливих якостей. Про їх

більшу успішність у засвоєнні ролі військовослужбовця підрозділу спеціального призначення, кращу вторинну соціалізацію (як курсанта військового навчального закладу), більший ресурс для розвитку нових здібностей свідчать більш високі показники за всім комплексом адаптаційних здібностей.

Уточненню змісту виділених професійно важливих якостей сприяє визначення їх місця в професіоналізованій структурі особистості курсантів, які освоюють спеціальність службово-бойове застосування та управління діями підрозділів (частин, з'єднань) спеціального призначення внутрішніх військ. Для побудови такої структури було використано процедуру факторного аналізу. Результати факторного аналізу представлено у табл. 2.4.15.

Таблиця 2.4.15 – Факторна матриця психологічних змінних успішності професійного навчання курсантів командно-штабного факультету, які навчаються за спеціальністю службово-бойове застосування та управління діями підрозділів (частин, з'єднань) спецназу внутрішніх військ

Змінні	Фактори		
	1	2	3
Гіпертимний тип акцентуації	-0,35	0,76	0,12
Неврівноважений тип акцентуації	0,64	0,19	-0,04
Адаптивність	0,95	0,04	-0,02
Нервово-психічна стійкість	0,90	-0,08	0,04
Комунікативність	0,80	0,11	-0,01
Несамостійний вибір професії	0,04	-0,51	0,66
Часова перспектива (методика Шмельова)	0,59	0,18	-0,07
“С”	-0,67	-0,02	0,19
Ригідність	0,19	0,15	0,84
Емоційна збудливість	0,71	0,21	0,09
Темп реакції	-0,22	0,79	0,16

Ця факторна структура пояснює 65% сумарної дисперсії ознак.

Перший фактор має найбільшу вагу (інформативність 39%). Зміст цього фактору визначають прямі кореляційні зв'язки з “Адаптивністю” (0,95), “Нервово-психічною стійкістю” (0,90), “Комунікативністю” (0,80), а також з “Емоційною збудливістю” (0,71), “Неврівноваженим типом акцентуації” (0,64), “Часовою перспективою” (0,59) та зворотній кореляційний зв'язок з фактором

“С” (емоційна нестабільність-емоційна стабільність; -0,67). Всі ці зв'язки є ресурсними, тому, на нашу думку, даний фактор можна позначити, як наявний ресурс для професійного розвитку.

Другий фактор (інформативність 15%) позитивно корелює з “Гіпертимним типом акцентуації” (0,76) та “Темпом реакції” (0,79). Даний фактор було проінтерпретовано, як здатність до високої поведінкової активності, витривалість.

Третій фактор (інформативність 11%) позитивно корелює з “Ригідністю” (0,84) та мотивами “Несамостійного вибору професії” (0,66). Цей фактор було проінтерпретовано, як стійкість ціннісної сфери, прагнення до соціально схвальної поведінки.

Таким чином, в структурі якостей, що визначають успішність професійного навчання курсантів, які навчаються за спеціальністю службово-бойове застосування та управління діями підрозділів (частин, з'єднань) спеціального призначення внутрішніх військ, можна виділити три блоки:

- наявність ресурсу (потенціалу) для професійного розвитку;
- витривалість, можливість підтримувати високу активність дій тривалий час;
- стійкість ціннісної сфери.

2.4.2 Створення рівняння регресії для прогнозування успішності абітурієнтів за спеціальністю службово-бойове застосування та управління діями підрозділів (частин, з'єднань) спеціального призначення внутрішніх військ (командно-штабний факультет). Визначення вкладу кожної професійно важливої якості в успішність навчання на командно-штабному факультеті та ранжування відповідно до цього професійно важливих якостей, що входять до психограми

Ще однією процедурою, яка допомагає уточнити зміст професійно важливих якостей і їх конкретний внесок в успішність професійного навчання, є процедура регресійного аналізу.

За результатами регресійного аналізу для курсантів командно-штабного факультету було складено наступне рівняння:

$$\text{Успішність} = 2,154 + 0,042 \text{ ДТА} + 0,034 \text{ НТА} - 0,017 \text{ ЕТА} + 0,031 \text{ Дос} - 0,039 \text{ Мор} + 0,019 \text{ "IQ"} + 0,048 \text{ М1} - 0,062 \text{ М2} - 0,005 \text{ Дем} + 0,058 \text{ "В"} - 0,123 \text{ "С"} + 0,088 \text{ "F"} + 0,043 \text{ "Н"} + 0,050 \text{ "Г"} - 0,075 \text{ "М"} + 0,40 \dots \dots \dots (2.2)$$

де – 2,154 – константа, ДТА – демонстративний тип акцентуації, НТА – неврівноважений тип акцентуації, ЕТА – екзальтований тип акцентуації, Дос – достовірність (методика “Адаптивність”), Мор – моральність (методика “Адаптивність”), “IQ” – показники інтелекту за методикою Равена, М1 – мотиви, що пов’язані з цілями і змістом професії, М2 – мотиви, що пов’язані з особистісним і професійним удосконаленням, Дем – демонстративність (методика Шмельова), “В” – фактор “інтелект” (методика Кеттелла), “С” – фактор “емоційна нестабільність-емоційна стабільність” (методика Кеттелла), “F” – фактор “стриманість-експресивність” (методика Кеттелла), “Н” – фактор “боязкість-сміливість” (методика Кеттелла), “Г” – фактор “жорстокість-чутливість” (методика Кеттелла), “М” – фактор “практичність-мрійливість” (методика Кеттелла), 0,40 – похибка прогнозування (не використовується у розрахунках успішності навчання)

Як бачимо з наведеного рівняння, позитивний вплив на успішність професійного навчання курсантів цього факультету чинять риси демонстративного і неврівноваженого типу акцентуації, інтелектуальні здібності (наявні комбінаторні здібності і загальна обізнаність), спрямованість на соціально задані норми поведінки, мотиви, що пов’язані з цілями і змістом професії військовослужбовця внутрішніх військ, а також такі риси особистості, як емоційна стійкість, експресивність, сміливість, жорсткість, практичність. Негативний внесок в успішність навчання роблять риси екзальтованості, емоційна нестабільність, невпевненість в своїй професійній і особистісній компетентності і демонстративне випинання певних складностей та фіксація на невдачах.

Аналіз цих даних дозволяє надати опис успішних курсантів цього факультету. Отже, це молоді люди, які характеризуються інтелектуальними здібностями з вираженим їх практицизмом, спрямованістю на врахування реальних умов і обставин при прийнятті рішень. Вони вмотивовані, цілеспрямовані, цілком поділяють цілі і завдання професії військовослужбовця внутрішніх військ. Успішні курсанти цього факультету сміливі, вольові, орієнтовані на результат, а не на процес, вони здатні швидко змобілізувати усі доступні їм внутрішні ресурси, при цьому їм притаманна інструментальна жорстокість у досягненні мети (вимогливість до себе і оточуючих), вміння

зчиняти “жахливе” враження, використовувати роль неврівноваженої, шаленої людини (що по суті є маніпуляцією).

2.4.3 Психограма курсантів командно-штабного факультету, які навчаються за спеціальністю службово-бойове застосування та управління діями підрозділів (частин, з'єднань) спеціального призначення внутрішніх військ

Хоча курсанти лише засвоюють професію військовослужбовця підрозділу спеціального призначення, у них досить рельєфно проступають професійно важливі якості цієї професійної групи: ресурсність, витривалість, стійкість переконань. Тому при професійному психологічному відборі абітурієнтів для навчання за цією спеціальністю особливу увагу потрібно звертати на психодинамічні особливості та інтелектуальні здібності, за якими навіть незначні “недоліки” стають категоричним протипоказанням. Не менш важливою, не тільки у засвоєнні, але і в наслідках реалізації професійних знань, вмінь, навичок, є ціннісна сфера претендентів. Маючи відчутний потенціал і озброєні професійними знаннями при дефектах мотиваційно-ціннісної сфери фахівці цієї військової спеціальності можуть представляти загрозу для суспільства.

Психограма курсантів, які навчаються за спеціальністю службово-бойове застосування та управління діями підрозділів (частин, з'єднань) спеціального призначення внутрішніх військ

п/п	Блоки якостей	Якості	Шкали (методики)	Норми ($x \pm \sigma$)
1	Ресурси (потенціал) для професійного розвитку	Адаптаційний потенціал	Адаптивність	29,50±13,61
			Нервово-психічна стійкість	13,70±9,65
			Комунікативність	8,50±2,35
		Інтелектуальний потенціал	“IQ” за Равеном	109,90±9,91
			Фактор “В” (інтелект; Кеттелл)	5,10±1,25
			Фактор “М” (практичність-мрійливість”; Кеттелл)	4,20±2,17
		Енергетичний потенціал (контрольованість емоційної сфери)	Неврівноважений тип акцентуації”	6,60±3,84
			Екзальтований тип акцентуації	10,50±4,72
			Фактор “С” (емоційна стабільність-емоційна нестабільність”; Кеттелл)	9,45±1,54
			Фактор “F” (стриманість-експресивність; Кеттелл)	6,35±2,03
		Мотиваційний потенціал	Мотиви, що пов’язані з	19,20±3,93

		(прагнення професійного і особистісного самовдосконалення)	професійним і особистісним удосконаленням	
2	Витривалість	Здатність дотримуватися високого темпу психічної діяльності тривалий час	Темп реакції	13,55±3,09
		Здатність підтримувати високу активність життєдіяльності	Гіпертимний тип акцентуації	18,60±4,92
		Вольові якості (сміливість та прагнення притримуватися заданого зразку поведінки)	Фактор "Н" (боязкість-сміливість; Кеттелл)	9,05±2,04
			Демонстративний тип акцентуації	15,40±3,25
		Жорсткість (не схильність жалити себе і оточуючих)	Фактор "Т" (жорсткість-чутливість; Кеттелл)	4,95±1,79
		Демонстративність (Шмельов)	20,00±18,35	
3	Стійкість ціннісної сфери	Висока соціалізація	Моральність	7,30±2,81
		Незмінне ставлення до професії (завдяки орієнтації на її сенс)	Мотиви, що пов'язані з цілями і завданнями професії	23,45±1,70
		Продовження військової династії при виборі професії	Мотиви, що пов'язані з несамотійним вибором професії	13,60±5,89
		Законослухняність	Асоціальні мотиви	13,85±3,80
		Деяка ригідність	Ригідність (Смірнов)	7,95±3,95

2.5 Визначення професійно важливих якостей та створення психограм курсантів інженерно-технічного факультету, які навчаються за спеціальністю організація експлуатації і ремонту ракетного, артилерійського та стрілецького озброєння

2.5.1 Визначення професійно важливих якостей курсантів інженерно-технічного факультету, які навчаються за спеціальністю організація експлуатації і ремонту ракетного, артилерійського та стрілецького озброєння

У дослідженні взяли участь 79 курсантів інженерно-технічного факультету, які засвоюють спеціальність організація експлуатації і ремонту ракетного, артилерійського та стрілецького озброєння. Середній бал успішності на інженерно-технічному факультеті за цією спеціальністю – 4,12±0,63. Висока успішність має межі 4,75 бали та вище, низька – 3,49 бали і нижче. Виходячи з цього було створено дві групи порівняння:

- 1) високоуспішні курсанти (з оцінкою 4,75 бали та вище) – 21 особа;
- 2) слабоуспішні курсанти (з оцінкою 3,49 бали та нижче) – 19 осіб.

Психодинамічні особливості курсантів інженерно-технічного факультету, які навчаються за спеціальністю організація експлуатації і ремонту ракетного, артилерійського та стрілецького озброєння

Результати дослідження особливостей темпераменту у курсантів, які навчаються за спеціальністю організація експлуатації і ремонту ракетного, артилерійського та стрілецького озброєння, представлено в табл. 2.5.1.

Таблиця 2.5.1 – Показники темпераменту курсантів інженерно-технічного факультету (спеціальність організація експлуатації і ремонту ракетного, артилерійського та стрілецького озброєння) з різною навчальною успішністю (в умовних балах)

№	Шкали	Високоуспішні курсанти	Слабоуспішні курсанти	t	p
1	Екстраверсія	17,57±4,93	18,63±3,95	0,75	-
2	Ригідність	9,00±5,09	8,32±2,85	0,53	-
3	Емоційна збудливість	5,24±5,24	3,16±2,99	1,56	-
4	Темп реакції	12,67±3,52	12,74±3,43	0,06	-
5	Активність	18,48±5,63	16,63±5,69	1,03	-
6	Шкала ширості	11,19±5,52	8,47±5,36	1,58	-

Із наведених у табл. 2.5.1 даних видно, що в обох досліджуваних групах діагностовано вищі за середні показники “Екстраверсії”, “Ригідності”, швидкий “Темп реакції”.

За шкалою “Емоційна збудливість” у високоуспішних курсантів діагностовано нижчий за середній рівень емоційної збудливості – 5,24±5,24, в той час, як у слабоуспішних виявлено високу емоційну урівноваженість – 3,16±2,99. Втім, ці розбіжності не сягають рівня статистичної значущості. Деяке збільшення показників у високоуспішних курсантів діагностовано і за шкалою “Активність” (18,48±5,63).

Таблиця 2.5.2 – Показники внеску темпераменту в успішність навчання курсантів інженерно-технічного факультету (спеціальність організація експлуатації і ремонту ракетного, артилерійського та стрілецького озброєння)

№	Шкали	Всі	Високоуспішні курсанти	Слабоуспішні курсанти
1	Екстраверсія	-0,05	-0,13	0,09
2	Ригідність	0,08	0,05	-0,04
3	Емоційна збудливість	0,14	0,06	0,20
4	Темп реакції	0,04	-0,43**	0,39*
5	Активність	0,11	-0,34	0,27
6	Шкала ширості	0,26**	0,53**	0,01

Примітка: * $p \leq 0,1$; ** $p \leq 0,05$; *** $p \leq 0,01$

Як бачимо із даних табл. 2.5.2, в загальній виборці і в виборці високоуспішних курсантів встановлено прямі кореляційні зв'язки між показниками успішності професійного навчання і показниками за шкалою “Щирості” ($r_s=0,26$, $p \leq 0,05$ та $r_s=0,53$, $p \leq 0,05$ відповідно).

Цікавим є взаємозв'язок між показниками успішності професійного навчання та показниками за шкалою “Темп реакції”. Так, у високоуспішних курсантів цей кореляційний зв'язок є значущим негативним ($r_s=-0,43$, $p \leq 0,05$), а у слабоуспішних – позитивним з тенденцією до значущості ($r_s=0,39$, $p \leq 0,1$). Характер цього зв'язку в аналізованих групах є відбиттям різних стратегій підвищення успішності професійного навчання. Так, слабоуспішні курсанти отримують дещо вищі оцінки, якщо мають трохи вищу енергійність, екстраверсію, пластичність, швидкість реагування, що дозволяє швидше формувати нові знання, швидше реагувати на зміни, і, відповідно, мати певні переваги під час складання навчальної сесії. Серед високоуспішних курсантів, навпаки, більші бали за навчання отримують ті, у кого на загальному фоні високого розвитку цих якостей дещо зменшені показники пластичності, активності, екстраверсії та темпу реакції, що, вірогідно, свідчить про їх більшу витримку (зосередженість, обережність). Таким чином, чим кращі у високоуспішних курсантів підстави для формування цієї професійно важливої риси, тим вищу і стабільнішу успішність навчання вони демонструють.

Загальні здібності курсантів інженерно-технічного факультету, які навчаються за спеціальністю організація експлуатації і ремонту ракетного, артилерійського та стрілецького озброєння

У табл. 2.5.3 наведено дані щодо особливостей інтелекту курсантів з різною успішністю навчання, які засвоюють спеціальність організація експлуатації і ремонту ракетного, артилерійського та стрілецького озброєння.

Таблиця 2.5.3 – Показники інтелекту курсантів інженерно-технічного факультету (спеціальність організація експлуатації і ремонту ракетного, артилерійського та стрілецького озброєння) з різною навчальною успішністю (в умовних балах)

№	Шкали	Високоуспішні	Слабоуспішні	t	p
---	-------	---------------	--------------	---	---

		курсанти	курсанти		
1	Інтелект	106,48±9,89	102,05±14,75	1,10	-

Так, в обох досліджуваних групах показники за методикою Равена належать до середньовисоких. Слабоуспішні курсанти, які засвоюють спеціальність організація експлуатації і ремонту ракетного, артилерійського та стрілецького озброєння, мають дещо більший діапазон даних за методикою, який фактично поглинає діапазон високоуспішних курсантів. Отже, статистично значущих розбіжностей за показниками інтелекту між досліджуваними групами встановлено не було.

Результати визначення кореляційних взаємозв'язків між успішністю професійного навчання та інтелектуальними здібностями в досліджуваних групах наведено у табл. 2.5.4.

Таблиця 2.5.4. – Показники внеску інтелекту в успішність навчання курсантів інженерно-технічного факультету (спеціальність організація експлуатації і ремонту ракетного, артилерійського та стрілецького озброєння)

№	Шкали	Всі	Високоуспішні курсанти	Слабоуспішні курсанти
1	Інтелект	0,15	-0,11	-0,19

Примітка: * $p \leq 0,1$; ** $p \leq 0,05$; *** $p \leq 0,01$

Як бачимо, кореляційні зв'язки між показниками успішності професійного навчання та показниками інтелекту в аналізованих групах не сягають рівня статистичної значущості. Таким чином, отримані результати дозволяють стверджувати, що для засвоєння такої військової спеціальності, як організація експлуатації і ремонту ракетного, артилерійського та стрілецького озброєння потрібно мати інтелектуальні здібності не нижче за середні і подальше підвищення інтелекту не є визначальним при диференціації вибірки за успішністю професійного навчання.

Особливості професійної мотивації курсантів інженерно-технічного факультету, які навчаються за спеціальністю організація експлуатації і ремонту ракетного, артилерійського та стрілецького озброєння

Результати дослідження особливостей професійної мотивації курсантів інженерно-технічного факультету з різною успішністю навчання представлено у табл. 2.5.5.

Таблиця 2.5.5 – Показники мотивації курсантів інженерно-технічного факультету (спеціальність організація експлуатації і ремонту ракетного, артилерійського та стрілецького озброєння) з різною навчальною успішністю (в умовних балах)

№	Шкали	Високоуспішні курсанти	Слабоуспішні курсанти	t	p
1	Мотиви, що пов'язані з цілями і змістом професії	20,76±3,70	23,42±1,68	2,97	0,05
2	Мотиви, що пов'язані з особистісним і професійним удосконаленням	16,52±4,19	20,84±2,34	4,07	0,05
3	Самостійний вибір професії	14,95±6,15	18,74±3,45	2,43	0,05
4	Несамостійний вибір професії	11,86±4,16	12,11±5,24	0,15	-
5	Мотиви, що пов'язані з зовнішнім престижем професії	15,62±4,02	19,79±3,05	3,72	0,05
6	Мотиви, що пов'язані з романтичною привабливістю професії	14,48±5,09	18,53±3,66	2,91	0,05
7	Мотиви, що пов'язані з прагненням компенсувати характерологічні недоліки	18,71±4,72	22,26±2,21	3,09	0,05
8	Асоціальні мотиви	10,62±4,07	14,84±3,80	3,39	0,05

Як бачимо із даних, що наведено у табл. 2.5.5, практично за всіма шкалами закритої анкети вивчення мотивації професійного вибору абітурієнтів у ВНЗ МВС (крім шкали “Мотиви несамостійного вибору професії”) високоуспішні курсанти мають значущо менш високі показники, ніж слабоуспішні. Так, за шкалою “Мотиви, що пов'язані з цілями і змістом професії” показники високоуспішних курсантів знаходяться у діапазоні особистісно значущих мотивів – 20,76±3,70, але вони є значно нижчими ($t=2,79$, $p\leq 0,05$), ніж показники слабоуспішних курсантів – 23,42±1,68. До особистісно значущих у високоуспішних курсантів належать і показники за такими мотивами, як “Мотиви, що пов'язані з прагненням компенсувати характерологічні недоліки” (18,71±4,72), “Мотиви, що пов'язані з особистим і професійним удосконаленням” (16,52±4,19) та “Мотиви, що пов'язані з зовнішнім престижем професії” (15,62±4,02). І хоча за всіма цими мотивами

отримано значно нижчі показники, ніж у слабоуспішних курсантів, така мотиваційна структура свідчить про виражену мотивацію самовдосконалення (розвитку, компенсації, для набуття певного статусу) у зв'язку з вимогами професії; про критичне ставлення до власних знань, вмінь, навичок, до розвитку власних професійно значущих рис.

Зазвичай, загальне зниження за всіма мотиваційними шкалами свідчить про зниження потягу, стійкості реагування. Втім, на нашу думку, в даному випадку мова йде не про зниження потягу, як такого, а про формування такої професійно значущої риси, як витримка (обережність, зосередженість, здатність не відволікатися на несуттєві подразники).

Такі самі результати отримуємо і за допомогою кореляційного аналізу, які наведено у табл. 2.5.6.

Таблиця 2.5.6 – Показники внеску мотивації в успішність навчання курсантів інженерно-технічного факультету (спеціальність організація експлуатації і ремонту ракетного, артилерійського та стрілецького озброєння)

№	Шкали	Всі	Високоуспішні курсанти	Слабоуспішні курсанти
1	Мотиви, що пов'язані з цілями і змістом професії	-0,35***	0,02	-0,23
2	Мотиви, що пов'язані з особистісним і професійним удосконаленням	-0,46***	-0,27	0,08
3	Самостійний вибір професії	-0,37***	-0,06	-0,22
4	Несамостійний вибір професії	-0,01	0,13	0,08
5	Мотиви, що пов'язані з зовнішнім престижем професії	-0,43***	0,34	0,14
6	Мотиви, що пов'язані з романтичною привабливістю професії	-0,34***	0,02	-0,24
7	Мотиви, що пов'язані з прагненням компенсувати характерологічні недоліки	-0,38***	-0,16	0,11
8	Асоціальні мотиви	-0,34***	-0,08	-0,12

Примітка: * $p \leq 0,1$; ** $p \leq 0,05$; *** $p \leq 0,01$

Із даних табл. 2.5.6 видно, що в загальній виборці курсантів інженерно-технічного факультету, які засвоюють спеціальність організація експлуатації і ремонту ракетного, артилерійського та стрілецького озброєння, всі (крім мотиву несамостійного вибору) мотиви професійного вибору негативно пов'язані з успішністю професійного навчання. Так, з успішністю навчання

значуще негативно корелюють “Мотиви, що пов’язані з цілями і змістом професії” ($r_s=-0,35$, $p\leq 0,01$), “Мотиви, що пов’язані з особистісним і професійним удосконаленням” ($r_s=-0,46$, $p\leq 0,01$), “Мотиви самостійного вибору професії” ($r_s=-0,35$, $p\leq 0,01$), “Мотиви, що пов’язані з зовнішнім престижем професії” ($r_s=-0,43$, $p\leq 0,01$), “Мотиви, що пов’язані з романтичною привабливістю професії” ($r_s=-0,34$, $p\leq 0,01$), “Мотиви, що пов’язані з прагненням компенсувати характерологічні недоліки” ($r_s=-0,38$, $p\leq 0,01$), “Асоціальні мотиви” ($r_s=-0,34$, $p\leq 0,01$).

Таким чином, зниження сили побудника, стеничності (можливо певної імпульсивності поведінки) реагування на зовнішні подразники позитивно впливає на успішність навчання курсантів, які засвоюють спеціальність організація експлуатації і ремонту ракетного, артилерійського та стрілецького озброєння.

Особливості характеру курсантів інженерно-технічного факультету, які навчаються за спеціальністю організація експлуатації і ремонту ракетного, артилерійського та стрілецького озброєння

Результати дослідження особливостей характеру та його загострень в ході професіоналізації курсантів інженерно-технічного факультету представлено у табл. 2.5.7-2.5.8.

Таблиця 2.5.7 – Показники особливостей акцентуацій характеру у курсантів інженерно-технічного факультету (спеціальність організація експлуатації і ремонту ракетного, артилерійського та стрілецького озброєння), з різною навчальною успішністю (в умовних балах)

№	Шкали	Високоуспішні курсанти	Слабоуспішні курсанти	t	p
1	Гіпертимний	16,57±5,25	17,05±5,10	0,29	-
2	Застрягаючий	10,95±3,83	11,16±3,79	0,18	-
3	Емотивний	11,14±4,15	11,37±5,44	0,14	-
4	Педантичний	9,71±4,83	9,68±4,01	0,02	-
5	Тривожно-боязкий	3,43±4,27	4,11±3,19	0,57	-
6	Циклотимічний	10,86±4,19	10,11±3,49	0,62	-
7	Демонстративний	14,76±3,13	14,95±2,93	0,19	-
8	Неврівноважений	7,14±5,49	6,47±4,61	0,42	-
9	Дистимічний	9,28±2,31	10,26±2,70	1,22	-
10	Екзальтований	11,71±4,01	12,95±3,01	1,11	-

Як бачимо із даних, які наведено у табл. 2.5.7, у високоуспішних курсантів профіль характеру є більш згладженим (менші перепади між показниками шкал), ніж у слабоуспішних, але ні за однією із шкал методики Леонгарда-Шмішека між порівнюваними групами не виявлено статистично значущих розбіжностей. Більша згладженість профілю характеру, зазвичай, свідчить про більшу виваженість поведінки, що добре погоджується з раніше отриманими результатами.

Змістовно аналізуючи профіль характеру варто зазначити, що у високо- і слабоуспішних курсантів, як і у більшості курсантів Академії найбільш вираженими є показники за шкалами “Гіпертимний тип акцентуації” і “Демонстративний тип акцентуації”, що свідчить про особливості професійної соціалізації у ВВНЗ, про прагнення курсантів наслідувати соціально схвальні зразки поведінки. Наступними у високоуспішних курсантів, які засвоюють спеціальність організація експлуатації і ремонту ракетного, артилерійського та стрілецького озброєння, йдуть риси екзальтованості ($11,71 \pm 4,01$) та емотивності ($11,14 \pm 4,15$), що може свідчити про певну значущість у структурі характеру рис зовнішньо і внутрішньо спрямованої емоційності, про використання емоцій для визначення змін, умов, обставин життєдіяльності. Втім, у світлі вище наведених даних, можна припустити, що високоуспішні курсанти не стільки мають більш виражені риси емоційності, скільки сильніше їх усвідомлюють, так як від них вимагається їх стримувати, контролювати. Далі йдуть риси, які так чи інакше свідчать про динаміку і контроль станів у цих курсантів – “Циклотимічний тип акцентуації” ($10,86 \pm 4,19$), “Застрягаючий тип акцентуації” ($10,95 \pm 3,83$), “Педантичний тип акцентуації” ($9,71 \pm 4,83$). При цьому, якщо за всіма іншими шкалами слабоуспішні курсанти мають дещо вищі показники, то саме за шкалами “Циклотимічний тип акцентуації” та “Педантичний тип акцентуації” в них дещо нижчі показники, ніж у високоуспішних, – це дозволяє припустити, що розбіжності між аналізованими групами стосуються саме змін і контролю власних станів. Ще одним аргументом на користь цього припущення є певні розбіжності між аналізованими групами за шкалою “Тривожний тип акцентуації”. Так, у слабоуспішних курсантів показники за цією шкалою

належать до низьких ($4,11 \pm 3,19$), а у високоуспішних до таких, що не просто низькі, а наближуються до нуля ($3,43 \pm 4,27$). Такі близькі до нуля показники свідчать не стільки про низьку тривожність, як рису характеру, а про виражене прагнення контролювати цю рису у своїй поведінці.

Таким чином, можна припустити, що високоуспішні курсанти інженерно-технічного факультету на відміну від слабоуспішних мають більш виражену виваженість поведінки, сильніше усвідомлюють риси власної емоційності, використовують їх прогностичний потенціал і приділяють значну увагу контролю своїх емоцій і станів.

Ці дані певною мірою підтверджують і результати кореляційного аналізу, які наведено у табл. 2.5.8.

Таблиця 2.5.8 – Показники внеску акцентуацій характеру в успішність навчання курсантів інженерно-технічного факультету (спеціальність організація експлуатації і ремонту ракетного, артилерійського та стрілецького озброєння)

№	Шкали	Всі	Високоуспішні курсанти	Слабоуспішні курсанти
1	Гіпертимний	-0,09	-0,22	0,25
2	Застрягаючий	0,00	0,31	0,45*
3	Емотивний	-0,02	0,23	-0,17
4	Педантичний	0,02	-0,01	0,23
5	Тривожно-боязкий	-0,03	0,29	-0,51**
6	Циклотимічний	0,12	0,24	0,38
7	Демонстративний	0,01	-0,39*	0,48**
8	Неврівноважений	0,14	0,41*	0,28
9	Дистимічний	-0,19*	0,07	-0,58***
10	Екзальтований	-0,07	0,06	-0,04

Примітка: * $p \leq 0,1$; ** $p \leq 0,05$; *** $p \leq 0,01$

Як бачимо із представлених у табл. 2.5.8 даних, в загальній виборці та у виборці слабоуспішних курсантів встановлено негативний значущий (з тенденцією до статистичної значущості) кореляційний зв'язок між успішністю професійного навчання та показниками за шкалою “Дистимічний тип акцентуації” ($r_s = -0,19$, $p \leq 0,1$ та $r_s = -0,58$, $p \leq 0,01$ відповідно). Таким чином, зосередженість на негативних сторонах життя, власних недоліках може знижувати успішність навчання, особливо в групах і без того слабоуспішних курсантів. На користь цього свідчить і встановлений в

слабоуспішній групі курсантів значущий негативний зв'язок між успішністю навчання та “Тривожним типом акцентуації” ($r_s = -0,51$, $p \leq 0,05$). Підвищити успішність навчання слабоуспішних курсантів в певній мірі можуть такі характеристики, як зосередженість, здатність контролювати свою поведінку та дотримуватися певного зразка, про що свідчать позитивні кореляційні зв'язки успішності навчання із “Застрягаючим типом акцентуації” ($r_s = 0,45$, $p \leq 0,1$) та “Демонстративним типом акцентуації” ($r_s = 0,48$, $p \leq 0,05$).

Дещо інші тенденції встановлено в групі високоуспішних курсантів, які засвоюють спеціальність організація експлуатації і ремонту ракетного, артилерійського та стрілецького озброєння. Так, в цій групі встановлено тенденцію до значущих зв'язків: негативного зв'язку з “Демонстративним типом акцентуації” ($r_s = -0,39$, $p \leq 0,1$), позитивного – з “Неврівноваженим типом акцентуації” ($r_s = 0,41$, $p \leq 0,1$). Такий напрямок зв'язків може свідчити про те, що певний рівень нонконформізму здатен підвищити успішність навчання “відмінників” інженерно-технічного факультету. Зазначимо, що в цій групі обидві шкали контролю – “Педантичний тип акцентуації” і “Демонстративний тип акцентуації” негативно пов'язані з успішністю навчання і, хоча ці зв'язки не сягають рівня статистичної значущості (чи сягають лише рівня тенденції до статистичної значущості), негативний напрямок зв'язку свідчить про тотальну зосередженість на самоконтролі, що може відбирати забагато енергії, необхідної для успішного навчання. Тому певна розслабленість (при достатньо високих показниках контролю) позитивно позначається на успішності навчання цих курсантів.

Вольові особливості особистості курсантів інженерно-технічного факультету, які навчаються за спеціальністю організація експлуатації і ремонту ракетного, артилерійського та стрілецького озброєння

Результати дослідження особливостей емоційної і вольової сфер, що відбиваються на суїцидальних установках курсантів представлено у табл. 2.5.9.

Таблиця 2.5.9 – Показники суїцидальних установок курсантів інженерно-технічного факультету (спеціальність організація експлуатації і ремонту ракетного, артилерійського та стрілецького озброєння) з різною навчальною успішністю (в умовних балах)

№	Шкали	Високоуспішні курсанти	Слабоуспішні курсанти	t	p
1	Демонстративність	20,95±16,09	24,21±19,53	0,57	-
2	Афективність	27,05±19,31	16,68±20,67	1,63	-
3	Унікальність	9,52±16,27	14,74±20,91	0,87	-
4	Неспроможність	26,67±14,61	30,53±13,93	0,86	-
5	Соціальний песимізм	53,00±22,70	49,63±18,51	0,51	-
6	Злам культурних бар'єрів	36,33±18,12	40,16±14,24	0,75	-
7	Максималізм	9,52±25,59	23,68±25,65	1,74	-
8	Часова перспектива	19,19±15,13	25,47±14,94	1,32	-
9	Антисуїцидальний фактор	28,57±33,81	42,11±30,11	1,34	-

Як бачимо, майже за всіма шкалами методики А.Г. Шмельова, крім шкал “Соціальний песимізм” та “Афективність” високоуспішні курсанти мають дещо вищі показники, ніж слабоуспішні. Можна припустити, що високоуспішні курсанти більш здатні контролювати свою афективно-вольову сферу, але вони досить гостро реагують на несправедливість у соціальних стосунках, нерідко використовують емоційний потенціал для швидкої оцінки ситуації, що підтверджують раніше отримані дані. Зазначимо, що розбіжності за конкретними шкалами методики А.Г. Шмельова між досліджуваними групами високо- і слабоуспішних курсантів інженерно-технічного факультету не сягають рівня статистичної значущості.

Серед інших особливостей в афективно-вольовій сфері високоуспішних курсантів слід зазначити виражений вектор відкритості до нового. Так, другу сходинку за ступенем вираженості, одразу за типовим для курсантів Академії “Соціальним песимізмом”, посідають показники за шкалою “Злам культурних бар'єрів” (36,33±18,12), а найменші показники в цій групі курсантів діагностовано за шкалами “Унікальність” (9,52±16,27) та “Максималізм” (9,52±25,59). Аналізуючи цю специфічну полюсність, можемо описати високоуспішних курсантів, як проникливих для нового досвіду, для засвоєння нових цінностей, здатних до сприйняття ситуації в цілому та зміни куту зору на неї.

У слабоуспішних курсантів маємо дещо інший вектор в емоційно-вольовій сфері. Так, специфічно високими в них є показники за шкалою “Антисуїцидальний фактор” (42,11±30,11), а найменшими – показники за

шкалами “Афективність” (16,68±20,67) та “Унікальність” (14,74±20,91). Це дозволяє охарактеризувати курсантів даної групи, як схильних до рефлексії, міркувань щодо наслідків ситуацій та своїх дій в них, як відповідальних, але можливо таких, що побоюються болю і фізичних страждань, а також бути покараними тощо.

Деяке уточнення у визначення особливостей впливу суїцидальних установок на успішність навчання вносять дані кореляційного аналізу, які наведено у табл. 2.5.10.

Таблиця 2.5.10 – Показники внеску суїцидальних установок в успішність навчання курсантів інженерно-технічного факультету (спеціальність організація експлуатації і ремонту ракетного, артилерійського та стрілецького озброєння)

№	Шкали	Всі	Високоуспішні курсанти	Слабоуспішні курсанти
1	Демонстративність	-0,07	-0,05	0,19
2	Афективність	0,20*	0,12	0,06
3	Унікальність	-0,04	0,07	0,19
4	Неспроможність	-0,08	0,15	0,21
5	Соціальний песимізм	0,13	0,29	0,47**
6	Злам культурних бар'єрів	-0,10	-0,41**	-0,01
7	Максималізм	-0,16	-0,06	0,14
8	Часова перспектива	-0,10	0,02	0,16
9	Антисуїцидальний фактор	-0,14	-0,24	0,49**

Примітка: * $p \leq 0,1$; ** $p \leq 0,05$; *** $p \leq 0,01$

Із даних табл. 2.5.10 бачимо, що в загальній виборці курсантів виявлено тенденцію до статистичної значущості кореляційного зв'язку між успішністю навчання та “Афективністю” ($r_s=0,20$, $p \leq 0,1$). Таким чином, можна припустити, що емоційна чутливість до обставин ситуації здатна дещо підвищити успішність навчання на інженерно-технічному факультеті.

В групі високоуспішних курсантів виявлено негативний значущий кореляційний зв'язок між успішністю навчання та шкалою “Злам культурних бар'єрів” ($r_s=-0,41$, $p \leq 0,05$). Таким чином, можна припустити, що підвищення успішності навчання “відмінників” є похідним від того наскільки вони, попри свою відкритість новому досвіду, здатні дотримуватися традиційних поглядів, демонструвати виваженість своєї позиції.

Підвищенню навчальних оцінок слабоуспішних курсантів сприяє їх серйозне та відповідальне ставлення до навчання. Про це свідчать значущі позитивні кореляційні зв'язки між успішністю професійного навчання та “Антисуїцидальним фактором” ($r_s=0,49$, $p\leq 0,05$) і “Соціальним песимізмом” ($r_s=0,47$, $p\leq 0,05$).

Таким чином, можемо констатувати, що чутливість до соціальної несправедливості, здатність контролювати власну емоційно-вольову сферу та використовувати емоції для швидкої оцінки нової ситуації, відкритість новому досвіду у поєднанні з повагою до традиційних поглядів, – сприяють успішному засвоєнню такої військової спеціальності, як організація експлуатації і ремонту ракетного, артилерійського та стрілецького озброєння.

Особистісні риси курсантів інженерно-технічного факультету, які навчаються за спеціальністю організація експлуатації і ремонту ракетного, артилерійського та стрілецького озброєння

Результати дослідження особистісних особливостей курсантів з різною успішністю, які навчаються за спеціальністю організація експлуатації і ремонту ракетного, артилерійського та стрілецького озброєння, представлені у табл. 2.5.11.

Таблиця 2.5.11 – Показники особистісних рис курсантів інженерно-технічного факультету (спеціальність організація експлуатації і ремонту ракетного, артилерійського та стрілецького озброєння) з різною навчальною успішністю (в умовних балах)

№	Шкали	Високоуспішні курсанти	Слабоуспішні курсанти	t	p
1	MD	8,33±2,15	9,84±2,41	2,08	0,05
2	A	8,47±2,52	9,63±1,21	1,87	0,1
3	B	4,67±1,15	4,47±1,47	0,46	-
4	C	8,81±2,29	8,68±1,70	0,20	-
5	E	6,86±1,85	7,63±1,77	1,35	-
6	F	5,67±2,52	5,94±2,12	0,38	-
7	G	8,09±2,36	7,89±1,63	0,31	-
8	H	7,71±1,95	7,63±1,98	0,13	-
9	I	5,43±2,34	5,63±1,86	0,31	-
10	L	5,00±2,02	4,68±2,35	0,45	-
11	M	5,57±1,94	5,26±2,10	0,48	-
12	N	5,71±1,59	5,79±2,18	0,12	-
13	O	5,38±2,39	5,32±2,47	0,08	-
14	Q ₁	6,52±2,56	6,68±1,89	0,22	-
15	Q ₂	4,52±1,63	3,94±1,72	1,09	-

№	Шкали	Високоуспішні курсанти	Слабоуспішні курсанти	t	p
16	Q ₃	6,38±1,88	6,32±1,52	0,12	-
17	Q ₄	4,14±2,03	3,74±2,05	0,62	-

Виходячи із наведених у табл. 2.5.11 даних, можемо охарактеризувати особистісні сфери курсантів, які навчаються за спеціальністю організація експлуатації і ремонту ракетного, артилерійського та стрілецького озброєння.

Так, для соціально-психологічної сфери особистості курсантів характерно (A⁺, F⁰, H⁺): відвертість, активність та розсудливість у встановленні, як міжособистісних, так і соціальних контактів. В поведінці проявляються експресивність, почуття власної гідності, соціальна сміливість та схильність до ризику, готовність вступити до нової групи, схильність до екстраверсії. Зазначимо, що високоуспішні курсанти, хоча і проявляють товариську, але є більш поміркованими у міжособистісних стосунках, ніж слабоуспішні. Про це свідчать дещо менші показники за фактором “А” (замкнутість-товарищність; 8,47±2,52), ніж у слабоуспішних – 9,63±1,21, t=1,87, p≤0,1.

Для їх комунікативної сфери притаманно (E⁺, Q₂⁻, G⁺, L⁻, N⁰): незалежність характеру, свідоме прийняття загальноприйнятих правил та норм, розвинуте почуття відповідальності, підкорення вимогам групи, здатність до прийняття самостійних і оригінальних рішень, як у інтелектуальних, так і у побутових ситуаціях. Втім, якщо у високоуспішних курсантів показники комунікативної сфери більш тяжіють до середніх, то у слабоуспішних вони більш рельєфні, що характеризує їх комунікативну поведінку, як більш виразну. Зазначимо, що для обох груп курсантів характерними є поміркованість у питаннях щодо прямолінійності і домінування, деяке “придушення різкості”, виваженість у стосунках, обережність.

Для емоційної сфери курсантів інженерно-технічного факультету характерно (C⁺, Q₃⁺, Q₄⁻, O⁻, (L⁻, G⁺)): емоційна стійкість, впевненість у собі і своїх силах, спокійне, адекватне сприйняття дійсності, вміння контролювати свої емоції і поведінку, стресостійкість. У поведінці – врівноваженість, спрямованість на реальну дійсність. Низькі показники за фактором “L”

підтверджують спокійну адекватність. Високі оцінки за фактором “G” разом з фактором “Q₃” підкреслюють розвиток вольових якостей.

Для більшості шкал інтелектуальної сфери курсантів характерними є вищі за середні показники (B^+ , M^0 , Q_1^+ (E^+)). Це дає змогу описати їх, як таких, що проявляють оперативність, гнучкість мислення, високий рівень загальної культури, розвинену аналітичність, інтерес до інтелектуальних нових знань, самостійність мислення, високу ерудованість, широту поглядів, гармонічність у розвитку інтелектуальних здібностей. Під час вирішення поставлених завдань вони проявляють риси практичності і достатньо розвинуте уявлення, здатність знайти новий шлях вирішення проблеми.

Самооцінку цих курсантів можна описати ($MD^0, G^+, Q_3^+, C^+, M^0$), як адекватну. Курсантам притаманна соціальна нормативність, емоційно значуща відповідальність поведінки, самодисципліна і самоконтроль емоцій і поведінки, емоційна стабільність і конкретність уявлення, – ці якості утворюють симптомокомплекс, що характеризує саморегуляцію і зрілість особистості. Втім, у слабоуспішних курсантів показники за фактором “MD” належать до середньовисоких і є значно більшими ($9,84 \pm 2,41$), ніж у високоуспішних курсантів ($8,33 \pm 2,15$), $t=2,08$, $p \leq 0,05$. Ці дані ще раз підкреслює більшу поміркованість, критичність у ставленні до себе, більшу готовність до змін високоуспішних курсантів.

Як бачимо, при гармонійному розвитку інтелектуальної, комунікативної і емоційно-вольової сфер в обох групах курсантів на успішність їх навчання впливає більша готовність до змін, що ґрунтується на більш критичному ставленні до себе та більшій витримці у стосунках з оточуючими.

Певною мірою ці дані підтверджують і уточнюють результати кореляційного аналізу, які наведено у табл. 2.5.12.

Таблиця 2.5.12 – Показники внеску особистісних рис в успішність навчання курсантів інженерно-технічного факультету (спеціальність організація експлуатації і ремонту ракетного, артилерійського та стрілецького озброєння)

№	Шкали	Всі	Високоуспішні курсанти	Слабоуспішні курсанти
1	MD	-0,30***	-0,29	-0,11

2	A	-0,21*	-0,27	0,18
3	B	0,09	-0,03	0,12
4	C	-0,03	-0,34	0,20
5	E	-0,13	-0,48**	0,07
6	F	-0,02	-0,13	0,19
7	G	0,09	-0,29	0,29
8	H	-0,04	-0,56***	-0,34
9	I	0,01	-0,33	0,24
10	L	0,12	0,37*	0,24
11	M	0,17	0,23	0,56**
12	N	-0,02	0,07	-0,10
13	O	0,04	0,28	-0,31
14	Q ₁	0,06	-0,36	-0,01
15	Q ₂	0,12	0,38*	-0,17
16	Q ₃	-0,08	-0,21	0,22
17	Q ₄	0,12	0,01	0,39*

Примітка: * $p \leq 0,1$; ** $p \leq 0,05$; *** $p \leq 0,01$

Із даних, наведених у табл. 2.5.12, видно, що в загальній виборці курсантів інженерно-технічного факультету (спеціальність: організація експлуатації і ремонту ракетного, артилерійського та стрілецького озброєння) успішність навчання негативно пов'язана з самооцінкою ($r_s = -0,30$, $p \leq 0,01$) та товариськістю ($r_s = -0,21$, $p \leq 0,1$), що добре погоджується з вище наведеними даними.

В групі високоуспішних курсантів на успішність навчання впливають такі фактори, як "E" (стриманість-експресивність; $r_s = -0,48$, $p \leq 0,05$), "H" (боязкість-сміливість; $r_s = -0,56$, $p \leq 0,01$), "L" (довірливість-підозрілість; $r_s = 0,37$, $p \leq 0,1$) та "Q₂" (конформізм-нонконформізм; $r_s = 0,38$, $p \leq 0,1$). Тобто, чим більше високоуспішний курсант здатен стримувати свої емоційні прояви та проявляти обережність, критичність та самостійність суджень у міжособистісних стосунках, тим більш успішним він є у засвоєнні цієї військової спеціальності.

В групі слабоуспішних курсантів збільшити успішність професійного навчання здатні такі фактори, як "M" (практичність-мрійливість; $r_s = 0,56$, $p \leq 0,05$) та "Q₄" (розслабленість-напруженість; $r_s = 0,39$, $p \leq 0,1$). Так, здатність до самомотивування (зобілізованість) та прогнозування (розвинене уявлення) дещо покращують успішність навчання слабоуспішних курсантів.

Таким чином, критичність до себе, емоційна стриманість, певна поступливість і здатність прислухатися до чужої думки на фоні високого

розвитку інтелектуальних здібностей сприяють успішному засвоєнню такої військової спеціальності, як організація експлуатації і ремонту ракетного, артилерійського та стрілецького озброєння.

Адаптаційні особливості курсантів інженерно-технічного факультету, які навчаються за спеціальністю організація експлуатації і ремонту ракетного, артилерійського та стрілецького озброєння

В табл. 2.5.13 представлено дані щодо адаптаційних здібностей курсантів інженерно-технічного факультету з різною успішністю навчання.

Таблиця 2.5.13 – Показники адаптивності курсантів інженерно-технічного факультету (спеціальність організація експлуатації і ремонту ракетного, артилерійського та стрілецького озброєння) з різною навчальною успішністю (в умовних балах)

№	Шкали	Високоуспішні курсанти	Слабоуспішні курсанти	t	p
1	Вірогідність	3,90±3,26	5,21±2,69	1,38	-
2	Адаптивність	36,76±18,35	31,95±11,37	1,01	-
3	Нервово-психічна стійкість	17,52±13,57	14,58±7,32	0,86	-
4	Комунікативність	10,81±4,06	9,42±2,46	1,32	-
5	Моральність	8,43±3,06	7,95±3,01	0,50	-

Як видно із даних табл. 2.5.13, високоуспішні курсанти мають дещо більші середні показники та діапазони даних за всіма змістовними шкалами методики БОП “Адаптивність” (за виключенням шкали “Вірогідність”), ніж слабоуспішні. Це свідчить про більше напруження адаптаційних здібностей у них і пошук індивідуальних шляхів адаптації до нових, складних умов професійного навчання. Зазначимо, що в обох групах показники адаптивності знаходяться в межах середніх значень, а описані розбіжності мають узагальнюючий характер і не сягають рівня статистичної значущості.

За шкалою “Вірогідність” показники високоуспішної групи свідчать про високу щирість їх відповідей (3,90±3,26). Показники слабоуспішних курсантів за шкалою “Вірогідність” знаходяться у діапазоні середніх значень (5,21±2,69). Втім, ці розбіжності також не сягають рівня статистичної значущості.

Ці дані досить повно дублюються і уточнюються результатами кореляційного аналізу, що наведено у табл. 2.5.14.

Таблиця 2.5.14 – Показники внеску шкал адаптивності у успішність навчання курсантів інженерно-технічного факультету (спеціальність організація експлуатації і ремонту ракетного, артилерійського та стрілецького озброєння)

№	Шкали	Всі	Високоуспішні курсанти	Слабоуспішні курсанти
1	Вірогідність	-0,20*	-0,65***	-0,11
2	Адаптивність	0,19*	0,26	0,14
3	Нервово-психічна стійкість	0,15	0,19	0,14
4	Комунікативність	0,19*	0,32	-0,11
5	Моральність	0,18*	0,27	0,27

Примітка: * $p \leq 0,1$; ** $p \leq 0,05$; *** $p \leq 0,01$

Так, в загальній виборці курсантів, які засвоюють спеціальність організація експлуатації і ремонту ракетного, артилерійського та стрілецького озброєння, успішність навчання позитивно пов'язана з усіма змістовними шкалами БОП “Адаптивність” і у більшості випадків цей зв'язок сягає рівня тенденції до статистичної значущості: “Адаптивність” ($r_s=0,19$, $p \leq 0,1$), “Комунікативність” ($r_s=0,19$, $p \leq 0,1$), “Моральність” ($r_s=0,18$, $p \leq 0,1$).

В цій самій виборці, а також у виборці високоуспішних курсантів встановлено негативний кореляційний зв'язок між успішністю навчання та шкалою “Вірогідність” ($r_s=-0,20$, $p \leq 0,1$ та $r_s=-0,65$, $p \leq 0,01$ відповідно).

Таким чином, можна припустити, що високоуспішні курсанти інженерно-технічного факультету (спеціальність: організація експлуатації і ремонту ракетного, артилерійського та стрілецького озброєння) характеризуються більшою (ніж слабоуспішні курсанти) щирістю та напруженістю адаптаційного потенціалу, здатністю до пошуку свого способу пристосування до нових умов професійного навчання, насамперед, за рахунок засвоєння нових комунікативних засобів та інтеріоризації нових професійних цінностей.

Ще одним необхідним етапом виділення психологічних особливостей, які впливають на успішність навчання курсантів за спеціальністю організація експлуатації і ремонту ракетного, артилерійського та стрілецького озброєння, і уточнення їх змісту є групування виділених якостей. Для цього використовувалась процедура факторного аналізу. Результати такої факторизації наведено у табл. 2.5.15.

Таблиця 2.5.15 – Факторна матриця психологічних змінних успішності професійного навчання курсантів інженерно-технічного факультету, які навчаються за спеціальністю організація експлуатації і ремонту ракетного, артилерійського та стрілецького озброєння

Змінні	Фактори		
	1	2	3
Гіпертимний тип акцентуації	-0,05	0,81	0,02
Циклотимічний тип акцентуації	0,83	0,04	0,01
Демонстративний тип акцентуації	-0,08	0,76	0,11
Неврівноважений тип акцентуації	0,85	-0,05	-0,06
Адаптивність	0,94	-0,08	-0,08
Нервово-психічна стійкість	0,92	-0,08	-0,04
Комунікативність	0,73	-0,27	-0,08
Мотиви, що пов'язані з особистісним і професійним удосконаленням	-0,14	0,03	0,88
Мотиви, що пов'язані з зовнішнім престижем професії	-0,06	0,02	0,83
Мотиви, що пов'язані з прагненням компенсувати характерологічні недоліки	-0,06	0,06	0,88
Афективність	0,75	0,29	-0,03
Унікальність	0,73	0,29	0,12
Екстраверсія	0,01	0,75	-0,04
Емоційна збудливість	0,76	-0,11	-0,14
Темп реакції	0,10	0,70	0,02
Щирість (Смірнов)	0,72	0,06	-0,28

Примітка: Extraction Method – Principal Component Analysis. Rotation Method – Varimax with Kaiser Normalization. Rotation converged in 4 iterations.

Ця трьохфакторна модель описує 67,84% ознак дисперсії.

Перший фактор має найбільшу інформативність – 36,89%. Найщільніше він корелює зі змінними, які описують загальні адаптаційні здібності – “Адаптивність” (0,94) та “Нервово-психічна стійкість” (0,92). Далі за щільністю йдуть зв'язки з характерологічними особливостями, які свідчать про особливості змін емоційних станів – “Неврівноважений тип акцентуації” (0,85), “Циклотимічний тип акцентуації” (0,83) та зв'язки з установками в афективно-вольовій сфері – “Афективність” (0,75), “Унікальність” (0,73). Позитивно корелює цей фактор і з такою змінною, як “Емоційна збудливість” (0,76). Крім того, цей фактор позитивно корелює із змінними, що так чи інакше описують особливості взаємодії з соціальним оточенням – “Комунікативність” (0,73) та “Щирість” (0,72). Таким чином, даний фактор однозначно стосується регуляції поведінки (адаптації), в тому числі і соціальної, на основі усвідомлення власних потреб (так, зміни емоцій і станів є показником задоволення потреб або

виступають у якості оцінки оточуючого світу з точки зору його здатності задоволення потреб).

Другий фактор (інформативність 15,97%) позитивно корелює зі змінними, що належать до психодинамічних особливостей – “Екстраверсія” (0,75) і “Темп реакції” (0,70), та похідних від них характерологічних особливостей – “Гіпертимний тип акцентуації” (0,81) і “Демонстративний тип акцентуації” (0,76). Таким чином, даний фактор було проінтерпретовано, як активне реагування на зовнішні, в тому числі соціальні, подразники (вимоги), здатність наслідувати заданий (соціально схвальний) еталон поведінки.

Зміст третього фактору (інформативність 14,98%) визначається позитивними кореляціями зі шкалами, що описують особливості мотивації професійного вибору – “Мотиви, що пов’язані з особистим і професійним удосконаленням” (0,88), “Мотиви, що пов’язані з прагненням компенсувати характерологічні недоліки” (0,88), “Мотиви, що пов’язані з зовнішнім престижем професії” (0,83). Виходячи з цих кореляційних зв’язків даний фактор було проінтерпретовано, як мотивація професійного розвитку (вдосконалення, набуття професійно важливих якостей і статусу).

Таким чином, наявна структура показує, що для курсантів інженерно-технічного факультету за спеціальністю організація експлуатації і ремонту ракетного, артилерійського та стрілецького озброєння, характерними є усвідомлення потреби у змінах, активні дії в цьому напрямку, які є не лише вимушеною реакцією на зовнішні стимули (організація професійного навчання і соціалізації), а й внутрішньо вмотивованими.

2.5.2 Створення рівняння регресії для прогнозування успішності абітурієнтів за спеціальністю організація експлуатації і ремонту ракетного, артилерійського та стрілецького озброєння (інженерно-технічний факультет). Визначення вкладу кожної професійно важливої якості в успішність навчання на інженерно-технічному факультеті та ранжування відповідно до цього професійно важливих якостей, що входять до психограми

Для уточнення даних щодо внеску аналізованих психологічних особливостей в успішність навчання курсанта за спеціальністю організація експлуатації і ремонту ракетного, артилерійського та стрілецького озброєння

було проведено регресійний аналіз. За його результатами було складено рівняння регресії:

$$\text{Успішність} = 7,044 + 0,065 \text{ ГТА} - 0,035 \text{ ЕТА} + 0,062 \text{ ЦТА} + 0,072 \text{ Вір} - 0,073 \text{ М1} - 0,03 \text{ М3} - 0,066 \text{ М5} + 0,041 \text{ М7} - 0,032 \text{ Дем} + 0,015 \text{ Аф} - 0,016 \text{ Неспр} - 0,005 \text{ АнтФ} - 0,062 \text{ "MD"} + 0,072 \text{ "B"} - 0,128 \text{ "E"} + 0,124 \text{ "F"} - 0,154 \text{ "H"} - 0,100 \text{ "I"} - 0,131 \text{ "L"} + 0,039 \text{ "Q1"} + 0,135 \text{ "Q4"} + 0,036 \text{ TP} + 0,049 \text{ Щир} + 0,435 \dots \dots \dots (2.3)$$

де – 7,044 – константа, ГТА – гіпертимний тип акцентуації (Леонгард-Шмішек); ЕТА – емотивний тип акцентуації (Леонгард-Шмішек); ЦТА – циклотимічний тип акцентуації (Леонгард-Шмішек); Вір – вірогідність (Маклаков); М1 – мотиви, що пов’язані з цілями і змістом професії; М3 – мотиви самостійного вибору професії; М5 – мотиви, пов’язані з зовнішнім престижем професії; М7 – мотиви, що пов’язані з прагненням компенсувати характерологічні недоліки; Дем – демонстративність (Шмельов); Аф – афективність (Шмельов); Неспр – неспроможність (Шмельов); АнтФ – антисуїцидальний фактор (Шмельов); “MD” – низька самооцінка-висока самооцінка (Кеттелл); “B” – інтелект (Кеттелл); “E” – підкорюваність-домінантність (Кеттелл); “F” – стриманість-експресивність (Кеттелл); “H” – боязкість-сміливість (Кеттелл); “I” – жорстокість-чутливість (Кеттелл); “L” – довірливість-підозрілість (Кеттелл); “Q1” – консерватизм-радикалізм (Кеттелл); “Q4” – розслабленість-напруженість (методика Кеттелл); TP – темп реакції (Смірнов); Щир – щирість (Смірнов), 0,435 – похибка прогнозування (не використовується у розрахунках успішності навчання)

З наведеного рівняння видно, що на успішність професійного навчання цих курсантів позитивно впливають:

– риси критичності, які не переходять у самоїдство:

-0,005 АнтФ – антисуїцидальний фактор (Шмельов);

-0,062 “MD” – низька самооцінка-висока самооцінка (Кеттелл);

-0,016 Неспр – неспроможність (Шмельов);

-0,035 ЕТА – емотивний тип акцентуації (Леонгард-Шмішек);

-0,032 Дем – демонстративність (Шмельов);

-0,100 “I” – жорстокість-чутливість (Кеттелл);

– мотивація самовдосконалення, насамперед, за рахунок обраної професії (розвитку професійно важливих якостей, набуття певного статусу, зв’язків тощо):

+0,041 М7 – мотиви, що пов’язані з прагненням компенсувати характерологічні недоліки;

-0,073 М1 – мотиви, що пов’язані з цілями і змістом професії;

-0,066 М5 – мотиви, що пов’язані з зовнішнім престижем професії;

-0,03 М3 – мотиви самостійного вибору професії;

- розвинені інтелектуальні здібності, сприйнятливість до змін, нових ідей:
 +0,072 “В” – інтелект (Кеттелл);
 +0,039 “Q₁” – консерватизм-радикалізм (Кеттелл);
- енергійність, змобілізованість, здатність швидко реагувати на зміни:
 +0,135 “Q₄” – розслабленість-напруженість (Кеттелл);
 +0,065 ГТА – гіпертимний тип акцентуації (Леонгард-Шмішек);
 +0,062 ЦТА – циклотимічний тип акцентуації (Леонгард-Шмішек);
 +0,036 ТР – темп реакції (Смірнов);
- чутливість до вимог оточення щодо власних рис (в тому числі професійно важливих), прагнення засвоїти необхідний еталон:
 -0,154 “Н” – боязкість-сміливість (Кеттелл);
 -0,131 “L” – довірливість-підозрілість (Кеттелл);
 -0,128 “Е” – підкорюваність-домінантність (Кеттелл);
 +0,124 “F” – стриманість-експресивність (Кеттелл);
 +0,049 Щир – щирість (Смірнов);
 +0,072 Вір – вірогідність (Маклаков);
 +0,015 Аф – афективність (Шмельов).

Таким чином, успішного курсанта, який засвоює спеціальність, організація експлуатації і ремонту ракетного, артилерійського та стрілецького озброєння, можна охарактеризувати так: критичний в оцінках власних знань, вмінь, навичок, але прагне до змін в собі, до самовдосконалення за рахунок обраної професії (розвитку професійно важливих якостей, набуття статусу, зв'язків тощо), а не займається самоїдством; не схильний зациклюватися на власних невдачах, жалітися, випинати на показ власні труднощі. Успішність навчання такого курсанта, насамперед, пов'язана із значним потенціалом для саморозвитку: енергійністю, змобілізованістю, розвиненістю інтелектуальних здібностей, сприйнятливістю до змін, нових ідей та вимог соціального оточення щодо розвитку тих чи інших професійно важливих якостей, здатністю наслідувати заданий еталон.

2.5.3 Психограма курсантів інженерно-технічного факультету, які навчаються за спеціальністю організація експлуатації і ремонту ракетного, артилерійського та

стрілецького озброєння

Проведене психографічне обстеження показало, що успішність засвоєння спеціальності організація експлуатації і ремонту ракетного, артилерійського та стрілецького озброєння пов'язана, насамперед, із спрямованістю на професійний розвиток, набуття нових професійно важливих якостей, та її забезпеченістю на всіх рівнях особистості професіонала (особливостях темпераменту, інтелекту, характеру тощо). Втім, висока успішність забезпечується не лише цією спрямованістю на розвиток і удосконалення, але й формуванням рис виваженості, здатності утриматися від імпульсивних дій.

Успішних курсантів цієї спеціалізації в поведінці виокремлює здатність поєднати в собі високий рівень розвитку інтелекту та самосвідомості з чутливістю до критики, до нових поглядів.

Психограма курсантів інженерно-технічного факультету, які навчаються за спеціальністю організація експлуатації і ремонту ракетного, артилерійського та стрілецького озброєння

п/п	Блоки якостей	Якості	Шкали (методики)	Норми ($\bar{x} \pm \sigma$)
1	Самостійність у регуляції активності	Чутливість до вимог оточення (природного, соціального оточення, обраної професії), емоційна чутливість до змін, обережність і виваженість поведінки	Фактор "Н" (Кеттелл)	7,71±1,95
			Фактор "L" (Кеттелл)	5,00±2,02
			Фактор "F" (Кеттелл)	5,67±2,52
			Фактор "A" (Кеттелл)	8,47±2,52
			Афективність (Шмельов)	27,05±19,31
			Екзальтований тип акцентуації (Леонгард-Шмішек)	11,71±4,01
		Неврівноважений тип акцентуації (Леонгард-Шмішек)	7,14±5,49	
		Критичне ставлення до своїх особистісних рис і професійно важливих якостей (що не переходить у "самоїдство")	Фактор "MD" (Кеттелл)	8,33±2,15
			Неспроможність (Шмельов)	26,67±14,61
			Демонстративність (Шмельов)	20,95±16,09
			Антисуїцидальний фактор (Шмельов)	28,57±33,81
			Емотивний тип акцентуації (Леонгард-Шмішек)	11,14±4,15
		Нонконформізм	Фактор "E" (Кеттелл)	6,86±1,85
			Фактор "Q ₂ " (Кеттелл)	4,52±1,63
			Фактор "T" (Кеттелл)	5,43±2,34
			Самостійний вибір професії	14,95±6,15
Контроль емоцій та станів	Фактор "Q ₃ " (Кеттелл)	6,38±1,88		

			Педантичний тип акцентуації (Леонгард-Шмішек)	9,71±4,83
			Тривожний тип акцентуації (Леонгард-Шмішек)	3,43±4,27
			Циклотимічний тип акцентуації (Леонгард-Шмішек)	10,86±4,19
		Напруження адаптаційного потенціалу	Адаптивність (БОО "Адаптивність")	36,76±18,35
			Нервово-психічна стійкість (БОО "Адаптивність")	17,52±13,57
			Комунікативність (БОО "Адаптивність")	10,81±4,06
			Моральність (БОО "Адаптивність")	8,43±3,06
2	Здатність наслідувати еталон (дотримуватися складних вимог)	Психодинамічний потенціал для здійснення пристосування	Фактор "Q ₄ " (Кеттелл)	4,14±2,03
			Темп реакції (Смірнов)	12,67±3,52
			Активність (Смірнов)	18,48±5,63
			Емоційна збудливість (Смірнов)	5,24±5,24
			Екстраверсія (Смірнов)	17,57±4,93
			Ригідність (Смірнов)	9,00±5,09
		Розвинені інтелектуальні здібності, проникливість для нового досвіду	IQ (Равен)	106,48±9,89
			Фактор "B" (Кеттелл)	4,67±1,15
			Фактор "Q ₁ " (Кеттелл)	6,52±2,56
			Унікальність (Шмельов)	9,52±16,27
		Усвідомлення еталонів соціально-бажаної поведінки	Поєднання високих показників Гіпертимного і Демонстративного типів акцентуації	16,57±5,25
			Фактор "G" (Кеттелл)	14,76±3,13
			Злам культурних бар'єрів (Шмельов)	8,09±2,36
			Злам культурних бар'єрів (Шмельов)	36,33±18,12
			Вірогідність (БОО "Адаптивність")	3,90±3,26
			Щирість (Смірнов)	11,19±5,52
		3	Мотивація професійного розвитку	Мотивація засвоєння еталону професійної діяльності
Асоціальні мотиви	10,62±4,07			
Мотиви, що пов'язані з романтичною привабливістю професії	14,48±5,09			
Мотивація набуття професійно важливих якостей і статусу	Мотиви, що пов'язані з особистісним і професійним удосконаленням			16,52±4,19
	Мотиви, що пов'язані з прагненням компенсувати характерологічні недоліки			18,71±4,72
	Мотиви, що пов'язані з зовнішнім престижем професії			15,62±4,02

2.6 Визначення професійно важливих якостей та створення психограм курсантів, які навчаються за спеціальністю автомобільна техніка військ (інженерно-технічний факультет)

2.6.1 Визначення професійно важливих якостей курсантів, які навчаються за спеціальністю автомобільна техніка військ (інженерно-технічний факультет)

У дослідженні взяли участь 99 курсантів інженерно-технічного факультету, які навчаються за спеціальністю автомобільна техніка військ. Середній бал успішності на інженерно-технічному факультеті за спеціальністю автомобільна техніка військ – $4,03 \pm 0,58$. Висока успішність має межі 4,61 бали та вище, низька – 3,46 бали і нижче. Виходячи з цього було створено дві групи порівняння:

- 1) високоуспішні курсанти (з оцінкою 4,61 бали та вище) – 21 особа;
- 2) слабоуспішні курсанти (з оцінкою 3,46 бали та нижче) – 21 особа.

Психодинамічні особливості курсантів, які навчаються за спеціальністю автомобільна техніка військ (інженерно-технічний факультет)

Результати дослідження особливостей темпераменту курсантів, які навчаються за спеціальністю автомобільна техніка військ, представлено в табл. 2.6.1.

Таблиця 2.6.1 – Показники темпераменту курсантів, які навчаються за спеціальністю автомобільна техніка військ (інженерно-технічний факультет) з різною навчальною успішністю (в умовних балах)

№	Шкали	Високоуспішні курсанти	Слабоуспішні курсанти	t	p
1	Екстраверсія	$16,19 \pm 4,95$	$15,81 \pm 5,36$	0,24	-
2	Ригідність	$10,29 \pm 3,10$	$9,42 \pm 4,09$	0,78	-
3	Емоційна збудливість	$3,24 \pm 3,33$	$6,33 \pm 5,01$	2,36	0,05
4	Темп реакції	$12,29 \pm 3,77$	$12,05 \pm 4,80$	0,18	-
5	Активність	$17,19 \pm 7,50$	$16,48 \pm 7,38$	0,30	-
6	Шкала щирості	$7,76 \pm 5,67$	$8,81 \pm 5,53$	0,61	-

Характеризуючи особливості темпераменту курсантів, які навчаються за спеціальністю автомобільна техніка військ, можемо зазначити наступне. Показники екстраверсії та активності у цих курсантів належать до середніх. Як у слабоуспішних, так і високоуспішних курсантів показники ригідності є

вищими за середні. У більшості курсантів, які навчаються за спеціальністю автомобільна техніка військ, швидкий темп реакції.

Зазначимо, що показники за шкалою “Емоційна збудливість” у курсантів цієї спеціальності з різною успішністю навчання неоднакові. Так, високоуспішних курсантів, які навчаються за спеціальністю автомобільна техніка військ, у більшості своїй можна характеризувати, як добре врівноважених ($3,24 \pm 3,33$), а у слабоуспішних діагностуються нижчі за середні показники емоційної збудливості ($6,33 \pm 5,01$), $t=2,36$, $p \leq 0,05$.

Показники кореляційних зв’язків між психодинамічними особливостями і успішністю навчання курсантів-автомобілістів наведено у табл. 2.6.2.

Таблиця 2.6.2 – Показники внеску темпераменту в успішність навчання курсантів інженерно-технічного факультету (спеціальність автомобільна техніка військ)

№	Шкали	Всі	Високоуспішні курсанти	Слабоуспішні курсанти
1	Екстраверсія	-0,01	0,19	0,05
2	Ригідність	0,05	-0,23	-0,22
3	Емоційна збудливість	-0,23**	0,16	-0,07
4	Темп реакції	-0,02	-0,08	0,17
5	Активність	0,03	-0,07	0,09
6	Шкала широти	-0,07	0,19	-0,07

Примітка: * $p \leq 0,1$; ** $p \leq 0,05$; *** $p \leq 0,01$

Як бачимо, негативний вплив емоційної збудливості на успішність професійного навчання курсантів, які засвоюють спеціальність автомобільна техніка військ, підтверджують і результати кореляційного аналізу. Так, між показниками успішності навчання і показниками шкали “Емоційна збудливість” в загальній виборці курсантів встановлено негативний значущий зв’язок ($r_s = -0,23$, $p \leq 0,05$).

Загальні здібності курсантів, які навчаються за спеціальністю автомобільна техніка військ (інженерно-технічний факультет)

Інтелектуальні здібності курсантів-автомобілістів наведено у табл. 2.6.3.

Таблиця 2.6.3 – Показники інтелекту курсантів, які навчаються за спеціальністю автомобільна техніка військ (інженерно-технічний факультет) з різною навчальною успішністю (в умовних балах)

№	Шкали	Високоуспішні	Слабоуспішні	t	p
---	-------	---------------	--------------	---	---

		курсанти	курсанти		
1	Інтелект	103,76±12,34	103,00±10,70	0,21	-

Із наведених даних бачимо, що в обох групах показники інтелекту належать до діапазону середніх. Значущих розбіжностей за показниками інтелекту між досліджуваними групами не виявлено.

Кореляційний аналіз також не виявив вплив показників інтелекту на успішність навчання у курсантів, які засвоюють спеціальність автомобільна техніка військ (див. табл. 2.6.4).

Таблиця 2.6.4 – Показники внеску інтелекту у успішність навчання курсантів інженерно-технічного факультету (спеціальність автомобільна техніка військ)

№	Шкали	Всі	Високоуспішні курсанти	Слабоуспішні курсанти
1	Інтелект	0,002	-0,14	-0,34

Примітка: * $p \leq 0,1$; ** $p \leq 0,05$; *** $p \leq 0,01$

Так, показник кореляції між успішністю навчання і інтелектом в загальній вибірці курсантів-автомобілістів майже дорівнює нулю. В групах слабо- і високоуспішних курсантів зв'язки між успішністю навчання та інтелектом також не сягають рівня статистичної значущості.

Таким чином, слабка диференціація вибірки курсантів-автомобілістів за показниками інтелекту не дає можливості визначити вплив інтелекту на успішність навчання. Проте, як показують отримані дані, середні показники інтелекту є потенційно достатніми для успішності навчання на інженерно-технічному факультеті за спеціальністю автомобільна техніка військ.

Особливості професійної мотивації курсантів, які навчаються за спеціальністю автомобільна техніка військ (інженерно-технічний факультет)

Результати дослідження особливостей професійної мотивації курсантів з різною успішністю навчання, які засвоюють спеціальність автомобільна техніка військ, представлено у табл. 2.6.5.

Таблиця 2.6.5 – Показники мотивації курсантів, які навчаються за спеціальністю автомобільна техніка військ (інженерно-технічний факультет) з різною навчальною успішністю (в умовних балах)

№	Шкали	Високоуспішні курсанти	Слабоуспішні курсанти	t	p
1	Мотиви, що пов'язані з цілями і змістом професії	24,14±1,42	21,48±4,29	2,69	0,05
2	Мотиви, що пов'язані з особистісним і професійним удосконаленням	20,76±4,01	18,09±4,78	1,96	0,1
3	Самостійний вибір професії	20,81±2,62	18,05±5,20	2,17	0,05
4	Несамостійний вибір професії	12,95±4,58	12,43±3,97	0,39	-
5	Мотиви, що пов'язані з зовнішнім престижем професії	20,14±3,17	17,62±4,57	2,07	0,05
6	Мотиви, що пов'язані з романтичною привабливістю професії	17,05±4,01	16,43±3,64	0,52	-
7	Мотиви, що пов'язані з прагненням компенсувати характерологічні недоліки	21,95±2,59	20,43±4,08	1,44	-
8	Асоціальні мотиви	16,29±4,83	12,71±4,71	2,43	0,05

Як бачимо із даних табл. 2.6.5, за більшістю шкал, що описують мотивацію вибору професії, між високо- і слабоуспішною групами курсантів-автомобілістів отримано значущі розбіжності. За усіма типами мотивів (в тому числі і за асоціальною мотивацією) високоуспішні курсанти мають значно більші показники, ніж слабоуспішні, але мотиваційна структура відмінностей не має, що свідчить про більшу силу мотиваційного потягу у високоуспішних курсантів.

Так, в обох групах найзначущою є “професійна” мотивація, але виразність її в досліджуваних групах неоднакова. За шкалою “Мотиви, що пов'язані з цілями і змістом професії” показники у високоуспішних курсантів знаходяться у діапазоні 24,14±1,42, а у слабоуспішних – 21,48±4,29, $t=2,69$, $p \leq 0,05$.

Наступну сходинку у мотиваційній структурі курсантів-автомобілістів займають “Мотиви, що пов'язані з прагненням компенсувати характерологічні недоліки”. Показники за цією шкалою у курсантів з високою і слабкою успішністю навчання не мають статистично значущих розбіжностей. Втім, враховуючи, що виразність усіх інших мотивів у курсантів із слабкою навчальною успішністю є меншою, ніж у курсантів з високою успішністю, то можна припустити особливе значення цього мотиву в мотиваційній структурі слабоуспішних курсантів. Те саме можна сказати і про вираженість “Мотивів,

що пов'язані з особистісним і професійним удосконаленням”. Розбіжності між показниками високо- і слабоуспішної груп за цією шкалою знаходяться лише на рівні тенденції: $t=1,96$, $p \leq 0,1$. Показники за зазначеною шкалою у високоуспішних знаходяться у діапазоні $20,76 \pm 4,01$, а у слабоуспішних – $18,09 \pm 4,78$.

В обох досліджуваних групах вираженість “Мотивів, що пов'язані з особистісним і професійним удосконаленням” майже така сама, як і мотивів “Самостійного вибору професії”. Втім, розбіжності за цією шкалою між показниками високо- ($20,81 \pm 2,62$) і слабоуспішної ($18,05 \pm 5,20$) груп сягають рівня статистичної значущості ($t=2,17$, $p \leq 0,05$).

Наступними за значущістю в обох досліджуваних групах є “Мотиви, що пов'язані з зовнішнім престижем професії”. За цією шкалою у високоуспішних курсантів показники знов-таки значуще більш високі ($20,14 \pm 3,17$), ніж у слабоуспішних ($17,62 \pm 4,57$), $t=2,07$, $p \leq 0,05$.

“Мотиви, що пов'язані з романтичною привабливістю професії” та “Несамостійний вибір професії” в обох групах малозначущі і майже однаково виражені.

За шкалою “Асоціальні мотиви” високоуспішні курсанти мають значуще більш високі показники ($16,29 \pm 4,83$), ніж слабоуспішні ($12,71 \pm 4,71$), $t=2,43$, $p \leq 0,05$.

Таким чином, можемо зазначити, що для мотиваційної сфери високоуспішних курсантів, які навчаються за спеціальністю автомобільна техніка військ, характерна більша вираженість потягу (пристрасність, конкурентність), а для слабоуспішних більш значною у мотиваційній структурі є роль компенсаторної мотивації та мотивації особистісного і професійного удосконалення.

Деякі уточнення щодо особливостей мотиваційної сфери курсантів-автомобілістів дозволяють зробити результати кореляційного аналізу, які наведено у табл. 2.6.6.

Таблиця 2.6.6 – Показники внеску мотивації в успішність навчання курсантів інженерно-технічного факультету (спеціальність автомобільна техніка військ)

№	Шкали	Всі	Високоуспішні курсанти	Слабоуспішні курсанти
1	Мотиви, що пов'язані з цілями і змістом професії	0,30***	-0,13	0,23
2	Мотиви, що пов'язані з особистісним і професійним удосконаленням	0,21**	-0,32	0,16
3	Самостійний вибір професії	0,15	-0,38*	0,14
4	Несамостійний вибір професії	0,10	-0,23	0,44**
5	Мотиви, що пов'язані з зовнішнім престижем професії	0,21**	-0,13	0,16
6	Мотиви, що пов'язані з романтичною привабливістю професії	-0,02	-0,35	0,17
7	Мотиви, що пов'язані з прагненням компенсувати характерологічні недоліки	0,15	-0,14	0,14
8	Асоціальні мотиви	0,23**	-0,54**	0,21

Примітка: * $p \leq 0,1$; ** $p \leq 0,05$; *** $p \leq 0,01$

Як бачимо, в загальній виборці курсантів-автомобілістів успішність навчання позитивно корелює з “Мотивами, що пов'язані з цілями і змістом професії” ($r_s=0,30$, $p \leq 0,01$), “Мотивами, що пов'язані з особистісним і професійним удосконаленням” ($r_s=0,21$, $p \leq 0,05$), “Мотивами, що пов'язані з зовнішнім престижем професії” ($r_s=0,21$, $p \leq 0,05$) та “Асоціальними мотивами” ($r_s=0,23$, $p \leq 0,05$). Тобто загальна закономірність така: чим більшою є вмотивованість, тим краща успішність. Втім, у високоуспішних курсантів підсилення потягу може дезорганізувати навчальну діяльність. Про що свідчать зворотні зв'язки між успішністю навчання і всіма шкалами мотивації професійного вибору. Особливо дезорганізуючим на успішність навчання є вплив мотивів “Самостійного вибору професії” ($r_s=-0,38$, $p \leq 0,1$) та “Асоціальних мотивів” ($r_s=-0,54$, $p \leq 0,05$), тобто чим більше у мотиваційній структурі високоуспішних курсантів виражено егоїстичні, амбіційні потяги, тим більш руйнівною є їх дія на навчальну діяльність.

У слабоуспішних курсантів успішність навчання тим більша, чим більше в них виражено мотив “Несамостійного вибору професії” ($r_s=0,44$, $p \leq 0,05$). Так, дійсно, маючи друзів чи родичів, які розуміються на автомобільній техніці і порекомендували їм навчатися саме за цією спеціальністю, слабоуспішні

курсанти-автомобілісти можуть розраховувати на допомогу, слушні поради, що позитивно відбивається на навчанні.

Крім того, негативний вплив егоїстичних мотивів на успішність навчання високоуспішних курсантів і позитивний вплив “Несамостійного вибору професії” на успішність навчання у слабоуспішних курсантів можуть свідчити про значущість цінностей взаємодопомоги і підтримки для колективу курсантів, які засвоюють спеціальність автомобільна техніка військ.

Особливості характеру курсантів, які навчаються за спеціальністю автомобільна техніка військ (інженерно-технічний факультет)

Особливості характеру курсантів, що досліджувалися за допомогою методики Леонгарда-Шмішека, наведено в табл. 2.6.7.

Таблиця 2.6.7 – Показники акцентуацій характеру у курсантів, які навчаються за спеціальністю автомобільна техніка військ (інженерно-технічний факультет) з різною навчальною успішністю (в умовних балах)

№	Шкали	Високоуспішні курсанти	Слабоуспішні курсанти	t	p
1	Гіпертимний	16,00±3,59	15,71±4,44	0,23	-
2	Застрагаючий	12,09±3,97	12,29±2,92	0,19	-
3	Емотивний	9,00±5,02	9,43±4,48	0,29	-
4	Педантичний	11,14±5,42	8,76±4,36	1,56	-
5	Тривожно-боязкий	2,42±3,37	5,00±6,46	1,62	-
6	Циклотимічний	10,14±4,08	10,14±3,97	0,00	-
7	Демонстративний	13,52±4,09	13,05±4,63	0,35	-
8	Неврівноважений	6,86±5,03	7,29±4,19	0,30	-
9	Дистимічний	9,86±3,02	10,00±3,46	0,14	-
10	Екзальтований	10,86±5,24	12,00±3,79	0,81	-

Як бачимо із даних, які наведено у табл. 2.6.7, високо- і слабоуспішні курсанти-автомобілісти за показниками акцентуацій характеру не мають значущих розбіжностей. Так, для обох груп показники за шкалою “Гіпертимний тип акцентуації” сягають рівня акцентованих, що характеризує курсантів як активних, енергійних. Дещо збільшеними, але такими, які не сягають рівня акцентованих, у курсантів цієї спеціальності є показники за шкалами “Демонстративний тип акцентуації” та “Застрагаючий тип акцентуації”. Сумісне збільшення за цими трьома шкалами свідчить про бажання демонструвати соціально схвальну поведінку, але виконання цієї ролі

“зразкового військовослужбовця” є дещо ригідним. Є деякі відмінності і у змісті цієї ролі. Так, якщо третю позицію у структурі характеру високоуспішних курсантів займають педантичні риси ($11,14 \pm 5,42$), то у слабоуспішних – риси екзальтації ($12,00 \pm 3,79$). Можна припустити, що якщо перші характеризуються наполегливістю і постійністю у докладанні зусиль під час навчання, то слабоуспішні – спалахами активності (наприклад, на період складання сесій, тому їх знання можуть мати суттєві прогалини). Виконуючи роль зразкового військовослужбовця перші експлуатують роль відповідального та наполегливого військовослужбовця, а другі – здатного швидко мобілізуватися.

Ще однією особливістю курсантів, які навчаються за спеціальністю автомобільна техніка військ, є те, що в них досить низькі показники за шкалою “Тривожно-боязкий тип акцентуації”. Причому, якщо у слабоуспішних вони знаходяться у діапазоні від дуже низьких до середніх ($5,00 \pm 6,46$), то у високоуспішних – всі показники низькі ($2,42 \pm 3,37$). Як бачимо, в групах слабоуспішних і високоуспішних курсантів-автомобілістів нерідко діагностується нульовий показник за шкалою “Тривожно-боязкий тип акцентуації”. Нульові показники, зазвичай, свідчать не про відсутність тривоги, а про виражене прагнення її контролювати.

Таким чином, успішність навчання курсантів-автомобілістів залежить від їх наполегливості та контролю (придушення) тривожності, що є непрямим свідченням розвинених вольових рис, а також підставою для автоматизації навичок водіння, в тому числі і в екстремальних умовах.

Ці дані певною мірою підтверджують і результати кореляційного аналізу, які наведено у табл. 2.6.8.

Таблиця 2.6.8 – Показники внеску акцентуацій характеру в успішність навчання курсантів інженерно-технічного факультету (спеціальність автомобільна техніка військ)

№	Шкали	Всі	Високоуспішні курсанти	Слабоуспішні курсанти
1	Гіпертимний	0,11	0,06	0,21
2	Застрагаючий	0,01	-0,13	-0,28
3	Емотивний	-0,01	0,02	0,38*
4	Педантичний	0,18*	-0,10	-0,02

5	Тривожно-боязкий	-0,19*	0,07	-0,18
6	Циклотимічний	0,04	-0,06	-0,01
7	Демонстративний	0,12	0,21	0,19
8	Неврівноважений	-0,002	0,21	-0,07
9	Дистимічний	-0,05	-0,03	-0,27
10	Екзальтований	-0,06	0,43**	-0,16

Примітка: * $p \leq 0,1$; ** $p \leq 0,05$; *** $p \leq 0,01$

Так, у загальній виборці курсантів-автомобілістів інженерно-технічного факультету встановлено значущі кореляційні зв'язки: між успішністю навчання і показниками “Педантичного типу акцентуації” ($r_s=0,18$, $p \leq 0,1$); між успішністю навчання та показниками “Тривожно-боязкого типу акцентуації” ($r_s=-0,19$, $p \leq 0,1$). Таким чином, чим більше наполегливість і менша тривожність, тим краща успішність навчання курсантів-автомобілістів.

Зазначимо також, що в групі високоуспішних курсантів встановлено значущий кореляційний зв'язок між успішністю навчання та показниками “Екзальтованого типу акцентуації” ($r_s=0,43$, $p \leq 0,05$), а у слабоуспішних курсантів успішність навчання значуще корелює з такою шкалою, що характеризує емоційну сферу – “Емотивний тип акцентуації” ($r_s=0,38$, $p \leq 0,01$). Таким чином, для обох груп емоційна сфера є тим джерелом, в якому курсанти черпають ресурси для покращення успішності свого навчання. Втім, для високоуспішних цей ресурс полягає у можливості проявляти цікавість до нового матеріалу (емоційно відгукуватися на нові матеріали), а у слабоуспішних – в осмислені діяльності (глибокі переживання – основа осмисленості діяльності).

Вольові особливості особистості курсантів, які навчаються за спеціальністю автомобільна техніка військ (інженерно-технічний факультет)

Результати дослідження особливостей емоційної і вольової сфери, що відбиваються на суїцидальних установках курсантів-автомобілістів представлено у табл. 2.6.9.

Таблиця 2.6.9 – Показники суїцидальних установок у курсантів, які навчаються за спеціальністю автомобільна техніка військ (інженерно-технічний факультет) з різною навчальною успішністю (в умовних балах)

№	Шкали	Високоуспішні	Слабоуспішні	t	p
---	-------	---------------	--------------	---	---

		курсанти	курсанти		
1	Демонстративність	27,62±19,47	22,86±14,54	0,89	-
2	Афективність	26,33±16,20	26,33±19,97	0,00	-
3	Унікальність	11,43±21,51	13,33±17,13	0,32	-
4	Неспроможність	24,76±8,73	28,57±21,51	0,75	-
5	Соціальний песимізм	59,05±20,22	44,95±19,23	2,31	0,05
6	Злам культурних бар'єрів	41,09±14,84	31,57±19,72	1,76	-
7	Максималізм	21,43±33,81	19,05±24,88	0,26	-
8	Часова перспектива	22,38±14,15	21,48±15,85	0,19	-
9	Антисуїцидальний фактор	38,09±21,82	30,95±29,48	0,89	-

Як бачимо із наведених у табл. 2.6.9 даних, показники майже усіх суїцидальних установок в досліджуваних групах знаходяться у допустимих межах. Деяке збільшення показників в обох досліджуваних групах спостерігається за такими шкалами, як “Соціальний песимізм”, “Злам культурних бар'єрів”. Досить великий розподіл даних встановлено за шкалою “Максималізм”, і ,відповідно, частина курсантів-автомобілістів мають високі показники за цією шкалою. Якщо соціальний песимізм і максималізм є досить типовими для юнацького віку, то збільшення показників за шкалою “Злам культурних бар'єрів” є наслідком деякого збільшення ригідності курсантів-автомобілістів. На користь ригідного і дещо некритичного сприйняття своєї ролі військовослужбовця свідчить і досить великий розподіл даних за зворотною шкалою –“Антисуїцидальний фактор”. Для курсантів, які засвоюють спеціальність автомобільна техніка військ, притаманні як середні, так і низькі показники за цією шкалою. Втім, якщо для курсантів, які засвоюють спеціальність управління підрозділами спеціального призначення, терпимість до болю, вигляду крові, понівечених тіл є необхідністю, то для курсантів-автомобілістів в цьому немає особливої потреби, але така терпимість є важливим атрибутом ролі військовослужбовця.

Зазначимо, що особливості емоційно-вольової сфери, які впливають на формування суїцидальних установок у курсантів впливають також і на успішність навчання. Так, в дослідженні було встановлено, що курсанти з високою успішністю, які навчаються за спеціальністю автомобільна техніка військ, мають більш високі показники за шкалою “Соціальний песимізм”

(59,05±20,22), ніж курсанти з низькою успішністю професійного навчання (44,95±19,23), $t=2,31$, $p\leq 0,05$.

Крім того, існують деякі відмінності у структурі суїцидальних установок курсантів з різною успішністю професійного навчання. Так, у високоуспішних курсантів послідовність значущості установок наступна: найзначущою установкою є “Соціальний песимізм” (59,05±20,22), далі йде “Злам культурних бар’єрів” (41,09±14,84), наступною “Демонстративність” (27,62±19,47) й “Афективність” (26,33±16,20). Тобто для високоуспішних курсантів характерно критичне ставлення до навколишнього світу, а емоційні реакції на його несправедливість є способом привернути увагу, отримати допомогу.

У слабоуспішних курсантів структура є дещо відмінною. Так, перші позиції в ній, як і у високоуспішних, займають “Соціальний песимізм” (44,95±19,23) та “Злам культурних бар’єрів” (31,57±19,72). Проте, за ними йдуть “Неспроможність” (28,57±21,51) та “Афективність” (26,33±19,97). Тобто, для слабоуспішних курсантів більш характерним є песимістичне сприйняття оточуючого світу і своїх можливостей в ньому (негативна концепція власної особистості).

Ці результати ще раз підкреслюють, що на інженерно-технічному факультеті значну роль в успішності навчання відіграють товариські взаємовідносини. Так, нездатність попросити про допомогу, невпевненість в своїй цікавості для інших є тими факторами, що знижують успішність навчання як високо-, так і слабоуспішних курсантів-автомобілістів.

Деяке уточнення і визначення особливостей впливу суїцидальних установок на успішність навчання вносять дані кореляційного аналізу, які наведено у табл. 2.6.10.

Таблиця 2.6.10 – Показники внеску суїцидальних установок у успішність навчання курсантів інженерно-технічного факультету (спеціальність автомобільна техніка військ)

№	Шкали	Всі	Високоуспішні курсанти	Слабоуспішні курсанти
1	Демонстративність	0,12	-0,13	0,01
2	Афективність	0,09	0,21	0,001
3	Унікальність	0,02	-0,08	-0,14
4	Неспроможність	-0,01	0,22	-0,28

5	Соціальний песимізм	0,24**	-0,03	-0,48**
6	Злам культурних бар'єрів	0,07	-0,21	-0,46**
7	Максималізм	0,003	-0,09	-0,21
8	Часова перспектива	0,06	-0,04	-0,34
9	Антисуїцидальний фактор	0,12	0,21	0,24

Примітка: * $p \leq 0,1$; ** $p \leq 0,05$; *** $p \leq 0,01$

Із даних табл. 2.6.10 бачимо, що в загальній виборці курсантів-автомобілістів встановлено значний прямий кореляційний зв'язок між успішністю навчання та показниками шкали “Соціальний песимізм” ($r_s=0,24$, $p \leq 0,05$), що цілком погоджується з даними табл. 2.6.9. Але, в групі слабоуспішних курсантів взаємозв'язок між успішністю навчання і показниками шкали “Соціальний песимізм” є негативним і значущим ($r_s=-0,48$, $p \leq 0,05$). Крім того, в цій групі встановлено негативний значущий зв'язок між успішністю навчання та показниками шкали “Злам культурних бар'єрів” ($r_s=-0,46$, $p \leq 0,05$). Тобто позитивна концепція навколишнього світу і модель поведінки з подолання життєвих труднощів сприяють певному підвищенню успішності навчання у слабоуспішних курсантів.

Особистісні риси курсантів, які навчаються за спеціальністю автомобільна техніка військ (інженерно-технічний факультет)

Результати дослідження особистісних особливостей курсантів-автомобілістів з різною успішністю представлено у табл. 2.6.11.

Таблиця 2.6.11 – Показники особистісних рис у курсантів, які навчаються за спеціальністю автомобільна техніка військ (інженерно-технічний факультет) з різною навчальною успішністю (в умовних балах)

№	Шкали	Високоуспішні курсанти	Слабоуспішні курсанти	t	p
1	MD	9,00±2,24	8,00±2,28	1,43	-
2	A	9,19±1,77	9,00±1,76	0,35	-
3	B	4,00±1,30	3,57±1,33	1,06	-
4	C	9,19±1,89	8,81±1,75	0,68	-
5	E	6,90±2,02	6,19±2,42	1,03	-
6	F	6,42±1,86	6,29±2,31	0,20	-
7	G	8,24±2,05	8,48±1,33	0,45	-
8	H	7,95±2,42	8,14±1,98	0,27	-
9	I	4,48±1,54	5,24±1,99	1,38	-
10	L	4,67±1,93	4,67±1,96	0,00	-
11	M	5,05±2,27	4,62±2,54	0,58	-
12	N	6,38±2,09	5,33±1,96	1,67	-
13	O	4,81±2,60	6,67±2,78	2,24	0,05

№	Шкали	Високоуспішні курсанти	Слабоуспішні курсанти	t	p
14	Q ₁	5,42±1,91	6,33±1,93	1,54	-
15	Q ₂	3,95±1,72	3,86±2,79	0,13	-
16	Q ₃	7,05±1,49	7,19±1,57	0,29	-
17	Q ₄	4,90±2,49	5,14±1,77	0,36	-

Так, для соціально-психологічної сфери особистості курсантів-автомобілістів характерно (A⁺, F⁺, H⁺): відвертість, активність у встановленні міжособистісних і соціальних контактів. В поведінці проявляються експресивність, імпульсивність, соціальна сміливість, схильність до ризику, екстраверсія, готовність вступити до нової групи, бути лідером.

Для їх комунікативної сфери притаманним є (E⁺, Q₂⁻, G⁺, L⁰, N^{+/-}): скорення щодо вимог і думки групи, прийняття загальноприйнятих правил і норм, розвинене почуття обов'язку і відповідальність. Вони в міру відверті, здатні проявляти терпимість. Проте, якщо високоуспішні курсанти більше схильні проявляти у спілкуванні дипломатичність, то курсанти з низькою успішністю більш прямолінійні.

Для емоційної сфери курсантів, які навчаються за спеціальністю автомобільна техніка військ, характерно (C⁺, Q₃⁺, Q₄⁻, O^{+/-}, I^{+/-}): емоційна стійкість, достатня стресостійкість, здатність контролювати свої емоції і поведінку, розвинені вольові якості, деяка ригідність та орієнтація на реальність. Втім, якщо високоуспішні курсанти більш впевнені у собі, схильні спокійно сприймати оточуючу дійсність, розсудливі, то слабоуспішні не такі впевнені у своїх можливостях, більш тривожні, емоційні (чутливі).

Для всіх шкал, що характеризують інтелектуальну сфери курсантів-автомобілістів властиві середні показники (B⁰, M⁰, Q₁⁰).

Самооцінку цих курсантів можна описати (MD⁰, G⁺, Q₃⁺, C⁺, M⁰), як адекватну. Цим курсантам притаманна соціальна нормативність, емоційно значуща відповідальність поведінки, самодисципліна і самоконтроль емоцій і поведінки, емоційна стабільність і конкретність уявлення.

Зазначимо, що крім якісних відмінностей у характеристиках особистості курсантів з різною успішністю навчання було отримано і статистичні

відмінності. Так, за фактором “О” (спокійність-тривожність) високоуспішні курсанти мають значно нижчі показники ($4,81 \pm 2,60$), ніж слабоуспішні ($6,67 \pm 2,78$), $t=2,24$, $p \leq 0,05$. Тобто вони на статистично значущому рівні більш схильні проявляти спокійність, холонокровність, більш впевнені у собі.

Певною мірою ці дані підтверджують і уточнюють результати кореляційного аналізу, які наведено у табл. 2.6.12.

Таблиця 2.6.12 – Показники внеску особистісних рис в успішність навчання курсантів інженерно-технічного факультету (спеціальність автомобільна техніка військ)

№	Шкали	Всі	Високоуспішні курсанти	Слабоуспішні курсанти
1	MD	0,11	0,07	0,06
2	A	0,04	0,29	-0,08
3	B	0,09	-0,09	-0,12
4	C	0,04	0,15	0,14
5	E	0,05	-0,39*	-0,10
6	F	0,01	-0,15	0,35
7	G	-0,001	0,14	0,40*
8	H	0,003	0,39*	-0,06
9	I	-0,15	0,22	0,06
10	L	-0,05	0,09	-0,28
11	M	0,12	0,13	-0,09
12	N	0,17*	-0,06	0,08
13	O	-0,21**	-0,27	0,19
14	Q ₁	-0,16	0,28	0,17
15	Q ₂	0,02	-0,21	0,02
16	Q ₃	0,01	0,02	0,03
17	Q ₄	-0,09	-0,13	-0,07

Примітка: * $p \leq 0,1$; ** $p \leq 0,05$; *** $p \leq 0,01$

Як бачимо із даних табл. 2.6.12, у загальній виборці курсантів-автомобілістів встановлено значущий негативний зв'язок між успішністю навчання та фактором “О” (спокійність-тривожність) ($r_s = -0,21$, $p \leq 0,05$) та позитивний зв'язок між успішністю навчання та фактором “N” (прямолинійність-дипломатичність) ($r_s = 0,17$, $p \leq 0,1$). Тобто чим більше виражено спокійність і дипломатичність у курсанта, тим він більш успішний у професійному навчанні.

Цікаво також, що інші виявлені значущі кореляційні зв'язки між успішністю навчання і особистісними рисами також належать до блоку комунікативних особистісних якостей. Так, в групі високоуспішних курсантів

встановлено негативний зв'язок між успішністю навчання та фактором “Е” (підпорядкованість-домінантність; $r_s=-0,39$, $p\leq 0,1$) та позитивний зв'язок між успішністю навчання та фактором “Н” (боязкість-сміливість; $r_s=0,39$, $p\leq 0,1$). Таким чином, чим більш сміливий, активний, але тактовний курсант-автомобіліст, тим кращою є його успішність професійного навчання.

В групі слабо успішних курсантів-автомобілістів встановлено позитивний кореляційний зв'язок між успішністю навчання та фактором “G” (низька нормативність поведінки-висока нормативність поведінки; $r_s=0,40$, $p\leq 0,1$). Тобто в групі слабоуспішних курсантів, чим більше розвинута сумлінність і відповідальність, тим вищою є успішність навчання.

Адаптаційні особливості курсантів, які навчаються за спеціальністю автомобільна техніка військ (інженерно-технічний факультет)

У табл. 2.6.13 представлено дані щодо адаптаційних здібностей курсантів з різною успішністю, які навчаються за спеціальністю автомобільна техніка військ.

Таблиця 2.6.13 – Показники адаптивності курсантів, які навчаються за спеціальністю автомобільна техніка військ (інженерно-технічний факультет) з різною навчальною успішністю (в умовних балах)

№	Шкали	Високоуспішні курсанти	Слабоуспішні курсанти	t	p
1	Вірогідність	5,81±2,86	5,00±2,97	0,90	-
2	Адаптивність	32,00±14,47	36,81±14,98	1,06	-
3	Нервово-психічна стійкість	14,86±8,37	17,57±10,41	0,93	-
4	Комунікативність	10,29±4,14	11,29±3,21	0,87	-
5	Моральність	6,86±3,48	7,95±3,10	1,07	-

Як бачимо, курсанти з різною успішністю навчання не відрізняються за показниками адаптаційних здібностей. В обох групах курсантів-автомобілістів встановлено середні показники за усіма шкалами адаптаційних здібностей, які припадають на діапазон 4-6 стени (бали стандартної десятки, до якої переводяться усі шкали методики, що дозволяє їх порівнювати поміж собою).

Показники кореляційних зв'язків між успішністю професійного навчання та адаптаційними здібностями представлено у табл.2.6.14.

Таблиця 2.6.14 – Показники внеску шкал адаптивності у успішність навчання курсантів інженерно-технічного факультету (спеціальність автомобільна техніка військ)

№	Шкали	Всі	Високоуспішні курсанти	Слабоуспішні курсанти
1	Вірогідність	0,05	-0,13	-0,13
2	Адаптивність	-0,04	0,07	-0,01
3	Нервово-психічна стійкість	-0,04	0,11	-0,01
4	Комунікативність	-0,03	-0,07	-0,07
5	Моральність	-0,04	0,09	0,05

Примітка: * $p \leq 0,1$; ** $p \leq 0,05$; *** $p \leq 0,01$

Як бачимо із наведених у табл. 2.6.14 даних в аналізованих групах не встановлено ні одного значущого кореляційного зв'язку між успішністю навчання і адаптаційними здібностями. Усі зазначені зв'язки занизькі, близькі до нуля.

Отримані результати свідчать не стільки про відсутність будь-якого впливу адаптаційних здібностей на успішність навчання, скільки про необхідність достатнього рівня розвитку адаптаційних здібностей, як важливої умови навчання на інженерно-технічному факультеті. Про це свідчать досить рівні, щільні, середні показники за всіма шкалами БОП “Адаптивність”.

Ще одним необхідним етапом виділення психологічних особливостей, які впливають на успішність навчання курсантів-автомобілістів, і уточнення їх змісту є групування виділених якостей. Для цього використовувалась процедура факторного аналізу. Результати такої факторизації наведено у табл. 2.6.15.

Таблиця 2.6.15 – Факторна матриця психологічних змінних успішності професійного навчання курсантів інженерно-технічного факультету, які навчаються за спеціальністю автомобільна техніка військ

Змінні	Фактори		
	1	2	3
Тривожний тип акцентуації	0,62	0,19	0,29
Демонстративний тип акцентуації	-0,52	0,20	0,64
Адаптивність	0,94	0,18	0,07
Нервово-психічна стійкість	0,88	0,21	0,03
Комунікабельність	0,81	0,13	-0,11
Моральність	0,75	0,03	0,33

Мотиви, що пов'язані з особистісним і професійним удосконаленням	-0,44	0,70	-0,16
Мотиви, що пов'язані з прагненням компенсувати характерологічні недоліки	-0,34	0,71	-0,26
Соціальний песимізм	0,14	0,61	0,25
“MD” (“самооцінка”)	-0,66	0,23	-0,13
“С” (“емоційна нестабільність-емоційна стабільність”)	-0,61	0,06	0,38
“О” (“спокійність-тривожність”)	0,65	0,04	0,04
Емоційна збудливість	0,66	0,20	-0,25

Наведена факторна структура дозволяє описати 64% сумарної дисперсії ознак.

Перший фактор має найбільшу вагу (інформативність 43%). Зміст цього фактору визначає кореляція з такими змінними, як “Адаптивність” (0,94), “Нервово-психічна стійкість” (0,88), “Комунікабельність” (0,81), “Моральність” (0,75). Уточнюють зміст цього фактору прямі кореляції з такими змінними як “Тривожний тип акцентуації” (0,62), “О” (спокійність-тривожність; 0,65), “Емоційна збудливість” (0,66) та зворотні кореляції із змінними “MD” (-0,66), “С” (емоційна нестабільність-емоційна стабільність; -0,61). Враховуючи, що зв'язки даного фактору з усіма шкалами методики “Адаптивність” мають ресурсний характер, а кореляції з іншими змінними свідчать про актуальність пристосування до нових умов (чутливість до змін обстановки, чутливість до критики), то даний фактор можна проінтерпретувати, як адаптаційний потенціал. Значна інформативність цього фактора свідчить про значні психічні і фізичні навантаження курсантів, які навчаються на інженерно-технічному факультеті. Значна завантаженість адаптаційних здібностей пов'язана з тим, що в основі якостей, що забезпечують успішність навчання на цьому факультеті, лежить ригідність нервових процесів, яка певним чином гальмує пристосування до нових умов.

Другий фактор має інформативність 13%. Зміст цього фактору визначають кореляційні зв'язки з такими змінними, як-то: “Мотиви, що пов'язані з особистісним і професійним удосконаленням” (0,70), “Мотиви, що пов'язані з прагненням компенсувати характерологічні недоліки” (0,71). Уточнює зміст цього фактору кореляційний зв'язок із змінною “Соціальний

песимізм” (0,61). Даний фактор можна проінтерпретувати, як мотивація самовдосконалення, що проявляється на фоні критичного ставлення до своїх можливостей, як професіонала і особистості.

Третій фактор має найменшу інформативність – 8%. Зміст цього фактору визначається прямим кореляційним зв’язком із змінною “Демонстративний тип акцентуації” (0,64). Деякому уточненню змісту цього фактора сприяють прямі кореляційні зв’язки із змінними “Моральність” (0,33) та фактор “С” (емоційна стабільність-емоційна нестабільність; 0,38). Цей фактор було проінтерпретовано, як здатність наслідувати соціально заданий зразок поведінки, що приводить до певної корекції ціннісної сфери і ставлення до оточуючого світу.

Як бачимо, в цій структурі наскрізною темою є наявність ресурсів для трансформації: наявність адаптаційного потенціалу для змін і пристосувань, наявність мотивації саморозвитку і самовдосконалення, а також здатність наслідувати заданий зразок.

2.6.2 Створення рівняння регресії для прогнозування успішності абітурієнтів за спеціальністю автомобільна техніка військ (інженерно-технічний факультет). Визначення вкладу кожної професійно важливої якості в успішність навчання на інженерно-технічному факультеті та ранжування відповідно до цього професійно важливих якостей, що входять до психограми

Для уточнення даних щодо внеску аналізованих психологічних особливостей в успішність навчання курсанта-автомобіліста було проведено регресійний аналіз. За його результатами складено рівняння регресії.

Рівняння регресії для курсантів інженерно-технічного факультету, які навчаються за спеціальністю автомобільна техніка військ має наступний вигляд:

$$\text{Успішність} = 3,051 + 0,039 \text{ ПТА} - 0,054 \text{ ТТА} - 0,037 \text{ ЕТА} + 0,026 \text{ НПС} + 0,085 \text{ М1} - 0,022 \text{ М4} - 0,028 \text{ М6} - 0,032 \text{ М7} + 0,049 \text{ М8} + 0,009 \text{ Аф} - 0,009 \text{ Ун} + 0,007 \text{ СП} - 0,056 \text{ "О"} - 0,101 \text{ "Q}_1\text{"} + 0,50 \dots \dots \dots (2.4)$$

де – 3,051 – константа, ПТА – педантичний тип акцентуації, ТТА – тривожний тип акцентуації, ЕТА – екзальтований тип акцентуації, НПС – нервово-психічна стійкість (БОО “Адаптивність”), М1 – мотиви, що пов’язані з ціллю і змістом професії, М4 – мотиви, що пов’язані з несамостійним вибором професії, М6 – мотиви, що пов’язані з романтичною привабливістю професії, М7 – мотиви, що пов’язані з прагненням компенсувати

характерологічні недоліки, М8 – асоціальні мотиви, Аф – афективність (методика Шмельова), Ун – унікальність (методика Шмельова), СП – соціальний песимізм (методика Шмельова), “О” – фактор “О” (методика Кеттелла), “Q₁” – фактор “Q₁” (методика Кеттелла), 0,50 – похибка прогнозування (не використовується у розрахунках успішності навчання)

Як бачимо з рівняння, на успішність навчання курсантів цього факультету позитивно впливають педантичний тип акцентуації, нервово-психічна стійкість, мотиви, що пов’язані з ціллю і змістом професії, деякі побудники, що стосуються асоціальної мотивації, афективність та соціальний песимізм, як суїцидальні установки. Негативний внесок в бал успішності навчання чинять: тривожний та екзальтований типи акцентуації; мотиви, що пов’язані з несамостійним вибором професії, романтичною привабливістю професії, компенсаторна мотивація; унікальність, як суїцидальна установка; “спокійність-тривожність” та “консерватизм-радикалізм”, як фактори методики Кеттелла.

Таким чином, можна надати наступний портрет успішного у навчанні курсанта-автомобіліста – самостійний у діях і мисленні (критичний у сприйнятті навколишнього світу), чітко усвідомлює цілі і завдання обраної професії, не розпорошує сили на несуттєве, витривалий до навантажень (в тому числі інтелектуальних), спокійний, впевнений у собі, своїх силах, формує стійкі знання, вміння, навички (автоматичні професійні вмінні, які дозволяють бути ефективним навіть в екстремальних умовах).

2.6.3 Психограма курсантів, які навчаються за спеціальністю автомобільна техніка військ (інженерно-технічний факультет)

Попри досить чіткий образ успішного курсанта-автомобіліста інженерно-технічного факультету складання і використання психограми за цією спеціальністю має певні труднощі.

Навчання спеціальності автомобільна техніка військ передбачає, передусім, здатність до автоматизації навичок водіння, подолання негативних переживань та швидкість реагування, які забезпечують ефективність діяльності військового водія в екстремальних умовах. В основі цих здатностей лежать ригідність нервової системи, швидкий темп реакції, низька емоційна

збудливість. Втім, крім засвоєння спеціальності автомобільна техніка військ, курсантам приходиться проходити військову соціалізацію, пристосовуватися до нових умов навчання у вищому військовому навчальному закладі, що на фоні певної ригідності нервової системи призводить до значного напруження адаптаційних здібностей і, відповідно, вимагає значного адаптаційного потенціалу.

Складним діагностичним моментом є те, що курсанти цього факультету не схильні розпорозуватися на другорядні завдання, які не відносяться до цілей і завдань засвоєння обраної професії, проте їм властива висока сила побудників, що хоч і досягається саме вибірковістю об'єктів, на які надається реакція, але проявляється загальним збільшенням показників мотивації за всіма шкалами.

Зазначимо, що курсантами інженерно-технічного факультету Академії, крім індивідуальних способів подолання складностей у навчанні, використовується взаємопідтримка, але на допомогу можуть розраховувати особи, які самі не проявляють рис егоїзму і індивідуалізму. Наявність розвинених комунікативних рис є не зовсім типовим для представників технічних спеціальностей, але взаємодопомога водіїв на дорогах є обов'язковою етичною нормою для всіх автомобілістів, що добре засвоїли курсанти цього факультету.

Психограма курсантів інженерно-технічного факультету, які навчаються за спеціальністю автомобільна техніка військ

п\п	Блоки якостей	Якості	Шкали (методики)	Норми ($\bar{x} \pm \sigma$)
1	Адаптаційний потенціал	Загальні адаптаційні здібності, швидкий темп реакцій та адекватно висока самооцінка	Адаптивність (БОО "Адаптивність")	32,00±14,47
			Нервово-психічна стійкість (БОО "Адаптивність")	14,86±8,37
			Моральність (БОО "Адаптивність")	6,86±3,48
			Комунікативність (БОО "Адаптивність")	10,29±4,14
			Темп реакції (Смірнов)	12,29±3,77
			Фактор "MD" (Кеттелл)	9,00±2,24
2	Здатність наслідувати	Потенційна здатність до навчання (інтелектуальні)	IQ (Равен)	103,76±12,34
			Фактор "B" (Кеттелл)	4,00±1,30

	заданий зразок поведінки	здібності, самостійність мислення, критичність, практичність)	Фактор "Г" (Кеттелл)	4,48±1,54		
			Соціальний песимізм (Шмельов)	59,05±20,22		
		Стійкість утворених знань, вмінь, навичок, здатність до автоматизації навичок	Ригідність (Смірнов)	10,29±3,10		
			Педантичний тип акцентуації (Леонгард-Шмішек)	11,14±5,42		
			Фактор "Q ₁ " (Кеттелл)	5,42±1,91		
		Стійкість засвоєння соціальної ролі	Поєднання високих показників за Гіпертимним, Демонстративним та Застрагуючим типами акцентуацій (Леонгард-Шмішек)	16,00±3,59		
				13,52±4,09		
				12,09±3,97		
		3	Вторинна військово-професійна соціалізованість	Зріла, диференційована та потужна мотивація професійної діяльності	Мотиви, що пов'язані з ціллю і змістом професії	24,14±1,42
					Мотиви, що пов'язані з особистим і професійним удосконаленням	20,76±4,01
Мотиви, що пов'язані з прагненням компенсувати характерологічні недоліки	21,95±2,59					
Несамостійний вибір професії	12,95±4,58					
Самостійний вибір професій	20,81±2,62					
Мотиви, що пов'язані з зовнішнім престижем професії	20,14±3,17					
Мотиви, що пов'язані з романтичною привабливістю професії	17,05±4,01					
Асоціальні мотиви	16,29±4,83					
Розвинена емоційно-вольова сфера	Емоційна збудливість (Смірнов)				3,24±3,33	
	Екзальтований тип акцентуації (Леонгард-Шмішек)			10,86±5,24		
	Тривожний тип акцентуації (Леонгард-Шмішек)			2,42±3,37		
	Фактор "Н" (Кеттелл)			7,95±2,42		
	Фактор "О" (Кеттелл)			4,81±2,60		
	Фактор "С" (Кеттелл)			9,19±1,89		
Риси, що забезпечують взаємодопомогу (товариськість та чутливість до наданої допомоги)	Фактор "А" (Кеттелл)			9,19±1,77		
	Фактор "N" (Кеттелл)			6,38±2,09		
	Фактор "Е" (Кеттелл)			6,90±2,02		
	Фактор "Q ₂ " (Кеттелл)			3,95±1,72		
	Унікальність (Шмельов)			11,43±21,51		

2.7 Визначення професійно важливих якостей та створення психограм курсантів, які навчаються за спеціальністю військового навчання та виховання (гуманітарний факультет)

2.7.1 Визначення професійно важливих якостей курсантів, які навчаються за спеціальністю військового навчання та виховання (гуманітарний факультет)

У дослідженні взяли участь 83 курсанти гуманітарного факультету, які представляють собою рівномірний зріз усіх курсантів цього факультету (приблизно по 20 осіб з кожного курсу (року) навчання). Середній бал успішності на гуманітарному факультеті $4,31 \pm 0,70$. Висока успішність дорівнює 5 балам, низька – 3,6 бали та нижче. Виходячи з цього було створено дві групи порівняння:

1) високоуспішні курсанти гуманітарного факультету (з оцінкою навчальної успішності 5,00 балів) – 22 особи;

2) слабоуспішні курсанти гуманітарного факультету (з оцінками успішності 3,6 бали та нижче) – 8 осіб.

Психодинамічні особливості курсантів, які навчаються за спеціальністю військового навчання та виховання (гуманітарний факультет)

Результати порівняння показників темпераменту у високоуспішній і слабоуспішній групах курсантів гуманітарного факультету надано у табл. 2.7.1.

Таблиця 2.7.1 – Показники темпераменту курсантів гуманітарного факультету з різною навчальною успішністю (в умовних балах)

№	Шкали	Високоуспішні курсанти	Слабоуспішні курсанти	t	p
1	Екстраверсія	$19,09 \pm 3,26$	$13,25 \pm 5,34$	2,90	0,01
2	Ригідність	$7,68 \pm 4,57$	$12,87 \pm 5,72$	2,32	0,05
3	Емоційна збудливість	$3,82 \pm 4,14$	$4,72 \pm 4,13$	0,33	-
4	Темп реакції	$13,22 \pm 2,94$	$11,12 \pm 2,69$	1,83	-
5	Активність	$17,91 \pm 5,57$	$13,62 \pm 3,16$	2,63	0,05
6	Шкала ширості	$10,04 \pm 5,77$	$10,63 \pm 3,85$	0,32	-

Наведені у табл. 2.7.1 дані показують наявність значних розходжень за більшістю показників темпераменту між порівнюваними групами. Так, високоуспішна група характеризується вище за середню та високою екстраверсією, нижче за середню та середньою ригідністю та вище за середню і

високою активністю. В той час, як у слабоуспішній групі показники екстраверсії належать до середнього рівня, показники ригідності – вище середнього, а активності – до нижче середнього.

Для обох груп властивим є висока емоційна врівноваженість, швидкий темп реакції.

Особливості темпераменту, за якими встановлено розбіжності в досліджуваних групах, можна вважати професійно важливими якостями. З трьох виділених таким чином професійно важливих якостей за показниками кореляційного аналізу підтверджується тільки ригідність (табл. 2.7.2).

Таблиця 2.7.2 – Показники внеску особливостей темпераменту в успішність навчання у курсантів гуманітарного факультету

№	Шкали	Всі	Високоуспішні курсанти	Слабоуспішні курсанти
1	Екстраверсія	0,14	-0,01	0,07
2	Ригідність	-0,23**	0,00	0,42
3	Емоційна збудливість	-0,01	0,22	0,17
4	Темп реакції	-0,004	-0,24	0,41
5	Активність	-0,02	-0,15	0,27
6	Шкала ширості	-0,06	0,06	0,35

Примітка: * $p \leq 0,1$; ** $p \leq 0,05$; *** $p \leq 0,01$

Як бачимо, усі зв'язки між особливостями темпераменту та успішністю навчання в досліджуваних групах є слабкими і не сягають рівня статистичної значущості. Винятком є показники за шкалою “Ригідність” ($r_s = -0,23$, $p \leq 0,05$). Тобто, загальна тенденція така що, чим вища ригідність, тим менша успішність навчання. Проте, якщо брати слабо успішну групу, результати якої знаходяться у діапазоні вище за середню ригідність, то в ній чим більша ригідність тим більша успішність навчання. Тобто в цій групі при інших рівних показниках успішність залежить від наполегливості, витримки, які належать до вольових якостей. У високо успішній групі ригідність позитивно корелює з вольовими якостями (наполегливість) і негативно з інтелектуальними (гнучкість мислення), що в результаті дає нульову кореляцію між ригідністю та успішністю навчання у високоуспішній групі курсантів гуманітарного факультету.

Загальні здібності курсантів, які навчаються за спеціальністю військово-навчання та виховання (гуманітарний факультет)

Результати порівняння показників інтелекту (за методикою Равена) у високоуспішній і слабоуспішній групах курсантів гуманітарного факультету надано у табл. 2.7.3.

Таблиця 2.7.3 – Показники інтелекту курсантів гуманітарного факультету з різною навчальною успішністю (в умовних балах)

№	Шкали	Високоуспішні курсанти	Слабоуспішні курсанти	t	p
1	Інтелект	108,05±11,26	102,13±9,75	1,41	-

Як бачимо із наведених у табл. 2.7.3 даних, використаний для порівняння t-критерій не виявив значущих розбіжностей між високо- і слабоуспішною групами у професійному навчанні. Проте, із наведених даних видно, що результати високоуспішної групи припадають на такі два діапазони інтелекту, як 100-110 – вище за середній рівень інтелекту та 110-120 – високий інтелект. В той час, як у слабоуспішних курсантів дані тесту Равена припадають на 90-100 – нижче за середній рівень та 100-110 – вище за середній рівень інтелекту. Тобто порівнювані групи мають якісно різні рівні інтелекту. Зазначимо, що дані кореляційного аналізу виявилися більш чутливими (таблиця 2.7.4).

Таблиця 2.7.4 – Показники внеску інтелекту в успішність навчання курсантів гуманітарного факультету

№	Шкали	Всі	Високоуспішні курсанти	Слабоуспішні курсанти
1	Інтелект	0,22**	-0,13	0,46

Примітка: * $p \leq 0,1$; ** $p \leq 0,05$; *** $p \leq 0,01$

Як бачимо з даних табл. 2.7.4, рівень інтелекту пов'язано з успішністю навчання. Цей зв'язок є статистично значущим, прямим, але слабким ($r_s=0,22$, $p \leq 0,05$). В цілому, за вибіркою курсантів зберігається тенденція, що чим вище інтелект, тим краще успішність, але в групі “відмінників” це не завжди так. Так, в цій групі кореляційний зв'язок є зворотнім, слабким і таким, що не досягає рівня статистичної значущості ($r_s=-0,13$, $p \leq 0,05$). Але потрібно пам'ятати, що у всіх “відмінників” інтелект вище за середній і цей негативний зв'язок

поширюється лише на цей діапазон інтелекту. Можливо “відмінники” з дещо гіршими можливостями усвідомлюють такий стан справ і їх успішність залежить не тільки від рівня інтелекту (який, до речі, високий), а й від інших особливостей (наприклад, наполегливості, емоційної стійкості, витривалості). Саме ці особливості і визначають остаточну диференціацію “відмінників” за успішністю професійного навчання.

Особливості професійної мотивації курсантів, які навчаються за спеціальністю військово навчання та виховання (гуманітарний факультет)

Розглянемо вплив мотивації на успішність навчання курсантів гуманітарного факультету. Статистичні дані щодо цього впливу наведено у табл. 2.7.5-2.7.6.

Таблиця 2.7.5 – Показники особливостей мотивації у курсантів гуманітарного факультету з різною навчальною успішністю (в умовних балах)

№	Шкали	Високоуспішні курсанти	Слабоуспішні курсанти	t	p
1	Мотиви, що пов’язані з цілями і змістом професії	22,68±2,85	23,25±2,38	0,55	-
2	Мотиви, що пов’язані з особистісним і професійним удосконаленням	17,59±3,07	20,38±4,47	1,63	-
3	Самостійний вибір професії	17,18±4,35	19,13±3,48	1,27	-
4	Несамостійний вибір професії	10,68±3,82	15,75±6,04	2,22	0,05
5	Мотиви, що пов’язані з зовнішнім престижем професії	16,36±3,81	19,25±5,89	1,29	-
6	Мотиви, що пов’язані з романтичною привабливістю професії	15,68±4,19	19,13±3,18	2,40	0,05
7	Мотиви, що пов’язані з прагненням компенсувати характерологічні недоліки	19,64±3,40	23,00±2,73	2,79	0,01
8	Асоціальні мотиви	12,32±3,39	17,50±6,39	2,18	0,05

Як бачимо із наведених у табл. 2.7.5 даних, у високоуспішній і слабоуспішній групах мотиваційна структура є приблизно однаковою, але у слабоуспішній групі за всіма показниками (як за позитивними, так і за негативними) оцінки є дещо вищими. Така ситуація свідчить про більшу афективність курсантів слабоуспішної групи. Зазначимо, що всупереч видимого правильного співвідношення мотивів в обох групах – провідні позиції в мотиваційній сфері займають мотиви, що пов’язані з цілями і змістом професії,

а найменш вираженими є асоціальні мотиви і мотиви, що пов'язані з несамотійним вибором професії. Отже, групи мають суттєві розбіжності у змісті мотиваційної сфери. Так, значущі розбіжності між високоуспішною і слабоуспішною групами встановлено за показниками мотивів несамотійного вибору професії, романтичної привабливості професії, прагнення компенсувати характерологічні недоліки та показниками асоціальних мотивів. Всі ці мотиви більш виражено у слабоуспішній групі, при цьому мотиви, що пов'язані з прагненням компенсувати характерологічні недоліки є настільки вираженими, що можна говорити про їх провідне місце у мотиваційній структурі курсантів цієї групи.

Так, отримані дані дозволяють говорити про те, що мотивація вибору професії слабоуспішних курсантів була компенсаторною, вони цілеспрямовано обирали професію військовослужбовця, як таку, що допоможе їм подолати характерологічні недоліки, але у своєму виборі вони керувалися не реальними даними про професію, а тим образом, який створили щодо цієї професії оточуючі люди, мас-медіа тощо. Високоуспішні курсанти є більш самодостатніми, незалежними у своєму виборі від думки оточуючих про їх особистість. Ці дані певною мірою підтверджуються і даними кореляційного аналізу (див. табл. 2.7.6.).

Таблиця 2.7.6 – Показники внеску мотивації в успішність навчання курсантів гуманітарного факультету

№	Шкали	Всі	Високоуспішні курсанти	Слабоуспішні курсанти
1	Мотиви, що пов'язані з цілями і змістом професії	-0,08	0,03	0,19
2	Мотиви, що пов'язані з особистісним і професійним удосконаленням	-0,30***	-0,22	-0,52
3	Самостійний вибір професії	-0,16	-0,12	-0,29
4	Несамостійний вибір професії	-0,09	-0,49***	0,50
5	Мотиви, що пов'язані з зовнішнім престижем професії	-0,23**	0,02	-0,44
6	Мотиви, що пов'язані з романтичною привабливістю професії	-0,29***	0,12	0,03
7	Мотиви, що пов'язані з прагненням компенсувати характерологічні недоліки	-0,18	-0,19	-0,13
8	Асоціальні мотиви	-0,15	-0,15	0,28

Примітка: * $p \leq 0,1$; ** $p \leq 0,05$; *** $p \leq 0,01$

Як бачимо, мотиви, що пов'язані з зовнішнім впливом на вибір професії – престижем та романтичною привабливістю, а також мотиви самовдосконалення мають у виборці курсантів гуманітарного факультету негативний зв'язок з успішністю навчання (але цей зв'язок за силою ледь сягає середнього рівня). Такий мотив, як несамотійний вибір професії негативно значно сильно пов'язаний з успішністю навчання у “відмінників” ($r_s=-0,49$, $p\leq 0,01$) і позитивно – з успішністю навчання слабоуспішних курсантів ($r_s=0,50$).

Усі наведені вище дані дозволяють говорити, що саме (не)залежність (від думки оточуючих про наявні недоліки і про особливості професії) є професійно важливою якістю.

Особливості характеру курсантів, які навчаються за спеціальністю військове навчання та виховання (гуманітарний факультет)

Дослідження особливостей характеру проводилось за допомогою методики Леонгарда-Шмішека з використанням інтерпретаційної схеми для показників, що знаходяться у діапазоні норми, запропонованою Ю.В. Кортневою. Статистичні дані щодо впливу характерологічних особливостей на успішність навчання курсантів гуманітарного факультету наведено у табл. 2.7.7-2.7.8.

Таблиця 2.7.7 – Показники особливостей акцентуацій характеру у курсантів гуманітарного факультету з різною навчальною успішністю (в умовних балах)

№	Шкали	Високоуспішні курсанти	Слабоуспішні курсанти	t	p
1	Гіпертимний	19,91±3,88	17,63±2,97	1,69	-
2	Застрагаючий	11,64±2,44	11,00±4,41	0,39	-
3	Емотивний	10,5±5,61	9,00±3,21	0,91	-
4	Педантичний	10,27±5,57	8,75±3,69	0,86	-
5	Тривожно-боязкий	2,18±3,09	4,88±5,77	1,26	-
6	Циклотимічний	9,95±2,98	10,5±3,21	0,42	-
7	Демонстративний	14,91±2,59	13,25±3,85	1,13	-
8	Неврівноважений	6,41±4,92	8,25±5,26	0,86	-
9	Дистимічний	9,00±3,07	10,50±3,93	0,98	-
10	Екзальтований	10,09±3,41	9,75±4,46	0,19	-

Як видно, між групою високо- і слабоуспішних курсантів гуманітарного факультету за шкалами методики Леонгарда-Шмішека значущих розбіжностей встановлено не було. Для обох груп характерним є підвищення показників за шкалами “Гіпертимний тип акцентуації” та “Демонстративний тип акцентуації”. Так, за першою шкалою у високоуспішних курсантів показники знаходяться у діапазоні $19,91 \pm 3,88$, а у слабоуспішних – $17,63 \pm 2,97$. За шкалою “Демонстративний тип акцентуації” у високоуспішних показники сягають значення $14,91 \pm 2,59$, у слабо успішних – $13,25 \pm 3,85$. Крім того, для обох груп характерними є низькі показники за шкалою “Тривожно-боязкий тип акцентуації”. За іншими шкалами методики Ленгарда-Шмішека показники в обох досліджуваних групах не виходять за межі середніх. Вказані ж особливості цілком відповідають загальному профілю курсанта Академії внутрішніх військ МВС України, для якого характерним є підвищена енергійність (активність), розвинені вольові якості (вміння керувати своєю поведінкою відповідно до вимог чи для того, щоб продемонструвати найкращі результати), намагання подолати чи відсутність тривоги і страху. Ці дані певною мірою співпадають з даними кореляційного аналізу. Результати представлено у табл. 2.7.8.

Таблиця 2.7.8 – Показники внеску акцентуацій характеру в успішність навчання курсантів гуманітарного факультету

№	Шкали	Всі	Високоуспішні курсанти	Слабоуспішні курсанти
1	Гіпертимний	0,14	0,08	0,31
2	Застрягаючий	-0,03	0,22	0,76**
3	Емотивний	0,03	0,02	0,28
4	Педантичний	-0,05	0,01	-0,06
5	Тривожно-боязкий	-0,11	-0,03	-0,70**
6	Циклотимічний	0,02	0,06	-0,12
7	Демонстративний	0,003	-0,34**	0,63*
8	Неврівноважений	-0,09	0,07	-0,15
9	Дистимічний	-0,14	0,07	-0,48
10	Екзальтований	0,12	-0,14	0,20

Примітка: * $p \leq 0,1$; ** $p \leq 0,05$; *** $p \leq 0,01$

В загальній виборці курсантів гуманітарного факультету не встановлено значущих кореляційних зв'язків між показниками акцентуацій характеру та

успішністю навчання. Втім, в групах диференційованих за показниками успішності виявлено деякі особливості впливу рис характеру на успішність навчання. Насамперед, цікавою є ситуація з демонстративним типом акцентуації. В обох групах показники за шкалою демонстративності є підвищеними (акцентуйованими), а в групі високоуспішних встановлено середній, зворотній значущий зв'язок цих показників з успішністю навчання ($r_s = -0,34$, $p \leq 0,01$), в групі слабоуспішних – значущий прямий зв'язок ($r_s = 0,63$, $p \leq 0,05$). Можемо припустити, що у високоуспішних курсантів гуманітарного факультету прагнення будувати свою поведінку з орієнтацією на те, який вплив вони здійснюють на оточення, дещо знижує успішність навчання, а у слабоуспішних така орієнтація на оточення покращує успішність навчання. Ю.В. Кортнева відносить демонстративність до рис контролю, тому, на нашу думку, різниця у напрямках зв'язку може відбивати різницю у напрямках контролю – внутрішнього у високоуспішних і зовнішнього – у слабоуспішних курсантів. Тобто, демонстративність може мати різну природу в цих групах і, відповідно, по-різному впливати на успішність оволодіння військовою спеціальністю. Ці дані деякою мірою підтверджуються наявністю значного зворотного зв'язку між показниками тривожно-боязкого типу акцентуації та успішністю навчання у курсантів з низькою успішністю ($r_s = -0,70$, $p \leq 0,01$). Так, в цій групі більш успішними є ті, хто мають показник тривожності близький до нуля. Ю.В. Кортнева вказує, що такий показник може свідчити про позицію “лише виконавця”. Як бачимо, слабоуспішні курсанти гуманітарного факультету краще вчать під контролем оточення, ніж з власної ініціативи, але коли отримання оцінки тим чи іншим засобом зачіпає особисті інтереси, самолюбство, то вони здатні підвищити свою успішність. Про що свідчить наявність у слабоуспішних курсантів гуманітарного факультету прямого зв'язку між успішністю навчання та застряганням ($r_s = 0,76$, $p \leq 0,01$).

З наведених даних можемо припустити, що саме напрямок контролю (зовнішній чи самоконтроль) і особиста зацікавленість (пристрасне ставлення до виконуваної роботи) може впливати на успішність засвоєння обраної спеціальності.

Вольові особливості особистості курсантів, які навчаються за спеціальністю військове навчання та виховання (гуманітарний факультет)

Особливості афективно-вольової сфери вивчалися за допомогою методики Шмельова. Результати порівняння показників високо- і слабоуспішних курсантів гуманітарного факультету за цією методикою наведено у табл. 2.7.9.

Таблиця 2.7.9 – Показники суїцидальних установок курсантів гуманітарного факультету з різною навчальною успішністю (в умовних балах)

№	Шкали	Високоуспішні курсанти	Слабоуспішні курсанти	t	p
1	Демонстративність	20,00±17,46	30,00±26,19	1,00	-
2	Афективність	19,78±15,00	14,75±22,73	0,58	-
3	Унікальність	5,45±14,05	25,00±25,63	2,05	0,05
4	Неспроможність	24,55±8,58	32,50±21,21	1,03	-
5	Соціальний песимізм	42,95±19,08	48,38±26,45	0,53	-
6	Злам культурних бар'єрів	31,64±19,25	41,50±15,74	1,43	-
7	Максималізм	22,73±25,48	43,75±32,04	1,68	-
8	Часова перспектива	19,14±13,86	27,00±15,13	1,25	-
9	Антисуїцидальний фактор	27,27±25,48	43,75±17,68	1,99	0,1

Із даних табл. 2.7.9 слідує, що у слабоуспішних курсантів зберігається тенденція давати більш афективні відповіді на питання щодо установок поведінки, при цьому вони усвідомлюють таку свою особливість (за всіма шкалами, крім афективності курсанти слабоуспішної групи мають більш високі показники). Між порівнюваними групами встановлено значущі розходження за такими шкалами, як “Унікальність” та “Антисуїцидальний фактор”. Тобто курсанти слабоуспішної групи більше зацікавлені на питаннях несхожості їх проблем з проблемами інших і неможливості їх розв’язати саме через слабкодухість (острах болю, слабка витривалість) тощо. Зазначимо, що такі міркування певною мірою є наслідком більш низького інтелекту (невміння зробити перенесення чужого досвіду, обрати інший спосіб розв’язання проблеми, окрім фізичного¹²).

Що стосується безпосередньо суїцидальних установок, то в обох порівнюваних групах середні показники у межах норми, хоч і мають значний діапазон. При цьому, у високоуспішній групі середні дані за шкалами

суїцидальних установок майже не пересікають 25% поріг, в той час, як у слабоуспішній групі вони інколи майже досягають 50%. Таким чином, можемо припустити, що саме емоційна нестійкість і дещо нижчий інтелект слабоуспішної групи несе загрозу суїцидальної поведінки. Втім, такий недолік цієї групи, як слабкодухність, утримує її представників від аутоагресивної поведінки. Проведений аналіз дозволяє припустити, що професійно важливими є не стільки конкретні шкали суїцидального ризику, скільки емоційна нестійкість та знижений інтелект, що стоять за ними.

Потрібно зазначити таку особливість вибірки курсантів гуманітарного факультету, як соціальний песимізм. Він властивий обом досліджуваним групам, але наявні кореляційні зв'язки цього фактору з успішністю професійного навчання в порівнюваних групах (табл. 2.7.10) дозволяють припустити дещо різні механізми сприйняття несправедливості суспільства (на основі критичності мислення чи на основі екстрапунітивного стилю каузальної атрибуції).

Таблиця 2.7.10 – Показники внеску суїцидальних установок в успішність навчання курсантів гуманітарного факультету

№	Шкали	Всі	Високоуспішні курсанти	Слабоуспішні курсанти
1	Демонстративність	-0,21*	0,07	0,24
2	Афективність	-0,09	-0,03	0,35
3	Унікальність	-0,27**	-0,20	0,06
4	Неспроможність	-0,10	0,38**	-0,45
5	Соціальний песимізм	-0,19*	-0,12	0,29
6	Злам культурних бар'єрів	-0,06	0,03	-0,04
7	Максималізм	-0,03	0,01	0,16
8	Часова перспектива	-0,27**	0,17	-0,55
9	Антисуїцидальний фактор	-0,19*	-0,25	-0,41

Примітка: * $p \leq 0,1$; ** $p \leq 0,05$; *** $p \leq 0,01$

Як бачимо, усі дані методики Шмельова негативно корелюють з успішністю професійного навчання у загальній вибірці курсантів гуманітарного факультету. Втім, всі ці зв'язки слабкі і половина з них не сягає рівня статистичної значущості. В менших вибірках (групах виділених за рівнем успішності) слабкість цих зв'язків, взагалі, не дозволяє говорити про їх достовірність. Виключення складають показники за шкалою “Неспроможність”

у курсантів високоуспішної групи. Так, в цій групі показники за шкалою “Неспроможність” прямо значуще пов’язані з успішністю навчання ($r_s=0,38$, $p \leq 0,05$). Ця шкала опитувальника суїцидального ризику пов’язана з такими позитивними якостями властивими високоуспішним курсантам, як рефлексивність та критичність у ставленні до себе, своїх знань і вмінь. Втім, прямий зв’язок між деяким відчуттям власної непотрібності і успішністю навчання може також свідчити і про практичність спрямованості навчання в Академії, коли ухід в теорії і міркування не заохочується.

Таким чином, проведений аналіз дозволяє припустити, що професійно важливими є не стільки самі установки, скільки критичність та емоційна стійкість, що стоять за ними.

Особистісні риси курсантів, які навчаються за спеціальністю військово-навчання та виховання (гуманітарний факультет)

Результати порівняння виразності особистісних факторів у високо- та слабоуспішній групах представлено у табл. 2.7.11.

Таблиця 2.7.11 – Показники особистісних рис курсантів гуманітарного факультету з різною навчальною успішністю (в умовних балах)

№	Шкали	Високоуспішні курсанти	Слабоуспішні курсанти	t	p
1	MD	8,09±2,67	7,50±2,78	0,32	-
2	A	10,72±0,88	9,50±1,85	1,81	-
3	B	4,86±1,49	3,50±1,60	2,10	0,05
4	C	9,77±1,93	8,37±2,26	1,54	-
5	E	7,45±1,82	6,25±2,43	1,27	-
6	F	6,27±1,69	5,62±2,72	0,62	-
7	G	9,00±1,60	6,37±1,68	3,80	0,01
8	H	8,72±2,10	8,62±1,41	0,14	-
9	I	6,36±1,84	6,37±1,60	0,03	-
10	L	4,68±1,43	5,13±1,46	0,73	-
11	M	4,72±2,53	5,50±1,07	1,17	-
12	N	5,36±1,81	5,35±1,85	0,02	-
13	O	3,77±2,31	5,62±1,92	2,22	0,05
14	Q ₁	6,45±2,91	6,13±1,55	0,39	-
15	Q ₂	3,95±2,17	3,75±0,71	0,38	-
16	Q ₃	6,72±1,93	6,87±1,95	0,18	-
17	Q ₄	3,45±1,95	4,37±1,68	1,28	-

Як бачимо із даних наведених у табл. 2.7.11, за трьома факторами встановлено значущі розбіжності між показниками високо- і слабоуспішної груп курсантів гуманітарного факультету.

Так, за фактором “В” (інтелект) високоуспішні курсанти мають значно вищі показники ($4,86 \pm 1,49$), ніж слабоуспішні ($3,50 \pm 1,60$), $t=2,10$, $p \leq 0,05$. Можемо констатувати, що високоуспішні курсанти мають більш розвинене абстрактне мислення, вони більш оперативні і кмітливі, швидше навчаються, мають високий рівень загальної і вербальної культури.

За фактором “G” (низька нормативність поведінки-висока нормативність поведінки) показники високоуспішної групи більше зсунуто до полюсу високої нормативності поведінки ($9,00 \pm 1,60$). У слабоуспішній групі показники за цією шкалою припадають на середину біполярної шкали ($6,37 \pm 1,68$). Розбіжності між групами сягають рівня статистичної значущості: $t=3,80$, $p \leq 0,01$. Відповідно високоуспішним курсантам в більшому ступені, ніж слабо успішним курсантам цього факультету, властиві такі риси, як відповідальність, сумлінність, розвинене почуття обов’язку, свідоме виконання загально прийнятих норм моралі, наполегливість у досягненні цілі, ділова спрямованість.

За фактором “O” (спокійність-тривожність) у високоуспішної групи виражено полюс “Спокійність” ($3,77 \pm 2,31$). За цим показником вони значно відрізняються від слабоуспішної групи курсантів гуманітарного факультету ($5,62 \pm 1,92$), $t=2,22$, $p \leq 0,05$. Так, високоуспішні курсанти гуманітарного факультету більш впевнені у собі і своїх силах, більш холонокровні, спокійні, не схильні до безпідставного самозвинувачення.

Таким чином, високоуспішні курсанти відрізняються від слабоуспішних небезпідставною впевненістю у собі, розвиненими інтелектуальними здібностями і здатністю до навчання (наслідування еталону), а також сумлінним, відповідальним ставленням до своєї справи (навчання).

Якщо говорити про загальні характеристики курсантів гуманітарного факультету, то для них характерними є риси товариськості, відкритості, відвертості, експресивності, соціабельності, прагнення працювати і приймати рішення разом. Також курсанти цього факультету характеризуються досить

позитивними інтелектуальними рисами – раціональністю, практичністю, реалістичністю та швидкістю у рішенні практичних завдань. Для них також властиві такі риси, як емоційна стійкість, самостійність, незалежність, сміливість, деяка суворість, цілеспрямованість, сильна воля, впевненість у собі і спокійність.

Ці дані уточнюють результати кореляційного аналізу, які наведено у табл. 2.7.12.

Таблиця 2.7.12 – Показники внеску особистісних рис в успішність навчання курсантів гуманітарного факультету

№	Шкали	Всі	Високоуспішні курсанти	Слабоуспішні курсанти
1	MD	-0,05	-0,13	-0,22
2	A	0,11	0,28	-0,09
3	B	0,26**	0,05	-0,43
4	C	0,11	-0,08	-0,05
5	E	0,04	0,13	0,28
6	F	0,15	-0,20	-0,29
7	G	0,22**	-0,21	0,23
8	H	0,06	0,11	-0,48
9	I	0,08	0,28	-0,64*
10	L	-0,22**	0,14	-0,49
11	M	-0,23**	0,04	-0,35
12	N	-0,01	-0,22	-0,46
13	O	-0,28**	-0,31*	-0,57
14	Q ₁	-0,14	-0,15	0,30
15	Q ₂	-0,06	-0,04	0,09
16	Q ₃	-0,06	0,02	0,88***
17	Q ₄	-0,13	-0,10	0,29

Примітка: * $p \leq 0,1$; ** $p \leq 0,05$; *** $p \leq 0,01$

Успішність навчання у загальній виборці курсантів гуманітарного факультету має значущі кореляційні зв'язки з такими факторами як “B” ($r_s=0,26$, $p \leq 0,05$), “G” ($r_s=0,22$, $p \leq 0,05$), “L” ($r_s=-0,22$, $p \leq 0,05$), “M” ($r_s=-0,23$, $p \leq 0,05$), “O” ($r_s=-0,28$, $p \leq 0,05$). Таким чином, за результатами кореляційного аналізу можемо вказати, що успішність навчання курсантів гуманітарного факультету тим вище, чим вище показники інтелекту та швидкість розв'язання практичних завдань, чим сумлінніше і відповідальніше ставлення до навчання, чим більш терпиме і відкрите ставлення до оточення, відвертість і природність у стосунках.

Зазначимо також, що у слабоуспішних курсантів гуманітарного факультету успішність пов'язана значними кореляційними зв'язками з факторами "Г" ($r_s = -0,64$, $p \leq 0,1$) та "Q₃" ($r_s = 0,88$, $p \leq 0,01$). Отже, слабоуспішні курсанти мають змогу дещо покращити свою успішність за рахунок таких рис, як практичність, раціональність, логічність, а також цілеспрямованість, сила волі, контроль над власними емоціями і поведінкою.

Адаптаційні особливості курсантів, які навчаються за спеціальністю військове навчання та виховання (гуманітарний факультет)

Адаптаційні здібності курсантів гуманітарного факультету визначались за допомогою методики БОО "Адаптивність". Результати порівняння показників за цією методикою високо- і слабоуспішних курсантів гуманітарного факультету надано у табл. 2.7.13.

Таблиця 2.7.13 – Показники адаптивності курсантів гуманітарного факультету з різною навчальною успішністю (в умовних балах)

№	Шкали	Високоуспішні курсанти	Слабоуспішні курсанти	t	p
1	Вірогідність	4,73±3,52	3,25±1,98	1,44	-
2	Адаптивність	28,32±14,85	40,13±15,41	1,87	-
3	Нервово-психічна стійкість	12,64±9,40	19,38±11,42	1,49	-
4	Комунікативність	8,59±2,98	11,63±4,75	1,69	-
5	Моральність	7,09±3,99	9,13±2,79	1,56	-

З наведених у табл. 2.7.13 даних видно, що за показниками методики "Адаптивність" значущих розходжень між високоуспішною та слабоуспішною групами курсантів гуманітарного факультету встановлено не було. Проте, намічається тенденція до таких розходжень за загальною шкалою "Адаптивність", за якою у високоуспішної групи середні показники належать до третьої групи придатності, а у слабоуспішної – до четвертої; $t=1,87$, $p \leq 0,1$. Така тенденція є наслідком деякого зміщення даних слабоуспішної групи в сторону зниження адаптаційних здібностей. Так, у високоуспішної групи показники за шкалою "Нервово-психічна стійкість" належать до діапазону вище за середній. За шкалами "Комунікативність" та "Моральність" у високоуспішних курсантів показники адаптаційних здібностей знаходяться у

діапазоні середніх із зміщенням у бік збільшення, а у слабоуспішних – із зміщенням у бік зменшення.

Через те, що найбільший зсув у негативний бік діагностовано у групи із слабкою успішністю професійного навчання за шкалою “Нервово-психічна стійкість”, то можна припустити, що гірші адаптаційні здібності цієї групи зумовлено особливостями нервової системи. Ці дані будуть уточнено при аналізі результатів отриманих за методикою Смірнова. Зазначимо, що кореляційний аналіз також не підтверджує наявності зв’язку між показниками адаптивних здібностей і успішністю професійного навчання (табл. 2.7.14).

Таблиця 2.7.14 – Показники внеску шкал адаптивності в успішність навчання курсантів гуманітарного факультету

№	Шкали	Всі	Високоуспішні курсанти	Слабоуспішні курсанти
1	Вірогідність	0,08	0,02	-0,11
2	Адаптивність	-0,16	0,04	-0,39
3	Нервово-психічна стійкість	-,015	0,05	-0,36
4	Комунікативність	-0,14	-0,03	-0,09
5	Моральність	-0,13	0,04	-0,53

Примітка: * $p \leq 0,1$; ** $p \leq 0,05$; *** $p \leq 0,01$

Як бачимо із даних табл. 2.7.14, між показниками успішності навчання та адаптаційними здібностями в досліджуваних групах не встановлено кореляційних зв’язків, що сягають рівня статистичної значущості. Таким чином, видимі розбіжності між показниками успішної і слабоуспішної груп є проявом опосередкованого впливу на успішність навчання інших факторів, наприклад емоційної стійкості чи ригідності (пластичності), як особливостей темпераменту.

Оскільки при доборі методик зверталась увага на їх можливість перекривати дані одна одної і охоплювати різні сфери особистості, то кожна із шкал оцінювання може свідчити про різні сфери особистості. Тому для їх структурування (визначення структури особистості фахівця) було використано факторний аналіз. Результати останнього наведено у табл.2.7.15.

Таблиця 2.7.15 – Факторна матриця психологічних змінних успішності професійного навчання курсантів гуманітарного факультету

Змінні	Фактори
--------	---------

	1	2	3
Застрягаючий тип акцентуації	0,68	0,26	-0,16
Дистимічний тип акцентуації	0,01	-0,46	0,70
Екзальтований тип акцентуації	0,54	-0,01	0,19
“IQ” (Равен)	-0,04	0,66	0,23
Мотиви, що пов’язані з несамотійним вибором професії	-0,24	-0,31	-0,68
Соціальний песимізм	0,70	0,32	0,04
“С” (емоційна нестабільність-емоційна стабільність)	-0,42	0,63	0,09
“G” (низька нормативність поведінки-висока нормативність поведінки)	-0,22	0,52	-0,17
Ригідність	0,78	-0,09	-0,23

Проведений факторний аналіз з подальшим спрощенням дозволив згрупувати усі змінні оцінювання (шкали) у три групи (фактори).

Перший фактор (23,80) визначається прямою значною кореляцією з “Ригідністю” (0,78), “Соціальним песимізмом” (0,70), “Застрягаючим типом акцентуації” (0,68) та “Екзальтованим типом акцентуації” (0,54). Уточненню змісту даного фактора сприяє негативна кореляція з фактором “С” (емоційна нестабільність; -0,42) і фактором “G” (низька нормативність поведінки; -0,22) за методикою Кеттелла та з “Мотивами, що пов’язані з несамотійним вибором професії” (-0,24). Цей фактор було проінтерпретовано, як ригідність, що має психофізіологічну базу і проявляється в емоційно-вольовій сфері.

Зміст другого фактору (17,72) визначається кореляцією з такими змінними, як “IQ” (Равен; 0,663), факторами “С” (емоційна нестабільність; 0,63), та “G” (низька нормативність поведінки; 0,52) за методикою Кеттелла. Уточнює зміст цього фактору негативна кореляція з “Дистимічним типом акцентуації” (-0,46) та з “Мотивами, що пов’язані з несамотійним вибором професії” (-0,31). Цей фактор було проінтерпретовано, як інтелектуальні здібності (розвинені комбінаторні здібності, чутливість до нового, гнучкість та критичність), що є основою адаптації, ефективності дій в нових умовах, в тому числі і екстремальних.

Третій фактор (12,86) значно позитивно корелює з “Дистимічним типом акцентуації” (0,70) та негативно з “Мотивами несамотійного вибору професії” (-0,68). Деяке уточнення у визначення змісту цього фактору вносить пряма кореляція з “IQ” (0,23) та зворотна – з “Ригідністю” (-0,23). В даному випадку

наявні кореляційні зв'язки дозволяють інтерпретувати фактор, як серйозність ставлення до навколишнього світу, піднесені відчуття, які не можуть бути поєднані з людським егоїзмом, як виражену сенсожиттєву орієнтацію, як смислову регуляцію життєдіяльності.

Таким чином, проведений факторний аналіз дозволяє згрупувати усі оціночні шкали у три групи:

- Стійкість в емоційно-вольовій сфері, що заснована на ригідності нервових процесів;
- Адаптаційні здібності, засновані на комбінаторних здібностях, критичності та гнучкості мислення і чутливості до нового;
- Сенсожиттєва орієнтація, що заснована на інтеріоризації цінностей суспільства.

2.7.2 Створення рівняння регресії для прогнозування успішності абітурієнтів за спеціальністю військового навчання та виховання (гуманітарний факультет). Визначення вкладу кожної професійно важливої якості в успішність навчання на гуманітарному факультеті та ранжування відповідно до цього професійно важливих якостей, що входять до психограми

Проведений регресійний аналіз дозволив скласти наступне рівняння регресії для курсантів гуманітарного факультету, які навчаються за спеціальністю військового навчання та виховання:

$$\text{Успішність} = 5,569 + 0,050 \text{ ГТА} + 0,080 \text{ ЗТА} - 0,043 \text{ ДиТА} - 0,022 \text{ ЕТА} + 0,008 \text{ "IQ"} - 0,018 \text{ М4} - 0,068 \text{ М6} - 0,007 \text{ СП} - 0,004 \text{ Макс} - 0,125 \text{ "С"} + 0,059 \text{ "G"} - 0,082 \text{ "М"} - 0,038 \text{ Р} + 0,38 \dots \dots \dots (2.5)$$

де – 5,569 – константа, ГПА – гіпертимний тип акцентуації, ЗТА – застрягаючий тип акцентуації, ДиТА – дистимічний тип акцентуації, ЕТА – екзальтований тип акцентуації, “IQ” – показник інтелекту за методикою Равена, М4 – мотиви, що пов’язані з несамотійним вибором професії, М6 – мотиви, що пов’язані з романтичною привабливістю професії, СП – соціальний песимізм (методика Шмельова), Макс – максималізм (методика Шмельова), “С” – емоційна нестабільність-емоційна стабільність (методика Кеттелла), “G” – низька нормативність поведінки-висока нормативність поведінки (методика Кеттелла), “М” – практичність-мрійливість (методика Кеттелла), Р – ригідність (методика Смірнова), 0,38 – похибка прогнозування (не використовується у розрахунках успішності навчання)

Як бачимо з рівняння регресії, позитивний вклад в успішність професійного навчання вчиняють риси гіпертимності, застрягання, а також інтелект (комбінаторні здібності) і нормативність поведінки. Негативний внесок роблять риси дистимічності і екзальтованості, мотиви, що пов’язані з

несамостійним вибором професії та її романтичною привабливістю, соціальний песимізм і максималізм, як суїцидальні установки, а також емоційна нестабільність, мрійливість, ригідність.

На основі цих даних можемо описати високоуспішного курсанта гуманітарного факультету: прагне до пошуку максимально правильного рішення у поведінці та обставинах, що склались (конвергентне мислення, стратегія точного використання попередньо засвоєних алгоритмів рішення певних завдань, розвинені комбінаторні здібності, практичність, критичність), умиротворений, з високою працездатністю (емоційно стабільний, з позитивним настроєм, який дозволяє підтримувати працездатність навіть при невдачах).

2.7.3 Психограма курсантів, які навчаються за спеціальністю військово навчання та виховання (гуманітарний факультет)

Як видно із попереднього аналізу, майбутні офіцери виховних структур внутрішніх військ МВС України характеризуються значним духовним і інтелектуальним потенціалом. Вони не лише добре соціалізовані (ними засвоєні загальнокультурні та професійні цінності) і мають стійкі переконання, але й у своїй діяльності використовують найвищий рівень саморегуляції – сенсожиттєвий. Курсанти гуманітарного факультету мають добре розвинені інтелектуальні здібності, ерудовані, здатні діяти за ситуацією. При цьому, вони здатні бути взірцем для майбутніх підлеглих не лише за рахунок розвитку свого інтелектуального і духовного потенціалів, але й демонструючи витривалість і наполегливість при виконанні службово-бойових завдань, подоланні складностей служби.

Психограма курсантів, які навчаються за спеціальністю військово навчання та виховання

п\п	Блоки якостей	Якості	Шкали (методики)	Норми ($\bar{x} \pm \sigma$)
1	Емоційно-вольова стійкість	Ригідність	Ригідність (Смірнов)	7,68±4,57
		Здатність долати труднощі на шляху досягнення цілі	Активність (Смірнов)	17,91±5,57
		Стійкість виробленого ставлення до оточуючого світу	Соціальний песимізм (Шмельов)	42,95±19,08
		Стійкість емоційного ставлення	Застрягаючий тип акцентуації (Ленгард-	11,64±2,44

			Шмішек)	
			Фактор “С” (Кеттелл)	9,77±1,93
			Фактор “О” (Кеттелл)	3,77±2,31
		Вміння скеровувати свою поведінку відповідно до вимог	Демонстративний тип акцентуації (Леонгард-Шмішек)	14,91±2,59
2	Адаптаційні (інтелектуальні) здібності	Комбінаторні здібності	“IQ” (Равен)	108,05±11,26
		Вербальний інтелект	Фактор “В” (Кеттелл)	4,86±1,49
		Чутливість до змін ситуації	Фактор “С” (Кеттелл)	9,77±1,93
		Здатність наслідувати еталон	Фактор “G” (Кеттелл)	9,00±1,60
3	Сенсожиттєва орієнтація	Серйозне ставлення до життя	Дистимічний тип акцентуації (Леонгард-Шмішек)	9,00±3,07
		Орієнтація на соціальний сенс професії	Мотиви, що пов’язані з цілями і завданнями професії	22,68±2,85
		Врахування інтересів оточення при прийнятті рішень	Мотиви, що пов’язані з несамотійним вибором професії	10,68±3,82
		Пріоритет суспільних цінностей над власними	Асоціальні мотиви	12,32±3,39

2.8 Визначення професійно важливих якостей та створення психограм курсантів факультету економіки та менеджменту, які навчаються за спеціальністю організація продовольчого забезпечення

2.8.1 Визначення професійно важливих якостей курсантів факультету економіки та менеджменту, які навчаються за спеціальністю організація продовольчого забезпечення

У дослідженні взяли участь 85 курсантів факультету економіки та менеджменту. Середній бал успішності на цьому факультеті становить $4,27 \pm 0,58$. Висока успішність має межі 4,85 бали та вище, низька – 3,68 бали та нижче. Виходячи з цього було створено дві групи порівняння:

- 1) високоуспішні курсанти (з оцінкою 4,85 бали та вище) – 29 осіб;
- 2) слабоуспішні курсанти (з оцінкою 3,68 бали та нижче) – 22 особи.

Результати порівняння цих груп наведено нижче.

Психодинамічні особливості курсантів факультету економіки та менеджменту, які навчаються за спеціальністю організація продовольчого забезпечення

Результати дослідження особливостей темпераменту курсантів факультету економіки та менеджменту наведено у табл. 2.8.1-2.8.2.

Таблиця 2.8.1 – Показники темпераменту курсантів факультету економіки та менеджменту (спеціальність організація продовольчого забезпечення) з різною навчальною успішністю (в умовних балах)

№	Шкали	Високоуспішні курсанти	Слабоуспішні курсанти	t	p
1	Екстраверсія	16,88±5,31	15,09±5,97	1,07	-
2	Ригідність	7,83±4,02	9,27±4,31	1,17	-
3	Емоційна збудливість	3,54±3,48	4,77±4,72	0,99	-
4	Темп реакції	12,17±5,36	11,00±4,93	0,77	-
5	Активність	16,08±7,47	12,05±6,06	2,02	0,05
6	Шкала ширості	9,29±6,15	9,18±5,00	0,07	-

Як видно із даних табл. 2.8.1, показники за шкалою “Екстраверсія” та “Темп реакції” курсантів цього факультету вищі за середні. За шкалою “Емоційна збудливість” показники високоуспішних курсантів факультету економіки і менеджменту належать до нижчих за середні і низьких (3,54±3,48), а слабоуспішних – до нижчих за середні (4,77±4,72). Проте, зазначені розбіжності не сягають рівня статистичної значущості.

За шкалою “Ригідність” показники високо успішних курсантів належать до діапазону нижчих за середні (7,83±4,02), а у слабоуспішних – до вищих за середні (9,27±4,31). Втім, як і за шкалою “Емоційна збудливість” зазначені розбіжності не сягають рівня статистичної значущості.

Рівня значущості сягають розбіжності між досліджуваними групами за показниками шкали “Активність”. Так, у високоуспішних курсантів, які засвоюють спеціальність організація продовольчого забезпечення, показники за цією шкалою належать до середньо-високих (16,08±7,47), а у слабоуспішних – до середньо низьких (12,05±6,06), $t=2,02$, $p\leq 0,05$.

Таким чином, високоуспішні курсанти, на відміну від слабоуспішних, характеризуються більшою енергійністю і цілеспрямованістю, а також дещо більшою пластичністю і емоційною стійкістю, що характеризує їх, не тільки як більш здатних пристосовуватися до умов життєдіяльності, що змінюються, але і таких, які більше керують своїм життям, самостійно вибирають напрямок і цілі своєї життєдіяльності.

Певному уточненню цих даних сприяють результати кореляційного аналізу, які наведено у табл. 2.8.2.

Таблиця 2.8.2 – Показники внеску темпераменту в успішність навчання курсантів факультету економіки та менеджменту (спеціальність організація продовольчого забезпечення)

№	Шкали	Всі	Високоуспішні курсанти	Слабоуспішні курсанти
1	Екстраверсія	0,08	0,09	0,08
2	Ригідність	-0,09	-0,33*	-0,01
3	Емоційна збудливість	-0,11	-0,17	-0,10
4	Темп реакції	0,03	-0,29	-0,18
5	Активність	0,16	-0,21	0,11
6	Шкала ширості	0,04	0,18	0,20

Примітка: * $p \leq 0,1$; ** $p \leq 0,05$; *** $p \leq 0,01$

Із даних табл. 2.8.2 видно, що в загальній виборці і виборці слабоуспішних курсантів факультету економіки і менеджменту не встановлено значущих кореляційних зв'язків між показниками успішності професійного навчання і психодинамічними особливостями. В групі високоуспішних курсантів виявлено тенденцію до значущості кореляційного зв'язку між успішністю навчання та “Ригідністю” ($r_s = -0,33$, $p \leq 0,1$). Це певною мірою підтверджує вище наведене припущення, що пластичність нервової системи (як основа легкості і швидкості пристосування до зовнішніх впливів) підвищує успішність професійного навчання, принаймні “відмінників” факультету економіки і менеджменту.

Загальні здібності курсантів факультету економіки та менеджменту, які навчаються за спеціальністю організація продовольчого забезпечення

Результати дослідження особливостей інтелектуального розвитку курсантів факультету економіки та менеджменту представлено у табл.2.8.3-2.8.4.

Таблиця 2.8.3 – Показники інтелекту курсантів факультету економіки та менеджменту (спеціальність організація продовольчого забезпечення) з різною навчальною успішністю (в умовних балах)

№	Шкали	Високоуспішні курсанти	Слабоуспішні курсанти	t	p
1	Інтелект	103,25±14,54	97,64±12,36	1,41	-

Так, в обох досліджуваних групах рівень інтелекту є середнім. У високоуспішних курсантів середній показник інтелекту належить до рівня більше за середній – $103,25 \pm 14,54$, а у слабоуспішних – нижче за середній ($97,64 \pm 12,36$). Значущих розбіжностей між цими показниками встановлено не було ($t=1,41$, $p \geq 0,05$).

Таким чином, можна припустити, що успішність навчання на факультеті економіки та менеджменту, хоч і потребує середнього рівня інтелекту, але градації успішності навчання на цьому факультеті не визначаються рівнем інтелекту.

Таблиця 2.8.4 – Показники внеску інтелекту в успішність навчання курсантів факультету економіки та менеджменту (спеціальність організація продовольчого забезпечення)

№	Шкали	Всі	Високоуспішні курсанти	Слабоуспішні курсанти
1	Інтелект	0,13	-0,03	0,10

Примітка: * $p \leq 0,1$; ** $p \leq 0,05$; *** $p \leq 0,01$

Як бачимо, дані табл. 2.8.4 підтверджують зроблений вище висновок про те, що диференціація курсантів за рівнем успішності навчання не пов'язана з показниками їх інтелектуального розвитку. Так, в усіх досліджуваних групах показники взаємозв'язку між успішністю навчання та інтелектом не сягають рівня статистичної значущості.

Особливості професійної мотивації курсантів факультету економіки та менеджменту, які навчаються за спеціальністю організація продовольчого забезпечення

Результати дослідження особливостей мотивації професійного вибору курсантів факультету економіки та менеджменту з різною успішністю навчання наведено у табл. 2.8.5.

Таблиця 2.8.5 – Показники мотивації курсантів факультету економіки та менеджменту (спеціальність організація продовольчого забезпечення) з різною навчальною успішністю (в умовних балах)

№	Шкали	Високоуспішні курсанти	Слабоуспішні курсанти	t	p
1	Мотиви, що пов'язані з цілями і змістом професії	$22,75 \pm 3,79$	$21,23 \pm 4,58$	1,22	-
2	Мотиви, що пов'язані з особистісним і	$18,25 \pm 4,52$	$18,41 \pm 4,27$	0,12	-

	професійним удосконаленням				
3	Самостійний вибір професії	18,13±4,03	15,68±5,36	1,73	0,1
4	Несамостійний вибір професії	12,79±5,89	12,36±5,33	0,26	-
5	Мотиви, що пов'язані з зовнішнім престижем професії	18,33±4,14	18,27±5,10	0,04	-
6	Мотиви, що пов'язані з романтичною привабливістю професії	16,63±3,79	16,82±5,60	0,14	-
7	Мотиви, що пов'язані з прагненням компенсувати характерологічні недоліки	21,79±3,08	21,91±2,88	0,13	-
8	Асоціальні мотиви	13,79±5,55	15,36±3,95	1,11	-

Дані табл. 2.8.5 свідчать про те, що високоуспішна і слабоуспішна групи факультету економіки та менеджменту відрізняються не стільки вираженістю окремих мотивів, скільки мотиваційною структурою.

Так, в групі високоуспішних курсантів найбільш значущими є “Мотиви, що пов'язані з ціллю і змістом професії” (22,75±3,79), далі – “Мотиви, що пов'язані з прагненням компенсувати характерологічні недоліки” (21,79±3,08). Третю позицію у мотиваційній структурі високо успішних курсантів факультету економіки і менеджменту поділяють три групи мотивів: “Мотиви, що пов'язані з зовнішнім престижем професії” (18,33±4,14), “Мотиви, що пов'язані з особистим і професійним удосконаленням” (18,25±4,52) і “Мотиви самостійного вибору професії” (18,13±4,03). Цю третю групу мотивів можна позначити, як статусні мотиви, тобто мотиви, що дозволяють визначитися із своїм місцем у соціумі (як професіонала, чоловіка тощо).

Мотиваційна структура слабоуспішних курсантів є дещо іншою. Так, першу позицію в ній посідають “Мотиви, що пов'язані з прагненням компенсувати характерологічні недоліки” (21,91±2,88), другу – “Мотиви, що пов'язані з ціллю і змістом професії” (21,23±4,58). А третя група мотивів складається з двох: “Мотиви, що пов'язані з особистісним і професійним удосконаленням” (18,41±4,27), “Мотиви, що пов'язані з зовнішнім престижем професії” (18,27±5,10). “Мотиви, що пов'язані з самостійним вибором професії” в цій групі виражено менше (15,68±5,36), ніж у високоуспішних, $t=1,73$, $p\leq 0,1$. Таким чином, в цій групі сильніше виражено компенсаторні мотиви і слабше –

“Мотиви самостійного вибору професії”, а у високоуспішних курсантів більшу вагу мають мотиви, що відповідають змісту і цілям професії.

Таблиця 2.8.6 – Показники внеску мотивації в успішність навчання курсантів факультету економіки та менеджменту (спеціальність організація продовольчого забезпечення)

№	Шкали	Всі	Високоуспішні курсанти	Слабоуспішні курсанти
1	Мотиви, що пов'язані з цілями і змістом професії	0,09	0,45**	0,25
2	Мотиви, що пов'язані з особистісним і професійним удосконаленням	-0,04	-0,09	0,06
3	Самостійний вибір професії	0,17	-0,12	-0,20
4	Несамостійний вибір професії	0,05	0,14	-0,32
5	Мотиви, що пов'язані з зовнішнім престижем професії	-0,01	-0,26	0,08
6	Мотиви, що пов'язані з романтичною привабливістю професії	0,04	0,18	-0,001
7	Мотиви, що пов'язані з прагненням компенсувати характерологічні недоліки	0,002	-0,07	0,33
8	Асоціальні мотиви	-0,11	0,12	-0,33

Примітка: * $p \leq 0,1$; ** $p \leq 0,05$; *** $p \leq 0,01$

Дані кореляційного аналізу, які наведено у табл. 2.8.6, підтверджують вплив “Мотивів, що пов'язані з ціллю і змістом професії” на успішність навчання в групі високоуспішних курсантів ($r_s=0,45$, $p \leq 0,05$). Інші кореляційні зв'язки між мотивами вибору професії і успішністю навчання в досліджуваних групах не сягнули рівня статистичної значущості.

Особливості характеру курсантів факультету економіки та менеджменту, які навчаються за спеціальністю організація продовольчого забезпечення

Дані щодо особливостей акцентуацій характеру курсантів факультету економіки та менеджменту наведено у табл. 2.8.7.

Таблиця 2.8.7 – Показники акцентуацій характеру курсантів факультету економіки та менеджменту (спеціальність організація продовольчого забезпечення) з різною навчальною успішністю (в умовних балах)

№	Шкали	Високоуспішні курсанти	Слабоуспішні курсанти	t	p
1	Гіпертимний	16,00±6,72	15,14±6,71	0,43	-
2	Застрягаючий	11,41±3,41	10,36±2,52	1,19	-
3	Емотивний	7,25±5,15	9,54±3,89	1,71	0,1
4	Педантичний	9,08±4,72	10,36±3,74	1,02	-

5	Тривожно-боязкий	3,87±4,80	4,77±5,61	0,58	-
6	Циклотимічний	8,50±3,92	10,23±3,54	1,57	-
7	Демонстративний	13,58±4,33	12,82±5,04	0,55	-
8	Неврівноважений	5,75±3,74	6,27±3,57	0,48	-
9	Дистимічний	8,00±2,75	9,68±2,77	2,07	0,05
10	Екзальтований	9,50±4,98	10,36±3,78	0,66	-

Як бачимо із даних, що наведено у табл. 2.8.7, курсанти, які навчаються за спеціальністю організація продовольчого забезпечення, не схильні до виражених акцентуацій характеру, тому підсилення в них тих чи інших рис є проявом адаптаційних здібностей до умов професійного навчання. Так, лише за шкалою “Гіпертимний тип акцентуації” у курсантів обох досліджуваних груп виявлено збільшення показників, яке сягає рівня акцентуації, але такий стан справ є адекватним для того вікового діапазону, до якого належать курсанти. Збільшення показників за шкалою гіпертимності свідчить про підвищену активність, впевненість у собі, що дозволяє курсантам пробувати себе в нових справах. Крім того, гіпертимність не дає типових для акцентуацій ускладнень.

Зазначимо, що діапазони даних за шкалою “Демонстративний тип акцентуації” в обох досліджуваних групах є такими, що дозволяють припустити наявність демонстративної акцентуації у певної кількості курсантів факультету економіки та менеджменту. Збільшення показників за цією шкалою свідчить про розвиток вольових рис, намагання досягати схвального зразка поведінки, що є досить типовим для військовослужбовців під час професійного навчання.

Сумісне підвищення показників за шкалами “Гіпертимний тип акцентуації” та “Демонстративний тип акцентуації” свідчить про виражену соціальну бажаність у позиціях курсантів.

Між групою високоуспішних і групою слабоуспішних курсантів цього факультету встановлено значущі розбіжності за шкалою “Дистимічний тип акцентуації”, $t=2,07$, $p\leq 0,05$. Також встановлено тенденцію до значущих розбіжностей між досліджуваними групами за шкалою “Емотивний тип акцентуації”, $t=1,71$, $p\leq 0,1$. Втім, показники за цими шкалами в обох групах не сягають рівня акцентуованості. Таким чином, ми можемо констатувати, що

негативні глибокі переживання пов'язані з успішністю навчання. Про це свідчать і дані кореляційного аналізу, які наведено у табл. 2.8.8.

Таблиця 2.8.8 – Показники внеску акцентуацій характеру в успішність навчання курсантів факультету економіки та менеджменту (спеціальність організація продовольчого забезпечення)

№	Шкали	Всі	Високоуспішні курсанти	Слабоуспішні курсанти
1	Гіпертимний	0,08	-0,07	0,24
2	Застрагаючий	0,06	0,05	0,12
3	Емотивний	-0,20*	0,10	-0,07
4	Педантичний	-0,09	0,15	0,36*
5	Тривожно-боязкий	-0,09	0,18	-0,12
6	Циклотимічний	-0,19*	-0,08	-0,09
7	Демонстративний	0,09	-0,06	0,42**
8	Неврівноважений	-0,09	0,11	-0,05
9	Дистимічний	-0,27***	-0,03	-0,59***
10	Екзальтований	-0,02	-0,10	0,31

Примітка: * $p \leq 0,1$; ** $p \leq 0,05$; *** $p \leq 0,01$

Наведені у табл. 2.8.8 дані показують, що в загальній виборці курсантів факультету економіки та менеджменту значущо корелюють показники успішності навчання і шкали “Емотивний тип акцентуації” ($r_s = -0,20$, $p \leq 0,1$), “Циклотимічний тип акцентуації” ($r_s = -0,19$, $p \leq 0,1$) та “Дистимічний тип акцентуації” ($r_s = -0,27$, $p \leq 0,01$). Як бачимо, глибокі негативні переживання зворотно пов'язані з успішністю навчання.

В групі слабоуспішних курсантів факультету економіки та менеджменту вплив негативних емоцій на успішність навчання виражено найбільше. Показник кореляції між успішністю навчання та шкалою “Дистимічний тип акцентуації” складає $r_s = -0,59$, $p \leq 0,01$. Крім того, в цій групі встановлено позитивні кореляційні зв'язки між успішністю навчання та “Педантичним типом акцентуації” ($r_s = 0,36$, $p \leq 0,1$) і “Демонстративним типом акцентуації” ($r_s = 0,42$, $p \leq 0,05$). Обидва ці типи акцентуацій характеру належать до групи контролю і, відповідно, чим більше курсанти із слабкою успішністю навчання здатні контролювати себе, чим краще в них розвинено вольові якості, тим вищі в них показники успішності навчання. Але, як бачимо, самих лише вольових якостей недостатньо для забезпечення високої успішності навчання на факультеті економіки та менеджменту.

Вольові особливості особистості курсантів факультету економіки та менеджменту, які навчаються за спеціальністю організація продовольчого забезпечення

Результати наступного етапу психографічного дослідження – визначення особливостей афективно-вольової сфери курсантів факультету економіки і менеджменту наведено у табл. 2.8.9.

Таблиця 2.8.9 – Показники суїцидальних установок курсантів факультету економіки та менеджменту (спеціальність організація продовольчого забезпечення) з різною навчальною успішністю (в умовних балах)

№	Шкали	Високоуспішні курсанти	Слабоуспішні курсанти	t	p
1	Демонстративність	17,50±12,25	23,64±18,14	1,33	-
2	Афективність	16,75±11,92	28,09±21,45	2,19	0,05
3	Унікальність	6,67±12,74	12,73±15,79	1,42	-
4	Неспроможність	21,67±10,07	24,55±18,45	0,65	-
5	Соціальний песимізм	42,88±22,59	38,41±20,38	0,71	-
6	Злам культурних бар'єрів	28,96±17,89	28,59±18,68	0,07	-
7	Максималізм	22,92±25,45	11,36±21,45	1,67	0,1
8	Часова перспектива	16,13±14,29	25,77±13,19	2,38	0,05
9	Антисуїцидальний фактор	31,25±24,73	36,36±31,55	0,61	-

Як бачимо, в структурі суїцидальних установок високо- і слабоуспішних курсантів факультету економіки та менеджменту досить багато подібного. Так, в обох групах перші три позиції в структурі установок займають “Соціальний песимізм”, “Антисуїцидальний фактор” і “Злам культурних бар'єрів”. Значущих розбіжностей в силі цих трьох установок між досліджуваними групами не встановлено. Втім, у високоуспішних курсантів усі установки за рівнем вираженості можна розбити на п'ять груп:

1) відбиває світоглядні установки щодо справедливості влаштування світу (“Соціальний песимізм” (42,88±22,59));

2) відбиває ставлення до болю і смерті (“Антисуїцидальний фактор” (31,25±24,73) і “Злам культурних бар'єрів” (28,96±17,89));

3) відбиває ступінь категоричності в оцінках себе і світу (“Максималізм” (22,92±25,45) та “Неспроможність” (21,67±10,07));

4) відбиває емоційну захопленість ситуацією (“Демонстративність” (17,50±12,25), “Афективність” (16,75±11,92) та “Часова перспектива” (16,13±14,29));

5) відбиває можливість використання чужого досвіду (“Унікальність” (6,67±12,74)).

Така диференційованість і міра вираженості установок (середній бал першої 42,88, а останньої – 6,67) дозволяє говорити про те, що високоуспішним курсантам властиве сприйняття світу, як, певною мірою, несправедливого. Вони досить терплячі до фізичних страждань, добре контролюють емоції, які виникають у складних життєвих ситуаціях та здатні використовувати для розв’язання таких ситуацій чужий досвід.

У слабоуспішних курсантів ситуація дещо інша. Їх структура установок менш диференційована (середній бал першої – 38,41, останньої – 11,36):

1) відбиває уявлення про несправедливість ставлення світу до самого військовослужбовця (“Соціальний песимізм” (38,41±20,38) та “Антисуїцидальний фактор” (36,36±31,55));

2) відбиває афективне ставлення до світу і себе (“Злам культурних бар’єрів” (28,59±18,68), “Афективність” (28,09±21,45), “Часова перспектива” (25,77±13,19), “Неспроможність” (24,55±18,45), “Демонстративність” (23,64±18,14));

3) відбиває особливості суджень (“Унікальність” (12,73±15,79) і “Максималізм” (11,36±21,45)).

Як бачимо, у слабоуспішних курсантів емоційне сприйняття ситуації є тим фактором, що дезорганізує їх навчальну діяльність. Про це свідчить і більша кількість установок, які належать до цієї групи, а також значно більш високі показники за шкалами “Афективність” та “Часова перспектива”.

Про більшу диференційованість суїцидальних установок високоуспішних курсантів свідчать не лише більша кількість груп та більший розрив між максимально і мінімально вираженими установками, а також тенденція до значущих розбіжностей за шкалою “Максималізм” ($t=1,67$, $p\leq 0,1$), яка у високоуспішних курсантів має більш високі показники.

Деякою мірою ці дані підтверджують і результати кореляційного аналізу, які наведено у табл. 2.8.10.

Таблиця 2.8.10 – Показники внеску суїцидальних установок в успішність навчання курсантів факультету економіки та менеджменту (спеціальність організація продовольчого забезпечення)

№	Шкали	Всі	Високоуспішні курсанти	Слабоуспішні курсанти
1	Демонстративність	-0,06	-0,13	0,19
2	Афективність	-0,20*	0,12	0,17
3	Унікальність	-0,05	-0,09	0,07
4	Неспроможність	-0,04	-0,08	0,02
5	Соціальний песимізм	0,08	0,00	0,32
6	Злам культурних бар'єрів	0,09	0,02	0,49**
7	Максималізм	0,17	0,03	0,06
8	Часова перспектива	-0,21**	-0,14	-0,25
9	Антисуїцидальний фактор	-0,09	0,07	0,03

Примітка: * $p \leq 0,1$; ** $p \leq 0,05$; *** $p \leq 0,01$

Дані табл. 2.8.10 свідчать, що успішність навчання в загальній групі курсантів факультету економіки та менеджменту негативно корелює з “Афективністю” ($r_s = -0,20$, $p \leq 0,1$) та “Часовою перспективою” ($r_s = -0,21$, $p \leq 0,05$). Таким чином, нездатність курсантів факультету економіки та менеджменту вийти з емоційної ситуації, поглянути на неї з точки зору часової перспективи негативно позначаються на успішності професійного навчання.

Втім, у слабоуспішних курсантів підвищенню успішності навчання сприяє певна гнучкість ціннісної сфери. Так, в цій групі встановлено значущий прямий кореляційний зв'язок між успішністю навчання і “Зломом культурних бар'єрів” ($r_s = 0,49$, $p \leq 0,05$).

Особистісні риси курсантів факультету економіки та менеджменту, які навчаються за спеціальністю організація продовольчого забезпечення

Результати дослідження особистісних особливостей курсантів факультету економіки та менеджменту представлено у табл. 2.8.11.

Таблиця 2.8.11 – Показники особистісних рис курсантів факультету економіки та менеджменту (спеціальність організація продовольчого забезпечення) з різною навчальною успішністю (в умовних балах)

№	Шкали	Високоуспішні курсанти	Слабоуспішні курсанти	t	p
1	MD	7,67±2,85	7,68±2,39	0,02	-

№	Шкали	Високоуспішні курсанти	Слабоуспішні курсанти	t	p
2	A	9,21±1,47	8,27±1,95	1,81	0,1
3	B	4,13±1,26	4,59±1,47	1,14	-
4	C	9,54±1,41	9,05±1,68	1,08	-
5	E	7,21±2,17	7,41±1,50	0,36	-
6	F	6,13±2,21	6,36±2,40	0,35	-
7	G	8,67±1,88	5,59±2,34	3,29	0,05
8	H	8,79±1,97	8,00±1,79	1,42	-
9	I	5,79±1,25	4,77±1,85	2,17	0,05
10	L	4,63±1,69	5,77±1,69	2,30	0,05
11	M	4,04±1,85	4,86±1,96	1,45	-
12	N	5,21±1,56	5,68±2,33	0,81	-
13	O	4,79±1,93	5,18±12,89	0,69	-
14	Q ₁	6,95±2,40	6,27±1,61	1,15	-
15	Q ₂	4,25±1,70	4,45±1,65	0,41	-
16	Q ₃	7,04±1,52	6,59±1,33	1,07	-
17	Q ₄	4,29±1,78	4,18±1,76	0,21	-

Виходячи із наведених у табл. 2.8.11 даних, можемо охарактеризувати особистісні сфери курсантів, які навчаються на факультеті економіки та менеджменту, наступним чином. Так, для соціально-психологічної сфери особистості курсантів, які навчаються на факультеті економіки та менеджменту, характерно (A⁺,F⁺,H⁺): відвертість, товариськість, активність у встановленні міжособистісних і соціальних контактів. В їх поведінці проявляється експресивність, імпульсивність, соціальна сміливість, схильність до ризику, готовність вступати до нових груп, бути лідером, спрямованість на ззовні, на людей; екстраверсія. Втім, у високоуспішних курсантів фактор “А” є більш вираженим, ніж у слабоуспішних.

Для комунікативної сфери слабоуспішних курсантів факультету економіки та менеджменту (E⁺,Q₂⁻,G⁻,N⁻,L⁻) властиво: незалежність характеру, яка проявляється у вільному ставленні до загальноприйнятих моральних правил і норм, невираженому почутті відповідальності. У їх поведінці відзначаються конформні реакції, залежність від думки і вимог групи, відвертість і прямолінійність у стосунках з людьми, деяка соціальна незрілість. На відміну від них високоуспішні курсанти (E⁺,Q₂⁻,G⁺,N⁻,L⁻) демонструють більш добросовісну, стабільну, відповідальну поведінку; розвинене почуття

обов'язку, усвідомлене виконання загальноприйнятих норм і правил, наполегливість у досягненні своїх цілей, ділову спрямованість.

Для емоційної сфери курсантів факультету економіки та менеджменту характерно ($C^+, Q_3^+, Q_4^-, O^-, I$): емоційна стійкість, достатня стресостійкість, здатність контролювати свої емоції і поведінку, розвинені волевільні якості, певна ригідність та орієнтація на реальність, впевненість у собі, схильність спокійно сприймати оточуючу дійсність, розсудливість.

Для усіх шкал, що характеризують інтелектуальну сферу курсантів, які навчаються на факультеті економіки та менеджменту, характерні середні показники (B^0, M^0, Q_1^0).

Самооцінку цих курсантів можна описати ($MD^0, G^{+/-}, Q_3^+, C^+, M^0$), як адекватну. Їм властива самодисципліна і самоконтроль емоцій і поведінки, емоційна стабільність і конкретність уявлення. Курсантам з високою успішністю професійного навчання на відмінну від курсантів з меншою успішністю також характерна більша нормативність і відповідальність поведінки.

Зазначимо, що крім якісних відмінностей у характеристиках особистісної сфери курсантів з різною успішністю навчання на факультеті економіки та менеджменту було отримано і статистично значущі відмінності. Так, за фактором "А" (замкнутість-товариськість) у високоуспішних курсантів ($9,21 \pm 1,47$) виявлено тенденції до значно більш високих показників, ніж у слабоуспішних ($8,27 \pm 1,95$), $t=1,81, p \leq 0,1$. Таким чином, високоуспішні курсанти демонструють у своїй поведінці більшу товариськість, відкритість, легкість у встановленні міжособистісних стосунків, готовність до співпраці, більшу уважність до людей та активність у подоланні конфліктів.

За фактором "G" (низька нормативність поведінки-висока нормативність поведінки) високоуспішні курсанти ($8,67 \pm 1,88$) мають значно більш високі показники, ніж слабоуспішні ($5,59 \pm 2,34$), $t=3,29, p \leq 0,05$. Це свідчить про те, що високоуспішні курсанти більш відповідальні, стабільні, урівноважені, наполегливі, сумлінні. Вони усвідомлено дотримуються суспільних норм, моральних правил і норм та наполегливі у досягненні цілей.

За фактором “Г” (жорстокість-чутливість) показники високоуспішних курсантів знаходяться у діапазоні $5,79 \pm 1,25$, а слабоуспішних – $4,77 \pm 1,85$; $t=2,17$, $p \leq 0,05$. Хоча ці дані характеризують обидві групи досліджуваних, як самовпевнених, практичних, дещо суворих з оточуючими молодих людей, але слабоуспішні курсанти демонструють більшу черствість і меншу емпатичність у стосунках з оточуючими.

За фактором “L” (довірливість-підозрілість) показники високоуспішних курсантів знаходяться у діапазоні $4,63 \pm 1,69$, у слабоуспішних – $5,77 \pm 1,69$; $t=2,30$, $p \leq 0,05$. Відповідно до цих даних, слабоуспішні курсанти проявляють більшу обережність, егоцентричність, настороженість по відношенню до людей; вони більш схильні покладати відповідальність за помилки на оточуючих.

Таким чином, можна констатувати, що високоуспішні курсанти на відміну від слабоуспішних більш ретельно дотримуються соціально-етичних норм у взаємовідносинах, проявляють більшу товариськість та емпатійність у стосунках та очікують такого ж ставлення від оточення. Слабоуспішні курсанти, проявляючи черствість і егоїстичність у стосунках, підозріло ставляться до оточуючих.

Ці дані певною мірою підтверджуються результатами кореляційного аналізу (див. табл. 2.8.12).

Таблиця 2.8.12 – Показники внеску особистісних рис в успішність навчання курсантів факультету економіки та менеджменту (спеціальність організація продовольчого забезпечення)

№	Шкали	Всі	Високоуспішні курсанти	Слабоуспішні курсанти
1	MD	-0,02	-0,11	0,59***
2	A	0,22**	0,03	0,17
3	B	-0,10	0,29	0,17
4	C	0,08	0,12	0,44**
5	E	-0,06	-0,20	-0,32
6	F	-0,07	-0,26	-0,21
7	G	0,36***	-0,07	0,33
8	H	0,18*	0,31*	0,56***
9	I	0,18*	0,34*	-0,01
10	L	-0,20*	0,19	-0,34
11	M	-0,15	-0,19	-0,05
12	N	0,001	0,03	0,29

13	O	-0,12	-0,22	-0,35
14	Q ₁	0,11	0,34*	0,08
15	Q ₂	-0,05	0,15	-0,14
16	Q ₃	0,10	-0,23	-0,04
17	Q ₄	0,01	-0,31*	-0,25

Примітка: * $p \leq 0,1$; ** $p \leq 0,05$; *** $p \leq 0,01$

Так, в загальній виборці курсантів факультету економіки та менеджменту встановлено значущі кореляційні зв'язки між успішністю навчання та факторами "А" (замкнутість-товариськість; $r_s=0,22$, $p \leq 0,05$), "G" (низька нормативність поведінки-висока нормативність поведінки; $r_s=0,36$, $p \leq 0,01$), "Н" (боязкість-сміливість; $r_s=0,18$, $p \leq 0,1$), "Г" (жорстокість-чутливість; $r_s=0,18$, $p \leq 0,1$) та "L" (довірливість-підозрілість; $r_s=-0,20$, $p \leq 0,1$). Ці дані підтверджують вище наведене, що успішність навчання тим вища, чим більше курсант соціально адаптивний, здатний підтримувати комфортні для нього стосунки, використовувати соціальні норми на свою користь. Втім, в групах виділених за успішністю навчання виявлено і більш специфічні засоби підвищення успішності навчання.

Так, у високоуспішних курсантів успішність навчання корелює, як і в загальній виборці, з факторами "Н" (боязкість-сміливість; $r_s=0,31$, $p \leq 0,1$), "Г" (жорстокість-чутливість; $r_s=0,34$, $p \leq 0,1$) та з такими специфічними для цієї виборки факторами, як "Q₁" (консерватизм-радикалізм; $r_s=0,34$, $p \leq 0,1$) та "Q₄" (розслабленість-напруженість; $r_s=-0,31$, $p \leq 0,1$). Це дозволяє припустити, що успішність навчання цієї групи тим вища, чим більш сміливими, вільними у мисленні, чутливими до змін та відкритими вони є; чим спокійнішими (ненапруженими, у гармонії з собою) вони почуваються.

У слабоуспішних курсантів успішність навчання корелює з факторами "MD" (самооцінка; $r_s=0,59$, $p \leq 0,01$), "С" (емоційна нестабільність-емоційна стабільність; $r_s=0,44$, $p \leq 0,05$) та "Н" (боязкість-сміливість; $r_s=0,56$, $p \leq 0,01$). Це дозволяє припустити, що слабоуспішні курсанти тим успішніші в навчанні, чим більш вони впевнені у собі і, відповідно, емоційно стабільні, сміливі.

Адаптаційні особливості курсантів факультету економіки та менеджменту, які навчаються за спеціальністю організація продовольчого забезпечення

У табл. 2.8.13 наведено дані щодо адаптаційних особливостей у курсантів факультету економіки та менеджменту.

Таблиця 2.8.13 – Показники адаптивності курсантів факультету економіки та менеджменту (спеціальність організація продовольчого забезпечення) з різною навчальною успішністю (в умовних балах)

№	Шкали	Високоуспішні курсанти	Слабоуспішні курсанти	t	p
1	Вірогідність	5,75±3,60	4,73±2,86	1,07	-
2	Адаптивність	32,54±11,82	43,41±17,53	2,44	0,05
3	Нервово-психічна стійкість	14,17±7,49	22,59±12,19	2,79	0,01
4	Комунікативність	10,00±3,19	11,13±3,85	1,08	-
5	Моральність	8,38±3,61	9,68±3,79	1,19	-

Дані табл. 2.8.13 показують, що у курсантів з низькою успішністю значущо більш високі бали за шкалою “Адаптивність” та її складовою шкалою “Нервово-психічна стійкість”. Так, за шкалою “Адаптивність” у курсантів з високою успішністю показники знаходяться у діапазоні 32,54±11,82, у курсантів з низькою успішністю – 43,41±17,53, $t=2,44$, $p\leq 0,05$. Розбіжності за цією шкалою є похідними від розбіжностей за шкалою “Нервово-психічна стійкість”, яка наповнює шкалу “Адаптивність”. За шкалою “Нервово-психічна стійкість” показники у високоуспішних курсантів факультету економіки та менеджменту знаходяться діапазоні 14,17±7,49, у слабоуспішних – 22,59±12,19, $t=2,79$, $p\leq 0,01$. Таким чином, успішність навчання на факультеті економіки та менеджменту тим менша, чим менш адекватним у курсантів є сприйняття дійсності і себе та чим більші в них прояви загальної дезадаптації.

Це підтверджують і результати кореляційного аналізу, які наведено у табл. 2.8.14.

Таблиця 2.8.14 – Показники внеску шкал адаптивності в успішність навчання курсантів факультету економіки та менеджменту (спеціальність організація продовольчого забезпечення)

№	Шкали	Всі	Високоуспішні курсанти	Слабоуспішні курсанти
1	Вірогідність	0,11	-0,25	0,23
2	Адаптивність	-0,22**	-0,11	-0,31
3	Нервово-психічна стійкість	-0,25**	-0,12	-0,28
4	Комунікативність	-0,12	-0,12	-0,32
5	Моральність	-0,09	-0,01	-0,19

Примітка: * $p\leq 0,1$; ** $p\leq 0,05$; *** $p\leq 0,01$

Із табл. 2.8.14 видно, що в загальній вибірці курсантів факультету економіки і менеджменту успішність навчання значно корелює з показниками за шкалами “Адаптивність” ($r_s = -0,22, p \leq 0,05$) і “Нервово-психічна стійкість” ($r_s = -0,25, p \leq 0,05$).

Таким чином, порівняння високо- і слабоуспішних курсантів факультету економіки і менеджменту показало, що більша егоїстичність, підозріле ставлення до оточуючих людей, невпевненість у своїх силах, менша самостійність у плануванні свого життя призводять до негативних переживань та дезадаптивності, які негативно позначаються на всіх інших сферах життєдіяльності курсантів, в тому числі і успішності їх професійного навчання.

Ще одним необхідним етапом виділення психологічних особливостей, які впливають на успішність навчання курсантів факультету економіки та менеджменту, і уточнення їх змісту є групування виділених якостей. Для цього використовувалась процедура факторного аналізу. Результати такої факторизації наведено у табл. 2.8.15.

Таблиця 2.8.15 – Факторна матриця психологічних змінних успішності професійного навчання курсантів факультету економіки та менеджменту (спеціальність організація продовольчого забезпечення)

Змінні	Фактори			
	1	2	3	4
Гіпертимний тип акцентуації	0,79	-0,11	0,09	0,06
Демонстративний тип акцентуації	0,81	-0,07	0,00	0,07
Мотиви, що пов'язані з зовнішнім престижем професії	-0,05	0,87	-0,06	0,17
Мотиви, що пов'язані з романтичною привабливістю професії	0,03	0,80	0,16	-0,08
Мотиви, що пов'язані з прагненням компенсувати характерологічні недоліки	0,20	0,79	-0,29	0,08
Асоціальні мотиви	-0,24	0,77	0,14	-0,09
Демонстративність	0,21	-0,01	0,88	-0,01
Унікальність	-0,10	-0,03	0,91	-0,05
Часова перспектива	0,05	0,06	0,79	-0,01
MD (адекватна самооцінка-неадекватна самооцінка)	0,04	0,04	-0,04	0,97
Екстраверсія	0,75	-0,03	0,12	-0,13
Темп реакції	0,85	0,13	-0,02	-0,13
Активність	0,80	0,04	-0,03	0,25

Примітка: Extraction Method – Principal Component Analysis. Rotation Method – Varimax with Kaiser Normalization. Rotation converged in 5 iterations.

Ця чотирьохфакторна модель описує 72,96% дисперсії ознак.

Перший фактор (інформативність 25,91%) корелює із змінними, що належать до психодинамічних особливостей – “Темп реакції” (0,85), “Активність” (0,80) та “Екстраверсія” (0,75), і з похідними від них – “Гіпертимний тип акцентуації” (0,79) та “Демонстративний тип акцентуації” (0,81). Цей фактор було позначено, як спрямований зовнішньо потенціал активності.

Другий фактор (інформативність 20,35%) визначається наявністю значних кореляційних зв'язків із змінними, що належать до мотивації професійного вибору – “Мотиви, що пов'язані з зовнішнім престижем професії” (0,87), “Мотиви, що пов'язані з романтичною привабливістю професії” (0,80), “Мотиви, що пов'язані з прагненням компенсувати характерологічні недоліки” (0,79), “Асоціальні мотиви” (0,77). Особливістю цих мотивів є виражене емоційне, з орієнтацією на власні потреби, ставлення до професії. Цей фактор було проінтерпретовано, як мотивація професійного вибору з вираженою орієнтацією на власні потреби.

До третього фактору (18,26%) увійшли такі змінні, як “Унікальність” (0,91), “Демонстративність” (0,88), “Часова перспектива” (0,79). Цей фактор було проінтерпретовано, як пристрасне ставлення до обставин життя з точки зору їх відповідності власним потребам.

Зміст останнього четвертого фактору (інформативність 8,44%) повністю визначається кореляцією зі змінною “MD” (низька самооцінка-висока самооцінка; 0,97). Кореляції інших змінних (крім “Активності” (0,25)) з цим фактором занизькі. Таким чином, цей фактор було проінтерпретовано, як самооцінка, що є основою саморегуляції активності.

Як бачимо, в цій структурі вираженими є активність, пристрастність та орієнтація на власні потреби, що при деяких умовах може сприяти формуванню корисливого типу особистості.

2.8.2 Створення рівняння регресії для прогнозування успішності абітурієнтів за спеціальністю організація продовольчого забезпечення (факультет економіки та менеджменту). Визначення вкладу кожної професійно важливої якості в

успішність навчання на факультеті економіки та менеджменту та ранжування відповідно до цього професійно важливих якостей, що входять до психограми

Проведений регресійний аналіз дозволив скласти наступне рівняння регресії для курсантів факультету економіки та менеджменту, які навчаються за спеціальністю організація продовольчого забезпечення:

$$\text{Успішність} = 4,616 - 0,026 \text{ ЕмТА} - 0,029 \text{ ПТА} + 0,021 \text{ ТТА} + 0,050 \text{ НТА} - 0,051 \text{ ДиТА} - 0,035 \text{ Мор} + 0,021 \text{ МЗ} + 0,035 \text{ М7} - 0,030 \text{ М8} - 0,014 \text{ Аф} + 0,015 \text{ Ун} + 0,006 \text{ СП} + 0,007 \text{ Макс} - 0,009 \text{ ЧП} - 0,059 \text{ "MD"} - 0,121 \text{ "B"} - 0,098 \text{ "C"} + 0,087 \text{ "G"} + 0,116 \text{ "H"} + 0,086 \text{ "I"} - 0,079 \text{ "L"} + 0,36 \dots \dots \dots (2.6)$$

де – 4,616 – константа, ЕмТА – емотивний тип акцентуації, ПТА – педантичний тип акцентуації, ТТА – тривожний тип акцентуації, НТА – неврівноважений тип акцентуації, ДиТА – дистимічний тип акцентуації, Мор – моральність (методика “Адаптивність”), МЗ – мотиви самостійного вибору професії, М7 – мотиви, що пов’язані з прагненням компенсувати характерологічні недоліки, М8 – асоціальні мотиви, Аф – афективність (методика Шмельова), Ун – унікальність (методика Шмельова), СП – соціальний песимізм (методика Шмельова), Макс – максималізм (методика Шмельова), ЧП – часова перспектива (методика Шмельова), “MD” – самооцінка (методика Кеттелла), “B” – інтелект (методика Кеттелла), “C” – емоційна нестабільність-емоційна стабільність (методика Кеттелла), “G” – низька нормативність поведінки-висока нормативність поведінки (методика Кеттелла), “H” – роб кість-сміливість (методика Кеттелла), “I” – жорсткість-чутливість (методика Кеттелла), “L” – довірливість-підозрілість (методика Кеттелла), 0,36 – похибка прогнозування (не використовується у розрахунках успішності навчання)

Як бачимо із рівняння регресії, на успішність професійного навчання на факультеті економіки і менеджменту позитивно впливають риси тривожного та неврівноваженого типів акцентуацій, мотиви самостійного вибору професії і компенсації характерологічних недоліків, а також суїцидальні установки унікальності, соціального песимізму, максималізму та такі особистісні риси, як висока нормативність, сміливість, жорсткість. Негативний внесок в успішність навчання курсантів цього факультету чинять риси емотивного та дистимічного типів акцентуацій, особливості моральності, як основа дезадаптації, асоціальні мотиви діяльності; абстрактність інтелекту, підозрілість, неадекватно завищена самооцінка, а також такі суїцидальні установки, як афективність і часова перспектива.

Отримані дані дозволяють говорити про наступний психологічний портрет високоуспішного курсанта факультету економіки та менеджменту. Це молодий чоловік, який добре володіє своєю емоційно-вольовою сферою: контролює прояв і переживання негативних емоцій, має розвинену інтуїцію

(здатний використовувати емоційну сферу для прогнозування несприятливих ситуаціях), здатний виходити з емоційно-насиченої ситуації, поглянути на неї із сторони, проявляє сміливість і самостійність. Для нього характерна просоціальна мотивація, усвідомлення цілей і завдань обраної професії; прагнення подолати свої характерологічні недоліки, сценічність реагування на події, критичність самосприйняття; практичність інтелекту та проникливість (чутливість) до чужого досвіду і допомоги, здатність пристосовуватися до змін, встановлювати і підтримувати стосунки.

2.8.3 Психограма курсантів факультету економіки та менеджменту, які навчаються за спеціальністю організація продовольчого забезпечення

Попередній аналіз вибірки курсантів факультету економіки і менеджменту показав значну роль емоційної сфери (пристрасності, власної зацікавленості тощо) в структурі їх особистості. Порівняння високо- і слабоуспішної груп курсантів цієї вибірки дозволило визначити, що саме підконтрольність емоційної сфери є тим фактором, який значно впливає на диференціацію курсантів за ступенем успішності професійного навчання. Високоуспішні курсанти не лише здатні контролювати свої негативні емоції, але й використовувати емоції для прогнозування несприятливих подій, мають розвинену інтуїцію. У цих курсантів, попри збереження виражених рис особистої зацікавленості у результатах професійної діяльності, на перші позиції виходять мотиви, що пов'язані з ціллю і змістом професії та її роллю у суспільстві (тенденції до соціально-схвальної поведінки). Втім, такі особливості курсантів факультету економіки і менеджменту потребують ефективної виховної роботи, недоліки якої можуть призводити до формування корисливого типу особистості, що використовує просоціальну мотивацію в якості мотивівки, прикриває нею реалізацію власних егоїстичних потреб. Висока пристрасність і активність цих курсантів забезпечує дієвість, енергійність у досягненні поставлених цілей, активну життєву позицію (можливо кар'єризм, як активну побудову професійної кар'єри). Однак, ці риси можуть набути негативного забарвлення без адекватної обраній професії, просоціальної ціннісної сфери. Високоєфективні курсанти, які засвоюють

спеціальність організація продовольчого забезпечення, добре пристосовуються до нових умов. Таке пристосування йде не лише, як пасивне реагування на зовнішнє стимулювання, але і як активна побудова стосунків з оточуючим світом.

Психограма
курсантів факультету економіки і менеджменту, які навчаються за спеціальністю організація продовольчого забезпечення

п/п	Блоки якостей	Якості	Шкали (методики)	Норми ($x \pm \sigma$)
1	Високий рівень розвинення емоційної сфери	Контроль негативних переживань	Емоційна збудливість (Смірнов)	3,54±3,48
			Емотивний тип акцентуації (Леонгард-Шмішек)	7,25±5,15
			Дистимічний тип акцентуації (Леонгард-Шмішек)	8,00±2,75
			Циклотимічний тип акцентуації (Леонгард-Шмішек)	8,50±3,92
			“Q ₄ ” (Кеттелл)	4,29±1,78
		Здатність вийти з афективно насиченої ситуації	Афективність (Шмельов)	16,75±11,92
			Часова перспектива (Шмельов)	16,13±14,29
			Демонстративність (Шмельов)	17,50±12,25
		Використання емоційної сфери для прогнозування несприятливих обставин життєдіяльності	Тривожний тип акцентуації (Леонгард-Шмішек)	3,87±4,80
			Неврівноважений тип акцентуації (Леонгард-Шмішек)	5,75±3,74
Соціальний песимізм (Шмельов)	42,88±22,59			
2	Професійна мотивація з вираженою особистою зацікавленістю	Інтеріорізація соціальних норм і цінностей обраної професії	Мотиви, що пов’язані з ціллю і змістом професії	22,75±3,79
			Асоціальні мотиви	13,79±5,55
			“G” (Кеттелл)	8,67±1,88
			Моральність (БОО “Адаптивність”)	8,38±3,61
			Демонстративний тип акцентуації (Леонгард-Шмішек)	13,58±4,33
		Мотивація емоційного ставлення до обраної професії, самоствердження в ній	Мотиви, що пов’язані з зовнішнім престижем професії	18,33±4,14
			Мотиви, що пов’язані з романтичною привабливістю професії	16,63±3,79

			Мотивація самостійного вибору професії	18,13±4,03
			Мотиви, що пов'язані з прагненням компенсувати характерологічні недоліки	21,79±3,08
			Мотиви, що пов'язані з особистісним і професійним удосконаленням	18,25±4,52
3	Активність у побудові стосунків з зовнішнім світом	Психодинамічні основи зовнішньо спрямованої активності та їх прояв на рівні поведінки	Активність (Смірнов)	16,08±7,47
			Екстраверсія (Смірнов)	16,88±5,31
			Максималізм (Шмельов)	22,92±25,45
			Гіпертимний тип акцентуації (Леонгард-Шмішек)	16,00±6,72
		Психодинамічні особливості, які забезпечують пристосування до умов, що змінюються	Темп реакції (Смірнов)	12,17±5,36
			Ригідність (Смірнов)	7,83±4,02
		Загальні адаптаційні здібності	Адаптивність (БОО "Адаптивність")	32,54±11,82
			Нервово-психічна стійкість (БОО "Адаптивність")	14,17±7,49
			Педантичний тип акцентуації (Леонгард-Шмішек)	9,08±4,72
		Здатність налагоджувати стосунки з новим оточенням, приймати допомогу	"L" (Кеттелл)	4,63±1,69
			"A" (Кеттелл)	9,21±1,47
		Достатні інтелектуальні здібності, практичність інтелекту, сприйнятливність до змін, проникливість для досвіду	"IQ" (Равен)	103,25±14,54
			"B" (Кеттелл)	4,13±1,26
			"Q ₁ " (Кеттелл)	6,95±2,40
			Унікальність (Шмельов)	6,67±12,74
		Адекватна самооцінка	"MD" (Кеттелл)	7,67±2,85
		Самостійність, орієнтація на власні потреби у досягненні цілей	"I" (Кеттелл)	5,79±1,25
			"H" (Кеттелл)	8,79±1,97

Результати регресійного аналізу було використано для програмування психодіагностичного комплексу на розподіл абітурієнтів за спеціальностями, яким навчають в Академії внутрішніх військ МВС України. Так, після налаштування комплекс містить шість рівнянь регресії, які дозволяють прогнозувати успішність абітурієнтів за всіма спеціальностями, яким навчають в Академії.

Можливим є також і “ручний” підрахунок придатності абітурієнта для навчання за дослідженими військовими спеціальностями. Для цього необхідно:

– провести психологічне обстеження абітурієнта за методиками, які входять в основну діагностичну батарею комплексу (Бланки і ключі містяться у Додатку А);

– використовуючи рівняння регресії, яке описує вагу психологічних якостей у визначенні успішності навчання за обраною абітурієнтом військовою спеціальністю, розрахувати прогнозовану оцінку успішності;

– визначити за прогнозованою оцінкою групу придатності до навчання за обраною спеціальністю:

- 5,0-4,5 (відмінники) – абсолютна придатність до навчання за обраною військовою спеціальністю;

- 4,4-3,5 (хорошисти) – придатність до навчання за обраною військовою спеціальністю;

- 3,4-2,8 (трієчники) – умовна придатність до навчання за обраною військовою спеціальністю;

- 2,7 та нижче (двієчники) – непридатність до навчання за обраною військовою спеціальністю;

– у разі незадовільного прогнозу за обраною абітурієнтом військовою спеціальністю розрахувати прогноз успішності навчання за іншими військовими спеціальностями. Психолог має спробувати у особистій бесіді переорієнтувати абітурієнта на ту з військових спеціальностей, за якою прогноз успішності навчання є більш оптимістичним;

– для умовно придатних за нормами, що наведені у психограмах, визначити, які важливі для успішного навчання за обраною військовою спеціальністю психологічні особливості мають невідповідний рівень розвитку. Проаналізувати наскільки можливою є корекція даних якостей в умовах груп посиленої уваги, створених в Академії внутрішніх військ МВС України.

Здійснений за допомогою наведених рівнянь регресій прогноз придатності для професійного навчання за спеціальністю (визначення групи придатності) справдився у перше півріччя на 60-76% в залежності від

спеціальності. Аналіз розбіжностей між прогнозованою оцінкою і результатами складання першої сесії курсантами показав, що, зазвичай, показники успішності за загальноосвітніми дисциплінами є дещо вищими, ніж прогнозована оцінка. На старших курсах (з третього по п'ятий), коли курсанти більше складають іспитів саме за фаховими предметами, прогноз успішності стає точнішим і справджується на 74-91% випадків. Більшість розбіжностей у визначенні груп придатності (успішності навчання) старшокурсників виникає на стиках градацій груп придатності. Зазначимо, що ці дані є вірними для осіб, які мають задовільний бал атестату, зовнішнього незалежного тестування, необхідний рівень фізичної підготовки, фізичного і психічного здоров'я.

РОЗДІЛ 3

РЕКОМЕНДАЦІЇ ЩОДО ВПРОВАДЖЕННЯ РЕЗУЛЬТАТІВ МОНІТОРИНГОВОГО ДОСЛІДЖЕННЯ У ПРАКТИКУ ПСИХОЛОГІЧНОЇ СЛУЖБИ ВИЩОГО ВІЙСЬКОВОГО НАВЧАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ

3.1 Рекомендації щодо здійснення професійного психологічного відбору на навчання у вищих військових навчальних закладах за допомогою автоматизованого психодіагностичного комплексу “Психодіагностика”

Проведене моніторингове дослідження якостей, що сприяють успішному засвоєнню військових спеціальностей, дозволило розробити науково обґрунтовану систему професійного психологічного відбору на навчання у вищих військових навчальних закладах, але її впровадження потребує вирішення низки юридичних питань.

Серед процедурних рекомендацій щодо застосування автоматизованого комплексу “Психодіагностика” для відбору абітурієнтів на навчання у вищому військовому навчальному закладі можна зазначити наступне:

1) тестування за допомогою комплексу має відбуватися лише за умови інформованої згоди претендента. Офіційним документом, що підтверджує проходження тестування претендентом є протокол, що підписаний претендентом. Зазначимо, що в комплексі “Психодіагностика” передбачено можливість автоматичного формування протоколу обстеження кожного абітурієнта, який має роздруковуватися відразу після проходження тестування і засвідчується підписами обстежуваного і психолога (члена комісії, присутнього під час обстеження);

2) під час тестування за допомогою автоматизованого комплексу “Психодіагностика” потрібно впевнитися, що рівень володіння комп’ютерною технікою не впливає на результати. Наявність інструктора, який відповість на всі питання щодо роботи з інтерфейсом є необхідною умовою;

3) використовуючи комплекс для розподілу абітурієнтів за спеціальностями, яким навчають у вищому військовому навчальному закладі,

при наявності у абітурієнта задовільних показників загального профілю і низьких показників прогнозованої успішності за обраною ним військовою спеціальністю, доцільно спрогнозувати успішність цього абітурієнта за іншими спеціальностями та переорієнтувати його на вибір спеціальності, яка більше відповідає його особистісним рисам;

4) висновки щодо придатності претендента отримані за допомогою автоматизованого комплексу “Психодіагностика” мають обов’язково аналізуватися професійним психологом і питання доцільності прийняття на навчання абітурієнтів з гранично низькими показниками придатності повинне вирішуватися комісією. Для уникнення зловживань з боку окремих членів комісії комплексом передбачено автоматичне створення протоколу групового обстеження. Для подальшого психологічного супроводження, в тому числі і курсантів, яких віднесено до групи умовно придатних, комплексом автоматично формується “картка психологічного супроводу”, до якої вносяться результати за всіма психодіагностичними методиками, що пройдені;

5) профілі і рівняння регресій мають оновлюватися не рідше, ніж раз на п’ять років. Можна рекомендувати створити паралельно існуючим рівняння регресій, в яких успішність засвоєння спеціальності буде комплексною оцінкою, тобто містити не лише середній бал успішності навчання, але й експертну оцінку, дані про заохочення та стягнення тощо.

Зазначимо, що отримані під час моніторингового дослідження дані, можуть використовуватися не лише для організації науково-обґрунтованого професійного психологічного відбору абітурієнтів на навчання в Академію внутрішніх військ МВС України, але і для покращення психологічного супроводження навчальної діяльності курсантів Академії та для здійснення профорієнтаційної роботи з молодими людьми, які є потенційними абітурієнтами вищих військових навчальних закладів, насамперед, з військовослужбовцями строкової служби і військової служби за контрактом внутрішніх військ.

3.2 Використання стандартизованого діагностичного інтерв'ю для профорієнтації військовослужбовців строкової служби, які бажають вступати до вищих військових навчальних закладів

Для здійснення профорієнтації (надання рекомендацій щодо вибору військової спеціальності і направлення на вступні іспити) серед військовослужбовців строкової служби військових частин внутрішніх військ, які бажають навчатися у вищих військових навчальних закладах, рекомендовано використовувати стандартизоване психодіагностичне інтерв'ю. Застосування стандартизованого психодіагностичного інтерв'ю для професійного відбору має задовільні показники – валідність $r=0,63$ [75].

Вирішальними для успішного використання стандартизованого інтерв'ю є використання наступних його елементів:

- елементи структурування змісту інтерв'ю:
 - складання профілю вимог і питань, що його відбивають;
 - адекватна стандартизація інтерв'ю через відповідне керівництво (інструкцію) щодо його проведення;
 - використання найбільш підходящих форм питань і технік їх постановки;
 - виділення достатнього часу на проведення інтерв'ю і зміна кількості питань в залежності від цільової групи;
 - робота з додатковою інформацією про кандидата, крім тієї, яка отримана за допомогою інтерв'ю;
 - відповіді на питання кандидата;
- елементи структурування роботи психолога, що проводить інтерв'ю:
 - ведення записів під час інтерв'ю;
 - участь декількох інтерв'юерів;
 - достатня підготовленість (кваліфікація і досвід в цій галузі) інтерв'юерів;
- елементи структурування процесу оцінювання результатів інтерв'ю:
 - оцінка відповідей і критеріїв вимог;
 - використання оціночних шкал.

Ефективне використання інтерв'ю можливо лише за умов попереднього аналізу вимог професії, спеціальності, посади – це є базовою вимогою до інструментарію ефективного відбору персоналу. Успішність інтерв'ю залежить від того, як вимоги до роботи перетворено у питання інтерв'ю, що повинні стимулювати кандидата до висловів про поведінку релевантну праці. Дослідження показали, що питання, які сформульовано на основі конкретних вимог до роботи, значно (до $r=0,87$ [75]) підвищують, валідність методу.

Найбільшу ефективність у діагностичних інтерв'ю для визначення здатності і готовності засвоювати професію показали питання, які звертаються до минулого обстежуваного, його власного досвіду в тих чи інших аспектах майбутньої діяльності; питання про наявні професійні знання та ситуативні питання, в яких потрібно безпосередньо відреагувати на запропоновану ситуацію. Зазначимо, що питання про минулу поведінку (так зване інтерв'ю опису поведінки) є більш валідними, ніж ситуативні питання (ситуативне інтерв'ю), так як вірогідність поведінки вища, якщо у обстежуваного є її досвід, наміри ж, про які він розповідає при відповідях на ситуативні питання, можуть не знайти реалізації у реальних життєвих обставинах. Щодо послідовності, то пропонується спочатку задавати питання про минулу діяльність, потім орієнтовані на поведінку, після цього переходити до питань про умови праці і про досвід та здібності, релевантні роботі, які ще не було визначено. Наприкінці інтерв'ю потрібно відповісти на запитання обстежуваного і ознайомити його з конкурсом на ті чи інші посади. Зазначимо, що ще на початку інтерв'ю, обстежуваному повідомляється про можливість наприкінці бесіди задати питання, які його цікавлять. Це необхідно для того, щоб зберегти за психологом статус ведучого та дотримуватися запланованої структури інтерв'ю (не відволікатися від плану інтерв'ю на питання обстежуваного). Крім всього іншого, по тому, як опитуваний задає питання, можна судити про його зацікавленість, мотивацію, обізнаність, вербальний інтелект, побоювання тощо.

Що стосується інших аспектів процедури проведення інтерв'ю, то зазначимо, що кращі результати отримуються при процедурі напівстандартизованого інтерв'ю: коли визначено критерії вимог і відповідне

їм коло питань, але інтерв'юер може гнучко реагувати на хід бесіди і задавати додаткові питання там де потрібно, наприклад, щоб детальніше прояснити ситуацію і виключити певні питання, так як необхідну інформацію він вже отримав. Головне спитати те що потрібно, а не спитати все певним чином.

Для успішного проведення інтерв'ю важливим є встановлення довіри з обстежуваним та підтримка необхідного рівня комунікації.

Для встановлення довіри рекомендується наступне:

- інтерв'юер має привітатися з обстежуваним та відрекомендуватися (якщо це перша зустріч);
- щоб “розтопити лід” можна задати декілька незначних питань (така собі світська бесіда);
- поінформувати обстежуваного про хід бесіди;
- розпочати інтерв'ю з простих питань, наприклад, попросити обстежуваного розповісти свою біографію;
- підтримувати достатній зоровий контакт з обстежуваним і бути привітним;
- закінчити інтерв'ю на оптимістичній ноті.

Спілкуючись с обстежуваним інтерв'юер має поводитися наступним чином:

- на початку інтерв'ю “не закидати” обстежуваного занадто великою кількістю питань про посаду, на яку він претендує, щоб не актуалізувати в нього орієнтацію у відповідях на “бажане”;
- слідкувати за тим, щоб під час інтерв'ю більше говорив обстежуваний;
- не демонструвати здивування і не відхиляти відповіді;
- підбадьорювати кандидата доречним мовчання, кивками голови та іншими відповідними техніками;
- робити емпатичні зауваження, коли обстежуваний описує складні ситуації;
- не обговорювати з обстежуваним його відповіді;
- уникати невербальних сигналів (наприклад, нахилів уперед на ознаку особливої зацікавленості).

Оскільки від обстежуваного вимагаються розгорнуті відповіді, то інтерв'ю в середньому триває від 40 хвилин до півтори години (приблизно 7-10 хвилин на кожний з 7-12 критеріїв, питань).

Позитивно впливає на якість психодіагностичного обстеження за допомогою інтерв'ю наявність протоколу (бажано аудіо запис). Психолог не надає висновки обстежуваному відразу після бесіди, він повинен ще раз прослухати (продивитися) протокол інтерв'ю, щоб нічого не випустити з виду. Так, під час безпосередньої роботи з обстежуваним психолог може потрапити під дію “ефекту ореолу” (впливу першої інформації на сприйняття усього наступного ходу бесіди), тому повторне читання протоколу може дозволити повному поглянути на отриману інформацію. Крім того, читаючи протокол, психолог має змогу співвіднести відповіді на різні питання між собою та з інформацією про обстежуваного з інших джерел, попередніх обстежень тощо. Це дозволяє оцінити інформацію з точки зору типовості для обстежуваного, судити про ступінь виразності рис, зробити висновок про об'єктивність (чи навіть достовірність) інформації, яку надає обстежуваний про себе. Для повідомлення результату інтерв'ю обстежуваного запрошують у спеціально відведений час чи повідомляють результат телефоном тощо.

Підвищенню якості інтерв'ю сприяє використання групи (дві-три особи) інтерв'юерів. Група інтерв'юерів краще пригадує вислови обстежуваного, його міміку, інтонації. Група надає можливість обговорити дискусійні питання сприйняття обстежуваного. Крім того, оцінювання здійснюється з різних перспектив, що дозволяє відтворити більш цілісний образ обстежуваного. Звісно, що інтерв'юери мають бути підготовлені – вміти вірно формулювати питання, не втрачати нитки бесіди, вміти протоколювати, використовувати оціночні шкали, знати про типові помилки при сприйнятті, оцінюванні та прийнятті рішень. Зазначимо, що під час опитування задавати питання може, як один, так і декілька членів групи інтерв'юерів. Не задіяні у безпосередньому опитуванні інтерв'юери ведуть протокол, спостерігають тощо.

Стандартизоване інтерв'ю передбачає оцінювання кожної категорії чи відповіді обстежуваного за шкалою з наступним підсумовуванням чи

розрахунком середнього показника, що дозволить прийти до кінцевого результату. За цими показниками можна порівнювати обстежуваних поміж собою.

Зазначимо, що використання стандартизованого інтерв'ю для надання рекомендацій бажаючим вступати до ВВНЗ військовослужбовцям строкової служби є доцільним з кількох причин:

– по-перше, воно займає менше часу, ніж повне психодіагностичне обстеження за допомогою основної діагностичної батареї комплексу “Психодіагностика” і, відповідно, не потребує тривалого відриву військовослужбовців строкової служби від планових заходів. Крім того, військовослужбовцю не доведеться двічі проходити ті самі тести, що підвищить об’єктивність результатів тестування під час вступу;

– по-друге, психологи військової частини мають доступ до інформації обмеженого користування щодо вимог професії військовослужбовця внутрішніх військ і до результатів відповідних професіографічних досліджень; вони добре уявляють сутність (цілі, завдання, особливості, складності тощо) навчання у вищому військовому навчальному закладі і можуть змоделювати гіпотетичну ситуацію з життя курсантів, в якій мають проявитися діагностично важливі риси обстежуваного, якщо останній не може пригадати прикладу із власного життєвого досвіду; можуть апелювати до ситуацій, які актуальні для військової частини, її колективу тощо;

– по-третє, психолог частини вже має певний досвід спостерігання кожного військовослужбовця строкової служби своєї частини, має певну психологічну інформацію про нього, може отримати необхідну інформацію про особливості поведінки військовослужбовця від його безпосереднього командира, і, відповідно, знає, як налагодити необхідний для якісного інтерв'ювання контакт з обстежуваним, може оцінити наскільки типові для обстеженого наведені ним під час інтерв'ю ситуації і відповідні їм риси. При необхідності до проведення інтерв'ю можна залучити офіцерів виховних структур чи безпосередніх командирів цих військовослужбовців строкової служби, так як

вони володіють навичками проведення бесіди з військовослужбовцями і при мінімальній підготовці можуть засвоїти роль со-інтерв'юера.

Приведемо приклади питань, які можна використовувати для діагностики у військовослужбовців строкової служби психологічних якостей, важливих для успішного засвоєння військових спеціальностей, яким навчають в Академії внутрішніх військ МВС України.

Для спеціальності службово-бойове застосування та управління діями підрозділів (частин, з'єднань) спеціального призначення:

Якості, значущі для успішного засвоєння діяльності	Питання
<p>Значні ресурси (потенціал) для професійного розвитку: розвинені інтелектуальні здібності, вмотивованість і здатність до самомотивування, прагнення до професійного самовдосконалення, контроль емоцій і використання їх для досягнення своїх цілей, легкість пристосування до нових умов.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Чи було за що Вашим вчителям, командирам ставити Вас у приклад однокласникам (співслужбовцям)? - Розкажіть про свої найважливіші досягнення у навчанні, спорті, службі? - Ви можете лише словами налякати фізично не слабшу за Вас людину? Розкажіть, як це було? Чому Вам це вдалось? - Які Ваші вчинки стали справжньою перевіркою Вашої сміливості? Як Ви на них наважились? Як поборолі страх? - Які дії Ви виконуєте вже зараз, щоб стати справжнім офіцером підрозділу спеціального призначення? - Які значущі зміни відбулися у Вашому житті останнім часом? До чого Вам прийшлося звикати? Що в цих змінах було для Вас найскладнішим? Які з Ваших якостей допомогли Вам пристосуватися до нового військового колективу і умов служби у внутрішніх військах?
<p>Витривалість: здатність витримувати високий темп діяльності, бути активним, мати розвинені вольові якості, не схильність жаліти себе і оточуючих.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Якими були найбільші навантаження, які Ви витримували під час занять спортом, підготовки до змагань чи вступу у вищій військовий навчальний заклад або під час несення служби у внутрішніх військах? Як Ви з ними впоралися (який у Вас був конкретний спосіб (метод) додання труднощів чи звикання до навантажень)? Які життєві ситуації стали для Вас неабияким випробуванням? Як Ви з ними впоралися? - Як вам вдається зберігати високий рівень продуктивності праці на протязі тривалого часу (які конкретно вправи, способи ви використовуєте)? Яким власним особистим досягненням Ви пишаєтесь? - Як Ви впоралися з останньою невдачею? Як Ви переконали себе повернутися до справи, яка не виходила після декількох спроб? - Як Ви вважаєте, якщо Вам прийшлося бути тренером для одногрупників, яким тренером Ви б були (яку стратегію у тренерській роботі Ви б обрали?) Чи

	можливо у Вас є такий досвід? Тоді, як про Вас відгукувалися підопічні?
Стійкість ціннісної сфери: висока соціалізація, орієнтація на сенс професії, законслухняність, продовження військової династії.	<ul style="list-style-type: none"> - Розкажіть про ситуацію, коли Вас вдалось спровокувати і Ви вчинили не зовсім так, як мали вчинити? Чому так сталося? Чи що могло б Вас спровокувати? Об'єктивно оцініть свої слабкі сторони? - Кого Ви прагнули наслідувати (хто був прикладом), коли обирали професію військовослужбовця підрозділу спеціального призначення? - Яким вчинком в своєму житті Ви можете пишатися? Чому Ви так вчинили? Що змінилось з того часу? - Яким Ви бачите себе у професії офіцера підрозділів спеціального призначення? - Де б Ви прагнули служити, працювати після отримання освіти офіцера внутрішніх військ? Чому Ви прагнете для себе такого життя? Як Ви плануєте поєднувати професійну діяльність і особисте життя?

Для спеціальності службово-бойове застосування та управління діями підрозділів (частин, з'єднань) внутрішніх військ:

Якості, значущі для успішного засвоєння діяльності	Питання
Адаптаційні здібності: достатні інтелектуальні здібності, критичне сприйняття своїх можливостей і дійсності, наявність сил для досягнення своїх цілей, чутливість до несприятливих ситуацій, здатність пристосовуватися до нових умов.	<ul style="list-style-type: none"> - Яке прийняте Вами рішення можна назвати найбільшою Вашою помилкою? Чому ви помилилися, які були наслідки? Щоб зараз Ви змінили? - Як Ви визначаєте, що у Вас вистачить знань сил, вмінь на поставлене завдання? - Як Вас сприймають оточуючі люди? За якими критеріями Ви визначаєте те, як Ви впливаєте на інших людей? - Розкажіть про ситуацію, коли Вам вдалось заздалегідь передбачити несприятливі наслідки? Як Ви впорались з цією ситуацією? - Пригадайте, як Ви намагалися пристосуватися до нового для вас військового колективу, як встановлювали стосунки, звикали до нових правил? Чи приходилось Вам буквально виборювати своє місце в новому колективі? Розкажіть, які риси і вчинки допомогли Вам адаптуватися до нового колективу і умов служби у внутрішніх військах.
Висока соціалізованість: орієнтація на соціально-бажану поведінку, орієнтація на групові професійні норми правоохоронців, лідерські якості, комунікативна компетентність.	<ul style="list-style-type: none"> - Обираючи професію і навчальний заклад з ким Ви радились? Чому їх аргументи здалися Вам переконливими чи, навпроти, чому Ви не пристали на їх пропозицію? - Пригадайте ситуації, коли Ви не виправдали очікувань інших (вчинили не так, як від Вас очікували)? Що сталося? Чому Ви так вчинили? Наскільки легко Вам було так вчинити? - Охарактеризуйте, яким на вашу думку повинен бути офіцер внутрішніх військ (на службі і в житті)? Наскільки Вам близький цей образ, яких рис вам бракує

	<p>(яких рис ви прагнете набути під час навчання за обраною професією)?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Розкажіть про ситуації, в яких Вам прийшлося брати керівництво ситуацією на себе? Чому Вас послушали інші? Як Вам вдалося заохотити до діла інших? - Чи доводилось Вам керувати іншими (бути старшим групи)? Які якості допомогли Вам у цьому? Які складності Ви відчували, керуючи людьми? - Які способи завоювати авторитет Ви знаєте? Чи можете навести приклади реалізації цих способів з власного життя? - Розкажіть про ситуації, в яких Ви повели себе, як справжній друг. Чому ви вважаєте, що саме ця ситуація підкреслює Вашу здатність бути хорошим другом?
<p>Зрілість емоційно-вольової сфери: розвинений самоконтроль, стриманість, сміливість, наполегливість, емоційна стабільність, здатність виходити із емоційно-насиченої ситуації.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Розкажіть про випадки з Вашого життя, служби, які стали випробуванням для Вашої витримки? - Від чого залежить доведете Ви справу до кінця чи ні? - Розкажіть про останню конфліктну ситуацію, в якій Вам довелося брати участь? Як вона виникла? Яка Ваша роль у ній? - Яким був найсміливіший вчинок у Вашому житті? Чому Ви так вчинили? Як Вам вдалось перебороти страх? - Яку невдачу Ви пережили останнім часом? Як Ви з нею впоралися? Що допомогло Вам заспокоїтися? - Як Ви мотивуєте (заохочуєте, надихаєте) себе на роботу після невдач? - Як Ви думаєте, які ситуації можуть вивести Вас із себе (привести до втрати контролю чи навіть афекту)? Розкажіть про таку ситуацію в Вашому житті. Щоб зараз Ви зробили по іншому (не в загальних фразах, а конкретно, яким способом би заспокоїли себе, оточуючих, уникнули ситуації тощо)?

Для спеціальності автомобільна техніка військ:

Якості, значущі для успішного засвоєння діяльності	Питання
<p>Адаптаційний потенціал: здатність пристосовуватися до нових обставин, швидко реагувати на зміни обстановки, адекватність самосприйняття, впевненість у собі, своїх силах.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Приведіть конкретний приклад як певні Ваші якості допомогли Вам пристосуватися до умов служби у внутрішніх військах, до нового військового колективу? - Як Ви думаєте, які Ваші конкретні якості (ті якості, які ви вже неодноразово використовували у своєму житті) допоможуть Вам пристосуватися до нового колективу курсантів і бути успішним у навчанні? - За якими ознаками Ви визначаєте, як Ви впливаєте на інших людей? За якими ознаками Ви знаєте, як Вас сприймають інші? - Що дозволяє Вам досягти найкращого результату при виконанні дорученої Вам роботи? - За якими якостями Ви можете позначити себе, як кращого від багатьох інших Ваших одногрупників та співслужбовців?

<p>Здатність наслідувати заданий зразок поведінки: самостійність інтелектуального мислення, критичність, практичність, розвинені інтелектуальні здібності, стійкість утворених знань і вмінь, стійкість засвоєної соціальної ролі.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Вам вже доводилось керувати автомобілем? Що викликало складності, коли Ви лише почали навчатися керуванню автомобілем (мотоциклом, моторолером)? - Скільки часу було потрібно, щоб Ви подолали ці складності? Які складності у Вас виникали, коли Ви вчилися переключати швидкості? Як Ви з ними впоралися? - Ви вже знайомі з військовою технікою(?) Як вважаєте, які труднощі можуть у Вас виникнути при її освоєнні? - Як Ви знаєте, що прийняли правильне рішення в тій чи іншій ситуації (за якими ознаками)? - Пригадайте, коли і як Вашим друзям вдалось переконати Вас змінити Вашу точку зору. Наскільки дієвими були їх аргументи? Чому Ви змінили свою точку зору? Які аргументи сторонньої людини можуть змусити Вас змінити свою точку зору?
<p>Професійна соціалізація: розвинена професійна мотивація, вольові якості та взаємодопомога.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Що спонукало Вас обрати дану спеціальність? Які події передували цьому вибору? - Що Ви зараз робите для того, щоб стати фахівцем у своїй справі? - Як Ви думаєте, який Ваш досвід допоможе Вам краще засвоїти обрану професію (що ви вже вмієте, чого не вміють інші з обраної спеціальності)? - Розкажіть про ситуацію, яка стала справжнім випробуванням Вашої волі і витримки? - Який найсміливіший вчинок Ви вчинили? Які були причини такого вчинку? Як Вам вдалося приборкати відчуття страху? - Яке місце у Вашому шкільному колективі Ви займали? Як Вас сприймали однокласники (одногрупники)? За якими ситуаціями із Вашого життя можна судити про те, який Ви товариш? Який статус у Вас у військовому колективі? За рахунок яких Ваших якостей відбулися зміни у Вашому статусі на краще/на гірше?

Для спеціальності організація експлуатації і ремонту ракетного, артилерійського та стрілецького озброєння:

Якості, значущі для успішного засвоєння діяльності	Питання
<p>Самостійність у регуляції активності: чутливість до вимог оточення, емоційна чутливість до змін, обережність і виваженість поведінки, контроль емоційних станів, недопущення імпульсивного поведінки, критичне ставлення до своїх особистісних і професійних рис, напруженість, готовність до активної діяльності.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Вам приходилось працювати з небезпечними об'єктами, наприклад, електричною проводкою, з електричними приладами під напругою? Наскільки складно Вам проявляти виваженість? Як Ви втримуетесь від різких, імпульсивних дій? - Від чого залежить доведете Ви розпочату справу до кінця чи ні? - Останнім часом Ви виконували завдання, яке потребувало від Вас надзвичайної ретельності? Наскільки успішно Ви з ним впоралися? - Вам приходилось виконувати роботу “на замовлення”, наприклад, збирати чи ремонтувати офісну техніку? Як

	<p>ви визначали, чого хоче від Вас замовник?</p> <p>- Як ви визначаєте, що виконали роботу без помилок?</p> <p>- Як Вам вдається не випускати із виду та не пропускати ніяких етапів роботи?</p> <p>- Як ви настроюєтесь на виконання складного і тривалого завдання?</p> <p>- Як Вам вдається зберігати уважність, точність на протязі тривалого часу?</p>
<p>Здатність наслідувати еталон: розвинені інтелектуальні здібності, проникливість для нового досвіду, усвідомлення еталонів соціально-бажаної (нормативної) поведінки.</p>	<p>- Розкажіть, як Ви, зазвичай, освоюєте нову техніку, комп'ютерні програми (який алгоритм Ваших дій)?</p> <p>- Коли Вам розповідають викладачі, друзі про роботу з новою програмою чи новою технікою, скільки раз Вам треба показати, як з нею працювати, які підказки (записи, алгоритми, конспекти, схеми, шпаргалки) Вам потрібні щоб самому працювати з новою програмою, технікою? Від чого залежить швидкість, з якою Ви засвоюєте нову програму, техніку?</p> <p>- Чи бували ситуації, коли Вас вчила роботі з технікою чи програмою людина, яка в інших сферах техніки чи програмуванні розуміється менше, ніж Ви? Розкажіть про таку ситуацію. Наскільки заважало Вам усвідомлення того, що Вас вчить людина, яка в інших сферах знає менше, ніж Ви?</p> <p>- Як Ви знаєте, що вчинили правильно? За якими ознаками Ви оцінюєте правильність, моральність Вашої поведінки? Яким вчинком у Вашому житті Ви можете пишатися? Якого соромитесь?</p>
<p>Мотивація професійного розвитку: прагнення професійного і особистісного удосконалення, розвитку, набуття статусу правоохоронця.</p>	<p>- Чому Ви вибрали саме цю спеціальність? Як ви прийшли до цього вибору?</p> <p>- Опишіть, будь-ласка, ситуації, в яких Ви працювали найбільш вмотивовано (завзято)? З яких причин? З яким результатом?</p> <p>- Скільки годин на тиждень до строкової служби Ви присвячували роботі, яка так чи інакше пов'язана з Вашою майбутньою технічною спеціальністю (працюєте з технікою, програмами, вивчаєте книги по математики, фізиці, електродинаміці тощо). Як складався Ваш звичайний день? Як Ви поєднували освоєння професії і особисте життя?</p> <p>- Що Ви очікуєте від статусу офіцера внутрішніх військ (яких переваг, прав Ви найбільше прагнете)?</p> <p>- Якою Ви бачите свою майбутню службу?</p>

Для спеціальності військового навчання та виховання:

Якості, значущі для успішного засвоєння діяльності	Питання
<p>Емоційно-вольова стійкість: здатність долати труднощі, досягати результату у несприятливих умовах, розвинені вольові риси, емоційна стійкість, стійкість</p>	<p>- Яким навантаженням Ви піддавалися під час підготовки до вступу у вищий військовий навчальний заклад. Як Ви з ними впоралися (був конкретний спосіб (метод) долання труднощів чи звикання до навантажень тощо)? Які ще життєві ситуації та ситуації, що склалися під час служби у внутрішніх військах, стали для Вас</p>

<p>переконань.</p>	<p>неабияким випробуванням? Як Ви з ними впоралися?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Як вам вдається зберігати високий рівень продуктивності праці на протязі тривалого часу (які конкретно вправи, способи Ви використовуєте)? - Як ви впоралися з останньою невдачею? Як Ви переконали себе повернутися до справи, яка не виходила після декількох спроб? - У яких ситуаціях у Вас виникало гостре бажання відмовитися від спроб поступати до вищого військового навчального закладу, обрати інший фах? Як Ви виходили із цього стану? - Опишіть події, які змусили Вас поступитися своїми переконаннями? Які події можна назвати переламними у Вашому житті?
<p>Адаптаційні здібності: розвинені інтелектуальні здібності, в тому числі комбінаторні здібності і загальна поінформованість, чутливість до змін ситуації, здатність наслідувати еталон.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Розкрийте Ваш алгоритм прийняття рішення в складній ситуації (можна на прикладі конкретної ситуації) (Як Ви диференціюєте умови за ступенем важливості, враховуєте думку оточуючих людей тощо)? - Які новації на сьогодні застосовуються в правоохоронній діяльності взагалі і в обраній Вами спеціальності зокрема? Як на Вашу думку треба готуватися до їх засвоєння? - Які рішення Ви прийняли занадто пізно? Чому так сталося? Що сьогодні Ви зробили по іншому? - Розкажіть про ситуацію, коли Вам не вдавалось засвоїти якусь дію, навичку навіть після того, як Вам декілька раз показали, що потрібно робити? Чому так сталося? Наскільки Ви успішний у засвоєнні нових знань порівняно с іншими Вашими однокласниками, співслужбовцями (10 – самий успішний, 0 – самий неуспішний).
<p>Сенсожиттєва орієнтація: пріоритет суспільних цінностей над власними, орієнтація на соціальний сенс професії правоохоронця, вміння враховувати інтереси оточення при прийнятті своїх рішень, комунікативні здібності.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - В яких суспільних заходах Ви брали участь на протязі останніх років? Чому Ви приймали в них участь? Що Вам це дало? Можливо краще було готуватися до випускних іспитів і зовнішнього незалежного тестування, ніж виконувати суспільні доручення? - Чому Ви пішли на строкову службу? Як Ви думаєте, чим корисна Ваша теперішня діяльність для суспільства? - Яку роль виконують військовослужбовці внутрішніх військ у суспільстві? Які в них зобов'язання перед суспільством? Які з цих зобов'язань Ви вважаєте обов'язковими для себе вже зараз? Приведіть приклад, коли Ви вели себе, як справжній військовослужбовець внутрішніх військ. - Приведіть приклад ситуації, коли Вам прийшлося враховувати не тільки власні інтереси, але й інтереси інших людей (батьків, друзів, менш близьких людей, співслужбовців)? Як часто в своїх поступках Ви враховуєте інтереси інших? Скільки ще прикладів таких ситуацій Ви в змозі привести? - Яких людей, з якими Ви будь-коли зустрічалися у своєму житті, Ви вважаєте самими складними. Як вам вдалось найти з ними загальну мову? - Приведіть приклад, як Ви адаптувалися до свого

	<p>співрозмовника. Як Ви визначаєте наміри свого співрозмовника? Як Ви на них реагуєте?</p> <p>- В яких ситуаціях Вам було складно працювати з іншими людьми?</p> <p>- Як ви визначаєте, що вірно зрозуміли іншу людину?</p>
--	--

Для спеціальності організація продовольчого забезпечення:

Якості, значущі для успішного засвоєння діяльності	Питання
<p>Високий рівень розвитку емоційної сфери: використання емоцій для самомотивації, вміння контролювати негативні переживання, виходити з афективно насиченої (конфліктної) ситуації, використання емоцій для прогнозування несприятливих життєвих обставин.</p>	<p>- Що Вас найбільше приваблює в завданнях, які Ви виконували, готуючись до вступу у вищий військовий навчальний заклад?</p> <p>- Від чого залежить доведете Ви почату справу до кінця чи ні?</p> <p>- Як Ви впоралися з останньою невдачею?</p> <p>- Наведіть приклад ситуації, коли Ви передбачали несприятливий розвиток ситуації. Що ви змогли зробити, щоб її уникнути?</p> <p>- Відстоювати позицію, яку Ви вважаєте правильною, часто означає вступати в конфлікти з іншими. Буває, що й друзі, однокласники, співслужбовці намагаються втягнути Вас у свої конфлікти? Наведіть приклади таких ситуацій із свого життя. Як Ви розв'язали ці конфлікти, вийшли з конфліктної ситуації?</p>
<p>Професійна мотивація з вираженою особистою зацікавленістю: інтеріоризація соціальних норм та цінностей обраної спеціальності; значущість і емоційна привабливість обраної професії, прагнення самоствердитися в ній.</p>	<p>- Опишіть, будь ласка, навчальну чи службову ситуацію, в якій Ви працювали найбільш вмотивовано (завзято)? З якої причини. З яким результатом?</p> <p>- Не завжди легко привести у відповідність цілі правоохоронних органів і власні цілі, цілі Ваших друзів, однокласників (одногогрупників, співслужбовців). (Друзі в силу непереборних обставини просять, щоб Ви їм допомогли в чомусь не зовсім правильному, законному?) Що для Вас було найбільшою дилемою в таких ситуаціях? Як Ви її вирішили?</p> <p>- У чому на сьогоднішній день найбільші відмінності між цілями правоохоронних органів і реальністю? Як Ви справляєтеся з цими протиріччями?</p> <p>- Що конкретно на сьогодні (під час навчання у школі і під час служби у внутрішніх військах) Ви робите, щоб стати фахівцем за обраною спеціальністю?</p>
<p>Активність у побудові стосунків з оточуючим світом: загальна активність, самостійність, ініціативність, розвинені інтелектуальні здібності, здатність оцінити ситуацію і її зміни, проникливість до нового досвіду вміння пристосовуватися до нових ситуацій і колективів, адекватність самооцінювання.</p>	<p>- Опишіть, будь ласка, ситуації, в яких Ви з власної ініціативи взяли за якусь справу і успішно її реалізували. Що це була за робота? Чому Ви це робили. Якого результату Ви досягли?</p> <p>- Чи виникали у Вас ситуації, коли під час виконання важливого проекту Ви відчували себе кинутим напризволяще старшими (батьками, вчителями, командиром)? Як Ви з цим впоралися?</p> <p>- Які проблеми були для Вас найскладніші? Як Ви їх вирішили?</p> <p>- Які проблеми були для Вас найнеприємнішими? Як Ви їх вирішили?</p>

	<p>- Як Ви адаптуєтесь до нових ситуацій і умов служби? Які якості допомагають Вам освоїтися у новому колективі військовослужбовців внутрішніх військ?</p> <p>- Як Ви думаете, як Вас сприймають оточуючі люди, співслужбовці, командири? Які Ваші якості цінують Ваші друзі, співслужбовці, командири?</p>
--	---

Для оцінки відповідей обстежуваного в процесі інтегрованої системи інтерв'ю (інтерв'ю, яке містить питання про поведінку, ситуативні питання, робочі проби, питання про знання) можна використовувати наступну шкалу:

5 балів – має успішний досвід необхідних дій, який демонструє наявність необхідних здібностей, психологічних рис, професійної мотивації;

4 бали – має не зовсім успішний досвід необхідних дій, проте, самостійно визначив недоліки і шляхи їх подолання, має необхідні здібності і психологічні риси, успішно проходить “робочі проби”, добре вмотивований до подальшого вдосконалення знань, вмінь, навичок;

3 бали – має досвід подібних до необхідних дій, здатен розв'язати гіпотетичну “робочу ситуацію” (тобто уявляє алгоритм дій в тих чи інших робочих ситуаціях), має бажання розвивати необхідні професійні здібності і психологічні риси;

2 бали – не має необхідного досвіду, здібності і психологічні якості не виражено, має досить загальні уявлення про порядок дій у заданих психологом “робочих ситуаціях”, має нестійке бажання до формування необхідних професійно важливих рис;

1 бал – не має необхідного досвіду і здібностей, не може впоратися з “робочими пробами”, не уявляє алгоритму дій у заданих психологом робочих ситуаціях, невмотивований на розвиток професійно важливих якостей.

Якщо середній бал за результатами інтерв'ю менше 3, то обстежуваному не рекомендується вступ до вищого військового навчального закладу за обраною спеціальністю.

3.3 Психодіагностичні методики, що рекомендовані для здійснення поточного контролю розвитку психологічних якостей важливих для успішного засвоєння військових спеціальностей

Проведений аналіз показав можливості здійснення прогнозування успішності навчання досить різних за типами спеціальностей –“людина-людина”, “людина-техніка”, “людина-знакова система” з використанням 7 методик основної діагностичної батареї автоматизованого психодіагностичного комплексу “Психодіагностика”.

Так, запропонована у комплексі основна універсальна батарея при мінімальній кількості психодіагностичних методик здатна охопити усі сфери особистості суб’єкта праці, що дозволяє визначати професійно важливі якості широкого кола військових спеціальностей без попереднього їх професіографічного вивчення (детального визначення професійних обов’язків, функцій, умов праці тощо). Втім, в значній кількості випадків мова йде не про пряму діагностику професійно важливих якостей, а про їх визначення за поєднанням діагностично важливих ознак, які свідчать про наявність цих якостей. Це, звісно, потребує досить високої кваліфікації від психолога, який на основі дослідження розробляє психографічні описи спеціальності, але, сама якість прогнозу, що здійснюється за результатами рівнянь регресій і профілів, розроблених на основі статистичного аналізу даних за методиками основної психодіагностичної батареї комплексу, не погіршиться, навіть при помилковій інтерпретації ознак професійно важливих якостей.

Однак, для підвищення якості розроблення психограм, більш глибокого дослідження абітурієнтів щодо придатності яких виникли сумніви та для здійснення психологічного супроводження курсантів, в тому числі і тих, яких віднесено до груп посиленої уваги, на основі проведеного моніторингового дослідження рекомендовано додатково використовувати такий діагностичний інструментарій:

– для діагностики емоційно-вольової сфери, а саме здатності оволодівати собою у напружених і стресових ситуаціях, в комплекс закладено можливість використовувати такі сучасно адаптовані методики, як “COPE” (адаптація

Т.О. Гордєєвої, Є.М. Осіна, О.І. Расказової, О.О. Сичова, В.Ю. Шевяхової) та “Тест життєстійкості” (С. Мадді, переклад та адаптація Д.О Леонтєва, О.І. Расказової);

– для діагностики таких специфічних складових мотиваційної сфери, що зумовлені рівнем оволодіння професією та віковими особливостями, як осмисленість життя та мотиви професійної діяльності, в комплекс закладено можливість використовувати тест “Сенсожиттєвої орієнтації” (переклад і адаптація Д.О. Леонтєв) та методику вивчення мотиваційного профілю особистості (Ш. Річі та П. Мартін). Передбачено також можливість використання такої методики, як “Мотивація успіху і острах невдачі” (А.А. Реан);

– для діагностики особливостей саморегуляції, здатності до самостійності діяльності до комплексу в якості додаткових закладено використання таких методик, як тест-опитувальник “Самовідношення” (В.В. Столін) та “Локус контролю” (адаптація Є.Г. Ксенофонтової).

Детальний опис (бланки, ключі, інтерпретаційні схеми) зазначених методик наведено у **Додатку Б**.

Зазначимо, що зазначені методики було додано до автоматизованого психодіагностичного комплексу в якості додаткової психодіагностичної батареї.

Звісно, що в якості додаткових можуть бути використані і інші методики. Проте, цей вибір було зумовлено не тільки специфікою отриманих результатів проведеного моніторингового дослідження, але і сучасними професіографічними дослідженнями, які є все наполегливішими у вивченні внеску копінг-стратегій, стилів та особливостей саморегуляції, ролі осмисленості діяльності, лояльності до організації внаслідок задоволення потреб її працівників в ефективність діяльності. Використання зазначених психодіагностичних методик, наряду з більш традиційними для військових психологів методиками основної діагностичної батареї, має підвищити рівень психологічної роботи у вищому військовому навчальному закладі.

3.4 Тренінгові методики, що рекомендовані для розвитку психологічних якостей важливих для успішного засвоєння військових спеціальностей

Проведене моніторингове дослідження має стати аргументованим підґрунтям для розробки програм психопрофілактичної і психокорекційної роботи з курсантами, що спрямована на підвищення адаптаційних здібностей та успішності засвоєння військових спеціальностей, яким навчають в Академії внутрішніх військ МВС України.

Так, виділення в якості загального фактору, що сприяє успішності засвоєння військових спеціальностей, життєстійкості, дозволяє не лише підкреслити позитивний вплив на адаптацію новобранців курсів молодого бійця, але і рекомендувати доповнити ці курси класичним чи адаптованим для курсантських груп “Тренінгом життєстійкості”.

Крім того, виходячи із визначених якостей, що сприяють успішності засвоєння військових спеціальностей, яким навчають в Академії можна запропонувати наступні тренінгові вправи:

Для спеціальності службово-бойове застосування та управління діями підрозділів (частин, з'єднань) спеціального призначення:

Якості, значущі для успішного засвоєння діяльності	Питання
Значні ресурси (потенціал) для професійного розвитку: розвинені інтелектуальні здібності, вмотивованість і здатність до самомотивування, прагнення до професійного самовдосконалення, контроль емоцій і використання їх для досягнення своїх цілей, легкість пристосування до нових умов.	- “Що нового?”, “Пошук аналогів”, “Складання речень”, “Пошук протилежних предметів”, “Формулювання визначень”; - “П’ять кроків”, “Сходинки досягнень”, “Шлях до мети”, “Мотивація, “Вчення - світло!”; - “Я так боюся...”, “Я не боюся, багато хто боїться”, “Вивільнення гніву”, “Брикання”; - “Митниця”, “Мафія”, “Персоніфікація тварин і предметів”, “Впевнене, невпевнене й агресивне поведіння”.
Витривалість: здатність витримувати високий темп діяльності, бути активним, мати розвинені вольові якості, не схильність жаліти себе і оточуючих.	- “Джерело енергії”, “Базові потреби”, “Джерела” і “течі”, “Свічка”; - “Впасти зі стільця”, “Перехопи мотузку”; - “Від суми та від тюрми...”, “Самосуд”, “Претензії”.
Стійкість ціннісної сфери: висока соціалізація, орієнтація на сенс професії, законслухняність, продовження	- “Життєвий шлях, “Рятувальна шлюпка” (“човен життя”), “Страшний суд”, “Найкраще в собі”, “Характерність у спілкуванні”.

Для спеціальності службово-бойове застосування та управління діями підрозділів (частин, з'єднань) внутрішніх військ:

Якості, значущі для успішного засвоєння діяльності	Питання
Адаптаційні здібності: достатні інтелектуальні здібності, критичне сприйняття своїх можливостей і дійсності, наявність сил для досягнення своїх цілей, чутливість до несприятливих ситуацій, здатність пристосовуватися до нових умов.	- “Що нового?”, “Пошук аналогів”, “Пошук протилежних предметів”, “Пошук сполучних ланок”, “Формулювання визначень”, “Складання речень”, “Злови слово”; - “Рекомендація”, “Від суми та від тюрми...”, “Стілець відвертості”, “Якості, які дратують в інших людях”, “Психологічний портрет”, “Самосуд”; - “Джерело енергії”, “П’ять кроків”, “Вплив винагороди на мотивацію”, “Базові потреби”, “Стріла”; - “Митниця”, “Мафія”, “Хода”, “Персоніфікація тварин і предметів”.
Висока соціалізованість: орієнтація на соціально-бажану поведінку, орієнтація на групові професійні норми правоохоронців, лідерські якості, комунікативна компетентність.	- “Найкраще в собі”, “Страшний суд”, “Життєвий шлях”, “Шлях до мети”, “Сцена смерті”, “Джерела і течії”, “Мотивація”, “Медитація змін”, “Метафорична вербалізація”; - “Виступ”, “Перше запитання”, “Теми для бесіди”, “Скорочення оповідання”, “Шукаю друга”, “Контакт із групою”, “Телефон”, “Між лобами”, “За аркушами”.
Зрілість емоційно-вольової сфери: розвинений самоконтроль, стриманість, сміливість, наполегливість, емоційна стабільність, здатність виходити із емоційно-насиченої ситуації.	- “Впасти зі стільця”, “Я так боюся...”, “Я не боюся”, багато хто боїться”, “Сходинки досягнень”, “П’ять кроків”, “Свічка”, “Вивільнення гніву”, “Брикання”; - “Емоції написати – зобразити”, “Малюнок почуття”, “Анабіоз”, “Заморожені”, “Усвідомлення життєвих криз”, “Емоційний стан”; - “Метафорична вербалізація”, “Агресор”, “Впевнене, непевнене і агресивне поведіння”, “Претензії”, “Стінка на стінку”.

Для спеціальності автомобільна техніка військ:

Якості, значущі для успішного засвоєння діяльності	Питання
Адаптаційний потенціал: здатність пристосовуватися до нових обставин, швидко реагувати на зміни обстановки, адекватність самосприйняття, впевненість у собі, своїх силах.	- “Впевнене, непевнене і агресивне поведіння”, “Хода”, “Зоровий контакт – опис партнера”, “Митниця”, “Мафія”, “Внутрішнє виправдання”, “Чи вмієш ти спостерігати?”, “Якості, які дратують в інших людях”, “Усвідомлення життєвих криз”, “Свічка”; - “Рятувальна шлюпка (човен життя)”, “Страшний суд”, “Стілець відвертості”, “Претензії”, “Стінка на стінку”, “Самосуд”, “Найкраще в собі”, “Психологічна підтримка”.
Здатність наслідувати заданий зразок поведінки: самостійність інтелектуального мислення,	- “Що нового?”, “Пошук аналогів”, “Пошук сполучних ланок”, “Пошук протилежних предметів”, “Формулювання визначень”.

критичність, практичність, розвинені інтелектуальні здібності, стійкість утворених знань і вмій, стійкість засвоєної соціальної ролі.	
Професійна соціалізація: розвинена професійна мотивація, вольові якості та взаємодопомога.	- “Мотивація”, “Вчення - світло!”, “П’ять кроків”; - “Сходишки досягнень”, “Шлях до мети”, “Стріла”; - “Коло довіри”, “Сліпий і поводитир”, “Переправа”, “Кульки в повітрі”, “Багатоніжка”, “Між лобами”, “Підняти м’яч”.

Для спеціальності організація експлуатації і ремонту ракетного, артилерійського та стрілецького озброєння:

Якості, значущі для успішного засвоєння діяльності	Питання
Самостійність у регуляції активності: чутливість до вимог оточення, емоційна чутливість до змін, обережність і виваженість поведіння, контроль емоційних станів, недопущення імпульсивного поведіння, критичне ставлення до своїх особистісних і професійних рис, напруженість, готовність до активної діяльності.	- “Претензії”, “Стілець відвертості”, “Виступ”; - “Зоровий контакт – опис партнера”, “Психологічний портрет”, “Митниця”, “Мафія”, “Хо́да”, “Внутрішнє виправдання”, “Чи вмієш ти спостерігати”; - “Емоційний стан”, “Заморожені”, “Анабіоз”, “Впевнене, непевнене і агресивне поведіння”, “Агресор”, “Стінка на стінку”, “Якості, які дратують в інших людях”, “Вивільнення гніву”, “Брикання”, “Свічка”; - “Самосуд”, “Страшний суд”, “Створення нариса самохарактеристики”; - “Стріла”, “Джерело енергії”, “Впасти зі стільця”, “Жонглер, кульки в повітрі”, “Перехопити мотузку”.
Здатність наслідувати еталон: розвинені інтелектуальні здібності, проникливість для нового досвіду, усвідомлення еталонів соціально-бажаної (нормативної) поведінки.	- “Що нового?”, “Пошук аналогів”, “Пошук сполучних ланок”, “Складання речень”, “Пошук протилежних предметів”, “Формулювання визначень”; - “Медитація змін”, “Персоніфікація тварин і предметів”; - “Страшний суд”, “Претензії”, “Від доброго слова і лід розмерзається”, “Найкраще в собі”, “Характерність у спілкуванні”.
Мотивація професійного розвитку: прагнення професійного і особистісного удосконалення, розвитку, набуття статусу правоохоронця.	- “П’ять кроків”, “Сходишки досягнень”, “Шлях до мети”, “Мотивація”, “Вчення - світло!”, “Стріла”.

Для спеціальності військового навчання та виховання:

Якості, значущі для успішного освоєння діяльності	Питання
Емоційно-вольова стійкість: здатність долати труднощі, досягати результату у несприятливих умовах, розвинені вольові риси, емоційна стійкість,	- “П’ять кроків”, “Сходишки досягнень”, “Стріла”, “Свічка”, “Джерело енергії”; - “Впасти зі стільця Я так боюся...”, “Я не боюся, багато хто боїться”, “Претензії”, “Агресор”, “Заморожені”, “Анабіоз”;

стійкість переконань.	
Адаптаційні здібності: розвинені інтелектуальні здібності, в тому числі комбінаторні здібності і загальна поінформованість, чутливість до змін ситуації, здатність наслідувати еталон.	- “Що нового?”, “Пошук аналогів”, “Пошук сполучних ланок”, “Пошук протилежних предметів”, “Формулювання визначень”, “Складання речень”, “Вираження думки іншими словами”, “Скорочення оповідання”; - “Митниця”, “Мафія”, “Психологічний портрет”, “Медитація змін”, “Внутрішнє виправдання”, “Чи вмієш ти спостерігати?”; - “Хода”, “Персоніфікація тварин і предметів”, “Впевнене, невпевнене і агресивне поведіння”.
Сенсожиттєва орієнтація: пріоритет суспільних цінностей над власними, орієнтація на соціальний сенс професії правоохоронця, вміння враховувати інтереси оточення при прийнятті своїх рішень, комунікативні здібності.	- “Виступ”, “Базові потреби”, “Мотиваційний клімат”, “Розподіл окладів”, “Шлях до мети”, “Аналіз життя”, “Життєвий шлях”, “Сцена смерті”, “Страшний суд”; - “Мотивація”, “Медитація змін”, “Вчення - світло!”; - “Рятувальна шлюпка (човен життя)”, “Від доброго слова і лід розмерзається”, “Метафорична вербалізація”, “Характерність у спілкуванні”; - “Перше запитання”, “Теми для бесіди”, “Контакт із групою”, “Телефон”, “Злови слово”, “Якості, які дратують в інших людях”.

Для спеціальності організація продовольчого забезпечення:

Якості, значущі для успішного засвоєння діяльності	Питання
Високий рівень розвитку емоційної сфери: використання емоцій для самомотивації, вміння контролювати негативні переживання, виходити з афективно насиченої (конфліктної) ситуації, використання емоцій для прогнозування несприятливих життєвих обставин.	- “Джерело енергії”, “Вплив винагороди на мотивацію”, “Базові потреби”, “Джерела і течії”; - “Впасти зі стільця”, “Я так боюся...”, “Я не боюся”, багато хто боїться”, “Вивільнення гніву”, “Брикання”; - “Впевнене, невпевнене і агресивне поведіння”, “Агресор”, “Претензії якості, які дратують в інших людях”, “Стінка на стінку”; - “Емоційний стан”, “Емоції написати – зобразити, Малюнок почуття”, “Хода”, “Внутрішнє виправдання”.
Професійна мотивація з вираженою особистою зацікавленістю: інтеріоризація соціальних норм та цінностей обраної спеціальності; значущість і емоційна привабливість обраної професії, прагнення самоствердитися в ній.	- “Виступ”, “Самосуд”, “Страшний суд”, “Мотивація”; - “Життєвий шлях”, “Аналіз життя”, “Найкраще в собі”, “Вчення - світло!”; - “Медитація змін”, “Стріла”, “Шлях до мети”; - “Сходинки досягнень”, “П’ять кроків”, “Створення нариса самохарактеристики”, “Похвалити себе”.
Активність у побудові стосунків з оточуючим світом: загальна активність, самостійність, ініціативність, розвинені інтелектуальні здібності, здатність оцінити ситуацію і її зміни, проникливість до нового досвіду вміння пристосовуватися до нових ситуацій і колективів,	- “Що нового?”, “Пошук аналогів”, “Пошук сполучних ланок”, “Складання речень”, “Пошук протилежних предметів”, “Формулювання визначень”; - “Зоровий контакт – опис партнера”, “Психологічний портрет”, “Митниця”, “Мафія”, “Чи вмієш ти спостерігати?”; - “П’ять кроків”, “Сходинки досягнень”, “Персоніфікація тварин і предметів”; - “Перше запитання”, “Теми для бесіди”, “Контакт із

адекватність самооцінювання.	групою”, “Телефон”, “Метафорична вербалізація”; - “Рекомендації”, “Від суми та від тюрми...”, “Стілець відвертості”.
------------------------------	---

Зазначимо, що опис усіх перелічених тренінгових вправ наведено у **Додатку В**, де вони представлені за сферами якостей, на формування яких ці вправи спрямовано.

Звісно, що запропонований перелік не є вичерпним чи обов’язковим, так як психологи, які займаються тренінговою роботою з курсантами мають свої напрацювання і уподобання. Крім того, вибір вправ залежить від рівня розвитку тренінгової групи і психологічних особливостей її учасників. Зазначимо також, що психологи, які проводять тренінгові заняття можуть модифікувати запропоновані вправи, розробляти на їх основі власні, які є більш специфічними для курсантських груп. Як видно із наведеного переліку, одні і ті самі вправи можуть використовуватися для формування різних психологічних якостей, тому психологи, які проводять тренінгові заняття мають гнучко підходити до надання інструкцій та керування процесом обговорення результатів вправи, спрямовуючи його на рефлексію саме тих якостей, для формування яких вони призначені.

ЗАКЛЮЧЕННЯ

Психологічний моніторинг у вищому військовому навчальному закладі є складним прикладним психологічним дослідженням, яке орієнтоване на визначення психологічних якостей, що забезпечують успішність професійного навчання, дозволяє встановити закономірності розвитку цих якостей та здійснити прогноз їх розвитку у курсантів, які навчаються за різними спеціальностями. Ціллю такого психологічного моніторингу має стати науково-інформаційна допомога у розробці процедури професійного психологічного відбору на навчання, що ґрунтується на прогнозуванні навчальної успішності та успішності адаптації абітурієнтів до нових умов і військового колективу.

Добір методик для моніторингового дослідження має здійснюватися таким чином, щоб при мінімальній кількості психодіагностичних методик була можливість обстежувати усі сфери особистості (наприклад, за структурою Б.Г. Ананьєва) та відбувалось часткове перекриття даних однієї методики даними за іншими методиками, особливо за такими важливими характеристиками, як психодинамічні особливості та здібності. Таке перекриття без нарощування кількості методик за кожним пунктом використаної структури особистості сприяє підвищенню точності прогнозу без ускладнення процедури обстеження.

Важливим аспектом моніторингового дослідження є визначення критерія ефективності навчальної діяльності курсантів вищого військового навчального закладу. В цьому плані перспективним вбачається використання експертних оцінок, які доцільно також поєднувати з оцінками навчальної успішності курсантів та даними про заохочення та стягнення, які отримали курсанти під час навчання. При розробці бланків експертних оцінок потрібно враховувати, що більш надійний результат дають рангові оціночні шкали. Оцінюючи навчальну діяльність курсантів потрібно звертати увагу на її процесуальний (орієнтований на отримання знань і засвоєння нових професійних навичок)

характер, її зв'язок з реальною практикою правоохоронної діяльності та екстремальний характер останньої.

Здійснене узагальнення оцінок експертів показало, що визначення ефективності діяльності курсантів ВВНЗ МВС України має враховувати: 1) здатність, успішність, вмотивованість у засвоєнні професійних знань і навичок; 2) відповідальність (дисциплінованість і моральність); 3) організаторські здібності; 4) адаптаційний ресурс курсантів.

Для масового прикладного дослідження, яким є моніторингове дослідження, у якості показника ефективності навчальної діяльності курсантів можливе використання оцінки успішності навчання (середній бал за сесію). Як показало дослідження, цей бал у значній мірі корелює з загальним показником ефективності навчальної діяльності курсантів. Крім того, було визначено, що в своїх оцінках викладачі завжди зорієнтовані на вимоги професії військовослужбовця внутрішніх військ. Не можна не враховувати і те, що саме показник успішності навчання впливає на рівень акредитації навчального закладу і відповідно така оцінка ефективності курсантів є складовою оцінки ефективності організації.

В ході проведення моніторингового дослідження було встановлено, що неспецифічним особистісним фактором, який забезпечує успішність навчання в Академії внутрішніх військ МВС України є життєстійкість. Це поняття, що введене С. Мадді, яке об'єднує у собі емоційну стійкість, залученість, контроль та здатність виносити знання з будь-якої ситуації, використовується практичними і екзистенціальними психологами для позначення здатності витримувати стреси і не знижувати при цьому успішність діяльності. У попередніх вітчизняних психографічних дослідженнях правоохоронних професій (в тому числі і професії військовослужбовця внутрішніх військ) прогноз стійкості до стресу здійснювався на основі вивчення особливостей темпераменту. Зазначимо, що використання поняття життєстійкості, на нашу думку, є більш перспективним, так як передбачає врахування не лише базових темпераментних особливостей, а й вищих сфер розвитку особистості – осмисленості життя, локалізації контролю, здатності до навчання тощо.

Гарною ілюстрацією цього положення є ситуація, що склалась з набуттям професійно важливих якостей курсантами найчисельнішого командно-штабного факультету Академії внутрішніх військ МВС України, які навчаються за спеціальністю службово-бойове застосування та управління діями підрозділів (частин, з'єднань) внутрішніх військ. Через те, що випускники цього факультету розподіляються по всім підрозділам внутрішніх військ і лише на місті служби (проходження практики) остаточно визначається специфіка їх професійної діяльності, для них характерною є певна затримка набуття професійно важливими рисами специфічності. Так, на успішність навчання за цією спеціальністю суттєво впливає рівень неспецифічного адаптаційного потенціалу, насамперед, особливості темпераменту. Проте, високоуспішні курсанти характеризуються не тільки і не стільки відповідними особливостями темпераменту, але і зрілістю емоційно-вольової сфери, смисловим рівнем регулювання активності, відповідальністю і досить високим рівнем розвитку інтелектуальних здібностей.

У курсантів командно-штабного факультету, які засвоюють професію військовослужбовця підрозділу спеціального призначення, вже під час професійного навчання рельєфно проступають професійно важливі якості відповідної професійної групи: висока ресурсність (значний потенціал для розвитку емоційно-вольової і інтелектуальної сфер, значний адаптаційний потенціал тощо), витривалість (можливість підтримувати високу активність дій тривалий час), стійкість переконань. Тому при професійному психологічному відборі абітурієнтів на навчання за цією спеціальністю особливу увагу потрібно звертати на психодинамічні особливості та інтелектуальні здібності, за якими навіть незначні недоліки мають стати категоричним протипоказанням. Не менш важливою, не тільки у засвоєнні, але і в наслідках реалізації професійних знань, вмінь, навичок, є ціннісна сфера претендентів. Маючи відчутний потенціал і озброєні професійними знаннями, при дефектах мотиваційно-ціннісної сфери фахівці цієї військової спеціальності можуть представляти загрозу для суспільства.

Успішність засвоєння спеціальності організація експлуатації і ремонту ракетного, артилерійського та стрілецького озброєння пов'язане, насамперед, з розвитком мотиваційної сфери, а саме із спрямованістю на професійний розвиток, набуття нових професійно важливих якостей, та її забезпеченістю на всіх рівнях особистості професіонала (особливостях темпераменту, інтелекту, характеру тощо). Важливим для успішності навчання за цією спеціальністю є також формуванням рис виваженості, здатності утриматися від імпульсивних дій. Успішних курсантів цієї спеціальності в поведінці вирізняє здатність поєднати в собі високий рівень розвитку інтелекту і самосвідомості з чутливістю до критики, сприйнятливістю до нових поглядів.

Успішного у навчанні курсанта, який засвоює спеціальність автомобільна техніка військ, характеризує самостійність у діях і мисленні (критичність у сприйнятті навколишнього світу), чітке усвідомлення цілей і завдань обраної спеціальності, не схильність розпорошувати сили на несуттєве, витривалість до навантажень (в тому числі інтелектуальних), спокійність, впевненість у собі, своїх силах, здатність формувати стійкі знання, вміння, навички (автоматичні професійні вміння, які дозволяють бути ефективним, навіть, в екстремальних умовах). Зазначимо, що цими курсантами, крім індивідуальних способів подолання складностей у навчанні, використовується взаємопідтримка. Важливість міжособистісних стосунків не є типовим для представників технічних спеціальностей, але взаємодопомога водіїв на дорогах є обов'язковою етичною нормою для усіх автомобілістів, яку (як показали результати дослідження) добре засвоїли курсанти.

Майбутні офіцери виховних структур внутрішніх військ характеризуються значним духовним і інтелектуальним потенціалом. Вони не лише добре соціалізовані (ними засвоєно загальнокультурні та професійні цінності) і мають стійкі переконання, але й у своїй діяльності використовують найвищий рівень саморегуляції – сенсожиттєвий. Високоуспішні курсанти гуманітарного факультету мають гарно розвинені інтелектуальні здібності, вони ерудовані, здатні діяти за ситуацією. При всьому цьому вони здатні бути взірцем для майбутніх підлеглих не лише за рахунок розвитку свого

інтелектуального і духовного потенціалів, але й демонструючи витривалість і наполегливість при виконанні службово-бойових завдань, подоланні складностей служби.

Аналіз вибірки курсантів факультету економіки і менеджменту, які засвоюють спеціальність організація продовольчого забезпечення, показав значну роль емоційної сфери (пристрасності, власної зацікавленості тощо) в структурі їх особистості. Саме підконтрольність емоційної сфери є тим фактором, який істотно впливає на диференціацію курсантів цього факультету за ступенем успішності професійного навчання. Високоуспішні курсанти не лише здатні контролювати свої негативні емоції, але й використовують емоції для прогнозування несприятливих подій, мають розвинену інтуїцію. У цих курсантів, попри збереження виражених рис особистої зацікавленості у результатах професійної діяльності, на перші позиції виходять мотиви, що пов'язані з ціллю і змістом професії та її роллю у суспільстві (тенденції до соціально-схвальної поведінки). Проте, такі особливості курсантів факультету економіки і менеджменту потребують ефективної виховної роботи, недоліки якої можуть призвести до формування корисливого типу особистості. Висока пристрасність і активність цих курсантів забезпечує дієвість, енергійність у досягненні поставлених цілей, активну життєву позицію (можливо кар'єризм, як активну побудову професійної кар'єри). Ці курсанти легко пристосовуються до нових умов, активно вибудовуючи стосунки з оточуючим світом.

Розроблена на основі результатів моніторингового дослідження процедура професійного психологічного відбору абітурієнтів на навчання в Академії внутрішніх військ МВС України показала свою ефективність. Так, здійснений, за допомогою створених під час моніторингового дослідження рівнянь регресій, прогноз придатності для професійного навчання (визначення групи придатності) справдився у перше півріччя на 60-76% в залежності від спеціальності. На старших курсах (з третього по п'ятий), коли курсанти більше складають іспитів саме за фаховими предметами, прогноз успішності стає точнішим і справджується у 74-91% випадків.

ДОДАТКИ

Додаток А

Психодіагностичні методики визначення психодинамічних властивостей

Методика “Самооцінка структури темпераменту” (Б.М. Смірнов)

Опитувальник Б.М. Смірнова дозволяє виявити ряд полярних властивостей темпераменту: екстраверсія – інтроверсія, емоційну збудливість – емоційну врівноваженість, темп реакцій (швидкий – повільний), активність (високу – низьку). Він також має шкалу ширості випробуваного при відповідях на питання, що дозволяє оцінити надійність отриманих результатів.

Процедура проведення методики передбачає самостійну роботу обстежуваного з опитувальником за заданою інструкцією.

Інструкція: Вам пропонується відповісти на 48 питань. Відповідайте на кожне запитання “так” (+) або “ні” (-), ставлячи свою відповідь поруч з номером питання. Відповідайте на всі питання і нічого не пропускайте. Відповіді повинні бути щирими.

Опитувальник надається мовою оригіналу.

Текст опитувальника

1. Вы любите часто бывать в компании?
2. Вы избегаете иметь вещи, которые ненадежны, непрочны, хотя и красивы?
3. Часто ли у Вас бывают подъемы и спады настроения?
4. Во время беседы Вы очень быстро говорите?
5. Вам нравится работа, требующая полного напряжения сил и способностей?
6. Бывает ли, что Вы передаете слухи?
7. Считаете ли Вы себя человеком очень веселым и жизнерадостным?
8. Вы очень привыкаете к определенной одежде, её цвету и покрою, так что неохотно меняете её на что-нибудь другое?
9. Часто ли Вы чувствуете, что нуждаетесь в людях, которые Вас понимают, могут ободрить или утешить?
10. У Вас очень быстрый почерк?
11. Ищете ли Вы сами себе работу, занятие, хотя можно было бы и отдохнуть?
12. Бывает ли так, что Вы не выполняете своих обещаний?
13. У Вас много очень хороших друзей?
14. Трудно ли Вам оторваться от дела, которым Вы поглощены, и переключиться на другое?
15. Часто ли Вас терзает чувство вины?
16. Обычно Вы ходите очень быстро, независимо от того, спешите или нет?

17. В школе Вы бились над трудными задачами до тех пор, пока не решали их?
18. Бывает ли, что иногда Вы соображаете хуже, чем обычно?
19. Вам легко найти общий язык с незнакомыми людьми?
20. Часто ли Вы планируете, как будете себя вести при встрече, беседе и т.д.?
21. Вы вспыльчивы и легко ранимы намеками и шутками над вами?
22. Во время беседы обычно Вы быстро жестикулируете?
23. Чаще всего Вы просыпаетесь утром свежим и хорошо отдохнувшим?
24. Бывают ли у Вас такие мысли, что Вы не хотели бы, чтобы о них знали другие?
25. Вы любите подшучивать над другими?
26. Склонны ли Вы к тому, чтобы основательно проверить свои мысли, прежде чем их сообщить кому-либо?
27. Часто ли Вам сняться кошмары?
28. Обычно Вы легко запоминаете и усваиваете новый учебный материал?
29. Вы настолько активны, что Вам трудно даже несколько часов быть без дела?
30. Бывало ли, что, разозлившись, Вы выходили из себя?
31. Вам не трудно внести оживление в довольно скучную компанию?
32. Вы обычно довольно долго раздумываете, принимая какое-то, даже не очень важное, решение?
33. Вам говорили, что Вы принимаете все слишком близко к сердцу?
34. Вам нравится играть в игры, требующие быстроты и хорошей реакции?
35. Если у Вас что-то долго не получается, то обычно Вы все же пытаетесь сделать это?
36. Возникало ли у Вас, хотя и кратковременно, чувство раздражения к Вашим родителям?
37. Считаете ли Вы себя открытым и общительным человеком?
38. Обычно Вам трудно взяться за новое дело?
39. Беспокоит ли Вас чувство, что Вы чем-то хуже других?
40. Обычно Вам трудно что-то делать с медлительными и неторопливыми людьми?
41. В течение дня Вы можете долго и продуктивно заниматься чем-либо, не чувствуя усталости?
42. У Вас есть привычки, от которых следовало бы избавиться?
43. Вас принимают иногда за человека беззаботного?
44. Считаете ли Вы хорошим другом только того, чья симпатия к Вам надежна и проверена?
45. Вас можно быстро рассердить?
46. Во время дискуссии обычно Вы быстро находите подходящий ответ?
47. Вы можете заставить себя долго и продуктивно, не отвлекаясь, заниматься чем-либо?
48. Бывает, что Вы говорите о вещах, в которых совсем не разбираетесь?

Обробка результатів передбачає підрахунок балів за кожною шкалою за ключем з урахуванням коефіцієнтів.

Таблиця А.1 – Ключі і коефіцієнти до методики “Самооцінка структури темпераменту”

№	Властивості темпераменту	Відповіді “Так”	Коефіцієнт	Відповіді “Ні”	Коефіцієнт
1	Екстраверсія	1, 7, 13, 19, 25, 31, 37	3	2	1
		4, 43	2		
2	Ригідність	8, 26, 32	3	37	2
		2, 14, 20, 38, 44	2	19, 46	1

3	Емоційна збудливість	15, 21, 33, 39, 45	3		
		3, 9	2		
		27	1		
4	Темп реакцій	4, 16, 28.	3		
		10, 22, 34, 40, 46.	2		
		17, 29, 37.	1		
5	Активність	5, 11, 17, 23, 29, 35, 41, 47	3	38	1
		10	1		
6	Шкала щирості	30, 36, 42, 48	3	23	1
		6, 12	2		
		18, 25, 24	1		

Встановлюється щирість відповідей на питання за шкалою: висока – 13-20 балів; середня – 8-12 балів; низька – 0-7 балів (відповіді ненадійні).

За отриманими сирими балами визначається рівень розвитку властивості (див. табл. А.2).

Таблиця А.2 – Середня оцінка і зона виразності властивостей темпераменту

Екстраверсія	Ригідність	Емоційна збудливість	Темп реакцій	Активність
22-26 висока екстраверсія	16-23 висока ригідність	18-20 висока емоційна збудливість	20-22 дуже швидкий	24-26 висока
14-21 середня екстраверсія	9-15 середня ригідність	10-17 середня емоційна збудливість	11-19 швидкий	17-23 вище середньої
7-13 середня інтроверсія	3-8 середня пластичність	4-9 середня емоційна врівноваженість	5-10 повільний	9-16 нижче середньої
0-6 висока інтроверсія	0-2 висока пластичність	0-3 висока емоційна врівноваженість	0-4 дуже повільний	0-8 низька

Інтерпретація отриманих результатів

Екстраверсія-інтроверсія

0-6 балів = Висока інтроверсія

Спокійний, сором'язливий, занурений у свої переживання, відділений від усіх, крім близьких людей. Планує свої дії заздалегідь, любить у всьому порядок і тримає свої почуття під суворим контролем. Більше схильний спілкуватися з близькими, домашній, вірний своїм прихильностям, смирний і слухняний, утримується від галасливих компаній і нестійких партнерів. Терпимий і лояльний до чужих поглядів. Зовні – повільний, нерішучий, але це може бути обманом, оскільки це ще не говорить про його внутрішній світ.

7-14 балів = Середня інтроверсія

Спокійний, сором'язливий, занурений у свої переживання, відокремлений від усіх, крім близьких людей. Планує свої дії заздалегідь, любить у всьому порядок. Тримає свої почуття під контролем. Схильний спілкуватися з близькими, вірний своїм прихильностям, смирний і слухняний, утримується від галасливих компаній і нестійких партнерів. Терпимий до чужих поглядів.

14-21 балів = Середня екстраверсія

Комунікабельний, має багато друзів. Не любить довго читати і займатися систематичним навчанням. Імпульсивний, безтурботний і веселий, оптимістичний. У житті віддає перевагу діям і руху. Буває запальним. Емоції і почуття не завжди контролюються. Позитивні риси: енергійність, ініціативність, ентузіазм, при реалізації своїх задумів жвавий і пробивний, діяльний. Хороший організатор, цілеспрямований. З оточуючими життєрадісний.

22-26 балів = Висока екстраверсія

Комунікабельний, має багато друзів. Не любить довго читати і займатися систематичним навчанням. Характерним є прагнення до різного роду збуджень (як позитивним, так і негативним), схильний до ризику і пригодам, діє під впливом моменту, імпульсивний, безтурботний і веселий, оптимістичний. У житті віддає перевагу діям і руху. Буває запальним. Емоції і почуття не завжди контролюються. Позитивні риси: енергійність, ініціативність, ентузіазм, прагнення до розкриття нових сторін життя, при реалізації своїх задумів жвавий і пробивний, діяльний. Хороший організатор, цілеспрямований і заповзятливий.

Ригідність-пластичність

0-2 балів = Висока пластичність

Пластичність – одна з властивостей нервової системи, що характеризує швидкість виникнення і припинення нервових процесів. Пластичність є показником легкості і швидкості пристосування людини до зовнішніх впливів.

3-8 балів = Середня пластичність

Пластичність – одна з властивостей нервової системи, що характеризує швидкість виникнення і припинення нервових процесів. Характерним є менш

легке і швидке пристосування до зовнішніх впливів.

9-15 балів = Середня ригідність

Ригідність – ознака млявості, стереотипності реагування, виникнення істотних складностей при необхідності міняти звички або судження, умови життя і діяльності.

16-23 балів = Висока ригідність

Ригідність – утрудненість у зміні наміченої суб'єктом програми діяльності в умовах, що об'єктивно потребують її перебудови. Виражається: 1) у млявості афективних (емоційних) відгуків на об'єкти емоцій, що змінюються; 2) у тугорухливості перебудови системи мотивів в обставинах, які вимагають від суб'єкта гнучкості і зміни характеру поведінки; 3) в труднощах перебудови сприйняття та уявлень у ситуації, що змінилася.

Емоційна збудливість-рівноваженість

0-3 балів = Висока емоційна рівноваженість

Стриманий, терплячий, небагатослівний, мудрий, рівноважений. Рівний у спілкуванні, стриманий від гніву і незворушний в ситуації стресу. Терпимий до позбавлень, помірний у своїх потребах. Це психологічно стійка особистість, яка добре адаптується до соціального середовища.

4-9 балів = Середня емоційна рівноваженість

Стриманий, небагатослівний, рівноважений. Рівний у спілкуванні, стриманий від гніву і незворушний в ситуації стресу. Терпимий до позбавлень, помірний у своїх потребах.

10-17 балів = Середня емоційна збудливість

Чуттєвий, вразливий, делікатний, сприйнятливий до негативних сигналів ззовні, сором'язливий. Приймає все близько до серця, невпевнений у собі і боязкий. Можуть виявлятися закомплексованість, полохливість.

18-20 балів = Висока емоційна збудливість

Особистість емоційно нестійка, схильна до всіляких психологічних відхилень, які ведуть до нерівноваженості. Чуттєвий, вразливий. Емоційно тонко відчуває світ, делікатний, сприйнятливий до негативних сигналів ззовні,

сором'язливий. Приймає все близько до серця, невпевнений у собі і боязкий. Можуть виявлятися закомплексованість, полохливість, невпевненість у собі.

Темп реакції

0-4 балів = Дуже повільний темп реакцій.

Дуже повільне протікання і зміни психічних процесів.

5-10 балів = Повільний темп реакцій.

Повільне протікання і зміни психічних процесів.

11-19 балів = Швидкий темп реакцій.

Швидкий темп протікання і зміни психічних процесів.

20-22 балів = Дуже швидкий темп реакцій.

Дуже швидкий темп протікання і зміни психічних процесів.

Активність

0-8 балів = Низький рівень активності.

Протилежний полюс активності проявляється у швидкому відступі перед труднощами, прагненні уникати всякого роду зусиль, небажанні прийняти відповідальність за те, що відбувається на себе.

9-16 балів = Активність нижче середнього.

Прагнення уникати зусиль, небажання прийняти відповідальність за те, що відбувається на себе.

17-23 балів = Активність вище середнього.

Ступінь енергійності, напору, з яким людина прагне впливати на навколишній світ, підкорити його собі, перетворити, долати окремі перешкоди є вищим за середній.

24-26 балів = Висока активність.

Високий ступінь енергійності, напору, з яким людина прагне впливати на навколишній світ, підкорити його собі, перетворити, долати окремі перешкоди.

Психодіагностичні методики визначення загальних здібностей кандидата

Прогресивні матриці Равена

Загальна характеристика методики. Цей тест призначений для

вимірювання рівня інтелектуального розвитку був розроблений Л. Пенроузом і Дж. Равеном в 1936 р.

Згідно з Дж. Равеном, цей тест визначає здібності сприймати певні форми, схоплювати їх особливості, характер і взаємні відносини або ансамбль, сукупність відносин, а тому він і вимагає логічних міркувань. Автор вважає, що тут мова йде не про абсолютний вимір якогось абсолютного інтелекту, але результати тесту в певній мірі репрезентують інтелект.

При вирішенні завдань тесту виявляється (працюють) три основних психічних процесу:

- Увага, уважність.
- Сприйняття, сприйнятливність.
- Мислення, тямущість.

При визначенні змісту понять увага і уважність існує кілька поглядів: деякі розуміють її як зосередження свідомості, інші вважають її основним елементарним чинником перцепції, який викликає спрямованість на об'єкт сприйняття або підготовку суб'єкта до сприйняття.

При вирішенні завдань тесту увага сильно напружена, підтримує прагнення (інтерес) до рішення. Рішення вимагає, одночасно, і концентрації, і розподілу уваги. При зниженні уваги завжди з'являються помилки. Крім уваги, на вирішення завдань впливають рівень волі (наполегливість) і стійкість емоцій.

Таким чином, тест Равена не є тестом “чистого інтелекту”, а є чутливим до гостроти і точності уваги, ясності мислення. У даному випадку мова йде про визначення здатності до систематизації і планомірності або методичності мислення, а не про сам інтелект в цілому, так як тест Равена – невербальне випробування.

Найбільш відомі два основні варіанти тесту Равена: чорно-білі та кольорові матриці.

Чорно-білі матриці призначені для обстеження дітей та підлітків у віці з 8 до 14 років і дорослих у віці від 20 до 65 років. Кольоровий варіант (більш

простий, ніж чорно-білий) тесту Равена призначений для обстеження дітей у віці від 5 до 11 років, іноді рекомендується для осіб старше 65 років.

У розроблену систему професійного психологічного відбору був включений дорослий чорно-білий варіант тесту.

Матеріал тесту чорно-білого варіанту складається з 60-ти матриць або композицій з пропущеними елементами. Завдання поділені на 5 серій (А, В, С, Д, Е) по 12 однотипних, але зростаючої складності матриць в кожній серії. Трудність завдань зростає і при переході від серії до серії. Обстежуваний повинен вибрати відсутній елемент матриці серед 6-8 запропонованих варіантів.

Розробники тесту намагались реалізувати принцип “прогресивності”, який полягає в тому, що виконання попереднього завдань та їх серій є своєрідною підготовкою обстежуваного до виконання наступних. Відбувається навчання виконання складніших завдань.

Кожна серія завдань складена за певними принципами.

Серія А – принцип взаємозв’язку в структурі матриць. Обстежуваному потрібно додати відсутню частину зображення. Вважається, що при роботі з матрицями цієї серії реалізуються такі основні розумові процеси:

– диференціація основних елементів структури та розкриття зв’язку між ними;

– ідентифікація відсутньої частини структури та звірення її з запропонованими зразками.

Психологічне значення: рішення залежить від рівня уважності, рівня статичної уваги та рівня візуального розрізнення.

Серія В – принцип аналогії між парами фігур. Завдання досліджуваного полягає у пошуку аналогії між парами фігур. Обстежуваний розкриває цей принцип шляхом поступової диференціації елементів. При вирішенні використовується здатність осягати симетричність між фігурами.

Психологічне значення: здатність до лінійної диференціації та міркування на основі лінійних взаємозв’язків.

Серія С – принцип прогресивних змін у фігурах матриць. Завдання цієї серії містять складні зміни фігур у відповідності з принципом їх безперервного розвитку, збагачення по вертикалі і горизонталі (підсумовування нових елементів в кінцевій відсутній фігурі).

Психологічне значення: виявляється здатність до динамічної, швидкої спостережливості і простежування безперервних змін, динамічна уважність, здатність уявляти.

Серія Д – принцип перегрупування фігур. Ця серія складена за принципом перестановки фігур у матрицю по горизонталі та вертикалі. Рішення вимагає слідувати, дотримуватися закономірної послідовності фігур і з'єднання фігур у цілісну структуру.

Психологічне значення: рішення залежить від здатності схоплювати кількісні і якісні зміни в упорядкуванні (складанні) фігур згідно закономірності використовуваних змін.

Серія Е – принцип розкладання фігур на елементи. Найбільш складна серія. Процес вирішення завдань цієї серії полягає в аналізі фігур основного зображення і подальшої зборки відсутньої фігури по частинах (аналітико-синтетична діяльність мислення). Тут потрібно складати і віднімати елементи фігур, змішувати частини згідно алгебраїчного принципу. Відсутній член структури знаходять за допомогою алгебраїчних операцій з останніми членами структури.

Психологічне значення: здатність спостерігати складний кількісний і якісний розвиток кінетичних, динамічних рядів. Вища форма абстракції і динамічного синтезу.

Процедура дослідження інтелекту за тестом Равена для дорослих. Випробуваням дають інструкцію до тесту: “Перед Вами міститься 60 завдань. Всі завдання поділені на 5 груп, які називаються серіями і позначаються індексами (літерами) А, В, С, Д, Е. у кожній серії 12 завдань. Ці завдання складені так, що на початку кожної серії завдання більш легкі, а в кінці – більш важкі. У кожному завданні у великій рамці міститься зразок, складений з певних фігур. Ці фігури чи малюнки складені не випадково, а згідно з певними

закономірностями. Цю закономірність Ви повинні виявити в кожному завданні. У кожному великому зразку відсутня частина або остання фігура. Ви повинні знайти цю фігуру. Вона повинна правильно доповнити великий зразок (матрицю) згідно виявленої вами закономірності. Фігури, серед яких є потрібна для доповнення верхнього зразка, позначені числами 1-6 або 1-8 і розміщені під ним. Номер фігури, якою слід заповнити зразок верхньої рамки потрібно записати у відповідну рубрику протоколу випробувань. Дбайте про те, щоб правильно писати кожну відповідь в ту рубрику, яка позначена номером завдання. Дійте послідовно від завдання до завдання і не пропускайте жодного з них. Не повертайтеся до завдань назад! Працуйте швидко, але не поспішайте. Якщо якийсь завдання не виходить за логікою, спробуйте вгадати, яка з фігур (зображень) під великою рамкою могла б потрапити на порожнє місце зразка!”

Обробка даних тесту. Результати випробуваного порівнюємо з ключем правильних рішень. За кожне правильне рішення надається один бал, тому досліджуваній може отримати вищу оцінку – 60 балів. Бали підраховуються окремо за кожною серією та сумарно за всім тестом. Загальна сума є індексом (показником) інтелектуальної сили випробуваного. Виявляються рівень розвитку його логічного мислення, системність мислення. Виявляються здатність упорядковувати фігури в зразках (табл. А.3).

Таблиця А.3 – Ключі до тесту Равена

КЛЮЧ					
№ п\п	А	В	С	Д	Е
1	4	2	8	3	4
2	5	6	2	5	7
3	1	1	3	3	8
4	2	2	8	4	2
5	6	1	4	8	1
6	3	3	5	7	6
7	6	5	6	6	1
8	2	6	1	5	7
9	1	4	4	1	3
10	3	3	7	2	2
11	4	4	1	6	5
12	5	5	2	7	6

До оцінки та інтерпретації результатів тесту, необхідно визначити їх надійність. Для цього, по-перше, необхідно враховувати чи вирішував випробовуваний завдання, або тільки відгадував. Результати, які свідчать про те, що випробовуваний тільки відгадував, вважаються поганими, несприятливими. На таке вгадування у виборі фігур вказує низька сума балів по тесту в цілому. Низькі числові показники слід завжди вважати менш надійними, ніж високі числові показники.

По-друге, визначається рівень варіабельності отриманих результатів. Для цього результати тестування по кожній серії порівнюються з очікуваними результатами розподілу нормальних рішень (табл. А.4).

Таблиця А.4 – Очікувані результати розподілу нормальних рішень за серіями

Число загальних балів	Очікувані результати розподілу нормальних рішень за серіями				
	А	В	С	Д	Е
15	8	4	2	1	0
16	8	4	3	1	0
17	8	5	3	1	0
18	8	5	3	2	0
19	8	6	3	2	0
20	9	6	3	2	0
21	8	6	4	2	1
22	9	6	4	2	1
23	9	7	4	2	1
24	9	7	4	3	1
25	10	7	4	3	1
26	10	7	5	3	1
27	10	7	5	4	1
28	10	7	6	4	1
29	10	7	6	5	1
30	10	8	6	4	2
31	10	7	7	5	2
32	10	8	7	5	2
33	11	8	7	5	2
34	11	8	7	6	2
35	11	8	7	7	2
36	11	8	8	7	2
37	11	9	8	7	2
38	11	9	8	8	2
39	11	9	8	8	3
40	10	9	9	8	4
41	11	10	9	8	3
42	11	10	9	8	3
43	12	10	9	9	3

Число загальних балів	Очікувані результати розподілу нормальних рішень за серіями				
	44	12	10	9	9
45	11	10	10	9	5
46	12	10	10	9	5
47	12	10	10	9	6
48	12	11	10	9	6
49	12	11	10	10	6
50	12	11	10	10	7
51	12	11	11	10	7
52	12	11	11	10	8
53	12	11	11	11	8
54	12	12	11	11	8
55	12	12	11	11	9
56	12	12	12	11	9
57	12	12	12	11	10
58	12	12	12	12	10
59	12	12	12	12	11

Різниця між ними розглядається як “відхилення” і записується в нижньому рядку бланка відповідей як 0, -1, +1, -2, +2 і т.п. Коли відхилення більше 2-х балів у серії, повний числовий показник не можна прийняти таким, яким він вийшов, він не може бути вирішальним при оцінці загальної інтелектуальної сили випробуваного. Загальний числовий показник важливий тільки тоді, коли відхилення більше 2-х з’являється до кінця випробування, в останніх серіях. Позитивні і негативні відхилення мають додаткове психологічне значення. Великі відхилення на початку тесту свідчать про дефект уваги або сприйняття, але не можуть бути ознакою зниження інтелектуальної сили.

Для визначення діагностичності тесту підраховується сума відхилень без урахування знака (не звертаючи уваги на “+” або “-” за модулем) по всьому тесту. Отриманий індекс варіабельності вважається нормальним, якщо він становить не більше 4-6, якщо ж він досягає 7 і більше, – це означає, що результат випробування не є надійним (позитивним) і випробуваного потрібно обстежити іншим методом.

При дуже високому “відхилення” (варіабельності) необхідно проаналізувати “випадковість” помилок випробуваного, для чого ми порівнюємо його результати з розподілом завдань за складністю (табл. А.4), що

дозволяє скорегувати підсумковий результат. Якщо помилки пов'язані з легкими завданнями (1-4 ступінь), то це може бути віднесено за рахунок зниження уважності в ході експерименту. Зниження результатів у серіях за рахунок помилок в складних завданнях, особливо у 8-12 ступені складності, розглядаються як закономірні прояви несформованості або зниження рівня розвитку відповідних психічних процесів (див. “Психологічне значення” за серіями), розумових операцій.

Визначивши діагностичність субтестів, переводимо “сирі” бали в показники IQ (коефіцієнт інтелекту) за табл. А.5 для дорослих – 16-30 років.

Таблиця А.5 – Переведення “сирих” балів у показники IQ (вік 16-30 років)

Переведення “сирих” балів у показники IQ (вік 16-30 років)					
Сума “сирих” балів	IQ-показник	Рівні інтелектуального розвитку	Сума “сирих” балів	IQ-показник	Рівні інтелектуального розвитку
10	55	Інтелектуальний дефект: розумова відсталість на рівні дебільності	36	90	Нижче середнього
11	57		37	91	
12	58		38	92	
13	59		39	93	
14	61		40	95	
15	62		41	96	
16	65		42	98	
17	65		43	99	
18	66	Невеликий ступень розумового відставання	44	100	Нормальний, середній
19	67		45	102	Вище середнього
20	69		46	104	
21	70		47	106	
22	71		48	108	
23	72		49	110	Значно вище середнього
24	74		50	112	
25	75		51	114	
26	75		52	116	
27	76		53	118	
28	79	54	120		
29	80	Слабкий, нижче середнього	55	122	Високий, дуже високий
30	82		56	124	
31	83		57	126	
32	84		58	128	
33	86		59	130	
34	87		60	132	
35	88				

Якщо вік обстежуваного вище 30 років, то при визначенні IQ вводиться, так називана, поправка на вік (табл. А.6).

Таблиця А.6 – Внесення поправок до значень IQ-показників (вік 35-60 років)

Внесення поправок до значень IQ-показників (вік 35-60 років)							
Вік	16-30	35	40	45	50	55	60
К	1,0	0,97	0,93	0,88	0,82	0,76	0,70

Визначений за табл. А.5 показник IQ ділиться на поправочний коефіцієнт К. Останній дозволяє враховувати поступове зниження з віком інтелектуальних здібностей людини. Характеристику інтелектуальних здібностей за відповідним IQ-показником (див. табл. А.7).

Таблиця А.7 – Шкала рівнів розумового розвитку

Шкала рівнів розумового розвитку	
IQ-показник	Характеристики розумових здібностей
Більше 140	Виключно високий, видатний інтелект
Більше 121	Дуже високий інтелект
110-120	Високий, гарний інтелект
100-110	Нормальний, середній інтелект
90-99	Інтелект нижче середнього
80-89	Слабкий, значно нижче середнього інтелект
70-79	Невеликий ступень недоумства
50-69	Дебільне недоумство
20-49	Імбецильність, середній ступень недоумства
0-19	Ідіотія, найбільший ступень недоумства

Психодіагностичні методи визначення у кандидатів особливостей мотивації до служби у внутрішніх військах та навчання у ВВНЗ

“Закрита анкета вивчення мотивації професійного вибору абітурієнтів ВНЗ МВС”

Ця анкета була розроблена в науково-дослідній лабораторії соціальної і психологічної роботи ХНУВС. Методика побудована за типом оцінної шкали, що складається з 40 тверджень, кожне з яких обстежуваний оцінює за 5-ти бальною системою. Діагностична оцінка методики відноситься до восьми мотиваційних шкал, що складають мотиваційний профіль особистості:

– мотиви, що пов’язані з об’єктивними соціально заданими цілями і змістом професії (шкала 1);

- мотиви, що пов'язані з особистісним розвитком і професійним удосконалюванням (шкала 2);
- самостійний вибір професії (шкала 3);
- несамостійний вибір професії (під впливом референтної групи) (шкала 4);
- мотиви, що пов'язані з зовнішнім престижем професії і матеріальним благополуччям (шкала 5);
- мотиви, що пов'язані з романтичною привабливістю професії (шкала 6);
- мотиви, що пов'язані з прагненням компенсувати характерологічні недоліки (шкала 7);
- асоціальні мотиви (відношення до професії як до засобу задоволення особистих асоціальних потреб) (шкала 8).

Процедура діагностики. Обстежуваному пред'являються питання і варіанти відповідей до них та інструкція. Час не обмежується. Робота з методикою займає близько 15 хвилин.

Інструкція: нижче наведено твердження, що характеризують професію. Прочитайте й оцініть, якою мірою кожне з них відноситься до обраної Вами професії. Для цього в бланку відповідей, напроти кожного твердження, поставте значок (хрестик) у тій графі, що відповідає вашій оцінці.

Бланк для відповідей

№	Твердження	Відноситься у високому ступені	Скоріше відноситься, чим ні	Скоріше не відноситься, чим відноситься	Зовсім не відноситься	Важко відповісти
1	Є корисною для людей					
2	Є престижною					
3	Морально задовольняє					
4	Приваблює по фільмам і книгам про правоохоронні органи					
5	Мої друзі порадили мені вибрати цю професію					
6	Дає можливість мати зброю як гарантію особистої безпеки					
7	Є творчою					
8	Додає почуття впевненості в собі					
9	Передбачає високе почуття відповідальності					

№	Твердження	Відноситься у високому ступені	Скоріше відноситься, чим ні	Скоріше не відноситься, чим відноситься	Зовсім не відноситься	Важко відповісти
10	Єдино можлива в обставинах, що склалися					
11	Відповідає моїм ідеалам					
12	Романтично приваблива					
13	Батьки працюють у правоохоронних органах					
14	Дозволяє мати додатковий заробіток					
15	Дає можливість отримати правові знання					
16	Виховує чоловічі (вольові) якості					
17	Пов'язана з захистом закону					
18	Гарантує достатню заробітну плату					
19	У мене є досвід роботи за цією професією					
20	Різноманітна і незвичайна					
21	Продовжує професійну династію					
22	Дозволяє налагодити корисні зв'язки					
23	Дає можливість реалізувати свої здібності					
24	Забезпечує самоповагу					
25	Забезпечує порядок у державі і безпеку громадян					
26	Є відносно стабільною					
27	Обрана мною самостійно					
28	Дозволяє в будь-якій ситуації діяти відповідно до "голосу власної совісті"					
29	Мої батьки хочуть, щоб я обрав цю професію					
30	Дозволяє завжди виходити переможцем з будь-яких конфліктів					
31	Дозволяє постійно удосконалюватися					
32	Полегшує взаємини з іншими людьми					
33	Дозволяє особисто брати участь у зниженні рівня злочинності					
34	Дозволяє досягти високого положення в суспільстві					
35	Приваблює мене давно					

№	Твердження	Відноситься у високому ступені	Скоріше відноситься, чим ні	Скоріше не відноситься, чим відноситься	Зовсім не відноситься	Важко відповісти
36	Пов'язана з ризиком і гострими відчуттями					
37	За цією професією працює мій друг					
38	Не зв'язує моральними нормами					
39	Наділяє знаннями і життєвим досвідом					
40	Наділяє владними повноваженнями					

Обробка результатів дослідження проводиться за наступним алгоритмом:

1. Отримані за кожним питанням відповіді переводяться в бали за наступною схемою:

- відноситься в дуже високому ступені – 5 балів;
- скоріше відноситься, чим ні – 4 бали;
- скоріше не відноситься, чим відноситься – 2 бали;
- зовсім не відноситься – 1 бал;
- важко відповісти – 0 балів.

Підраховується сума балів кожної мотиваційної шкали за ключем.

Ключ до закритої анкети вивчення мотивації професійного вибору абітурієнтів ВНЗ МВС:

1шкала – 1, 9, 17, 25, 33.

2шкала – 7, 15, 23, 31, 39.

3шкала – 3, 11, 19, 27, 35.

4шкала – 5, 13, 21, 29, 37.

5шкала – 2, 10, 18, 26, 34.

6шкала – 4, 12, 20, 28, 36.

7шкала – 8, 16, 24, 32, 40.

8шкала – 6, 14, 22, 30, 38.

2. У такий спосіб отримують мотиваційний коефіцієнт за кожною шкалою. Тип мотивації, в якому мотиваційний коефіцієнт має найбільше

значення є в обстежуваного домінуючим. Значимість кожного мотиву можна оцінювати наступним чином:

- менш 11 балів – зовсім не значимий мотив;
- від 12 до 14 балів – не дуже значимий мотив;
- від 15 до 25 балів – особистісно значущий мотив.

Крім того, отримані значення ранжують і роблять висновок щодо ведучих мотивів вибору професії, професійної діяльності.

Потім можна побудувати профіль мотивації вибору професії, що дозволяє оцінити не тільки структуру мотивів, але і їхній взаємозв'язок. На горизонтальній осі графіка відкладаються мотиваційні шкали, на вертикальній – отримані бали за шкалами.

Сприятлива мотивація характеризується наступними параметрами:

- високий рівень самостійності у виборі професії;
- раннє захоплення професією;
- адекватне уявлення про професію, усвідомлення її об'єктивних цілей, змісту, умов і соціальної значимості;
- усвідомлення вимог професії до особистості;
- прагнення особисто брати участь у реалізації об'єктивних соціально заданих цілей професії;
- усвідомлення необхідності переборювати труднощі, пов'язані з професією;
- усвідомлення необхідності морального вибору і високої відповідальності в професійній діяльності співробітника правоохоронних органів;
- прагнення до творчої самореалізації в професійній діяльності;
- прагнення до особистісного і професійного самовдосконалення;
- конкретне уявлення про плани на майбутнє, що пов'язані з обраною професією.

Профіль, у якому зазначені показники домінують, а зовнішні умови професії, її методи, фактори контролю й оцінки розглядаються особистістю як засоби діяльності, характеризують ступінь присвоєння нею об'єктивного змісту

діяльності і визначають відповідність дійсних професійних мотивів характеристикам професії, що соціально задаються.

Несприятлива мотивація характеризується домінуванням у мотиваційному профілі особистості наступних параметрів:

- виражене прагнення компенсації характерологічних недоліків за рахунок професії;

- потреба в соціальному схваленні, реалізація якої пов'язана з зовнішнім престижем професії;

- домінуюча потреба у виправданні своєї самооцінки, реалізація якої зв'язується з зовнішніми характеристиками професії (володіння владними повноваженнями, кар'єрний ріст, зовнішній імідж професіонала);

- прагнення вирішувати свої матеріально-побутові проблеми за допомогою професії;

- неадекватне уявлення про професію і її вимоги до особистості, вибір її на основі романтичної привабливості;

- ігнорування творчих аспектів діяльності, а також можливості особистісного і професійного удосконалювання;

- низький рівень самостійності у виборі професії;

- відсутність уявлень про власні плани на майбутнє, пов'язані з обраною професією;

- нерозбірливість у засобах при реалізації особистих потреб;

- небажання особисто брати участь у реалізації об'єктивних соціально заданих цілей професії;

- негативне емоційне відношення до професії.

Необхідно відзначити, що сполучення зазначених параметрів мотивації із соціальною незрілістю, низьким рівнем розвитку моральних якостей, відсутністю віри в можливість закону і права, низькою самооцінкою і слабкою здатністю передбачати наслідки власних дій, відношення до закону як до засобу реалізації власних потреб може виражатися в асоціальній поведінці, приводити до порушення дисципліни і законності.

Психодіагностичні методики визначення особливостей характеру, наявності акцентуацій у кандидатів на військову службу

Методика визначення типу акцентуації рис характеру і темпераменту

Ця методика призначена для діагностики типу акцентуації особистості. В основу опитувальника, розробленого Х. Шмішеком, закладено концепцію “акцентуованої особистості” К. Леонгарда. Згідно з цією концепцією, індивідуальні якості особистості можна поділити на дві групи: основну і додаткову. Стрижень особистості становлять основні риси, які й визначають її індивідуальність, розвиток, адаптацію, психічне здоров'я.

Надмірна вираженість цих рис призводить до структурних психологічних змін, а в несприятливих соціальних умовах – і до розладу структури особистості.

Особистості, у яких основні риси мають високий ступінь вираженості, названі К. Леонгардом акцентуованими. Акцентуовані особистості не є патологічними. “При іншому тлумаченні, – вважає К. Леонгард, – ми б змушені були прийти до висновку, що нормальною слід вважати тільки середню людину, а будь-яке відхилення від такої середини (середньої норми) має бути визнане патологією. Це змусило б нас вивести за межі норми тих особистостей, які своєю своєрідністю чітко виділяються на тлі середнього рівня. Однак при цьому в цю рубрику потрапила б і та категорія людей, про яких говорять “особистість” у позитивному сенсі, підкреслюючи, що вони мають яскраво виражений оригінальний психічний склад”.

На основі своєї концепції К. Леонгард виділив 10 основних типів акцентуованих осіб, в основному відповідних систематиці психопатій у граничній психіатрії.

Процедура проведення діагностики. Особистісний опитувальник Х. Шмішека включає перелік питань, звернених до різних настанов і особливостей ставлення людини до світу, інших людей, до самого себе. За інструкцією випробуваний повинен висловити свою думку з кожного питання відповідями або “так”, або “ні”. При використанні даного опитувальника слід

враховувати, що він не має шкали брехні. Тому потрібно під час процедури тестування створювати атмосферу доброзичливості і серйозного настрою на роботу.

Інструкція: Вам запропоновано твердження щодо вашого характеру. Якщо згодні з твердженням, поставте знак “+” (так), якщо ні, то знак “-”. Над відповідями довго не думайте, правильних і неправильних відповідей нема.

Текст опитувальника

1. У Вас переважно веселий та безтурботний настрій?
2. Ви чутливі до образ?
3. Чи буває так, що у Вас на очі навертаються сльози в кіно, театрі, під час бесіди тощо?
4. Зробивши щось, Ви вагаєтеся, чи все зроблено правильно, і не заспокоюєтеся доти, доки не переконаєтеся ще раз у тому, що все зроблено правильно?
5. У дитинстві Ви були таким же сміливим, як однолітки?
6. Чи часто у Вас різко змінюється настрій – від безпричинної радості до відрази до життя, до себе?
7. Чи перебуваєте зазвичай у центрі уваги компанії?
8. Чи буваєте безпричинно в поганому настрої, що з Вами краще не розмовляти?
9. Чи серйозна Ви людина?
10. Чи здатні Ви захоплюватися, замислюватися над чимось?
11. Чи завзяті Ви?
12. Чи швидко забуваєте образу?
13. Чи м'якосерді Ви?
14. Коли Ви опускаєте лист у поштову скриньку, чи проводите по отвору скриньки рукою, аби пересвідчитися, що лист упав у скриньку?
15. Чи прагнете завжди бути серед найкращих працівників?
16. Чи бувало Вам страшно в дитинстві під час грози або коли зустрічалися з незнайомим собакою (а можливо, таке почуття буває і тепер, у зрілому віці)?
17. Чи прагнете всюди й у всьому підтримувати порядок?
18. Чи залежить Ваш настрій від зовнішніх обставин?
19. Чи люблять Вас знайомі?
20. Чи часто перебуваєте під впливом почуття внутрішнього неспокою, передчуття можливої біди, неприємностей?
21. У Вас часто буває пригнічений настрій?
22. Чи була у Вас хоча б раз істерика або нервовий зрив?
23. Чи важко Вам довго всидіти на одному місці?
24. Якщо стосовно Вас повелися несправедливо, чи відстоюватимете свої інтереси?
25. Чи можете зарізати курку або вівцю?
26. Чи дратує Вас, коли вдома штора або скатертина висять нерівно? Ви одразу ж поправите їх?
27. Чи боялися в дитинстві залишатися самі в хаті?
28. Чи часто у Вас змінюється настрій без причини?
29. Чи завжди прагнули бути сильним фахівцем у своїй професії?
30. Чи швидко починаєте сердитися та гніватися?
31. Чи можете бути абсолютно безтурботно веселим?
32. Чи буває так, що почуття повного щастя просто проймає Вас?
33. Як Ви вважаєте, чи вийшов би з Вас ведучий гумористичної вистави?
34. Ви звичайно викладаєте свою думку людям досить відверто і прямо, без натяків?

35. Чи важко Вам переносити вигляд крові? Чи не викликає це у Вас неприємних почуттів?
36. Чи любите роботу з високою особистою відповідальністю?
37. Чи схильні стати на захист людей, щодо яких чинять несправедливість?
38. Чи страшно, важко Вам спускатися до темного підвалу?
39. Чи віддаєте перевагу такій роботі, яка потребує швидкості, а вимоги до якості невисокі?
40. Чи товариська Ви людина?
41. Чи охоче декламували вірші у школі?
42. Чи втікали в дитинстві з дому?
43. Чи здається Вам життя важким?
44. Чи траплялося так, що після конфлікту, образи Ви були настільки вражені, що йти на роботу для Вас було просто нестерпно?
45. Чи можна сказати, що в складних ситуаціях Ви не втрачаєте почуття гумору?
46. Чи зробили б перші кроки до примирення, коли б Вас хтось образив?
47. Ви дуже любите тварин?
48. Чи повертаєтеся Ви, аби упевнитися, що залишили домівку або робоче місце в безпечному стані?
49. Чи з'являється іноді неясна думка, що з Вами або з Вашими близькими може скоїтись щось страшне?
50. Чи вважаєте свій настрій дуже мінливим?
51. Чи важко Вам доповідати (виступати) на сцені перед великою кількістю людей?
52. Чи можете вдарити свого кривдника?
53. Чи дуже Ви прагнете до спілкування з іншими людьми?
54. Чи належите Ви до людей, які за найменших розчарувань впадають у глибокий відчай?
55. Чи подобається Вам робота, яка потребує енергійної організаторської діяльності?
56. Чи наполегливо йдете до мети, якщо на шляху до неї доводиться долати безліч перешкод?
57. Чи може трагічний фільм зворушити Вас так, що на очах виступлять сльози?
58. Чи часто буває Вам важко заснути через те, що проблеми прожитого дня чи майбутнє весь час крутяться в думках?
59. У школі Ви іноді підказували своїм товаришам чи давали списувати?
60. Чи потрібне Вам велике напруження волі, щоб наодинці перейти через кладовище?
61. Чи стежите Ви за тим, щоб кожна річ у вашому домі була завжди на одному й тому самому місці?
62. Чи буває так, що перед сном Ви в доброму гуморі, а наступного дня прокидаєтеся пригніченим?
63. Чи легко звикаєте до нових обставин?
64. Чи буває у Вас головний біль?
65. Чи часто Ви смієтеся?
66. Чи можете бути ввічливими навіть з тим, кого явно не цінуєте, не любите, не поважаєте?
67. Чи рухлива Ви людина?
68. Чи дуже Ви переживаєте несправедливість?
69. Чи настільки Ви любите природу, що можете назвати її другом?
70. Виходячи з дому або лягаючи спати, перевіряєте, чи закрили газ, погасили світло, зачинили двері?
71. Ви дуже боязкі?
72. Чи змінюється Ваш настрій під впливом алкоголю?
73. У вашій молодості Ви з задоволенням брали участь у художній самодіяльності?
74. Ви розцінюєте життя дещо песимістично, без передчуття радощів?
75. Чи часто Вас тягне подорожувати?

76. Чи може Ваш настрій змінитися так різко, що радісний стан раптом зміниться на похмурий та пригнічений?
77. Чи легко Вам вдається підняти настрій друзів?
78. Чи довго переживаєте образу?
79. Чи довго переживаєте горе інших людей?
80. Чи часто, будучи школярем, переписували сторінку в зошиті, якщо випадково ставили в ній кляксу?
81. Ви ставитеся до людей швидше з недовірою та пересторогою, ніж доброзичливо?
82. Чи часто бачите страхітливі сни?
83. Чи буває так, що остерігаєтеся того, що кинетеся під поїзд або, коли стоїте біля вікна багатоповерхового будинку раптово випадете?
84. Чи веселі Ви звичайно у веселій компанії?
85. Чи здатні відволікатися від складних проблем, які потребують розв'язання?
86. Чи стаєте менш стриманим і почуваетесь більш вільніше, коли вживаєте алкоголь?
87. У розмові Ви скупі на слова?
88. Чи могли б Ви, граючи на сцені, увійти в роль так, щоб забути, що це тільки гра?

Обробка результатів. При обробці результатів опитувальника відповіді випробуваного відповідно до ключа розносяться за десятьма типами особистості. Ці результати представляють собою “сирі” бали. Для кожного з десяти типів особистості крім цього розроблені коефіцієнти. В остаточному вигляді “сирі” бали перетворюються на підсумкові показники за допомогою їх множення на відповідні коефіцієнти. Критичне значення підсумкового показника, що дозволяє характеризувати випробуваного, як акцентуйовану особистість певного типу, лежить в межах вище 14 балів (максимальне значення, яке може бути отримано по кожному з типів особистості, дорівнює 24 балам).

Ключ до методики

1. *Гіпертимні – помножити значення шкали на 3:*

(+) 1, 11, 23, 33, 45, 55, 67, 77;

(-) нема.

2. *Застриваючі – помножити на 2:*

(+) 2, 15, 24, 34, 37, 56, 68, 78, 81;

(-) 12, 46, 59.

3. *Емотивні – помножити на 3:*

(+) 3, 13, 35, 47, 57, 69, 79;

(-) 25.

4. *Педантичні* - помножити на 2:

(+) 4, 14, 17, 26, 39, 48, 58, 61, 70, 80, 83;

(-) 36.

5. *Тривожні* – помножити на 3:

(+) 16, 27, 38, 49, 60, 71, 82;

(-) 5.

6. *Циклотимні* – помножити на 3;

(+) 6, 18, 28, 40, 50, 62, 72, 84;

(-) нема.

7. *Демонстративні* – помножити на 2:

(+) 7, 19, 22, 29, 41, 63, 66, 73, 85, 88;

(-) 51.

8. *Неврівноважені* – помножити на 3:

(+) 8, 20, 30, 42, 52, 64, 74, 86;

(-) нема.

9. *Дистимні* – помножити на 3:

(+) 9, 21, 43, 75, 87;

(-) нема. (3, 53, 65)

10. *Екзальтовані* - помножити на 6:

(+) 10, 32, 54, 76;

(-) нема.

Рівні вираженості типів акцентуацій:

1-8 балів – відсутність вираженості;

8-12 балів – середнє значення;

12-24 бали – яскраво виражена акцентуація.

Інтерпретація результатів тестування

Демонстративний тип. Центральною особливістю демонстративної особистості є потреба в самовираженні, постійне прагнення справляти враження, привертати до себе інтерес, бути в центрі загальної уваги. Елементами поведінки особистості цього типу є самовихваляння, розповіді про себе або про події, в яких ця особистість займала центральне місце. Значна

частка цих оповідань насправді є або фантазуванням, або істотно прикрашеним викладом подій.

Педантичний тип. Яскраво вираженими зовнішніми проявами людей цього типу особистості є підвищена акуратність, тяга до порядку, нерішучість та обережність. Перш ніж що-небудь зробити, ці люди довго і ретельно все обмірковують. Очевидно, за зовнішньою педантичністю стоїть небажання і нездатність до швидких змін, до прийняття відповідальності. Ці люди без потреби не змінюють місце роботи, а якщо це потрібно, то вони важко йдуть на майбутні зміни. Вони люблять своє виробництво, звичну роботу. У побуті для них характерна сумлінність.

Застрагаючий тип. Цей тип особистості характеризується високою стійкістю афекту, тривалістю емоційних переживань. Образа особистих інтересів і гідності, як правило, довго не забувається і ніколи легко не вибачається. У зв'язку з цим оточуючі часто характеризують людей цього типу як злопам'ятних і мстивих. Для цього є підстави: переживання афекту часто поєднується в них з фантазуванням, виношуванням плану відповіді кривднику, помсти йому.

Збудливий тип. Особливістю людей цього типу особистості є надзвичайно виражена імпульсивність поведінки. Манера їх спілкування та взаємодії з людьми значною мірою залежить не від логіки, не від раціонального оцінювання інших людей і своїх вчинків, дій, а обумовлена імпульсом, потягом, інстинктом або неконтрольованими мотивами. В області соціальної взаємодії для них характерна вкрай низька терпимість, що часто може характеризуватися як відсутність терпимості взагалі.

Гіпертимічний тип. Основною вираженою особливістю людей цього типу особистості є постійне перебування в піднесеному емоційному настрої, навіть незважаючи на відсутність для цього будь-яких зовнішніх приводів. Піднесений настрої поєднується у них з високою активністю, спрагою діяльності. Для них характерні товариськість, підвищена балакучість. На життя такі люди дивляться завжди оптимістично, не втрачаючи оптимізму і при виникненні труднощів і життєвих перешкод. Люди такого типу часто долають

труднощі без особливих зусиль в силу органічно властивій їм активності та діяльнісній спрямованості.

Дистимічний тип. Дистимічна особистість є протилежністю гіпертимічній. Дистиміки, зазвичай, сконцентровані на похмурих, сумних боках життя і на негативних її результатах. Це проявляється в усьому: у поведінці, у спілкуванні, в особливостях сприйняття життя, окремих його подій і інших людей. Зазвичай ці люди по своїй натурі серйозні. Активність, а тим більше гіперактивність, їм абсолютно не властива.

Тривожний тип. Головною особливістю цього типу особистості є підвищена тривожність, занепокоєння з приводу можливих невдач, негативно проявляється вболівання за свою долю і долю своїх близьких. При цьому об'єктивних приводів до такого занепокоєння може і не бути або вони незначні. Люди цього типу відрізняються боязкістю, іноді з проявом покори обставинам. Постійна настороженість перед зовнішніми обставинами поєднується у них з невпевненістю в своїх силах.

Циклотимічний тип. Вираженою особливістю людей цього типу особистості є постійна зміна гіпертимних і дистимічних станів. При цьому такі зміни є не тільки частими, але й не випадковими. У гіпертимічній фазі поведінка цих людей типова – радісні події викликають не тільки позитивні емоції, але також і жагу діяльності, підвищену активність, балакучість. Сумні події викликають у цих людей не тільки засмучення, але і пригніченість. У цьому стані для них характерні уповільнення реакцій, переживань і мислення, уповільнення і зниження емоційної чуйності, здатності до співчуття.

Екзальтований тип. Головною особливістю особистості цього типу є яскрава екзальтована реакція. Люди цього типу легко приходять в бурхливе захоплення від радісних подій і у найглибший відчай від сумних подій. Їх відрізняє крайня вразливість з приводу, як позитивних, так і сумних подій і фактів. При цьому внутрішня вразливість і переживання поєднуються у людей цього типу з яскравим зовнішнім виразом.

Емотивний тип. Найважливішою особливістю емотивної особистості є висока чутливість і глибина переживань в області тонких емоцій, що

породжуються в сфері духовного життя людини. Людям цього типу характерні м'якосердя, доброта, задушевність, емоційна чуйність, високо розвинена емпатія. Всі ці особливості, як правило, добре видно і постійно виявляються в зовнішніх реакціях і в різних ситуаціях. Характерною особливістю цього типу особистості є підвищена сльозливість (“очі на мокрому місці”). Якщо екзальтований тип особистості характеризується як “бурхливий, поривчастий, збуджений”, то цей – емотивної тип – як “чутливий і вразливий”.

Психодіагностичні методики визначення особливостей емоційно-вольової сфери у кандидатів на військову службу

Опитувальник суїцидального ризику

Ризик виникнення суїцидальної поведінки напряму є пов'язаним з особливостями афективно-вольової сфери людини. Тому опитувальник суїцидального ризику допомагає оцінити, як вольові якості, так і особливості стану.

У порівнянні з іншими одношкальними методиками, що так чи інакше вимірюють рівень емоційної дезадаптації (опитувальники тривожності особистості, нейротизму та інші), в опитувальнику суїцидального ризику міститься спроба якісної кваліфікації симптоматики – виявлення індивідуального стилю та змісту суїцидальних намірів даної людини.

Опитувальник суїцидального ризику пройшов психометричну адаптацію в роботі І.Ю. Белякова, яку виконано під керівництвом А.Г. Шмельова. На першому етапі при обстеженні 24 пацієнтів кризового стаціонару на базі лікарні № 20 м. Москви було відібрано пункти ММРІ (версія Березіна із співавторами), що виражають специфіку відповідей суїцидентів у порівнянні зі звичайними людьми. На другому етапі перелік пунктів з ММРІ був доповнений низкою авторських оригінальних питань і пілотажна версія опитувальника суїцидального ризику з 72 пунктів пред'являлося 77 випробуваним, з метою відбору пунктів за методом екстремальних груп. 20 піддослідних з 77 були пацієнтами зазначеного Кризового відділення лікарні № 20. У результаті було

відібрано 29 пунктів, які мали значущий ϕ -коефіцієнт чотириохклітинної кореляції між відповідями на пункт і показанням до групи суїцидентів.

Процедура проведення. Передбачається самостійна робота обстежуваного з бланком методики, який містить інструкцію і текст опитувальника.

Інструкція: Перед Вами список з 29 тверджень. Вам необхідно на них відповісти. Уважно прочитайте ці твердження. В бланку для відповідей в разі згоди з твердженням поставте "+", у разі незгоди з твердженням "-" Працюйте не поспішаючи.

Текст опитувальника надається мовою оригіналу.

Текст опитувальника

1. Вы все чувствуете острее, чем большинство людей.
2. Вас часто одолевают мрачные мысли.
3. Теперь Вы уже не надеетесь добиться желаемого положения в жизни.
4. В случае неудачи Вам трудно начать новое дело.
5. Вам определенно не везет в жизни.
6. Учиться Вам стало труднее, чем раньше.
7. Большинство людей довольны жизнью больше, чем Вы.
8. Вы считаете, что смерть является искуплением грехов.
9. Только зрелый человек может принять решение уйти из жизни.
10. Временами у Вас бывают приступы неудержимого смеха или плача.
11. Обычно Вы осторожны с людьми, которые относятся к Вам дружелюбнее, чем Вы ожидали.
12. Вы считаете себя обреченным человеком.
13. Мало кто искренне пытается помочь другим, если это связано с неудобствами.
14. У Вас такое впечатление, что Вас никто не понимает.
15. Человек, который вводит других в соблазн, оставляя без присмотра ценное имущество, виноват примерно столько же, сколько и тот, кто это имущество похищает.
16. В Вашей жизни не было таких неудач, когда казалось, что все кончено.
17. Обычно Вы удовлетворены своей судьбой.
18. Вы считаете, что всегда нужно вовремя поставить точку.
19. В Вашей жизни есть люди, привязанность к которым может очень повлиять на Ваши решения и даже изменить их.
20. Когда Вас обижают, Вы стремитесь во что бы то ни стало доказать обидчику, что он поступил несправедливо.
21. Часто Вы так переживаете, что это мешает Вам говорить.
22. Вам часто кажется, что обстоятельства, в которых Вы оказались, отличаются особой несправедливостью.
23. Иногда Вам кажется, что Вы вдруг сделали что-то скверное или даже хуже.
24. Будущее представляется Вам довольно беспроблемным.
25. Большинство людей способны добиваться выгоды не совсем честным путем.
26. Будущее слишком расплывчато, чтобы строить серьезные планы.
27. Мало кому в жизни пришлось испытать то, что пережили недавно Вы.
28. Вы склонны так остро переживать неприятности, что не можете выкинуть мысли об этом из головы.
29. Часто Вы действуете необдуманно, повинувшись первому порыву.

Обробка результатів. Підраховуються бали за кожною шкалою.

Ключ до опитувальника

Демонстративність 12, 14, 20, 22, 27.

Афективність 1, 10, 20, 23, 28, 29.

Унікальність 1, 12, 14, 22, 27.

Неспроможність 2, 3, 6, 7, 17.

Соціальний песимізм 5, 11, 13, 15, 17, 22, 25.

Злам культурних бар'єрів 8, 9, 18.

Максималізм 4, 16.

Часова перспектива 2, 3, 12, 24, 25, 27.

Антисуїцидальний фактор 19, 21.

Отримані таким чином сирі бали переводяться у відсоткові.

Інтерпретація отриманих результатів

Демонстративність (Д). Бажання привернути увагу оточуючих до своїх нещасть, домогтися співчуття і розуміння. Оцінка з зовнішніх позицій, деколи як “шантаж”, “істероїдне випинання труднощів”, демонстративна суїцидальна поведінка переживається зсередини як “крик про допомогу”. Найбільш суїцидонебезпечно поєднання з емоційною ригідністю, коли “діалог зі світом” може зайти надто далеко.

Афективність (А). Домінування емоцій над емоційним контролем в оцінці ситуації. Готовність реагувати на психотравмуючу ситуацію безпосередньо, емоційно. Крайній варіант – блокада інтелекту.

Унікальність (У). Сприйняття себе, ситуації і, можливо, власного життя в цілому як виняткове явище, не схоже на інші і, отже, має на увазі виняткові варіанти виходу, зокрема суїцид. Дана шкала тісно пов'язана з феноменом “непроникності” для досвіду, тобто з недостатнім умінням використовувати свій і чужий життєвий досвід.

Неспроможність (Н). Негативна концепція власної особистості. Уявлення про свою неспроможність, некомпетентність, непотрібність, “відключення” від світу. Дана субшкала може бути пов'язана з уявленнями про фізичну, інтелектуальну, моральну та іншу неспроможність. Неспроможність

виражає інтрапунітивний радикал. Формула внутрішнього монологу – “Я поганий”.

Соціальний песимізм (СП). Негативна концепція навколишнього світу. Сприйняття світу як ворожого, що не відповідає уявленням про нормальні або задовільні для людини відносини з оточенням. СП тісно пов'язаний з екстрапунітивним стилем каузальної атрибуції. Екстрапунітивність визначається за формулою внутрішнього монологу “Ви всі негідні мене”.

Злам культурних бар'єрів (ЗКБ). Культ самогубства. Пошук культурних цінностей і нормативів, які виправдовують суїцидальну поведінку або навіть роблять її в якійсь мірі привабливою. Запозичення суїцидальних моделей поведінки з літератури та кіно. Крайній варіант – інверсія цінності життя і смерті. При відсутності виражених піків по іншим шкалам це може свідчити лише про “естетизацію смерті”. Одна з можливих внутрішніх причин культу смерті – доведена до патологічного максималізму смислова установка на самостійність: “Вершитель власної долі сам визначає кінець свого існування”.

Максималізм (М). Інфантильний максималізм ціннісних установок. Максималізація цінностей значущості найменшої втрати з одночасною мінімалізацією цінностей значущості наявних досягнень. Поширення на всі сфери життя змісту локального конфлікту з якоїсь однієї сфери. Неможливість компенсації. Афективна фіксація на невдачах.

Часова перспектива (ЧП). Неможливість конструктивного планування майбутнього. Це може бути наслідком сильної заглибленості у справжню ситуацію, трансформацією почуття нерозв'язності поточної проблеми, глобального страху невдач і поразок у майбутньому.

Антисуїцидальний фактор (АФ). Навіть при високій вираженості всіх інших факторів є фактор, який знижує глобальний суїцидальний ризик. Це глибоке розуміння почуття відповідальності за близьких, почуття обов'язку. Це уявлення про гріховність самогубства, його антиестетичності, боязнь болю і фізичних страждань. У певному сенсі це показник наявного рівня передумов для психокорекційної роботи.

16-факторний опитувальник

Р. Кеттелла

Щоб отримати можливість прогнозувати поведінку людини в широкому класі можливих ситуацій, психологи прагнуть виміряти базисні або універсальні риси. Ці риси відносяться, як правило, до найбільш загальних структурно-динамічних характеристик стилю діяльності.

Перша спроба, спрямована на виділення рис і конструювання з них системи особистості, була зроблена співробітниками Ілінойського університету під керівництвом Р.Б. Кеттелла при розробці групи багатфакторних особистісних опитувальників.

Прагнучи добитися систематичної класифікації рис особистості, Р. Кеттелл зробив новаторське застосування методу факторного аналізу до розробки особистісних опитувальників. Характерною особливістю підходу Р. Кеттелла є ставлення до факторного аналізу не як до способу скорочення розмірності даних, а як до методу виявлення базисних, причинних рис особистості.

Щоб отримати вичерпні відомості про особливості поведінки, Р. Кеттелл проаналізував всі назви рис особистості, що були у словнику, складеному Г. Олпортом і Х. Одбертом у 1936 р. Таких слів виявилось 4,5 тисячі. Цей перелік Р. Кеттелл звів до 171 синонімічної групи, позначивши кожен одним словом, що найточніше відображає основний зміст відповідної риси. Потім вибірку із 100 дорослих людей експерти (близькі знайомі кожної) оцінювали за кожною з 171 змінних. Потім список змінних був скорочений за допомогою вибору експертами найбільш значущих рис до 36 назв. Додавши до них 10 термінів, узятих у інших дослідників, Р. Кеттелл за скороченим списком отримав оцінки поведінки ще 208 осіб. Факторний аналіз цих оцінок привів його до створення того, що було названо першоджерелом рис особистості. На його основі був розроблений опитувальник 16 PF, що складається з великої кількості пунктів, які стосуються життєвих ситуацій. На кожен слід дати один з трьох варіантів відповіді. Опитувальник призначений для осіб у віці 16 років і старше.

Текст опитувальника надано мовою адаптації на пострадянському просторі.

Текст опитувальника

1. *Я думаю, что моя память сейчас лучше, чем раньше:*
 - а) Да
 - в) Трудно сказать
 - с) Нет
2. *Я вполне мог бы жить один, вдали от людей:*
 - а) Да
 - в) Иногда
 - с) Нет
3. *Если предположить, что небо находится «внизу», и что зимой “жарко”, я должен был бы назвать преступника:*
 - а) Бандитом
 - в) Святым
 - с) Тучей
4. *Когда я ложусь спать, то:*
 - а) Быстро засыпаю
 - в) Когда как
 - с) Засыпаю с трудом
5. *Если бы я вел машину по дороге, где много других автомобилей, я предпочел бы:*
 - а) Пропустить вперед большинство машин
 - б) Не знаю
 - с) Обогнать все идущие впереди машины
6. *В компании я предоставляю другим шутить и рассказывать всякие истории:*
 - а) Да
 - в) Иногда
 - с) Нет
7. *Для меня важно, чтобы во всем, что меня окружает, не было беспорядка.*
 - а) Верно
 - в) Трудно сказать
 - с) Неверно
8. *Большинство людей, с которыми я бываю в компаниях, несомненно, рады меня видеть.*
 - а) Да
 - в) Иногда
 - с) Нет
9. *Мне больше нравятся:*
 - а) Фигурное катание и балет
 - в) Затрудняюсь сказать
 - с) Борьба и регби
10. *Меня забавляет несоответствие между тем, что люди делают, и тем, что они потом рассказывают об этом.*
 - а) Да
 - в) Иногда
 - с) Нет
11. *Читая о каком-нибудь происшествии, я интересуюсь всеми подробностями.*
 - а) Всегда
 - в) Иногда
 - с) Редко
12. *Когда друзья подшучивают надо мной, я смеюсь вместе со всеми и совсем не обижаюсь.*
 - а) Верно
 - в) Не знаю
 - с) Неверно

- 13.** Если мне кто-нибудь нагрубит, я могу быстро забыть об этом.
- а) Верно
 - в) Не знаю
 - с) Неверно
- 14.** Мне больше нравится придумывать новые способы в выполнении какой-либо работы, чем придерживаться испытанных приемов.
- а) Верно
 - в) Не знаю
 - с) Неверно
- 15.** Когда я планирую что-нибудь, я предпочитаю делать это самостоятельно, без чьей-либо помощи.
- а) Верно
 - в) Иногда
 - с) Нет
- 16.** Думаю, что я – менее чувствительный и менее возбудимый, чем большинство людей.
- а) Верно
 - в) Затрудняюсь ответить
 - с) Неверно
- 17.** Меня раздражают люди, которые не могут быстро принимать решения.
- а) Верно
 - в) Не знаю
 - с) Неверно
- 18.** Иногда, хотя и кратковременно, у меня возникало чувство раздражения к моим родителям.
- а) Да
 - в) Не знаю
 - с) Нет
- 19.** Я скорее раскрыл бы свои сокровенные мысли:
- а) Своим хорошим друзьям
 - в) Не знаю
 - с) В своем дневнике
- 20.** Я думаю, что слово, противоположное по смыслу противоположности слова “неточный”, – это:
- а) Небрежный
 - в) Тщательный
 - с) Приблизительный
- 21.** У меня всегда хватает энергии, когда мне это необходимо.
- а) Да
 - в) Трудно сказать
 - с) Нет
- 22.** Меня больше раздражают люди, которые:
- а) Своими грубыми шутками вгоняют людей в краску
 - в) Затрудняюсь ответить
 - с) Создают неудобства, когда они опаздывают на условленную встречу со мной
- 23.** Мне очень нравится приглашать гостей и развлекать их.
- а) Верно
 - в) Не знаю
 - с) Неверно
- 24.** Я думаю, что...
- а) Можно не все делать одинаково тщательно
 - в) Затрудняюсь сказать
 - с) Любую работу следует делать тщательно, если Вы за нее взялись
- 25.** Мне обычно приходится преодолевать смущение.

- а) Да
 в) Иногда
 с) Нет
- 26. Мои друзья чаще:**
 а) Советуются со мной
 б) Делают то и другое поровну
 с) Дают мне советы
- 27. Если приятель обманывает меня в мелочах, я скорее предпочту сделать вид, что не заметил этого, чем разоблачу его.**
 а) Да
 в) Иногда
 с) Нет
- 28. Я предпочитаю друзей:**
 а) Интересы, которых имеют деловой и практический характер
 в) Не знаю
 с) Которые отличаются философским взглядом на жизнь
- 29. Не могу равнодушно слушать, как другие люди высказывают идеи, противоположные тем, в которые я твердо верю.**
 а) Верно
 в) Затрудняюсь ответить
 с) Неверно
- 30. Меня волнуют мои прошлые поступки и ошибки.**
 а) Да
 в) Не знаю
 с) Нет
- 31. Если бы я одинаково хорошо умел делать и то и другое, я бы предпочел:**
 а) Играть в шахматы
 в) Затрудняюсь сказать
 с) Играть в городки
- 32. Мне нравятся общительные, компанейские люди.**
 а) Да
 в) Не знаю
 с) Нет
- 33. Я настолько осторожен и практичен, что со мной случается меньше неприятных неожиданностей, чем с другими людьми.**
 а) Да
 в) Затрудняюсь сказать
 с) Нет
- 34. Я могу забыть о своих заботах и обязанностях, когда мне это необходимо.**
 а) Да
 в) Иногда
 с) Нет
- 35. Мне бывает трудно признать, что я не прав.**
 а) Да
 в) Иногда
 с) Нет
- 36. На предприятии мне было бы интереснее:**
 а) Работать с машинами и механизмами, и участвовать в основном производстве
 в) Трудно сказать
 с) Беседовать с людьми, занимаясь общественной работой
- 37. Какое слово не связано с двумя другими?**
 а) Кошка
 в) Близко
 с) Солнце

- 38.** *То, что в некоторой степени отвлекает мое внимание:*
- а) Раздражает меня
 - в) Нечто среднее
 - с) Не беспокоит меня совершенно
- 39.** *Если бы у меня было много денег, то я:*
- а) Жил бы, не стесняя себя ни в чем
 - в) Не знаю
 - с) Позаботился бы о том, чтобы не вызвать к себе зависти
- 40.** *Худшее наказание для меня:*
- а) Тяжелая работа
 - в) Не знаю
 - с) Быть запертым в одиночестве
- 41.** *Люди должны больше, чем сейчас, соблюдать нравственные нормы.*
- а) Да
 - в) Иногда
 - с) Нет
- 42.** *Мне говорили, что ребенком я был:*
- а) Спокойным и любил оставаться один
 - в) Трудно сказать
 - с) Живым и всегда подвижным и меня нельзя было оставить одного
- 43.** *Я предпочел бы работать с приборами.*
- а) Да
 - в) Не знаю
 - с) Нет
- 44.** *Думаю, что большинство свидетелей на суде говорят правду, даже если это нелегко для них.*
- а) Да
 - в) Трудно сказать
 - с) Нет
- 45.** *Иногда я не решаюсь проводить в жизнь свои идеи, потому что они кажутся мне неосуществимыми.*
- а) Верно
 - в) Затрудняюсь сказать
 - с) Неверно
- 46.** *Я стараюсь смеяться над шутками не так громко, как большинство людей.*
- а) Верно
 - в) Не знаю
 - с) Неверно
- 47.** *Я никогда не чувствовал себя таким несчастным, что хотелось плакать.*
- а) Верно
 - в) Не знаю
 - с) Неверно
- 48.** *Мне больше нравится:*
- а) Марш в исполнении духового оркестра
 - в) Не знаю
 - с) Фортепианная музыка
- 49.** *Я предпочел бы провести отпуск:*
- а) В деревне с одним или с двумя друзьями
 - в) Затрудняюсь сказать
 - с) Возглавляя группу в туристическом лагере
- 50.** *Усилия, затраченные на составление планов:*
- а) Никогда не лишни
 - в) Трудно сказать
 - с) Не стоят этого

51. Необдуманные поступки и высказывания моих приятелей в мой адрес не обижают и не огорчают меня.

- а) Верно
- в) Иногда
- с) Неверно

52. Удавшиеся дела кажутся мне легкими.

- а) Всегда
- в) Иногда
- с) Редко

53. Я предпочел бы работать:

а) В учреждении, где мне пришлось бы руководить людьми и все время быть среди них

- в) Затрудняюсь ответить
- с) В одиночестве, например архитектором, который разрабатывает свой проект

54. "Дом" относится к "комнате", как "дерево":

- а) К лесу
- в) К растению
- с) К листу

55. То, что я делаю, у меня не получается:

- а) Редко
- в) Время от времени
- с) Часто

56. В большинстве дел я предпочитаю:

- а) Рискнуть
- в) Когда как
- с) Действовать наверняка

57. Вероятно, некоторые люди считают, что я слишком много говорю.

- а) Скорее всего, это так
- в) Не знаю
- с) Думаю, что это не так

58. Мне больше нравится человек:

- а) Большого ума, даже если он ненадежен и непостоянен
- в) Трудно сказать
- с) Со средними способностями, но умеющий противостоять всяким соблазнам

59. Я принимаю решения:

- а) Быстрее, чем многие люди
- в) Не знаю
- с) Медленнее, чем большинство людей

60. На меня большое впечатление производят:

- а) Мастерство и изящество
- в) Не знаю
- с) Сила и мощь

61. Я считаю себя человеком, склонным к сотрудничеству.

- а) Да
- в) Не знаю
- с) Нет

62. Мне больше нравится разговаривать с людьми изысканными, утонченными, чем с откровенными и прямолинейными:

- а) Да
- в) Не знаю
- с) Нет

63. Я предпочитаю:

- а) Сам решать вопросы, касающиеся меня лично
- в) Затрудняюсь ответить

- с) Советоваться с моими друзьями
- 64.** *Если человек не отвечает на мои слова, то я чувствую, что, должно быть, сказал какую-нибудь глупость.*
- а) Верно
в) Не знаю
с) Неверно
- 65.** *В школьные годы я больше всего получил знаний:*
- а) На уроках
в) Не знаю
с) Читая книги
- 66.** *Я избегаю общественной работы и связанной с этим ответственности.*
- а) Верно
в) Иногда
с) Неверно
- 67.** *Если очень трудный вопрос требует от меня много усилий, то я:*
- а) Начну заниматься другим вопросом
в) Затрудняюсь ответить
с) Еще раз попытаюсь решить этот вопрос
- 68.** *У меня возникают сильные эмоции: тревога, гнев, приступы смеха и т.д., – казалось бы, без определенных причин:*
- а) Да
в) Иногда
с) Нет
- 69.** *Иногда я соображаю хуже, чем обычно.*
- а) Верно
в) Не знаю
с) Неверно
- 70.** *Мне приятно сделать человеку одолжение, согласившись назначить встречу с ним на время, удобное для него, даже это немного неудобно для меня.*
- а) Да
в) Иногда
с) Нет
- 71.** *Я думаю, что правильное число, которое должно продолжить ряд 1,2,3,6,5,... – это:*
- а) 10
в) 5
с) 7
- 72.** *Иногда у меня бывают непродолжительные приступы тошноты и головокружения без определенной причины:*
- а) Да
в) Очень редко
с) Нет
- 73.** *Я предпочитаю скорее отказаться от своего заказа, чем доставить официанту лишнее беспокойство.*
- а) Да
в) Не знаю
с) Нет
- 74.** *Я живу сегодняшним днем в большей степени, чем другие люди.*
- а) Верно
в) Не знаю
с) Неверно
- 75.** *На вечеринке мне нравится:*
- а) Принимать участие в интересной деловой беседе
в) Затрудняюсь ответить

- с) Отдыхать вместе со всеми
- 76.** *Я высказываю свое мнение независимо от того, кто меня слушает:*
- а) Да
в) Иногда
с) Нет
- 77.** *Если бы я мог перенестись в прошлое, я бы хотел встретиться с:*
- а) Ньютоном
в) Не знаю
с) Шекспиром
- 78.** *Я вынужден удерживать себя от того, чтобы не улаживать чужие дела.*
- а) Да
в) Иногда
с) Нет
- 79.** *Работая в магазине, я предпочел бы:*
- а) Оформлять витрины
в) Не знаю
с) Быть кассиром
- 80.** *Если люди плохо думают обо мне, я не стараюсь переубедить их, а продолжаю поступать так, как считаю нужным.*
- а) Да
в) Трудно сказать
с) Нет
- 81.** *Если я вижу, что мой старый друг холоден со мной и избегает меня, я обычно:*
- а) Сразу же думаю: «У него плохое настроение»
в) Не знаю
с) Начинаю думать о том, какой неверный поступок я совершил
- 82.** *Многие неприятности происходят из-за людей:*
- а) Которые стараются во все внести изменения, хотя уже существует удовлетворительные способы решения этих вопросов
в) Не знаю
с) Которые отвергают новые, многообещающие предложения
- 83.** *Я получаю большое удовольствие, рассказывая местные новости.*
- а) Да
в) Иногда
с) Неверно
- 84.** *Аккуратные, требовательные люди не уживаются со мной.*
- а) Верно
в) Иногда
с) Неверно
- 85.** *Мне кажется, что я менее раздражителен, чем большинство людей.*
- а) Верно
в) Иногда
с) Неверно
- 86.** *Я могу легче не считаться с другими людьми, чем они со мной.*
- а) Верно
в) Иногда
с) Неверно
- 87.** *Бывает, что все утро я не хочу ни с кем разговаривать.*
- а) Часто
в) Иногда
с) Никогда
- 88.** *Если стрелки часов встречаются каждые 65 минут, отмеренных по точным часам, то эти часы:*
- а) Отстают

- в) Идут правильно
 с) Спешат
- 89.** *Мне бывает скучно:*
 а) Часто
 в) Иногда
 с) Редко
- 90.** *Люди говорят, что мне нравится все делать своим оригинальным способом.*
 а) Верно
 в) Иногда
 с) Неверно
- 91.** *Я считаю, что нужно избегать излишних волнений, потому что они утомительны:*
 а) Да
 в) Иногда
 с) Нет
- 92.** *Дома, в свободное время, я:*
 а) Отдыхаю от всех дел
 в) Затрудняюсь ответить
 с) Занимаюсь интересными делами
- 93.** *Я осторожно отношусь к завязыванию дружеских отношений с незнакомыми людьми.*
 а) Да
 в) Иногда
 с) Нет
- 94.** *Я считаю, что то, что говорят люди стихами, можно также точно выразить прозой.*
 а) Да
 в) Затрудняюсь ответить
 с) Нет
- 95.** *Мне кажется, что люди, с которыми я нахожусь в дружеских отношениях, могут оказаться отнюдь не друзьями за моей спиной.*
 а) Да
 в) Иногда
 с) Нет
- 96.** *Мне кажется, что самые драматические события уже через год, не оставляют в моей душе никаких следов.*
 а) Да
 в) Иногда
 с) Нет
- 97.** *Я думаю, что интереснее:*
 а) Работать с растениями
 в) Не знаю
 с) Быть страховым агентом
- 98.** *Я подвержен суевериям и беспричинному страху по отношению к некоторым вещам, например, к определенным животным, местам, датам и т.д.*
 а) Да
 в) Иногда
 с) Нет
- 99.** *Я люблю размышлять над тем, как можно было бы улучшить мир.*
 а) Да
 в) Трудно сказать
 с) Нет
- 100.** *Я предпочитаю игры:*
 а) Где надо играть в команде или иметь партнера

- в) Не знаю
с.) Где каждый играет сам за себя

101. Ночью мне снятся фантастические и нелепые сны.

- а) Да
в) Иногда
с) Нет

102. Если я остаюсь в доме один, то через некоторое время ощущаю тревогу и страх.

- а) Да
в) Иногда
с) Нет

103. Я могу своим дружеским отношением ввести людей в заблуждение, хотя, на самом деле, они мне не нравятся.

- а) Да
в) Иногда
с) Нет

104. Какое слово не относится к двум другим.

- а) Думать
в) Видеть
с) Слышать

105. Если мать Марии является сестрой отца Александра, то кем является Александр по отношению к отцу Марии?

- а) Двоюродным братом
в) Племянником
с) Дядей

Обработка результатів тестування. За допомогою ключа підраховуються бали за кожною шкалою методики.

Таблица А.8 – Ключ до опитувальника Кеттелла

Фактор	Номери питань, типи відповідей, бали																				
MD	1	B	1	18	B	1	35	B	1	52	B	1	69	B	1	86	B	1	103	B	1
		A	2		C	2		C	2		A	2		C	2		C	2		C	2
A	2	B	1	19	B	1	36	B	1	53	B	1	70	B	1	87	B	1			
		C	2		A	2		C	2		A	2		A	2		C	2			
B	3	B	1	20	C	1	37	B	1	54	C	1	71	A	1	88	C	1	104	A	1
																			105	B	1
C	4	B	1	21	B	1	38	B	1	55	B	1	72	B	1	89	B	1			
		A	2		A	2		C	2		A	2		C	2		C	2			
E	5	B	1	22	B	1	39	B	1	56	B	1	73	B	1	90	B	1			
		C	2		C	2		C	2		A	2		C	2		A	2			
F	6	B	1	23	B	1	40	B	1	57	B	1	74	B	1	91	B	1			
		C	2		A	2		C	2		A	2		A	2		C	2			
G	7	B	1	24	B	1	41	B	1	58	B	1	75	B	1	92	B	1			
		A	2		C	2		A	2		C	2		A	2		C	2			
H	8	B	1	25	B	1	42	B	1	59	B	1	76	B	1	93	B	1			
		A	2		C	2		C	2		A	2		A	2		C	2			
I	9	B	1	26	B	1	43	B	1	60	B	1	77	B	1	94	B	1			

Фактор	Номери питань, типи відповідей, бали																	
		A	2		A	2		C	2		A	2		C	2		C	2
L	10	B	1	27	B	1	44	B	1	61	B	1	78	B	1	95	B	1
		A	2		C	2		C	2		C	2		A	2		A	2
M	11	B	1	28	B	1	45	B	1	62	B	1	79	B	1	96	B	1
		C	2		C	2		A	2		A	2		A	2		C	2
N	12	B	1	29	B	1	46	B	1	63	B	1	80	B	1	97	B	1
		C	2		C	2		A	2		A	2		C	2		C	2
O	13	B	1	30	B	1	47	B	1	64	B	1	81	B	1	98	B	1
		C	2		A	2		C	2		A	2		C	2		A	2
Q ₁	14	B	1	31	B	1	48	B	1	65	B	1	82	B	1	99	B	1
		A	2		A	2		C	2		C	2		C	2		A	2
Q ₂	15	B	1	32	B	1	49	B	1	66	B	1	83	B	1	100	B	1
		A	2		C	2		A	2		A	2		C	2		C	2
Q ₃	16	B	1	33	B	1	50	B	1	67	B	1	84	B	1	101	B	1
		A	2		A	2		A	2		A	2		C	2		C	2
Q ₄	17	B	1	34	B	1	51	B	1	68	B	1	85	B	1	102	B	1
		A	2		C	2		C	2		A	2		C	2		A	2

Даний варіант методики (на 105 питань) не потребує переводу балів у стени. Середнім показником вважається 5 балів, але для низки шкал середній бал може дещо змінюватися.

Інтерпретація результатів тестування

За допомогою цього опитувальника можна оцінити кожного випробуваного за 16 факторами.

Таблиця А.9 – Порівняльний опис властивостей особистості

Фактор А: замкнутість-товариськість	
Низькі оцінки (0-6 балів)	Високі оцінки (7-12 балів)
А- Скритність, відособленість, відчуженість, недовірливість, нетовариськість, замкнутість, критичність, схильність до об'єктивності, ригідності, до зайвої строгості в оцінці людей. Труднощі у встановленні міжособистісних, безпосередніх контактів.	А+ Товариськість, відкритість, природність, невимушеність, готовність до співпраці, пристосованість, увага до людей, готовність до спільної роботи, активність в усуненні конфліктів у групі, готовність підкорятися. Легкість у встановленні міжособистісних, безпосередніх контактів.
Фактор В: інтелект	
Низькі оцінки (0-3 бали)	Високі оцінки (4-8 балів)
В- Конкретність і деяка ригідність мислення, труднощі у вирішенні абстрактних завдань, знижена оперативність мислення,	В+ Розвинуте абстрактне мислення, оперативність, кмітливість, здатність швидко навчатися. Досить високий рівень

недостатній рівень загальної вербальної культури.	загальної культури, особливо вербальної.
Фактор С: емоційна нестабільність-емоційна стабільність	
Низькі оцінки (0-6 балів)	Високі оцінки (7-12 балів)
С- Емоційна нестійкість, імпульсивність. Людина перебуває під впливом почуттів, мінлива у настроях, легко засмучується, нестійка в інтересах. Низька толерантність по відношенню до фрустрації, дратівливість, втомлюваність.	С+ Емоційна стійкість, витриманість; людина емоційно зріла, спокійна, стійка в інтересах, працездатна, може бути ригідною, орієнтована на реальність.
Фактор Е: підпорядкованість-домінантність	
Низькі оцінки (0-5 балів)	Високі оцінки (6-12 балів)
Е- Характерними є м'якість, поступливість, тактовність, лагідність, люб'язність, залежність, покірливість, послужливість, шанобливість, сором'язливість, готовність брати на себе провину, скромність, експресивність. Людина схильна легко виходити з рівноваги.	Е+ Самостійність, незалежність, наполегливість, впертість, свавільство, іноді конфліктність, агресивність, відмова від визнання зовнішньої влади, схильність до авторитарної поведінки, жага захоплення, бунтарство.
Фактор F: стриманість-експресивність	
Низькі оцінки (0-5 балів)	Високі оцінки (6-12 балів)
F- Розсудливість, обережність, розважливість у виборі партнера по спілкуванню. Схильність до заклопотаності, турботи про майбутнє. Песимістичність у сприйнятті дійсності, стриманість у прояві емоцій.	F+ Життєрадісність, імпульсивність, захопленість, безпечність, нерозважливість у виборі партнера по спілкуванню, соціальні контакти є емоційно значущими. Експресивність, експансивність, емоційна яскравість у відносинах між людьми. Динамічність у спілкуванні, що передбачає лідерство в групах.
Фактор G: низька нормативність поведінки-висока нормативність поведінки	
Низькі оцінки (0-6 балів)	Високі оцінки (7-12 балів)
G- Схильність до мінливості, впливу почуттів, випадків та обставин. Потурає своїм бажанням, не докладає зусиль до виконання групових вимог і норм. Неорганізованість, безвідповідальність, імпульсивність, відсутність згоди з загальноприйнятими моральними правилами та стандартами, гнучкість по відношенню до соціальних норм, свобода від їх впливу, іноді безпринципність і схильність до асоціальної поведінки.	G+ Добросовісність, відповідальність, стабільність, врівноваженість, наполегливість, схильність до моралізування, розумність, сумлінність. Розвинуте почуття обов'язку і відповідальності, усвідомлене дотримання загальноприйнятих моральних правил і норм, наполегливість у досягненні мети, ділова спрямованість.
Фактор Н: боязкість-сміливість	
Низькі оцінки (0-5 балів)	Високі оцінки (6-12 балів)
Н- Сором'язливість, емоційна стриманість, боязкість, обережність, соціальна пасивність, делікатність, уважність до інших, підвищена чутливість до загрози.	Н+ Сміливість, заповзятливість, активність. Людина має емоційні інтереси. Готовність до ризику і співробітництва з незнайомими людьми в незнайомих обставинах,

Віддається перевага індивідуальному стилю діяльності та спілкуванню в малій групі (2-3 особи).	здатність приймати самостійні, неординарні рішення, схильність до авантюризму і прояву лідерських якостей.
Фактор І: жорсткість-чутливість	
Низькі оцінки (0-5 балів для чоловіків, 0-6 балів для жінок)	Високі оцінки (6-12 балів для чоловіків, 7-12 балів для жінок)
I- Несентиментальність, самовпевненість, суворість, розсудливість, гнучкість у судженнях, практичність, іноді деяка жорсткість і черствість по відношенню до оточуючих людей, раціональність, логічність.	I+ Чутливість, вразливість, багатство емоційних переживань, схильність до романтизму, художнє сприйняття світу, розвинені естетичні інтереси, артистичність, жіночність, схильність до емпатії, співчуття, співпереживання та розуміння інших, емоційність.
Фактор L: довірливість-підозрілість	
Низькі оцінки (0-5 балів)	Високі оцінки (6-12 балів)
L- Відкритість, терпимість, слухняність. Свобода від заздрості, поступливість. Можливим є відчуття власної незначущості.	L+ Обережність, егоцентричність, настороженість по відношенню до людей. Схильність до ревнощів, прагнення покласти відповідальність за помилки на оточуючих, дратівливість. Іноді автономність, самостійність і незалежність в соціальній поведінці.
Фактор М: практичність-мрійливість	
Низькі оцінки (0-5 балів)	Високі оцінки (6-12 балів)
M- Висока швидкість вирішення практичних завдань, прозаїчність, орієнтація на зовнішню реальність, розвинена конкретна уява, практичність, реалістичність.	M+ Людина поглинута своїми ідеями, внутрішніми ілюзіями ("вітає у хмарах"). Характерна побутова уява. Легкість відмови від практичних суджень, вміння оперувати абстрактними поняттями, орієнтованість на свій внутрішній світ, мрійливість.
Фактор N: прямолінійність-дипломатичність	
Низькі оцінки (0-5 балів)	Високі оцінки (6-12 балів)
N- Характерна відвертість, простота, наївність, прямолінійність, нетактовність, природність, безпосередність, емоційність, недисциплінованість, невміння аналізувати мотиви партнера. Відсутність проникливості, простота смаків. Задовольняється наявним.	N+ Характерна вишуканість, вміння вести себе в суспільстві. У спілкуванні дипломатичний, проникливий, обережний, хитрий, іноді ненадійний. Вміє знаходити вихід зі складних ситуацій, розважливий.
Фактор O: спокій-тривожність	
Низькі оцінки (0-6 балів)	Високі оцінки (7-12 балів)
O- Характерними є безтурботність, самовпевненість, життєрадісність, впевненість у собі і в своїх силах, не боязливості, холонокровність, спокій, відсутність каяття та почуття провини.	O+ Занепокоєння, заклопотаність, вразливість, іпохондричність, вплив настрою, страх, невпевненість у собі. Схильність до передчуття, самозвинувачення та депресій. Чутливість до схвалення оточуючих, почуття провини і невдоволення собою.

Фактор Q ₁ : консерватизм-радикалізм	
Низькі оцінки (0-6 балів)	Високі оцінки (7-12 балів)
Q ₁ - Консервативність, стійкість по відношенню до традицій. Характерними є сумнів щодо нових ідей і принципів, схильність до моралізації і моралей, опір змінам, вузькість інтелектуальних інтересів, орієнтація на конкретну реальну діяльність.	Q ₁ + Вільнодумство, експериментаторство, наявність інтелектуальних інтересів, розвинене аналітичне мислення, сприйнятливості до змін, до нових ідей. Недовіра авторитетам, відмова приймати що-небудь на віру. Спрямованість на аналітичну, теоретичну діяльність.
Фактор Q ₂ : конформізм-нонконформізм	
Низькі оцінки (0-5 балів)	Високі оцінки (6-12 балів)
Q ₂ - Залежність від думок і вимог групи, соціабельність, слідування за громадською думкою, прагнення працювати і приймати рішення разом з іншими людьми. Низька самостійність, орієнтація на соціальне схвалення.	Q ₂ + Незалежність, орієнтація на власні рішення, самостійність, винахідливість. Прагнення мати власну думку. При крайніх високих оцінках схильність до протиставлення себе групі і бажання в ній домінувати.
Фактор Q ₃ : низький самоконтроль-високий самоконтроль	
Низькі оцінки (0-5 балів)	Високі оцінки (6-12 балів)
Q ₃ - Низька дисциплінованість, потворство. Слідує своїм бажанням, є залежним від настроїв. Не вміє контролювати свої емоції і поведінку.	Q ₃ + Цілеспрямованість, сильна воля, вміння контролювати свої емоції і поведінку.
Фактор Q ₄ : розслабленість-напруженість	
Низькі оцінки (0-7 балів)	Високі оцінки (8-12 балів)
Q ₄ - Розслабленість, млявість, апатичність, спокій, низька мотивація, зайва задоволеність, незворушливість.	Q ₄ + Зібраність, енергійність, напруженість, фрустрованість, підвищена мотивація, неспокій, напруженість, дратівливість.
Фактор MD	
Низькі оцінки (0-4 бали)*	Високі оцінки (10-14 балів)
MD- Невдоволення собою, невпевненість у собі, зайва критичність по відношенню до себе.	MD+ Переоцінка своїх можливостей, Самовпевненість і задоволеність собою.

Крім перерахованих факторів першого порядку Р. Кеттелл в результаті подальшої факторизації виділив більш загальні фактори другого порядку. У різних роботах їх було від 4 до 8. Нами використана форма методики, що має 4 фактори (блоки факторів першого порядку) другого порядку:

- Комунікативний блок – утворюють фактори А, Н, F, E, Q₂, G, N.
- Інтелектуальний блок – утворюють фактори У, Q₁, E, M.
- Емоційний блок – утворюють фактори С, I, O, Q₄, Q₃, F, G, L.

– Самооцінка – утворює фактор MD – показник розвитку самосвідомості в структурі особистості.

Інтерпретація подається згруповано за виділеними вище 4 блоками. Орієнтуючись на результати аналізу, в якому враховується співвідношення між оцінками за факторами, можна побудувати індивідуальний графік особистості, який часто носить назву “профіль особистості”.

Багаторівневий особистісний опитувальник “Адаптивність”

Багаторівневий особистісний опитувальник (БОО) “Адаптивність” розроблений А.Г. Маклаковим і С.В. Чермяніним (1993). Призначений для вивчення адаптивних можливостей індивіда на основі оцінки деяких психофізіологічних та соціально-психологічних характеристик, які відображають інтегральні особливості психічного та соціального розвитку. Опитувальник прийнятий як стандартизована методика і рекомендується до використання для вирішення завдань професійного психологічного відбору, психологічного супроводу навчальної і професійної діяльності.

Теоретичною основою тесту є уявлення про адаптацію, як про постійний процес активного пристосування індивіда до умов соціального середовища, що зачіпає всі рівні функціонування людини. Ефективність адаптації значною мірою залежить, як від генетично обумовлених властивостей нервової системи, так і від умов виховання, засвоєних стереотипів поведінки, адекватності самооцінки індивіда. Спотворене або недостатньо розвинене уявлення про себе веде до порушення адаптації, що може супроводжуватися підвищеною конфліктністю, нерозумінням своєї соціальної ролі, погіршенням стану здоров'я. Випадки глибокого порушення адаптації можуть призводити до розвитку хвороб, зривів у навчальній, професійній діяльності, антисоціальним вчинкам. Процес адаптації надзвичайно динамічний. Його успіх багато в чому залежить від цілого ряду об'єктивних і суб'єктивних умов, функціонального стану, соціального досвіду, життєвої установки тощо. Кожна людина по-різному ставиться до одних і тих же подій, а один і той же стимул у різних людей може викликати різну відповідну реакцію. Можна виділити деякий

інтервал відповідних реакцій індивіда, який буде відповідати уявленню про психічну норму, а також можна визначити певний “інтервал” ставлення людини до того чи іншого явища, що стосуються, перш за все, категорій загальнолюдських цінностей, що не виходить за рамки загальноприйнятих моральних норм. Ступінь відповідності цьому “інтервалу” психічної і соціально-моральної нормативності і забезпечує ефективність процесу соціально-психологічної адаптації, визначає особистісний адаптаційний потенціал (ОАП) і є найважливішою інтегративною характеристикою психічного розвитку. Характеристику особистісного потенціалу адаптації можна отримати, оцінивши поведінкову регуляцію, комунікативні здібності та рівень моральної нормативності.

Результати тестування з БОО можуть бути інтерпретовані від найпростіших суджень (“придатний-непридатний”) до докладної особистісної характеристики.

Багаторівневий особистісний опитувальник (БОО) “Адаптивність” складається із 165 питань.

Інструкція: Зараз Вам буде запропоновано ряд питань, на які Ви повинні відповісти тільки “так” (+) або “ні” (-). Питання стосуються безпосередньо Вашого самопочуття, поведінки чи характеру. “Правильних” або “неправильних” відповідей тут бути не може, тому не намагайтеся довго їх обдумувати або радитися з товаришами – відповідайте виходячи з того, що більше відповідає Вашому стану або поданням про самого себе.

Текст опитувальника

1. Буває, що я серджуся.
2. Зазвичай зранку я просинаюся свіжим і відчуваю, що відпочив.
3. Зараз я приблизно такий самий працездатний, як і завжди.
4. Доля явно несправедлива до мене.
5. Запори в мене бувають дуже рідко.
6. Часом мені дуже хотілося покинути свою домівку.
7. Іноді у мене бувають приступи сміху або плачу, з якими я не можу впоратися.
8. Мені здається, що мене ніхто не розуміє.
9. Вважаю, що якщо хтось заподіяв мені зло, то я повинен відповісти йому тим самим.
10. Іноді мені спадають такі недобрі думки, що краще про них нікому не розповідати.
11. Мені буває важко зосередитися на якому-небудь завданні або роботі.
12. У мене часто бувають дивні й незвичайні переживання.
13. У мене не було неприємностей через мою поведінку.

14. У дитинстві я інколи вчиняв дрібні крадіжки.
15. Іноді в мене виникає бажання ламати або трощити все навколо.
16. Бувало, що я цілими днями або навіть тижнями нічого не міг робити, бо не міг змусити себе взятися до роботи.
17. Сон у мене переривчастий і неспокійний.
18. Моя родина не схвалює мій вибір щодо роботи.
19. Бували випадки, що я не дотримував обіцянок.
20. У мене часто болить голова.
21. Раз на тиждень або частіше я без усякої видимої причини раптово відчуваю жар у всьому тілі.
22. Було б добре, якби майже всі закони скасували.
23. Стан мого здоров'я майже такий самий, як у більшості моїх знайомих (не гірше).
24. Зустрічаючи на вулиці своїх знайомих або шкільних друзів, з якими я давно не бачився, я волюю проходити повз них, якщо вони не заговорять до мене першими.
25. Більшості людей, які мене знають, я подобаюся.
26. Я товариська людина.
27. Іноді я так наполягаю на своєму, що люди втрачають терпіння.
28. Більшу частину часу у мене пригнічений настрій.
29. Тепер мені важко сподіватися на те, що я чого-небудь досягну в житті.
30. У мене мало впевненості в собі.
31. Іноді я кажу неправду.
32. Зазвичай я вважаю, що життя – “добра справа”.
33. Я вважаю, що більшість людей здатні збрехати, аби просунутися по службі.
34. Я охоче беру участь у зборах та інших суспільних заходах.
35. Із членами своєї родини я сварюся дуже рідко.
36. Іноді я відчуваю велике бажання порушити правила пристойності або кому-небудь нашкодити.
37. Найважча боротьба для мене – це боротьба із самим собою.
38. М'язові судороги або посмикування в мене бувають украй рідко (або майже не бувають).
39. Я досить байдужий до того, що зі мною буде.
40. Іноді, коли я почуваю себе зле, я буваю дратівливим.
41. Часто у мене виникає відчуття, що я зробив щось не те або навіть щось погане.
42. Деякі люди так полюбляють керувати, що мене так і тягне робити все всупереч, навіть коли я знаю, що вони праві.
43. Я часто відчуваю себе зобов'язаним відстоювати те, що вважаю справедливим.
44. Моя мова зараз така сама, як і завжди (ні швидша, ні повільніша, немає ні хрипоті, ні невиразності).
45. Я вважаю, що моє сімейне життя таке саме гарне, як у більшості моїх знайомих.
46. Мене дуже вражає, коли мене критикують або сварять.
47. Іноді в мене буває відчуття, що я просто повинен зашкодити собі або комусь іншому.
48. Моя поведінка значною мірою визначається звичаями мого оточення.
49. У дитинстві в мене було товариство, де всі намагалися відстоювати один одного.
50. Іноді мені так і хочеться затіяти з ким-небудь бійку.
51. Бувало, що я говорив про речі, в яких не розуміюся.
52. Звичайно я засинаю спокійно і мене не тривожать жодні думки.
53. Останні кілька років я почуваю себе добре.
54. У мене ніколи не було ні припадків, ні судорог.
55. Зараз моя вага постійна (я не худну й не повнію).
56. Я вважаю, що мене часто карали незаслужено.
57. Я легко плачу.
58. Я рідко втомлююся.

59. Я був би достатньо спокійним, якби в кого-небудь із моєї родини були неприємності через порушення закону.
60. З моїм розумом діється щось недобре.
61. Мені важко приховувати свою сором'язливість.
62. Приступи запаморочення в мене бувають дуже рідко (або майже не бувають).
63. Мене турбують сексуальні питання.
64. Мені важко підтримувати розмову з людьми, з якими я тільки що познайомився.
65. Коли я намагаюся щось зробити, часто помічаю тремтіння в руках.
66. Руки в мене такі ж самі спритні і моторні, як і колись.
67. Більшу частину часу я відчуваю загальну слабкість.
68. Іноді, коли я збентежений, я сильно пітнію, і це мене дуже дратує.
69. Буває, що я відкладаю на завтра те, що повинен зробити сьогодні.
70. Думаю, що я людина приречена.
71. Бували випадки, коли мені було важко втриматися, аби що-небудь не стягнути в кого-небудь або де-небудь, наприклад у магазині.
72. Я зловживав спиртними напоями.
73. Я часто чимось тривожуся.
74. Мені б хотілося бути членом декількох гуртків або товариств.
75. Я рідко задихаюся, і в мене не буває сильного серцебиття.
76. Усе своє життя я строго додержуюся принципів, заснованих на почутті обов'язку.
77. Траплялося, що я перешкоджав або робив усупереч людям просто із принципу, а не тому, що справа була дійсно важливою.
78. Якщо мені не загрожує штраф і поблизу немає машин, я можу перейти вулицю там, де мені хочеться, а не там, де це дозволено.
79. Я завжди був незалежним і вільним від контролю з боку родини.
80. У мене бували періоди такого сильного занепокоєння, що я не міг усидіти на місці.
81. Найчастіше мої вчинки неправильно витлумачувалися.
82. Мої батьки та (або) інші члени моєї родини занадто прискіпливі до мене.
83. Хтось керує моїми думками.
84. Люди байдужі до того, що з тобою може трапитися.
85. Мені подобається бути в товаристві, де всі жартують один над одним.
86. У школі я засвоював матеріал повільніше, ніж інші.
87. Я цілком упевнений у собі.
88. Нікому не довіряти – саме безпечно.
89. Раз на тиждень або частіше я буваю дуже збудженим і схвильованим.
90. Коли я перебуваю в товаристві, мені важко знайти доречну тему для розмови.
91. Мені легко змусити інших людей боятися себе і іноді я роблю це заради забави.
92. У грі я волюю вигравати.
93. Нерозумно засуджувати людину, котра обдурює того, хто дозволяє себе обдурити.
94. Хтось намагається впливати на мої думки.
95. Я щодня випиваю багато води.
96. Найщасливішим я буваю, коли знаходжуся сам на сам.
97. Я обурююся щоразу, коли дізнаюся, що злочинець з якої-небудь причини залишився безкарним.
98. У моєму житті був один або кілька випадків, коли я відчував, що хтось за допомогою гіпнозу змушує мене робити ті або інші вчинки.
99. Я рідко заговорюю з людьми першим.
100. У мене ніколи не було конфліктів із законом.
101. Мені приємно мати серед своїх знайомих визначних людей – це наче б додає мені ваги у власних очах.
102. Іноді без усякої причини у мене раптом настають періоди надзвичайної веселості.
103. Життя для мене майже завжди пов'язане з напруженістю.
104. У школі мені було дуже важко виступати перед класом.
105. Люди виявляють щодо мене стільки співчуття й симпатії, на скільки я заслуговую.

106. Я відмовляюся грати в деякі ігри тому, що в мене це погано виходить.
107. Мені здається, що я заводжу друзів з такою самою легкістю, як і інші.
108. Мені неприємно, коли мене оточують люди.
109. Як правило, мені щастить.
110. Мене легко збентежити.
111. Деякі члени моєї родини робили вчинки, які мене лякали.
112. Іноді в мене бувають приступи сміху або плачу, з якими я ніяк не можу впоратися.
113. Мені буває важко приступити до виконання нового завдання або розпочати нову справу.
114. Коли б люди не ставились до мене негативно, я досяг би в житті набагато більшого.
115. Я вважаю, що мене ніхто не розуміє.
116. Серед моїх знайомих є люди, які мені не подобаються.
117. При спілкуванні з людьми я легко втрачаю терпіння.
118. Часто в новій обстановці я відчуваю тривогу.
119. Мені часто хочеться померти.
120. Іноді я буваю таким збудженим, що мені буває важко заснути.
121. Часто я переходжу на інший бік вулиці, щоб уникнути небажаної зустрічі.
122. Бувало, що я кидав розпочату справу, бо боявся не впоратися з нею.
123. Майже щодня трапляється щось, що лякає мене.
124. Навіть серед людей я відчуваю себе самотнім.
125. Я переконаний, що існує лише одне-єдине правильне розуміння сенсу життя.
126. У гостях найчастіше я сиджу осторонь і розмовляю з ким-небудь одним, а не беру участь у загальних розвагах.
127. Мені часто зауважують, що я запальний.
128. Буває, що я з ким-небудь розпускаю плітки.
129. Мені часто буває прикро, коли намагаюся застерегти кого-небудь від помилок, а мене розуміють неправильно.
130. Я часто звертаюся до людей за порадою.
131. Часто, навіть тоді, коли для мене складається все добре, я почуваю, що мені все байдуже.
132. Мене досить важко вивести із себе.
133. Коли я намагаюся вказати людям на їхні помилки або допомогти, вони часто розуміють мене неправильно.
134. Звичайно я спокійний і мене нелегко вивести з рівноваги.
135. Я заслуговую на суворе покарання за свої вчинки.
136. Мені властиво так сильно переживати розчарування, що не можу змусити себе не думати про них.
137. Часом мені здається, що я ні на що нездатний.
138. Бувало, що під час обговорення деяких питань, особливо не замислюючись, я погоджувався з думкою інших.
139. Зі мною постійно трапляються всілякі нещастя.
140. Мої переконання й погляди непохитні.
141. Я думаю, що можна, не порушуючи закону, спробувати його обійти.
142. Є люди, які мені настільки неприємні, що в глибині душі я радію, коли їх сварять за що-небудь.
143. У мене бували періоди, коли через хвилювання я втрачав сон.
144. Я відвідую всілякі суспільні заходи, тому що це дозволяє мені бути серед людей.
145. Можна вибачити людям порушення правил, які вони вважають нерозумними.
146. У мене є дурні звички, які настільки сильні, що боротися з ними просто марно.
147. Я охоче знайомлюся з новими людьми.
148. Буває, що непристойний жарт викликає у мене сміх.
149. Якщо справа в мене йде погано, мені відразу хочеться все кинути.
150. Я волію діяти за власними планами, а не виконувати вказівки інших.
151. Мені до вподоби, щоб ті, хто мене оточує, знали мою точку зору.

152. Якщо я поганій думки про людину або навіть нехтую нею, то майже не намагаюся приховувати це.
153. Я людина нервова і легко збуджуюся.
154. Усе в мене виходить погано, не так, як годиться.
155. Майбутнє видається мені безнадійним.
156. Люди досить легко можуть змінити мою думку, навіть якщо до цього вона здавалася мені остаточною.
157. Кілька разів на тиждень у мене буває відчуття, що трапиться щось страшне.
158. Найчастіше я почуваю себе втомленим.
159. Я люблю бувати на вечорах і просто у товаристві.
160. Я намагаюся уникати конфліктів і скрутних становищ.
161. Мене часто дратує, що я забуваю, куди кладу речі.
162. Я віддаю перевагу пригодницьким оповіданням, а не романам про любов.
163. Коли я захочу зробити щось, але моє оточення вважає, що цього робити не варто, я легко відмовлюся від своїх намірів.
164. Нерозумно засуджувати людей, які прагнуть взяти від життя все, що можна.
165. Мені байдуже, що про мене думають інші.

Обробка та інтерпретація результатів. В цьому описі ми приводимо процедуру обробки і інтерпретації найвищих рівнів узагальнення даних за методикою (третього і четвертого), так як саме таких узагальнених показників вимагала структура проведеного дослідження. Крім того, на думку розробників методики, саме такі дані дозволяють здійснити перехід до визначення рівня професійної придатності.

Так, як на кожне запитання опитуваний повинен відповідати “так” чи “ні”, то при обробці результатів враховується кількість відповідей, що збіглися з “ключем”. Кожний збіг відповіді з “ключем” оцінюється в один бал (табл. А.10).

Таблиця А.10 – **Ключі до методики БОО “Адаптивність”**

Шкали	“Так”	“Ні”
Достовірність		1, 10, 11, 19, 31, 51, 69, 78, 92, 101, 116, 128, 138, 148.
Поведінкова регуляція (ПР)	4, 6, 7, 8, 11, 12, 15, 16, 17, 18, 20, 21, 28, 29, 30, 37, 39, 40, 41, 47, 57, 60, 63, 65, 67, 68, 70, 71, 73, 80, 82, 83, 84, 86, 89, 94, 95, 96, 98, 102, 103, 108, 109, 110, 111, 112, 113, 115, 117, 118, 119, 120, 122, 123, 124, 127, 129, 131, 135, 136, 137, 139, 143, 146, 149, 153, 154, 155, 156, 157, 158, 161, 162.	2, 3, 5, 23, 25, 32, 38, 44, 45, 49, 52, 53, 54, 55, 58, 62, 66, 75, 87, 105, 127, 132, 134, 140.
Комунікативний потенціал (КП)	9, 24, 27, 33, 43, 46, 61, 64, 81, 88, 90, 99, 104, 106, 114, 121, 126, 133, 142, 151, 152.	26, 34, 35, 48, 74, 85, 107, 130, 144, 147, 159.
Моральна нормативність	14, 22, 36, 42, 50, 56, 59, 72, 77, 79, 91, 93, 125, 141, 145, 150, 164, 165.	13, 76, 97, 100, 160, 163.

(МП)		
Особистіний адаптаційний потенціал (ОАП)	4, 6, 7, 8, 9, 11, 12, 14, 15, 16, 17, 18, 20, 21, 22, 24, 27, 28, 29, 30, 33, 36, 37, 39, 40, 41, 42, 43, 46, 47, 50, 56, 57, 59, 60, 61, 63, 64, 65, 67, 68, 70, 71, 72, 73, 77, 79, 80, 81, 82, 83, 84, 86, 88, 89, 90, 91, 93, 94, 95, 96, 98, 99, 102, 103, 104, 106, 108, 109, 110, 111, 112, 113, 114, 115, 117, 118, 119, 120, 121, 122, 123, 124, 125, 126, 127, 129, 131, 133, 135, 136, 137, 139, 141, 142, 143, 145, 146, 149, 150, 151, 152, 153, 154, 155, 156, 157, 158, 161, 162, 164, 165.	2, 3, 5, 13, 23, 25, 26, 32, 34, 35, 38, 44, 45, 48, 49, 52, 53, 54, 55, 58, 62, 66, 74, 75, 76, 85, 87, 97, 100, 105, 107, 130, 132, 134, 140, 144, 147, 159, 160, 163.

Шкала достовірності, оцінює ступінь об'єктивності відповідей. У разі, якщо загальна кількість балів за даною шкалою перевищує 10 балів, то отримані результати доцільно вважати необ'єктивними, внаслідок прагнення опитуваного як можна “більше” відповідати соціально бажаному особистісному типу.

Отримані значення переводяться за таблицею в стени, група розвитку адаптаційних здібностей визначається за шкалою Загальні адаптаційні здібності, значення якої також переводяться в стени. Таблиці переведення у стени наведено нижче (табл. А.11, А.12).

Таблиця А.11 – Переведення у стандартні бали результатів, що отримані за шкалами тесту БОО “Адаптивність”

Стени	Шкали		
	ПР	КП	МН
1	46->	27-31	18->
2	38-45	22-26	15-17
3	30-37	17-21	12-14
4	22-29	13-16	10-11
5	16-21	10-12	7-9
6	13-15	7-9	5-6
7	9-12	5-6	3-4
8	6-8	3-4	2
9	4-5	1-2	1
10	0-3	0	0

Таблиця А.12 – Переведення у стени результатів отриманих за шкалою особистісний адаптаційний потенціал і визначення групи адаптаційних здібностей за тестом БОО “Адаптивність”

Найменування показників	Стени									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
ОАП 17-20 років	58->	47-57	40-46	33-39	27-32	23-26	18-22	15-17	12-14	1-11
ОАП 27-35 років	61->	51-60	40-50	33-39	28-32	22-27	16-21	11-15	6-10	1-5
Група	4 група			3 група			2 група		1 група	

Інтерпретація шкал методики

Поведінкова регуляція (ПР) – це поняття характеризує здатність людини регулювати свою взаємодію з середовищем діяльності. Основними елементами поведінкової регуляції є: самооцінка, рівень нервово-психічної стійкості, а також наявність соціального схвалення (соціальної підтримки) з боку оточуючих людей. Всі виділені структурні елементи не є першоосовною регуляції поведінки. Вони лише відображають співвідношення потреб, мотивів, емоційного фону настрою, самосвідомості, “Я-концепції” та ін. Система регулювання – це складне, ієрархічне утворення, а інтеграція всіх її рівнів в єдиний комплекс і забезпечує стійкість процесу регуляції поведінки.

Комунікативні якості (комунікативний потенціал – КП) є наступною складовою особистісного адаптаційного потенціалу (ОАП). Оскільки людина практично завжди знаходиться в соціальному оточенні, її діяльність пов’язана з умінням побудувати відносини з іншими людьми. Комунікативні можливості (або вміння досягти контакту і взаєморозуміння з оточуючими) у кожної людини різні. Вони визначаються наявністю досвіду і потреби спілкування, а також рівнем конфліктності.

Моральна нормативність (МН) забезпечує здатність адекватно сприймати індивідом пропоновану для нього певну соціальну роль. У даному тесті питання, що характеризують рівень моральної нормативності індивіда, відбивають два основних компоненти процесу соціалізації: сприйняття морально-етичних норм поведінки та ставлення до вимог безпосереднього соціального оточення (табл. А.13, А.14).

Таблиця А.13 – Коротка інтерпретація значень за шкалами

Шкали	Інтерпретація низьких значень (у стенах)	Інтерпретація високих значень (у стенах)

ПР	Низький рівень поведінкової регуляції, певна схильність до нервово-психічних зривів, відсутність адекватності самооцінки й адекватного сприйняття дійсності	Високий рівень нервово-психічної стійкості та поведінкової регуляції, висока адекватна самооцінка, адекватне сприйняття дійсності
КП	Низький рівень комунікативних здібностей, складне становище у побудові контактів з оточуючими, прояв агресивності, підвищена конфліктність.	Високий рівень комунікативних здібностей, швидке становлення контактів з оточуючими, не конфліктність.
МН	Низький рівень соціалізації, неадекватна оцінка свого місця і ролі в колективі, відсутність прагнення дотримуватися загальноприйнятих норм поведінки.	Високий рівень соціалізації, адекватна оцінка своєї ролі в колективі, орієнтація на дотримання загальноприйнятих норм поведінки.

Таблиця А.14 – **Інтерпретація груп особистісних здібностей за тестом**

Група	Інтерпретація
1-2	Група хороших адаптаційних здібностей. Особи цієї групи легко адаптуються до нових умов діяльності, швидко “входять” у новий колектив, досить легко і адекватно орієнтуються в ситуації, швидко виробляють стратегію своєї поведінки та соціалізації. Як правило, не конфліктні, володіють високою емоційною стійкістю. Функціональний стан осіб цієї групи в період адаптації залишається в межах норми, працездатність зберігається.
3	Група задовільної адаптації. Більшість осіб цієї групи мають ознаки різних акцентуацій, які в звичних умовах частково компенсовані і можуть виявлятися при зміні діяльності. Тому успіх адаптації багато в чому залежить від зовнішніх умов середовища. Ці особи, як правило, володіють невисокою емоційною стійкістю. Процес соціалізації ускладнений, можливі асоціальні зриви, прояв агресивності та конфліктності. Функціональний стан в початкові етапи адаптації може бути порушений. Особи цієї групи вимагають постійного контролю.
4	Група зниженої адаптації. Ця група має ознаки явних акцентуацій характеру і деякі ознаки психопатій, а психічний стан можна охарактеризувати як граничний. Процес адаптації протікає важко. Можливі нервово-психічні зриви, тривалі порушення функціонального стану. Особи цієї групи мають низьку нервово-психічну стійкість, конфліктні, можуть допускати делінквентні вчинки.

Методики діагностики стійкості до стресів**Тест життєстійкості****(С. Мадді, переклад і адаптація Д.О Леонтьєва, Є.І. Рассказової)**

Загальна характеристика методики. Тест життєстійкості представляє собою адаптацію опитувальника Hardiness Survey, який розроблено американським психологом Сальваторе Мадді, теорія і дослідження якого, за окремими винятками, до сьогоднішнього дня практично не знаходили відображення у вітчизняних публікаціях. Особистісна змінна hardiness (російські дослідники у 2000 році запропонували позначати цю характеристику як життєстійкість) характеризує міру здатності особистості витримувати стресову ситуацію, зберігаючи внутрішню збалансованість і не знижуючи успішність діяльності. Цей конструкт було виділено в ході досліджень, в яких шукалась відповідь на наступне питання: які психологічні фактори сприяють успішному подоланню стресу і зниженню (або навіть попередженню) внутрішнього напруження?

Поняття життєстійкості, введене Сьюзен Кобейса і Сальваторе Мадді, знаходиться на перетині теоретичних поглядів екзистенціальної психології та прикладної галузі психології стресу і здібності впоратися з ним.

Прикладний аспект життєстійкості обумовлений тією роллю, яку ця особистісна змінна грає в успішному протистоянні особистості стресовим ситуаціям, насамперед, у професійній діяльності. Життєстійкість є ключовою особистісною змінною, яка опосередковує вплив стресогенних факторів (у тому числі хронічних) на соматичне і душевне здоров'я, а також на успішність діяльності.

У теоретичному відношенні поняття життєстійкості вписується в систему понять екзистенціальної теорії особистості, виступаючи операціоналізацією введеного екзистенціальним філософом П. Тілліхом (1995) поняття “відвага бути”. Ця екзистенціальна відвага передбачає готовність “діяти всупереч” – всупереч онтологічній тривозі, тривозі втрати сенсу, всупереч відчуттю “занедбаності” (М. Хайдеггер). Саме життєстійкість дозволяє людині виносити

тривогу, яка не усувається, супроводжує вибір майбутнього (невідомості), а не минулого (незмінності) в ситуації екзистенціальної дилеми.

Концепція життєстійкості, таким чином, дозволяє співвіднести дослідження в області психології стресу з екзистенційними уявленнями про онтологічну тривогу і способи впоратися з нею, пропонуючи практично ефективну, засновану на екзистенціальних поглядах відповідь на одну з найбільш актуальних проблем сьогодення.

З 2002 року з дозволу С. Мадді ведеться робота з розробки та апробації російськомовної версії тесту життєстійкості.

Оскільки англomовний варіант тесту життєстійкості складається всього з 18 пунктів, і при прямому перекладі опитувальника не було впевненості, що число пунктів не скоротиться, то при русифікації, виходячи з теоретичної структури конструкту життєстійкості, було запропоновано додаткові пункти. Перша російська версія представляла собою питальник, що за структурою був аналогічним оригіналу, але містив 119 тверджень. Третя, остаточна версія, отримана в результаті апробації, включає 45 пунктів, що містять прямі і зворотні питання всіх трьох шкал питальника (залученість, контроль і прийняття ризику).

Обробка результатів психодіагностичного обстеження за допомогою тесту життєстійкості. Для підрахунку балів відповідям на прямі пункти присвоюються бали від 0 до 3 (“ні” – 0 балів, “скоріше ні, ніж так” – 1 бал, “скоріше так, ніж ні” – 2 бали, “так” – 3 бали), відповідям на зворотні пункти присвоюються бали від 3 до 0 (“ні” – 3 бали, “так” – 0 балів). Потім підсумовується загальний бал життєстійкості та показники для кожної з 3 субшкал (залученості, контролю і прийняття ризику). Прямі і зворотні пункти для кожної шкали представлено нижче.

Таблиця Б.1 – Ключі до тесту життєстійкості

Субшкали	Прямі пункти	Зворотні пункти
Залученість	4, 12, 22, 23, 24, 29, 41	2, 3, 10, 11, 14, 28, 32, 37, 38, 40, 42
Контроль	9, 15, 17, 21, 25, 44	1, 5, 6, 8, 16, 20, 27, 31, 35, 39, 43
Прийняття ризику	34, 45	7, 13, 18, 19, 26, 30, 33, 36

Загальна життєстійкість.

90 і більше балів – висока життєстійкість. Характеризує людину, активну і впевнену у своїх силах, таку, яка нечасто переживає стрес і здатна справлятися з ним, продовжуючи ефективно працювати і не втрачати душевну рівновагу.

72-89 балів – середня життєстійкість. У побуті і звичних ситуаціях такі люди не схильні до стресу. Потрапляючи в незнайомі стресові ситуації, вони досить активні і впевнені в собі, однак, можуть швидко втомлюватися. При високій напрузі у них можуть з'являтися втома, депресія, збої в роботі, погіршуватися здоров'я.

Менше 72 балів – низька життєстійкість. При низькій життєстійкості люди не впевнені у своїх силах і здібностях впоратися зі стресом. Незначне напруження може викликати у них серйозні переживання, погіршення здоров'я і працездатності.

Залученість – це активна життєва позиція особистості, впевненість у тому, що тільки діяльна людина може знайти в житті щось цінне й цікаве.

42 і більше балів – висока залученість. Люди з високою залученістю, зазвичай, отримують задоволення від усього, що роблять, знаходять те, що їм цікаво, навіть в рутинній роботі.

34-41 бал – середня залученість. В цілому, такі люди залишаються активними і діяльними, хоча перед обличчям стресу можуть втратити самовладання, стати пасивними і опустити руки.

Менше 34 балів – низька залученість. Низька залученість породжує відчуття самотності. Особливо це очевидно у напружених і стресових ситуаціях, а також, навпаки, при необхідності виконувати одноманітну рутинну роботу.

Контроль – це впевненість у тому, що, тільки борючись і долаючи труднощі, можна змінити те що відбувається і бути господарем своєї долі.

33 і більше балів – високий контроль. Людина з сильно розвиненим компонентом контролю в ситуації стресу продовжує боротьбу, не здається, шукає нові шляхи вирішення проблем. Зазвичай, такі люди відчувають, що самі обирають власну діяльність, свій шлях, вони господарі життя.

25-32 бал – середній контроль. Такі люди активно долають труднощі, намагаються не здаватися. Однак, їх упевненість у власних силах не непохитна, вони можуть опустити руки перед обличчям труднощів.

Менше 25 балів – низький контроль. Людина з низьким контролем вважає, що від неї мало що залежить у житті, відчуває свою безпорадність і легко здається на милість долі.

Прийняття ризику – готовність ризикувати, переконаність у тому, що на будь-яких помилках можна вчитися. З усього, що трапляється, як позитивного, так і негативного, можна отримати новий досвід, знання.

16 і більше балів – високе прийняття ризику. Людина з високим прийняттям ризику розглядає життя як спосіб набуття досвіду і готова діяти при відсутності надійних гарантій успіху, на свій страх і ризик.

12-15 балів – середнє прийняття ризику. При середньому прийнятті ризику люди готові ризикувати і робити помилки, однак їх авантюризм має серйозні обмеження: в стресовій або ризикованій ситуації вони можуть піддаватися паніці, приймати випадкові рішення або відтягувати рішення.

Менше 12 балів – слабе прийняття ризику. При низькому прийнятті ризику людина прагне до незмінності, стабільності в житті, простого комфорту і безпеки. Вона не готова ризикувати: ціна помилки для неї вище, ніж шанс досягти результату.

Інтерпретація шкал тесту життєстійкості

Життєстійкість (витривалість) представляє собою систему переконань про себе, про світ, про відносини зі світом. Це диспозиція, яка включає в себе три порівняно автономних компоненти: залученість, контроль, прийняття ризику. Виразність цих компонентів і життєстійкість в цілому перешкоджає виникненню внутрішньої напруги в стресових ситуаціях за рахунок стійкої здатності справлятися зі стресами і сприймати їх як менш значущі.

Залученість (зобов'язання) визначається як (“переконаність у тому, що залученість в події дає максимальний шанс знайти щось достойне і цікаве для особистості”). Людина з розвиненим компонентом залученості отримує задоволення від власної діяльності. На противагу цьому, відсутність подібної

переконаності породжує почуття, що тобою знехтували, відчуття “поза життям”. Якщо ви відчуваєте впевненість в собі і в тому, що світ великодушний, вам властива залученість.

Контроль представляє собою переконаність у тому, що боротьба дозволяє вплинути на результат того, що відбувається, нехай навіть цей вплив не абсолютний і успіх не гарантований. Протилежність цьому – відчуття власної безпорадності. Людина з сильно розвиненим компонентом контролю відчуває, що сама обирає власну діяльність, свій шлях.

Прийняття ризику – переконаність людини в тому, що все те, що з нею відбувається, сприяє її розвитку за рахунок знань, набутих з досвіду, – неважливо, позитивного або негативного. Людина, що розглядає життя як спосіб набуття досвіду, готова діяти за відсутністю надійних гарантій успіху, на свій страх і ризик, вважаючи, що прагнення до простого комфорту і безпеки збіднює життя особистості. В основі прийняття ризику лежить ідея розвитку через активне засвоєння знань з досвіду і подальше їх використання.

Компоненти життєстійкості розвиваються в дитинстві і частково в підлітковому віці, хоча їх можна розвивати і пізніше (при використанні тренінгу життєстійкості). Їх розвиток вирішальним чином залежить від відносин батьків з дитиною. Зокрема, для розвитку компонента участі принципово важливе прийняття і підтримка, любов і схвалення з боку батьків. Для розвитку компонента контролю важлива підтримка ініціативи дитини, її прагнення справлятися із завданнями все зростаючої складності на межі своїх можливостей. Для розвитку прийняття ризику важливо багатство вражень, мінливість і неоднорідність середовища.

С. Мадді підкреслює важливість вираженості всіх трьох компонентів для збереження здоров'я і оптимального рівня працездатності та активності у стресогенних умовах. Можна говорити, як про індивідуальні розходження кожного з трьох компонентів у складі життєстійкості, так і про необхідність їх узгодженості між собою і з загальною (сумарною) мірою життєстійкості.

Таблиця Б.2 – Норми за шкалами методики життєстійкості

Норми	Життєстійкість	Залученість	Контроль	Прийняття
-------	----------------	-------------	----------	-----------

				ризик
Середнє	80,72	37,64	29,17	13,91
Стандартне відхилення	18,53	8,08	8,43	4,39

Інструкція і текст опитувальника наводяться мовою адаптації на пострадянському просторі.

Інструкція: “Здравствуйте! Ответьте, пожалуйста, на следующие вопросы, отмечая галочкой тот ответ, который наилучшим образом отражает Ваше мнение”.

Текст опитувальника

№	Вопросы	Нет	Скорее нет, чем да	Скорее да, чем нет	Да
1.	Я часто не уверен в собственных решениях.				
2.	Иногда мне кажется, что никому нет до меня дела.				
3.	Часто, даже хорошо выспавшись, я с трудом заставляю себя встать с постели.				
4.	Я постоянно занят, и мне это нравится.				
5.	Часто я предпочитаю “плыть по течению”.				
6.	Я меняю свои планы в зависимости от обстоятельств.				
7.	Меня раздражают события, из-за которых я вынужден менять свой распорядок дня.				
8.	Непредвиденные трудности порой сильно утомляют меня.				
9.	Я всегда контролирую ситуацию настолько, насколько это необходимо.				
10.	Порой я так устаю, что уже ничто не может заинтересовать меня.				
11.	Порой все, что я делаю, кажется мне бесполезным.				
12.	Я стараюсь быть в курсе всего происходящего вокруг меня.				
13.	Лучше синица в руках, чем журавль в небе.				
14.	Вечером я часто чувствую себя совершенно разбитым.				
15.	Я предпочитаю ставить перед собой труднодостижимые цели и добиваться их.				
16.	Иногда меня пугают мысли о будущем.				
17.	Я всегда уверен, что смогу воплотить в жизнь то, что задумал.				
18.	Мне кажется, я не живу полной жизнью, а только играю роль.				
19.	Мне кажется, если бы в прошлом у меня было меньше разочарований и невзгод, мне было бы сейчас легче жить на свете.				
20.	Возникающие проблемы часто кажутся мне неразрешимыми.				
21.	Испытав поражение, я буду пытаться взять реванш.				

22.	Я люблю знакомиться с новыми людьми.				
23.	Когда кто-нибудь жалуется, что жизнь скучна, это значит, что он просто не умеет видеть интересное.				
24.	Мне всегда есть чем заняться.				
25.	Я всегда могу повлиять на результат того, что происходит вокруг.				
26.	Я часто сожалею о том, что уже сделано.				
27.	Если проблема требует больших усилий, я предпочитаю отложить ее до лучших времен.				
28.	Мне трудно сближаться с другими людьми.				
29.	Как правило, окружающие слушают меня внимательно.				
30.	Если бы я мог, я многое изменил бы в прошлом.				
31.	Я довольно часто откладываю на завтра то, что трудно осуществимо, или то, в чем я не уверен.				
32.	Мне кажется, жизнь проходит мимо меня.				
33.	Мои мечты редко сбываются.				
34.	Неожиданности дарят мне интерес к жизни.				
35.	Порой мне кажется, что все мои усилия тщетны.				
36.	Порой я мечтаю о спокойной размеренной жизни.				
37.	Мне не хватает упорства закончить начатое.				
38.	Бывает, жизнь кажется мне скучной и бесцветной.				
39.	У меня нет возможности влиять на неожиданные проблемы.				
40.	Окружающие меня недооценивают.				
41.	Как правило, я работаю с удовольствием.				
42.	Иногда я чувствую себя лишним даже в кругу друзей.				
43.	Бывает, на меня наваливается столько проблем, что просто руки опускаются.				
44.	Друзья уважают меня за упорство и непреклонность.				
45.	Я охотно берусь воплощать новые идеи.				

Діагностика копінг-стратегій: опитувальник COPE

Загальна характеристика методика. З практичної точки зору дослідження проблеми копінг безпосередньо пов'язане з важливістю підтримання психологічного благополуччя людей, які переживають різного роду важкі життєві події, і успішністю їх функціонування в рамках продуктивних діяльностей (навчальної, професійної, спортивної), незважаючи на невдачі, що зустрічаються на шляху. Копінг припускає різного роду процеси, спрямовані на, можливо, краще рішення особистісних, міжособистісних чи професійних проблем, адаптацію людини до вимог ситуації, що викликає стрес, дозволяє оволодіння нею, ослаблення або пом'якшення цих вимог і

відновлення психологічного благополуччя. Зазвичай, термін копінг відноситься до стратегій реагування на стрес, але можна говорити і про проактивний копінг, спрямований на запобігання дії майбутнього стресора і підготовку до можливої стресової ситуації. Опитувальник COPE призначений для вимірювання як ситуаційних копінг-стратегій, так і диспозиційних стилів, що лежать в їх основі. Спочатку опитувальник складався з тринадцяти шкал, надалі до них було додано ще дві, які вимірюють використання алкоголю і наркотиків та гумору як засобу оволодіння собою. На відміну від багатьох інших методик діагностики стратегій оволодіння собою, що ґрунтуються на даних факторного аналізу (на статистичному підході), автори методики COPE Ч. Карвер, М. Шейер і Д. Вентрауб при його розробці спиралися на два теоретичні підходи – підхід Р. Лазаруса і на їх власну модель саморегуляції поведінки. Однак, на відміну від Р. Лазаруса, автори методики вважають, що проведене ним розмежування між сфокусованими на проблемі і сфокусованими на емоціях способами оволодіння собою є занадто спрощеним. У зв'язку з цим, Ч. Карвер закликає не пропонувати універсальних груп копінг-стратегій “другого рівня”, а при необхідності виявляти вторинну факторну структуру, відповідну отриманим даним. В залежності від особливостей вибірки, ситуації діагностики і багатьох інших чинників ця структура буде різнитися.

Опитувальник COPE складається з 60 пунктів об'єднаних в 15 шкал, в даний час є також і його скорочена версія (Carver, 1997).

Процедура проведення методики. Передбачається, що обстежуваний самостійно працює з бланком методики, на якому міститься інструкція і текст опитувальника.

Інструкція та текст опитувальника наведені мовою, на якій здійснювалась адаптація і рестандартизація методики COPE.

Інструкція: “Эта анкета направлена на изучение того, как люди реагируют на трудности в повседневных жизненных ситуациях. Существует много способов справиться с жизненными трудностями, и на разные ситуации можно реагировать по-разному. Пожалуйста, отметьте в этом опроснике, что вы

обычно делаете и как обычно чувствуете себя, когда попадаете в трудную ситуацию.

Для каждого утверждения обведите цифру, соответствующую Вашему ответу. Пожалуйста, внимательно отвечайте на каждый вопрос. Здесь нет хороших или плохих ответов, поскольку каждый человек по-разному реагирует на разные ситуации. Нам очень важно, как поступаете именно Вы, когда Вы сталкиваетесь с трудной ситуацией”.

Текст опитувальника

№	Сталкиваясь с трудной ситуацией, обычно...	Нет	Изредка	Иногда	Часто
1.	Я стараюсь найти плюсы в произошедшем.	1	2	3	4
2.	Я погружаюсь в работу или другие дела, чтобы отключиться от проблем.	1	2	3	4
3.	Я расстраиваюсь и даю выход своим эмоциям.	1	2	3	4
4.	Я ищу совета у других людей, что делать дальше.	1	2	3	4
5.	Я сосредоточиваю усилия на том, чтобы как-то решить проблему.	1	2	3	4
6.	Я говорю себе: “этого не может быть”.	1	2	3	4
7.	Я надеюсь на то, что Бог мне поможет.	1	2	3	4
8.	Я стараюсь воспринимать произошедшее с юмором.	1	2	3	4
9.	Я признаюсь себе, что ничего не могу поделать с проблемой, и перестаю пытаться.	1	2	3	4
10.	Я стараюсь удерживать себя от скоропалительных шагов.	1	2	3	4
11.	Я обсуждаю с кем-то то, что я сейчас чувствую.	1	2	3	4
12.	Я принимаю успокоительные или выпиваю, чтобы мне стало лучше.	1	2	3	4
13.	Я стараюсь привыкнуть к мысли, что это случилось, адаптироваться к ситуации.	1	2	3	4
14.	Я обсуждаю случившееся, чтобы лучше понять ситуацию.	1	2	3	4
15.	Я стараюсь решать проблему, не отвлекаясь на другие дела и мысли.	1	2	3	4
16.	Я предаюсь фантазиям на другие темы, чтобы отвлечься.	1	2	3	4
17.	Я расстраиваюсь, нервничаю, переживаю.	1	2	3	4
18.	Я прошу помощи у Бога.	1	2	3	4
19.	Я стараюсь спланировать и обдумать свои дальнейшие действия.	1	2	3	4
20.	Я перевожу случившееся в шутку.	1	2	3	4
21.	Я стараюсь принять то, что случилось, привыкнуть к этому.	1	2	3	4
22.	Я стараюсь ничего не предпринимать, пока ситуация не улучшится.	1	2	3	4
23.	Я стараюсь получить эмоциональную поддержку у друзей или родных.	1	2	3	4
24.	Я не предпринимаю активных действий.	1	2	3	4
25.	Я предпринимаю какие-то еще действия, стараясь преодолеть сложившуюся ситуацию.	1	2	3	4
26.	Я стараюсь отключиться на какое-то время, принимая алкоголь или лекарства.	1	2	3	4
27.	Мне не хочется верить, что это произошло.	1	2	3	4
28.	Я даю выход своим переживаниям.	1	2	3	4
29.	Я пытаюсь посмотреть на ситуацию с более позитивной стороны, в ином свете.	1	2	3	4
30.	Я говорю с кем-нибудь, кто мог бы конкретно помочь решить мою проблему.	1	2	3	4
31.	Я сплю больше обычного, стараясь забыть о проблеме.	1	2	3	4

№	Сталкиваясь с трудной ситуацией, обычно...	Нет	Изредка	Иногда	Часто
32.	Я придумываю, как имеет смысл дальше действовать.	1	2	3	4
33.	Я полностью концентрируюсь на решении этой проблемы, и если необходимо откладываю в сторону другие дела.	1	2	3	4
34.	Я ищу сочувствия и понимания у других людей.	1	2	3	4
35.	Я выпиваю или принимаю лекарства, чтобы поменьше думать о проблеме.	1	2	3	4
36.	Я шучу по поводу случившегося.	1	2	3	4
37.	Я перестаю пытаться добиться своего (получить то, что я хочу).	1	2	3	4
38.	Я ищу что-то хорошее в том, что произошло	1	2	3	4
39.	Я думаю, как лучше всего я могу справиться с этой проблемой.	1	2	3	4
40.	Я делаю вид, что ничего не произошло.	1	2	3	4
41.	Я стараюсь не действовать слишком поспешно, чтобы не ухудшить ситуацию.	1	2	3	4
42.	Я стараюсь, чтобы другие дела не мешали мне прилагать максимум усилий, чтобы справиться с проблемой.	1	2	3	4
43.	Я иду в кино или смотрю телевизор, чтобы меньше думать о проблеме.	1	2	3	4
44.	Я стараюсь принять ситуацию, сжиться с ней.	1	2	3	4
45.	Я спрашиваю людей, у которых была аналогичная проблема, как они ее решали.	1	2	3	4
46.	Я переживаю и активно проявляю свои чувства.	1	2	3	4
47.	Я предпринимаю активные действия, чтобы справиться с проблемой.	1	2	3	4
48.	Я пытаюсь найти утешение в вере (религии).	1	2	3	4
49.	Я заставляю себя ждать, когда наступит подходящий момент и можно будет действовать.	1	2	3	4
50.	Я нахожу в случившемся забавные моменты.	1	2	3	4
51.	Я снижаю количество усилий, направленных на решение этой проблемы.	1	2	3	4
52.	Я обсуждаю свои переживания с кем-то из моих близких.	1	2	3	4
53.	Я принимаю алкоголь или успокоительные, потому что это помогает мне преодолеть проблему	1	2	3	4
54.	Я учусь жить с этим.	1	2	3	4
55.	Я откладываю другие дела в сторону, чтобы сосредоточиться на решении проблемы.	1	2	3	4
56.	Я тщательно обдумываю шаги, которые буду предпринимать для решения проблемы.	1	2	3	4
57.	Я просто делаю вид, что ничего не случилось.	1	2	3	4
58.	Я последовательно, шаг за шагом делаю то, что нужно.	1	2	3	4
59.	Я стараюсь, чтобы этот опыт чему-то меня научил.	1	2	3	4
60.	Я молюсь (больше, чем обычно).	1	2	3	4

Обробка даних методики COPE. Підраховуються бали за кожною шкалою згідно до ключа, що наведено у табл. Б.3. У цій таблиці також наведено нормативні показники для кожної шкали.

Таблиця Б.3 – Ключі та норми методики COPE

Шкали	Ключ	Середнє	Ст.відхилення
1. Позитивне переформулювання і особистісний зростання	1, 29, 38, 59	12,41	2,40
2. Уявне уникнення проблеми	2, 16, 31, 43	6,48	3,74
3. Концентрація на емоціях і їх активне вираження	3, 17, 28, 46	9,77	3,06
4. Використання інструментальної соціальної	4, 14, 30, 45	10,45	3,04

підтримки			
5. Активне оволодіння собою	5, 25, 47, 58	12,09	2,05
6. Заперечення	6, 27, 40, 57	8,18	2,43
7. Звернення до релігії	7, 18, 48, 60	7,85	3,74
8. Гумор	8, 20, 36, 50	10,56	2,95
9. Поведінкове уникнення проблеми	9, 24, 37, 51	7,68	2,13
10. Стимування	10, 22, 41, 49	8,24	3,13
11. Використання емоційної соціальної підтримки	11, 23, 34, 52	10,17	3,35
12. Використання “заспокійливих”	12, 26, 35, 53	5,60	2,61
13. Прийняття	13, 21, 44, 54	10,70	2,36
14. Придушення конкуруючої діяльності	15, 33, 42, 55	10,23	2,37
15. Планування	19, 32, 39, 56	12,64	2,06

Інтерпретація шкал методики COPE

Кожна шкала методики призначена для виміру певної стратегії подолання:

1. Активне оволодіння собою (активні кроки або прямі дії, спрямовані на подолання стресової ситуації);

2. Планування (обдумування того, як діяти по відношенню до важкої життєвої ситуації, розробка стратегій поведінки);

3. Придушення конкуруючої діяльності (уникнення відволікання іншими видами активності і, можливо, ігнорування інших речей, з тим, щоб активніше справлятися зі стресовою ситуацією);

4. Стимування оволодіння собою (очікування відповідного для дій моменту і утримання від занадто поспішних, імпульсивних дій);

5. Пошук соціальної підтримки інструментального характеру (прагнення отримати пораду, допомогу або інформацію);

6. Пошук соціальної підтримки з емоційних причин (прагнення знайти емоційну, моральну підтримку, співчуття і розуміння);

7. Концентрація на емоціях і їх активне вираження (фокусування на неприємних емоціях, неприємностях і вираженні почуттів);

8. Позитивне переформулювання і особистісне зростання (спроби переосмислити стресову ситуацію у позитивному ключі);

9. Заперечення (відмова вірити в те, що трапилося або спроби заперечувати реальність того, що відбувається);

10. Прийняття (прийняття реальності події, стресової ситуації);

11. Звернення до релігії (звернення до допомоги Бога, віри, релігії);
12. Використання “заспокійливих” (використання алкоголю, лікарських засобів або наркотиків, як способів уникнення проблеми і поліпшення самопочуття);
13. Гумор (жарти і сміх із приводу ситуації);
14. Поведінкове уникнення проблеми (відмова від досягнення мети, регулювання зусиль, спрямованих на взаємодію зі стресором);
15. Уявне уникнення проблеми (використання різних видів активності для відволікання від неприємних думок, пов’язаних з проблемою, наприклад, фантазування, сон).

Методики діагностики особливостей мотиваційної сфери

Методика вивчення мотиваційного профілю особистості (Ш. Річі та П. Мартін)

Загальна характеристика методики. Ш. Річі та П. Мартін виділили дванадцять основних потреб працівника. Вони розробили тест для визначення індивідуального поєднання найбільш і найменш актуальних для конкретної людини потреб, яке назвали мотиваційним профілем. Останній дає можливість кількісно оцінити відносну значимість цих потреб для конкретної людини і графічно представити її мотиваційний профіль.

Ш. Річі і П. Мартін намагалися систематизувати види лояльності, взявши за основу певні потреби (деякі психологи вважають, що лояльність працівника в компанії є функцією задоволення його потреб щодо неї). Однак, перелік таких потреб був недостатньо повним. У той же час сама ідея систематизації є досить привабливою з точки зору підвищення задоволеності, формування лояльності та мотивації, оскільки схема формування лояльності в такому випадку виглядає досить просто. Слід виявити основні потреби людини, які спонукають її до праці, професійної діяльності, і задовольнити їх. У результаті отримаємо високу задоволеність роботою і, як наслідок, високий рівень лояльності та мотивації.

Комплексність такого підходу забезпечувалася б кількістю виявлених потреб, що визначають задоволеність і лояльність кожного окремого

працівника, а також ступенем їх задоволення в конкретній організації. Один із вдалих варіантів реалізації такого підходу запропонували Шейла Річі і Пітер Мартін у книзі “Управління мотивацією”. Сутність мотивації вони розуміють як задоволення потреб людини в процесі роботи.

Дослідивши безліч потреб, які можуть задовольнятися в процесі трудової діяльності людини, Ш. Річі та П. Мартін зупинилися на дванадцяти основних потребах. У різних людей вони можуть бути виражені в різному ступені: для одного важливо, щоб робота надавала можливість особистісного зросту, для іншого – можливість досягнення високого статусу, влади над іншими, третій прагне до різноманітності в роботі тощо. Тому для визначення індивідуального поєднання найбільш і найменш актуальних (значущих) для конкретної людини потреб, яке назвали мотиваційним профілем, вони розробили тест. Він дає можливість кількісно оцінити відносну значимість цих потреб для конкретної людини і графічно представити її мотиваційний профіль. Книга “Управління мотивацією” містить детальний опис (інтерпретацію) поведінки людей, що мають різне поєднання значущих для них потреб, тобто різний мотиваційний профіль і рекомендації щодо задоволення цих потреб у процесі трудової діяльності.

Зазначимо також, що розроблена процедура дослідження, яка передбачає примусовий розподіл балів між чотирма альтернативами, досить гарно бореться зі стратегією надавати соціально схвальні відповіді і сприяє побудові реальної ієрархії потреб працівника.

Ця методика була адаптована на російській виборці А.Г. Шмельовим і вже досить гарно себе зарекомендувала.

Інструкція і тест опитувальника надаються російською мовою.

Інструкція: “Для получения наилучших ответов на вопросы следует отвечать быстро, не раздумывая подолгу. Ваш первый, может быть, не вполне осознанный ответ, вероятно, и есть наиболее верное отражение ваших истинных чувств. Ответы на все вопросы “Мотивационного профиля” и подсчет результатов займет у Вас приблизительно один час.

Следует внимательно читать каждое утверждение опросника и вписывать свои оценки непосредственно в таблицу ответов. Следите за тем, чтобы все 11 баллов были распределены между четырьмя предложенными в каждом вопросе утверждениями (a-d).

Пример:

Вам нужно распределить 11 баллов между четырьмя вариантами каждого из утверждений, обозначенными буквами (a), (b), (c), (d). Если Вам кажется, что один из факторов наиболее важен для Вас, оцените его в 11 баллов; если Вы полагаете его вовсе несущественным, не присуждайте ему ни одного балла; в остальных случаях постарайтесь по собственному усмотрению распределить все 11 баллов между четырьмя предложенными в каждом утверждении факторами. Следите за тем, чтобы были присуждены все 11 баллов.

В качестве примера попробуем оценить следующее утверждение:

Я хотел бы иметь такую работу, на которой

(a) была бы хорошая заработная плата и дополнительные льготы _____

(b) я мог бы планировать работу по своему усмотрению _____

(c) мою деятельность смогли бы заметить и оценить другие люди _____

(d) было бы много разнообразия и перемен _____

Если Вы считаете наиболее важным для себя утверждения (a) и (b), то можете присудить им, скажем, 5 и 6 баллов соответственно, ничего не оставляя для оценки остальных двух вариантов – (c) и (d). Совершенно не важно, каким образом Вы будете распределять 11 баллов между четырьмя вариантами, самое главное, чтобы оценки важности каждого варианта утверждения в сумме составляли бы 11 баллов.

Баллы, присуждаемые Вами каждому фактору, следует вносить непосредственно в таблицу”.

Текст опитувальника

Для оценки каждого из вариантов (a), (b), (c), (d) в рамках приведенных утверждений, используйте все 11 баллов.

1. Я полагаю, что мог бы внести большой вклад на такой работе, где...
 - a) хорошая заработная плата и прочие виды вознаграждений;

- b) имеется возможность установить хорошие взаимоотношения с коллегами по работе;
 - c) я мог бы влиять на принятие решений и демонстрировать свои достоинства как работника;
 - d) у меня есть возможность совершенствоваться, и расти как личность.
2. *Я не хотел бы работать там, где...*
- a) отсутствуют четкие указания, что от меня требуется;
 - b) практически отсутствуют обратная связь и оценка эффективности моей работы;
 - c) то, чем я занимаюсь, выглядит малополезным и малоценным;
 - d) плохие условия работы, слишком шумно или грязно.
3. *Для меня важно, чтобы моя работа...*
- a) была связана со значительным разнообразием и переменами;
 - b) давала мне возможность работать с широким кругом людей;
 - c) обеспечивала мне четкие указания, чтобы я знал, что от меня требуется;
 - d) позволяла мне хорошо узнать тех людей, с которыми я работаю.
4. *Я полагаю, что я не был бы очень заинтересован работой, которая...*
- a) обеспечивала бы мне мало контактов с другими людьми;
 - b) едва ли была бы замечена другими людьми;
 - c) не имела бы конкретных очертаний, так что я не был бы уверен, что от меня требуется;
 - d) была бы сопряжена с определенным объемом рутинных операций.
5. *Работа мне нравится, если...*
- a) я четко представляю себе, что от меня требуется;
 - b) у меня удобное рабочее место и меня мало отвлекают;
 - c) у меня хорошие вознаграждения и заработная плата;
 - d) позволяет мне совершенствовать свои профессиональные качества.
6. *Полагаю, что мне бы понравилось, если...*
- a) были бы хорошие условия работы, и отсутствовало бы давление на меня;
 - b) у меня был бы очень хороший оклад;
 - c) работа в действительности была бы полезная и приносила мне удовольствие;
 - d) мои достижения и работа оценивались бы по достоинству.
7. *Я не считаю, что работа должна...*
- a) быть слабо структурированной, так что непонятно, что же следует делать;
 - b) предоставлять слишком мало возможностей хорошо узнать других людей;
 - c) быть малозначимой и малополезной для общества или неинтересной для выполнения;
 - d) оставаться непризнанной или ее выполнение должно восприниматься как само собой разумеющееся.
8. *Работа, приносящая удовлетворение...*
- a) связана со значительным разнообразием, переменами и стимуляцией энтузиазма;
 - b) дает возможность совершенствовать свои профессиональные качества и развиваться как личность;
 - c) является полезной и значимой для общества;
 - d) позволяет мне быть креативным (проявлять творческий подход) и экспериментировать с новыми идеями.
9. *Важно, чтобы работа...*
- a) признавалась и ценилась организацией, в которой я работаю;
 - b) давала бы возможности для персонального роста и совершенствования;
 - c) была сопряжена с большим разнообразием и переменами;
 - d) позволяла бы работнику оказывать влияние на других.
10. *Я не считаю, что работа будет приносить удовлетворение, если...*
- a) в процессе ее выполнения мало возможностей осуществлять контакты с разными людьми;
 - b) оклад и вознаграждение не очень хорошие;

- с) я не могу устанавливать и поддерживать добрые отношения с коллегами по работе;
d) у меня очень мало самостоятельности или возможностей для проявления гибкости.
11. *Самой хорошей является такая работа, которая...*
a) обеспечивает хорошие рабочие условия;
b) дает четкие инструкции и разъяснения по поводу содержания работы;
c) предполагает выполнение интересных и полезных заданий;
d) позволяет получить признание личных достижений и качества работы.
12. *Вероятно, я не буду хорошо работать, если...*
a) имеется мало возможностей ставить перед собой цели и достигать их;
b) я не имею возможности совершенствовать свои личные качества;
c) тяжелая работа не получает признания и соответствующего вознаграждения;
d) на рабочем месте пыльно, грязно или шумно.
13. *При определении служебных обязанностей важно...*
a) дать людям возможность лучше узнать друг друга;
b) предоставить работнику возможность ставить цели и достигать их;
c) обеспечить условия для проявления работниками творческого начала;
d) обеспечить комфортность и чистоту места работы.
14. *Вероятно, я не захочу работать там, где...*
a) у меня будет мало самостоятельности и возможностей для совершенствования своей личности;
b) не поощряются исследования и проявления научного любопытства;
c) очень мало контактов с широким кругом людей;
d) отсутствуют достойные надбавки и дополнительные льготы.
15. *Я был бы удовлетворен, если...*
a) была бы возможность оказывать влияние на принятие решений другими работниками;
b) работа предоставляла бы широкое разнообразие и перемены;
c) мои достижения были бы оценены другими людьми;
d) я точно знал бы, что от меня требуется и как я должен это выполнять.
16. *Работа меньше удовлетворяла бы меня, если...*
a) не позволяла бы ставить и добиваться сложных целей;
b) четко не знал бы правил и процедур выполнения работы;
c) уровень оплаты моего труда не соответствовал бы уровню сложности выполняемой работы;
d) я практически не мог бы влиять на принимаемые решения и на то, что делают другие.
17. *Я полагаю, что должность должна предоставлять...*
a) четкие должностные инструкции и указания на то, что от меня требуется;
b) возможность лучше узнать своих коллег по работе;
c) возможности выполнять сложные производственные задания, требующие напряжения всех сил;
d) разнообразие, перемены и поощрения.
18. *Работа приносила бы меньше удовлетворения, если...*
a) не допускала бы возможности хотя бы небольшого творческого вклада;
b) осуществлялась бы изолированно, т.е. я должен был бы работать в одиночестве;
c) отсутствовал бы благоприятный внутренний климат, в котором я мог бы профессионально расти;
d) не давала бы возможности оказывать влияние на принятие решений.
19. *Я хотел бы работать там, где...*
a) другие люди признают и ценят выполняемую мной работу;
b) у меня будет возможность оказывать влияние на то, что делают другие;
c) имеется достойная система надбавок и дополнительных льгот;
d) можно выдвигать и апробировать новые идеи и проявлять креативность.
20. *Вряд ли я захотел бы работать там, где...*

- a) не существует разнообразия или перемен в работе;
 - b) у меня будет мало возможностей влиять на принимаемые решения;
 - c) заработная плата не слишком высока;
 - d) условия работы недостаточно хорошие.
21. *Я полагаю, что приносящая удовлетворение работа должна предусматривать...*
- a) наличие четких указаний, чтобы работники знали, что от них требуется;
 - b) возможность проявлять креативность (творческий подход);
 - c) возможность встречаться с интересными людьми;
 - d) чувство удовлетворения и действительно интересные задания.
22. *Работа не будет доставлять удовольствие, если...*
- a) предусмотрены незначительные надбавки и дополнительные льготы;
 - b) условия работы некомфортны или в помещении очень шумно;
 - c) не будет возможности сравнивать свою работу с работой других;
 - d) не поощряются исследования, творческий подход и новые идеи.
23. *Я считаю важным, чтобы работа обеспечивала мне...*
- a) множество контактов с широким кругом интересных мне людей;
 - b) возможность установления и достижения целей;
 - c) возможность влиять на принятие решений;
 - d) высокий уровень заработной платы.
24. *Я не думаю, что мне нравилась бы работа, если...*
- a) условия работы некомфортны, на рабочем месте грязно или шумно;
 - b) мало шансов влиять на других людей;
 - c) мало возможностей для достижения поставленных целей;
 - d) я не мог бы проявлять креативность (творчество) и предлагать новые идеи.
25. *В процессе организации работы важно...*
- a) обеспечить чистоту и комфортность рабочего места;
 - b) создать условия для проявления самостоятельности;
 - c) предусмотреть возможность разнообразия и перемен;
 - d) обеспечить широкие возможности контактов с другими людьми.
26. *Скорее всего, я не захотел бы работать там, где...*
- a) условия работы некомфортны, т. е. шумно, грязно и т.д.;
 - b) мало возможностей осуществлять контакты с другими людьми;
 - c) работа не является интересной или полезной;
 - d) работа рутинная и задания редко меняются.
27. *Работа приносит удовлетворение, вероятно, когда...*
- a) люди признают и ценят хорошо выполненную работу;
 - b) существуют широкие возможности для маневра и проявления гибкости;
 - c) можно ставить перед собой сложные и смелые цели;
 - d) существует возможность лучше узнать своих коллег.
28. *Мне бы не понравилась работа, которая...*
- a) не была бы полезной и не приносила бы чувства удовлетворения;
 - b) не содержала бы в себе стимула к переменам;
 - c) не позволяла бы мне устанавливать дружеские отношения с другими;
 - d) была бы неконкретной и не ставила бы сложных задач.
29. *Я бы проявил стремление работать там, где...*
- a) работа интересная и полезная;
 - b) люди могут устанавливать длительные дружеские взаимоотношения;
 - c) меня окружали бы интересные люди;
 - d) я мог бы оказывать влияние на принятие решений.
30. *Я не считаю, что работа должна...*
- a) предусматривать, чтобы человек большую часть времени работал в одиночку;
 - b) давать мало шансов на признание личных достижений работника;
 - c) препятствовать установлению взаимоотношений с коллегами;
 - d) состоять в основном из рутинных обязанностей.

31. *Хорошо спланированная работа обязательно...*

- a) предусматривает достаточный набор льгот и множество надбавок;
- b) имеет четкие рекомендации по выполнению и должностные обязанности;
- c) предусматривает возможность ставить цели и достигать их;
- d) стимулирует и поощряет выдвижение новых идей.

32. *Я считал бы, что работа не приносит удовлетворения, если...*

- a) не мог бы выполнять сложную перспективную работу;
- b) было бы мало возможностей для проявления креативности;
- c) допускалась бы лишь малая доля самостоятельности;
- d) сама суть работы не представлялась бы полезной или нужной.

33. *Наиболее важными характеристиками должности являются...*

- a) возможность для творческого подхода и оригинального нестандартного мышления;
- b) важные обязанности, выполнение которых приносит удовлетворение;
- c) возможность устанавливать хорошие взаимоотношения с коллегами;
- d) наличие значимых целей, которых призван достичь работник.

Обробка результатів. Номери колонок у таблиці відповідають дванадцяти потребам. Підрахуйте суму балів у кожній колонці. Це й буде кількісним показником відносної значущості для індивіда цих потреб.

Таблиця Б.4 – Ключі до методики вивчення мотиваційного профілю особистості

Твердження	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1	(a)				(b)			(c)			(d)	
2		(d)	(a)			(b)						(c)
3			(c)	(b)	(d)				(a)			
4			(c)	(a)		(b)			(d)			
5	(c)	(b)	(a)								(d)	
6	(b)	(a)				(d)						(c)
7			(a)		(b)	(d)						(c)
8									(a)	(d)	(b)	(c)
9						(a)		(d)	(c)		(b)	
10	(b)			(a)	(c)						(d)	
11		(a)	(b)			(d)						(c)
12		(d)				(c)	(a)				(b)	
13		(d)			(a)		(b)			(c)		
14	(d)			(c)						(b)	(a)	
15			(d)			(c)		(a)	(b)			
16	(c)		(b)				(a)	(d)				
17			(a)		(b)		(c)		(d)			
18				(b)				(d)	(d)		(a)	
19	(c)					(a)		(b)		(d)		
20	(c)	(d)						(b)	(a)			
21			(a)	(c)						(b)		(d)
22	(a)	(b)						(c)		(d)		
23	(d)			(a)			(b)	(c)				
24		(a)	(c)	(b)	(d)		(c)	(b)		(D)		
25		(a)		(d)					(c)		(b)	
26		(a)		(b)					(d)			(c)
27					(d)	(a)	(c)				(b)	

28					(c)		(d)		(b)			(a)
29				(c)	(b)			(d)				(a)
30				(a)	(c)	(b)			(d)			
31	(a)		(b)				(c)			(d)		
32							(a)			(b)	(c)	(d)
33					(c)		(d)			(a)		(b)
Підсумок												

Таблиця Б.5 – **Норми до методики вивчення мотиваційного профілю особистості для вибірки військовослужбовців внутрішніх військ**

Рівні	Номери шкал											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Високий	≥ 80	≥ 42	≥ 62	≥ 41	≥ 31	≥ 47	≥ 44	≥ 25	≥ 40	≥ 38	≥ 46	≥ 60
Середній	79-22	41-10	61-24	40-7	30-4	46-20	43-16	24-2	39-11	37-12	45-15	59-22
Низький	≤ 21	≤ 9	≤ 23	≤ 6	≤ 3	≤ 19	≤ 15	≤ 1	≤ 10	≤ 11	≤ 14	≤ 21

Інтерпретація отриманих результатів

1. *Потреба у високій заробітній платні та матеріальній винагороді; бажання мати роботу з гарним набором пільг і надбавок.* Дана потреба виявляє тенденцію до зміни в процесі трудового життя. Збільшення витрат зумовлює підвищення значення цієї потреби (наприклад, наявність боргів, виникнення нових сімейних зобов'язань, додаткові або важкі фінансові зобов'язання).

Мотивація працівників, які мають високі показники потреби в грошах, з одного боку, проста: якщо існує можливість більше заробити, додаючи більше зусиль, то працівники будуть високо мотивованими і задоволеними роботою. Тобто їх мотивація полягає в забезпеченні суворого причинно-наслідкового зв'язку між зусиллями і винагородою. З іншого боку, мотивація за допомогою грошей пов'язана з такими труднощами, як втрата управлінського контролю, визначення справедливого рівня винагороди та інших. Перш ніж мотивувати таких працівників, потрібно переконатися в їх компетентності. Крім того, вони потребують додаткового контролю, оскільки в гонитві за грішми можуть ігнорувати контрактні чи технологічні вимоги. Такі люди не дуже люблять працювати в команді, тому що воліють отримувати гроші за свої власні зусилля. Колег по команді вони можуть розглядати як потенційних конкурентів і навіть як працівників, що заважають роботі.

2. *Потреба в хороших умовах роботи і комфортному навколишньому оточенні.* Високі показники цього чинника, отримані при тестуванні персоналу, можуть сигналізувати про незадоволення певної іншої потреби, наприклад, висловлювати незадоволення керівником, несприятливим психологічним кліматом. Тому, зіткнувшись з високими значеннями цієї потреби, потрібно, в першу чергу, розглянути людські стосунки, що склалися в організації, її корпоративну культуру. Коли ж таких труднощів не виявлено, то, швидше за все, саме умови роботи є проблемою, вирішення якої полягає у їх поліпшенні.

3. *Потреба у чіткому структуруванні роботи, наявності зворотного зв'язку та інформації, що дозволяє судити про результати своєї роботи, потреба у зниженні невизначеності та встановлення правил і директив виконання роботи.* Люди з високою потребою в структуруванні роботи повинні точно знати, що від них вимагається. Вони хочуть бути впевненими, що чітко виконують всі передбачені виробництвом процедури. Недолік вказівок та інформації буде викликати у них стрес. Такі люди прагнуть до високого рівня організованості. Вони хочуть бачити світ впорядкованим, передбачуваним і контрольованим. Людей з високими показниками цієї потреби слід мотивувати встановленням чіткого порядку або наданням їм можливості встановити свій порядок.

У людей з низькою потребою в структуруванні роботи всякі правила та інструкції викликають роздратування і навіть стрес. Спроби регулювати і контролювати діяльність таких людей може викликати у них запеклий опір і навіть призвести до конфлікту.

Розглядаючи потребу в структуруванні та організації роботи, Ш. Річі та П. Мартін відзначають, що така потреба може змінюватися під впливом часу та обставин. Вона може збільшуватися в періоди невизначеності та змін і знижуватися в умовах стабільності.

4. *Потреба в соціальних контактах: у спілкуванні з широким колом людей, легкого ступеня довірливості, зв'язків з колегами, партнерами та клієнтами.* Працівники, у яких виражена ця потреба, отримують задоволення і позитивні емоції від численних контактів з іншими людьми. Багато з них здатні

виявляти толерантність до навколишньої метушні, шуму, які незмінно супроводжують спільну працю. Таким чином, створюючи умови для численних контактів або переміщаючи на посади, які передбачають такі контакти, можна підвищувати задоволеність цих працівників. У той же час тих, у кого даний показник низький, не можна запідозрити в нездатності підтримувати соціальні контакти. Вони просто не мають потреби в їх великій кількості. Такі працівники можуть віддавати перевагу самотності, отримувати задоволення від роботи і жалкувати про час, витрачений на розмови з іншими працівниками.

5. Потреба формувати і підтримувати довгострокові, стабільні взаємини, що припускає значну ступінь близькості взаємин, довірливості. Задоволення цієї потреби вимагає формування морального клімату, що заохочує взаємини. Працівники, у яких виражена ця потреба, будуть задоволені в умовах довіри, сприятливих робітників і особистих взаємин, властивих ефективній команді.

6. Потреба в завоюванні визнання з боку інших людей, в тому, щоб оточуючі цінували заслуги, досягнення та успіхи індивідуума. Мотивація людей, у яких виражена ця потреба, полягає в задоволенні подібної потреби різними засобами: від усної подяки до матеріального заохочення. Керівнику потрібно враховувати, що сприйняття проявів вдячності залежить від його щирості. Якщо визнання звучить нещиро, то воно може руйнувати мотивацію (демотивувати). Крім того, різні люди мають потребу в різних формах визнання. Одним потрібно висловлювати подяку в урочистій обстановці у присутності колег по роботі, іншим – достатньо сказати “спасибі” в процесі роботи. Звичайно ж, визнання повинне виявлятися відразу після події, вчинку, які на нього заслуговують, при цьому визнання заслуг не обов’язково повинно супроводжуватися матеріальною винагородою.

Потреба у визнанні може зробити людину залежною від схвалення оточуючих. Високі показники цієї потреби служать індикатором значною невпевненості в собі. Така людина буде не здатна приймати самостійні рішення. Важливою складовою мотивації повинна бути індивідуальна робота, спрямована на збільшення незалежності, самостійності. У цьому випадку

автори методики рекомендують іноді використовувати такий прийом, як критика дій з запевненням, що, незважаючи на обговорювані недоліки, такого працівника все одно цінують.

7. Потреба ставити для себе сміливі, складні цілі і досягати їх. Переважною рисою людей, у яких виражена ця потреба, є бажання все робити самому. Вони можуть добровільно викликатися працювати понаднормово і будуть чесно викладатися на роботі. Але перш ніж приступити до виконання завдання, вони повинні переконатися в тому, що поставлена мета піддається вимірюванню, оцінці. Вони інстинктивно будуть уникати діяльності, пов'язаної з невизначеністю, де важко або неможливо виміряти внесок і досягнення. Працівники, які прагнуть до досягнень, пишуть Ш. Річі та П. Мартін, повинні завжди відчувати себе рухомими якоюсь метою. Якщо вони позбавляються її, життя може здатися їм безглуздом. Досягнувши поставленої мети, працівники відчують кілька миттєвостей тріумфу, а потім невгамовність бере верх, і вони знову готові до досягнень.

Працівники такого типу не вміють керувати, але саме їх часто просувають на керівні посади. У силу схильності до конкуренції їм буває важко працювати в команді.

Мотивація подібних працівників полягає у чіткому визначенні мети та формуванні повної відданості їй. Велике значення має підготовка умов для концентрації їх енергії.

8. Потреба у впливовості і владі, прагнення керувати іншими – показник конкурентної напористості, оскільки передбачає обов'язкове порівняння з іншими людьми і вчинення на них впливу. Ш. Річі та П. Мартін пишуть, що ті, хто намагаються впливати, становлять безсумнівний інтерес для будь-якої організації. При цьому ключове питання, яке слід розглянути, зводиться не тільки до здатності людини впливати, але також до того, в ім'я чого вона прагне проявляти вплив на оточуючих. Чи гуманний цей вплив, чи спрямований він на користь організації та делегування повноважень? Або спрямований лише на досягнення власних інтересів і проявляється в жорсткій руйнівній манері? Крім того, прагнення впливати майже завжди наштовхується

на опір інших людей. Тому взаємини можуть стати неприязними і особливо проблематичними, якщо у працівника, який виявляє владність і впливовість, відсутні такт, дипломатичність, толерантність, іншими словами, все те, що прийнято позначати поняттям “соціальний інтелект”. Мотивація таких людей полягає у наданні можливості конструктивно впливати на інших для досягнення організаційних цілей. Причому навчання прийнятним методам впливу і прийомам реалізації влади, що включає практичне тренування, має становити важливу частину їх мотивації.

9. Потреба у розмаїтті, перервах і стимуляції, прагнення уникати рутини. Вираженість цієї потреби вказує на тенденцію завжди перебувати в стані піднесеності, готовності до дій, любові до змін. Таким людям потрібна постійна можливість перемикатися на щось нове. З великою енергією взявшись за справу, вони незабаром починають відчувати нудьгу. Вони можуть майже несвідомо ухилятися від планування своєї діяльності. Якщо ж характер роботи передбачає постійні зміни, якщо потрібно приплив свіжої енергії та нових ініціатив, то такі люди будуть прекрасно підходити для подібної роботи.

При відсутності в процесі мотивації таких людей можливості надати їм вид діяльності, що передбачає елементи різноманітності, автори методики рекомендують, зокрема, зосередитися на вказівці ним шляху до подальших стимулів: “Коли цей проект буде завершений, у вас буде чудова можливість зайнятися новою справою”.

Можна спробувати уявити незакінчену роботу як новий вид діяльності. Завдання керівника полягає в тому, щоб постійно стимулювати такого працівника на виконання завдання, на завершення початого.

10. Потреба бути креативним, думаючим працівником, відкритим для нових ідей. Цей показник свідчить про тенденцію до прояву допитливості, цікавості і нетривіального мислення. Хоча ідеї, які вносить така людина і до яких прагне, не обов’язково будуть правильними чи прийнятними. При коректному управлінні такі люди дуже корисні для будь-якої організації. Але їх креативність, як стверджують Ш. Річі та П. Мартін, повинна бути сфокусована

на завданнях організації. Якщо креативність не може бути сконцентрована, вона не може бути використана.

Для творчих особистостей дуже важливим є наявність права на помилку, оскільки в цьому відношенні вони дуже вразливі. Якщо корпоративна культура компанії не відрізняється толерантністю, якщо кожна нарада обертається звинуваченнями і глузуваннями, то креативні працівники вважатимуть за краще не ділитися своїми ідеями.

11. Потреба у самовдосконаленні, рості і розвитку як особистості. Це показник бажання незалежності та самовдосконалення. Люди, які мають високу потребу у самовдосконаленні, оцінюють свою роботу саме з таких позицій. Персональне зростання підштовхує їх до самостійності, яка у своєму крайньому вираженні може перетворюватися на бажання ні від кого не залежати.

Мотивація працівників з такими прагненнями вимагає від керівника вміння співвідносити те, до чого вони прагнуть, з тим, що необхідно організації. Як відзначають Ш. Річі та П. Мартін, саме обговорення цієї проблеми з працівником може грати мотивуючу роль, так як покаже йому, що керівник розуміє його потреби і прагне задовольнити їх.

З метою мотивації таких працівників слід створювати ситуації, які задовольняли їх актуальну потребу: періодично направляти на курси, семінари, залучати до навчання персоналу, до виконання завдань, що вимагають саморозвитку.

12. Потреба в цікавій, суспільно корисній праці. Розробники методики підкреслюють, що прагнення до цікавої і корисної роботи має більшу важливість, ніж інші чинники мотивації. Тут є широкі можливості для мотивації. Якщо у людини висока потреба в корисній і цікавій роботі, то завдання керівника полягає в організації діяльності таким чином, щоб працівники могли сприймати її як цікаву і корисну, інакше інші мотиваційні чинники діють не на повну силу.

Потрібно з'ясувати, що вкладає конкретний працівник у поняття “цікава” і “корисна” робота. Щоб посилити сприйняття корисності роботи, доцільно

роз'яснювати виконавцям більш широкий контекст, в рамках якого їх конкретна робота займає певне положення і має певний сенс.

Мотивація успіху і острах невдачі (А.А. Реан)

Загальна характеристика методики. Цей опитувальник було розроблено для діагностики мотивації успіху і остраху невдачі. При його розробці виходили з того, що мотивація на успіх відноситься до позитивної мотивації. При такій мотивації людина, починаючи справу, орієнтується на досягнення чогось конструктивного, позитивного. В основі активності людини лежить надія на успіх і потреба в досягненні успіху. Такі люди звичайно впевнені в собі, у своїх силах, відповідальні, ініціативні та активні. Їх відрізняє наполегливість у досягненні мети, цілеспрямованість.

Мотивації на невдачу відноситься до негативної мотивації. При даному типі мотивації активність людини пов'язана з потребою уникнути зриву, осудження, покарання, невдачі. Взагалі в основі цієї мотивації лежить ідея уникнення і ідея негативних очікувань. Починаючи справу, людина вже заздалегідь боїться можливої невдачі, думає про шляхи уникнення цієї гіпотетичної невдачі, а не про способи досягнення успіху.

Люди, мотивовані на невдачу, звичайно відрізняються підвищеною тривожністю, низькою впевненістю у своїх силах. Намагаються уникати відповідальних завдань, а при необхідності вирішення надміру відповідальні завдань можуть впадати в стан близький до панічного. Ситуативна тривожність в них у таких випадках стає надзвичайно високою. Проте, все це може поєднуватися з досить відповідальним ставленням до справи.

Процедура проведення методики. Передбачається самостійна робота обстеженого з бланком методики, який містить інструкцію і текст питальника.

Інструкція і текст опитувальника наводиться російською мовою, на якій його було адаптовано на пострадянському просторі.

Інструкція: “Отвечая на нижеприведенные вопросы, необходимо выбрать ответ “да” или “нет”. Если Вы затрудняетесь с ответом, то вспомните,

что “да” объединяет как явное “да”, так и “скорее да, чем нет”. То же относится и к ответу “нет”: он объединяет явное “нет” и “скорее нет, чем да”.

Отвечать на вопросы следует быстро, не задумываясь надолго. Ответ, который первый приходит в голову, как правило, является и наиболее точным”.

Текст опитувальника

1. Включаясь в работу, как правило, оптимистично надеюсь на успех.
2. В деятельности активен.
3. Склонен к проявлению инициативности.
4. При выполнении ответственных заданий стараюсь по возможности найти причины отказа от них.
5. Часто выбираю крайности: либо занижено легкие задания, либо нереалистично высокие по трудности.
6. При встрече с препятствиями, как правило, не отступаю, а ищу способы их преодоления.
7. При чередовании успехов и неудач склонен к переоценке своих успехов.
8. Продуктивность деятельности в основном зависит от моей собственной целеустремленности, а не от внешнего контроля.
9. При выполнении достаточно трудных заданий, в условиях ограничения времени, результативность деятельности ухудшается.
10. Склонен проявлять настойчивость в достижении цели.
11. Склонен планировать свое будущее на достаточно отдаленную перспективу.
12. Если рискую, то, скорее с умом, а не бесшабашно.
13. Не очень настойчив в достижении цели, особенно если отсутствует внешний контроль.
14. Предпочитаю ставить перед собой средние по трудности или слегка завышенные, но достижимые цели, чем нереально высокие.
15. В случае неудачи при выполнении какого-либо задания, его притягательность, как правило, снижается.
16. При чередовании успехов и неудач склонен к переоценке своих неудач.
17. Предпочитаю планировать свое будущее лишь на ближайшее время.
18. При работе в условиях ограничения времени результативность деятельности улучшается, даже если задание достаточно трудное.
19. В случае неудачи при выполнении чего-либо, от поставленной цели, как правило, не отказываюсь.
20. Если задание выбрал себе сам, то в случае неудачи его притягательность еще более возрастает.

Обробка результатів і критерії оцінки. За кожен збіг відповіді випробуваного з ключем дається 1 бал. Підраховується загальна кількість набраних балів.

Ключ до опитувальника.

Відповідь “ТАК”: 1, 2, 3, 6, 8, 10, 11, 12, 14, 16, 18, 19, 20.

Відповідь “НІ”: 4, 5, 7, 9, 13, 15, 17.

Якщо кількість набраних балів від 1 до 7, то діагностується мотивація на невдачу (боязнь невдачі).

Якщо кількість набраних балів від 14 до 20, то діагностується мотивація на успіх (надія на успіх).

Якщо кількість набраних балів від 8 до 13, то слід вважати, що мотиваційний полюс яскраво не виражений. При цьому можна мати на увазі, що якщо кількість балів 8, 9, то є певна тенденція мотивації на невдачу, а якщо кількість балів 12, 13, то є певна тенденція мотивації на успіх.

Тест сенсо-життєвих орієнтацій (СЖО)

Загальна характеристика методики. Тест сенсо-життєвих орієнтацій є адаптованою версією тесту “Ціль у житті” Джеймса Крамбо і Леонардо Махоліка (Crumbaugh, Maholick, 1964). Методику було розроблено авторами на основі теорії прагнення до смислу (сенсу) і логотерапії Віктора Франкла і мала на меті емпіричну валідацію ряду уявлень про екзистенційний вакуум і ноогенні неврози. Суть цих уявлень полягає в тому, що невдача в пошуку людиною сенсу свого життя (екзистенційна фрустрація) і відчуття втрати, що впливають з її змісту (екзистенційний вакуум) є причиною особливого класу захворювань – ноогенних неврозів. Спочатку автори прагнули показати, а) що методика вимірює саме ступінь “екзистенційного вакууму” у термінах Франкла; б) що останній є характерним для психічно хворих; в) що він не тотожний до просто психічної патології. “Ціль у житті”, яку діагностує методика, автори визначають як переживання індивідом онтологічної значущості життя.

У ході подальшої роботи над методикою була створена шкала пошуку смисложиттєвих цілей (розроблена Дж. Крамбо в 1977 році), вона задумувалася як додаткова шкала до тесту усвідомлюванності життя. За задумом автора шкала повинна вимірювати силу мотиваційної тенденції до пошуку сенсу життя, тобто вона була зворотною до шкали “Ціль у житті”: чим більше цілей у житті, тим менше потреба у їх пошуку.

Адаптація даного тесту російською мовою вперше було здійснено К. Муздибаєвим. Надалі, у ході спеціального дослідження було виявлено

факторну структуру російськомовної версії тесту. Дослідження показало, що незважаючи на невеликий обсяг (20 пунктів), при факторному аналізі виділилися шість факторів, на підставі яких і було виділено субшкали в остаточному варіанті СЖО. Даний варіант було стандартизовано на виборці 200 осіб, чоловіків і жінок, у віці від 18 до 29 років.

Процедура проведення методики. Передбачається самостійна робота обстежуваного з бланком методики.

Бланк СЖО

(надається мовою оригіналу)

1	Обычно мне очень скучно.	3210123	Обычно я полон энергии.
2	Жизнь кажется мне всегда волнующей и захватывающей.	3210123	Жизнь кажется мне совершенно спокойной и рутинной.
3	В жизни я не имею определенных целей и намерений.	3210123	В жизни я имею очень ясные цели и намерения.
4	Моя жизнь представляется мне крайне бессмысленной.	3210123	Моя жизнь представляется мне крайне осмысленной и целеустремленной.
5	Каждый день кажется мне всегда новым и непохожим на другие.	3210123	Каждый день кажется мне совершенно похожим на все другие.
6	Когда я уйду на пенсию, я займусь интересными вещами, которыми всегда мечтал заняться.	3210123	Когда я уйду на пенсию, я постараюсь не обременять себя никакими заботами.
7	Моя жизнь сложилась именно так, как я мечтал.	3210123	Моя жизнь сложилась совсем не так, как я мечтал.
8	Я не добился успехов в осуществлении своих жизненных планов.	3210123	Я осуществил многое из того, что было мною запланировано в жизни.
9	Моя жизнь пуста и неинтересна.	3210123	Моя жизнь наполнена интересными делами.
10	Если бы мне пришлось подводить сегодня итог моей жизни, то я бы сказал, что она была вполне осмысленной.	3210123	Если бы мне пришлось сегодня подводить итог моей жизни, то я бы сказал, что она не имела смысла.
11	Если бы я мог выбирать, то я бы построил свою жизнь совершенно иначе.	3210123	Если бы я мог выбирать, то я бы прожил жизнь еще раз так, как живу сейчас.
12	Когда я смотрю на окружающий мир, он часто приводит меня в растерянность и беспокойство.	3210123	Когда я смотрю на окружающий меня мир, он совсем не вызывает у меня беспокойства и растерянности.
13	Я человек очень обязательный.	3210123	Я человек совсем не обязательный.
14	Я полагаю, что человек имеет возможность осуществить свой жизненный выбор по своему желанию.	3210123	Я полагаю, что человек лишен возможности выбирать из-за влияния природных способностей и обстоятельств.
15	Я определенно могу назвать себя целеустремленным человеком.	3210123	Я не могу назвать себя целеустремленным человеком.
16	В жизни я еще не нашел своего призвания.	3210123	В жизни я нашел свое призвание и цели.
17	Мои жизненные взгляды еще не определились.	3210123	Мои жизненные взгляды вполне определились.

18	Я считаю, что мне удалось найти призвание и интересные цели в жизни.	3210123	Я едва ли способен найти призвание и интересные цели в жизни.
19	Моя жизнь в моих руках и я сам управляю ею.	3210123	Моя жизнь не подвластна мне и она управляется внешними событиями.
20	Мои повседневные дела приносят мне удовольствие и удовлетворение.	3210123	Мои повседневные дела приносят мне сплошные неприятности и переживания.

Обробка отриманих даних. Для підрахунку балів необхідно перевести відзначені обстежуваним позиції на симетричній шкалі 3210123 в оцінки по висхідній чи спадній асиметричній шкалі за наступним правилом:

У висхідну шкалу 1 2 3 4 5 6 7 переводяться пункти 1, 3, 4, 8, 9, 11, 12, 16, 17.

У спадну шкалу 7 6 5 4 3 2 1 переводяться пункти 2, 5, 6, 7, 10, 13, 14, 15, 18, 19, 20.

Після цього додаються бали асиметричних шкал, що відповідають позиціям, відзначеним випробуваним.

Загальний показник ОЖ – всі 20 пунктів тесту;

Субшкала 1 (Ціль) – п.п. 3, 4, 10, 16, 17, 18.

Субшкала 2 (Процес) – п.п. 1, 2, 4, 5, 7, 9.

Субшкала 3 (Результат) – п.п. 8, 9, 10, 12, 20.

Субшкала 4 (Локус контролю-Я) – п.п. 1, 15, 16, 19.

Субшкала 5 (Локус контролю-життя) – п.п. 7, 10, 11, 14, 18, 19.

Норми необхідні для оцінки результатів наведено нижче в табл. Б.9.

Таблиця Б.6 – Середні і стандартні відхилення субшкал і загального показника осмисленості життя

Шкали	Чоловіки		Жінки	
	х	σ	х	σ
1 – Цілі	32,90	5,92	29,38	6,24
2 – Процес	31,09	4,44	28,80	6,14
3 – Результат	25,46	4,30	23,30	4,95
4 – ЛК-Я	21,13	3,85	18,58	4,30
5 – ЛК-життя	30,14	5,80	28,70	6,10
Загальний показник ОЖ	103,10	15,03	95,76	16,54

Інтерпретація субшкал

Цілі в житті. Бали за цією шкалою характеризують наявність чи відсутність у житті випробуваного цілей у майбутньому, що додають життю

сенс, спрямованість, тимчасову перспективу. Низькі бали за цією шкалою навіть при загальному високому рівні ОЖ будуть властиві людині, яка живе сьогоднішнім чи вчорашнім днем. Разом з тим, високі бали за цією шкалою можуть характеризувати не тільки цілеспрямовану людини, але і прожектера, плани якого не мають реальної опори в сьогоденні і не підкріплюються особистою відповідальністю за їх реалізацію. Ці два випадки нескладно розрізнити, з огляду на показники за іншими шкалами СЖО.

Процес життя чи інтерес і емоційна насиченість життя. Зміст цієї шкали збігається з відомою теорією про те, що єдиний сенс життя полягає в тому, щоб жити. Цей показник говорить про те, чи сприймає випробуваний сам процес свого життя як цікавий, емоційно насичений і наповнений змістом. Високі бали за цією шкалою і низькі за іншими будуть характеризувати гедоніста, який живе сьогоднішнім днем. Низькі бали за цією шкалою – ознака незадоволеності своїм життям у сьогоденні. При цьому йому можуть додавати повноцінний зміст спогади про минуле чи націленість у майбутнє.

Результативність життя чи задоволеність самореалізацією. Бали за цією шкалою характеризують оцінку пройденого відрізка життя, відчуття того, наскільки продуктивною та осмисленою була його частина, що вже прожита. Високі бали за цією шкалою і низькі за іншими шкалами будуть характеризувати людину, яка доживає своє життя, у якій усе в минулому. Минуле здатне додати зміст залишку життя. Низькі бали – незадоволеність прожитою частиною життя.

Локус контролю-Я (Я-хазяїн життя). Високі бали відповідають уявленню про себе, як про сильну особистість, що має достатню волю вибору, щоб побудувати своє життя у відповідності зі своїми цілями і уявленнями про його зміст. Низькі бали – невір'я у свої сили контролювати події власного життя.

Локус контролю-життя (керованість життя). При високих балах – переконання у тому, що людині дано контролювати своє життя, вона вільна приймати рішення і втілювати їх у життя. Низькі бали – фаталізм,

переконаність у тому, що життя людини непідвласне свідомому контролю, що воля вибору ілюзорна, і безглуздо що-небудь загадувати на майбутнє.

Методики діагностики особливостей саморегуляції, здатності до самостійності діяльності

Тест-опитувальник “Самовідношення” (В.В. Столін, С.Р. Пантисєв)

Загальна характеристика, структура опитувальника. Опитувальник самовідношення представляє собою багатовимірний психодіагностичний інструмент, заснований на принципі стандартизованого самозвіту.

Опитувальник містить 57 пунктів у вигляді тверджень типу: “Навряд чи мене можна любити по-справжньому”, “Іноді я сам себе погано розумію”, “Коли в мене виникає будь-яке бажання, я, перш за все, питаю себе, чи розумно це”, “Випадковому знайомому я, швидше за все, здамся людиною приємною”, “Стороння людина на перший погляд знайде в мені багато відштовхуючого”.

Твердження опитувальника формувалися В.В. Століним виходячи з його уявлень про будову самовідношення. Більшість формулювань оригінальні, хоча деякі мають схожість з твердженнями з інших опитувальників самовідношення; два твердження було взято з опитувальника “Локус контролю” Дж. Роттера. Твердження формулювалися від першої особи; використовувалися два варіанти відповіді “згоден” і “не згоден”.

Факторна структура опитувальника визначалася на виборці з 175 студентів гуманітарних вузів м. Москви (115 дівчат і 60 юнаків). Середній вік випробовуваних – 20 років. В інструкції випробуванним вказувалося, що їм буде пред’явлено особистісний опитувальник, який не припускає правильних і неправильних відповідей і спрямований на аналіз їх особистої думки. Крім того, випробуванним повідомлялося, що основна мета експерименту – це створення надійного психологічного тесту і що їх відповіді, як відповіді людей з гуманітарними схильностями, є особливо цінними для цієї роботи. Випробуванним також зазначалося, що результати будуть закодовано і потім оброблено за допомогою комп’ютера. Їм дозволялося підписувати свої відповіді псевдонімом. Після закінчення дослідження випробовуваних просили

не здавати свої протоколів в тому випадку, якщо вони не змогли давати щирі відповіді. Інструкцію і процедуру опитування, таким чином, було спрямовано на зниження впливу соціальної бажаності та стратегії самопрезентації на відповіді. Результати піддавалися факторному аналізу за методом головних факторів з подальшим варімакс-обертанням за методом Кайзера.

У результаті факторизації масиву даних за методом головних факторів було виділено 10 факторів, що охоплюють 99,78 % сумарної спільності. Ці 10 факторів було піддано варімакс-обертанням, 8 з них було виправдано за критерієм Левандовського.

На підставі результатів було складено по одному словесному портрету на кожен полюс усіх восьми факторів. Ці словесні портрети надавалися для інтерпретації експертам – психологам-консультантам. За допомогою цієї процедури і додаткового змістовного аналізу було проінтерпретовано та підібрано у якості шкал наступні сім факторів:

1. Самовпевненість (“У мене досить здібностей і енергії втілити в життя задумане”).
2. Очікуване ставлення інших людей (“Навряд чи я викликаю симпатію у більшості моїх знайомих”).
3. Самоприйняття (“Моє ставлення до самого себе можна назвати дружнім”, “В цілому мене влаштовує те, який я є”).
4. Самокерівництво (“На жаль, якщо я і сказав щось, це зовсім не означає, що саме так я і буду робити”).
5. Самозвинувачення (“Якщо я і ставлюся до будь-кого з докором, то, перш за все, до самого себе”).
6. Самоінтерес (“Якби моє друге “Я” існувало, то для мене це був би самий нудний партнер із спілкування”).
7. Саморозуміння (“Іноді я сам себе погано розумію”).

Всі ці чинники було інтерпретовано як найбільш конкретний рівень самовідношення – рівень внутрішніх дій на адресу самого себе або готовності до таких дій. Ці шкали містять 6-7 пунктів. Послідовне обертання 3, 4 і 5-го факторів дозволило зупинитися на трьохфакторному рішенні як найбільш

змістовному. Ці фактори утворили більш узагальнений рівень самовідношення, що описується чотирма вимірами: Самоповага – шкала з 14 пунктів, які об'єднали твердження, що стосуються внутрішньої послідовності, саморозуміння, самовпевненості. Мова йде про ті аспекти самовідношення, які емоційно і змістовно об'єднують віру в свої сили, здібності, енергію, самостійність, оцінку своїх можливостей контролювати власне життя і бути самопослідовним, розуміти самого себе.

Аутосимпатія – шкала з 16 пунктів, що об'єднує пункти, в яких відображається дружність-ворожість до власного “Я”. У шкалу увійшли пункти, що стосуються самоприйняття, самозвинувачення. У змістовному плані шкала на позитивному полюсі охоплює схвалення себе в цілому і в істотних деталях, довіру до себе і позитивну самооцінку, на негативному полюсі – вбачання в собі переважно недоліків, низької самооцінки, готовності до самозвинувачення. Пункти свідчать про такі емоційні реакції на себе, як роздратування, презирство, винесення самовироків.

Самоінтерес – шкала з 8 пунктів, відображає міру близькості до самого себе, зокрема, інтерес до власних думок і почуттів, готовність спілкуватися з собою “на рівних”, впевненість у своїй цікавості для інших.

Очікуване ставлення інших людей – шкала з 13 пунктів, відображає очікування позитивного або негативного ставлення до себе оточуючих. Людина, яка очікує антипатичне ставлення до себе, чекає на нього як від більшості, від сторонніх або мало з ним пов'язаних людей, так і від тих небагатьох, любов яких йому важлива. Від інших людей така людина чекає заперечення його внутрішніх переваг (гідності), антипатії до своєї зовнішності. При цьому він ніби приймає антипатію інших, яка проявляється в тому, що собі він не бажає добра по-справжньому. Себе він вважає унікальним, не схожим на інших, не ставить перед собою завдань на збільшення самоповаги.

Змістовний аналіз результатів дозволив також інтерпретувати головний фактор до обертання (29,82% сумарної спільності), як відображення глобального самовідношення, тобто внутрішньо не диференційоване почуття

“за” і “проти” самого себе. Бал глобального самовідношення підсумовується на основі врахування відповідей на 30 (з 57) пунктів опитувальника.

Таким чином, ця версія опитувальника дозволяє виявити три рівні самовідношення, що відрізняються за ступенем узагальненості: 1) глобальне самовідношення, 2) самовідношення, диференційоване за самоповагою, аутосімпатією, самоінтересом і очікуванням ставлення до себе; 3) рівень конкретних дій (готовність до них) щодо свого “Я”.

Процедура проведення тест-опитувальника “Самовідношення”.
Досліджуваному даються бланки з текстом інструкції та самого опитувальника. Текст опитувальника надається мовою оригіналу, яка повинна бути рідною для досліджуваного. Якщо це не так, то результати методики будуть ненадійними.

Психолог повинен уточнити, чи зрозуміла інструкція та дати необхідні роз’яснення. Проте, такі роз’яснення не повинні містити ніяких толкувань, а можуть стосуватися лише процедури проведення методики. Наприклад, як фіксувати відповіді, чи можна пропускати деякі питання тощо.

Текст опитувальника наводиться мовою оригіналу.

Текст опитувальника

1. Думаю, что большинство моих знакомых относится ко мне с симпатией.
2. Мои слова не так уж часто расходятся с делом.
3. Думаю, что многие видят во мне что-то сходное с собой.
4. Когда я пытаюсь себя оценить, я прежде всего вижу свои недостатки.
5. Думаю, что как личность я вполне могу быть притягательным для других.
6. Когда я вижу себя глазами любящего меня человека, меня неприятно поражает то, насколько мой образ далек от действительности.
7. Мое “Я” всегда мне интересно.
8. Я считаю, что иногда не грех пожалеть самого себя.
9. В моей жизни есть или, по крайней мере, были люди, с которыми я был чрезвычайно близок.
10. Собственное уважение мне еще надо заслужить.
11. Бывало, и не раз, что я сам себя остро ненавидел.
12. Я вполне доверяю своим внезапно возникшим желаниям.
13. Я сам бы хотел во многом себя переделать.
14. Мое собственное “Я” не представляется мне чем-то достойным глубокого внимания.
15. Я искренне хочу, чтобы у меня было все хорошо в жизни.
16. Если я и отношусь к кому-нибудь с укоризной, то, прежде всего к самому себе.
17. Случайному знакомому я, скорее всего, покажусь человеком приятным.
18. Чаще всего я одобряю свои планы и поступки.
19. Собственные слабости вызывают у меня что-то наподобие презрения.
20. Если бы я раздвоился, то мне было бы довольно интересно общаться со своим двойником.

21. Некоторые свои качества я ощущаю как посторонние, чужие мне.
22. Вряд ли кто-либо сможет почувствовать свое сходство со мной.
23. У меня достаточно способностей и энергии воплотить в жизнь задуманное.
24. Часто я не без издевки подшучиваю над собой.
25. Самое разумное, что может сделать человек в своей жизни – это подчиниться собственной судьбе.
26. Посторонний человек, на первый взгляд, найдет во мне много отталкивающего.
27. К сожалению, если я и сказал что-то, это не значит, что именно так я и буду поступать.
28. Свое отношение к самому себе можно назвать дружеским.
29. Быть снисходительным к собственным слабостям вполне естественно.
30. У меня не получается быть для любимого человека интересным длительное время.
31. В глубине души я бы хотел, чтобы со мной произошло что-то катастрофическое.
32. Вряд ли я вызываю симпатию у большинства моих знакомых.
33. Мне бывает очень приятно увидеть себя глазами любящего меня человека.
34. Когда у меня возникает какое-либо желание, я, прежде всего, спрашиваю себя, разумно ли это.
35. Иногда мне кажется, что если бы какой-то мудрый человек смог увидеть меня насквозь, он тут же понял, какое я ничтожество.
36. Временами я сам собой восхищаюсь.
37. Можно сказать, что я ценю себя достаточно высоко.
38. В глубине души я никак не могу поверить, что я действительно взрослый человек.
39. Без посторонней помощи я мало что могу сделать.
40. Иногда я сам себя плохо понимаю.
41. Мне очень мешает недостаток энергии, воли и целеустремленности.
42. Думаю, что другие в целом оценивают меня достаточно высоко.
43. В моей личности есть, наверное, что-то такое, что способно вызвать у других острую неприязнь.
44. Большинство моих знакомых не принимает меня уж так всерьез.
45. Сам у себя я довольно часто вызываю чувство раздражения.
46. Я вполне могу сказать, что уважаю себя сам.
47. Даже мои негативные черты не кажутся мне чужими.
48. В целом, меня устраивает то, какой я есть.
49. Вряд ли меня можно любить по-настоящему.
50. Моим мечтам и планам не хватает реалистичности.
51. Если бы мое второе “Я” существовало, то для меня это был бы самый скучный партнер по общению.
52. Думаю, что мог бы найти общий язык с любым разумным и знающим человеком.
53. То, что во мне происходит, как правило, мне понятно.
54. Мои достоинства вполне перевешивают мои недостатки.
55. Вряд ли найдется много людей, которые обвинят меня в отсутствии совести.
56. Когда со мной случаются неприятности, как правило, я говорю: “И поделом тебе”.
57. Я могу сказать, что в целом я контролирую свою судьбу.

Процедура обробки тест-питальника «Самовідношення». Підрахування результатів виконується у два етапи.

1 етап. Підраховуються, так звані, сирі бали, які є результатом співпадань з ключем опитувальника.

Ключі

Інтегральна шкала (S):

“+” 2,5, 23, 33, 37, 42, 46, 48, 52, 53, 57.

“-” 6, 9, 13, 14, 16, 18, 30, 35, 38, 39, 41, 43, 44, 45, 49, 50, 56.

Шкала самоповаги (I):

“+” 2, 23, 53, 57.

“-” 8, 13, 25, 27, 31, 35, 38, 39, 40, 41, 50.

Шкала аутосимпатії (II):

“+” 12, 18, 28, 29, 37, 46, 48, 54.

“-” 4, 9, 11, 16, 19, 24, 45, 56.

Шкала очікування позитивного ставлення інших (III):

“+” 1, 5, 10, 15, 42, 55.

“-” 3, 26, 30, 32, 43, 44, 49.

Шкала самоінтересу (IV):

“+” 7, 17, 20, 33, 34, 52.

“-” 14, 51.

Шкала самовпевненості (1):

“+” 2, 23, 37, 42, 46.

“-” 38, 39, 41.

Шкала очікування ставлення інших (2):

“+” 1, 5, 10, 52, 55.

“-” 32, 43, 44.

Шкала самоприйняття (3):

“+” 12, 18, 28, 47, 48, 54.

“-” 21.

Шкала самопослідовності (самокерівництво) (4):

“+” 50, 57.

“-” 25, 27, 31, 35, 36.

Шкала самозвинувачення (5):

“+” 3, 4, 9, 11, 16, 24, 45, 56.

“-” Немає.

Шкала самоінтересу (6):

“+” 17, 20, 33.

“-” 26, 30, 49, 51.

Шкала саморозуміння (7):

“+” 53.

“-” 6, 8, 13, 15, 22, 40.

2 етап. Сирі бали переводяться в умовні (накопичену частоту) за таблицями.

Таблиця Б.7 – Переведення сирих балів за шкалами методики “Самовідношення” в умовні бали (накопичена частота)

Фактор Інтегральний	
Сирий бал	Накопичена частота (%)
1	0,67
2	3,00
3	5,33
4	6,33
5	9,00
6	13,00
7	16,00
8	21,33
9	26,67
10	32,33
11	38,33
12	49,00
13	55,33
14	62,67
15	69,33
16	74,33
17	80,00
18	85,00
19	88,00
20	90,67
21	93,33
22	96,00
23	96,67
24	98,00
25	98,33
26	98,67
27	99,67
28	99,67
29	100,00
30	100,00
Фактор І	
Сирий бал	Накопичена частота (%)
0	1,67
1	4,00
2	6,00

3	9,33
4	16,00
5	25,33
6	34,00
7	44,67
8	58,67
9	71,33
10	80,00
11	86,67
12	91,33
13	96,67
14	99,67
15	100,00
Фактор II	
Сирий бал	Накопичена честота (%)
0	0,33
1	3,67
2	9,00
3	16,00
4	21,67
5	28,00
6	37,33
7	47,00
8	58,33
9	69,67
10	77,33
11	86,00
12	90,67
13	96,67
14	98,33
15	99,67
16	100,00
Фактор III	
Сирий бал	Накопичена честота (%)
0	0,00
1	0,00
2	0,67
3	1,00
4	3,33
5	6,00
6	9,00
7	17,67
8	27,33
9	39,67
10	53,00
11	72,33
12	91,33
13	100,00
Фактор IV	
Сирий бал	Накопичена честота (%)
0	0,67
1	2,00

2	5,33
3	16,00
4	29,00
5	49,67
6	71,33
7	92,33
8	100,00
Фактор 1	
Сирий бал	Накопичена частота (%)
0	3,77
1	7,33
2	16,67
3	29,33
4	47,67
5	65,67
6	81,33
7	92,33
8	100,00
Фактор 2	
Сирий бал	Накопичена частота (%)
0	0,00
1	0,67
2	3,67
3	7,33
4	15,00
5	32,00
6	51,33
7	80,00
8	100,00
Фактор 3	
Сирий бал	Накопичена частота (%)
0	2,67
1	7,67
2	16,67
3	34,33
4	50,67
5	70,67
6	89,67
7	100,00
Фактор 4	
Сирий бал	Накопичена частота (%)
0	3,00
1	9,67
2	25,67
3	38,33
4	60,33
5	79,67
6	92,00
7	100,00
Фактор 5	
Сирий бал	Накопичена частота (%)
0	1,67

1	4,67
2	15,00
3	27,67
4	43,33
5	60,67
6	81,67
7	96,67
8	100,00
Фактор 6	
Сирий бал	Накопичена частота (%)
0	0,67
1	3,00
2	11,33
3	20,00
4	34,33
5	54,67
6	80,00
7	100,00
Фактор 7	
Сирий бал	Накопичена частота (%)
0	4,33
1	21,33
2	43,33
3	68,67
4	83,67
5	94,00
6	99,33
7	100,00

Переведення балів здійснюється для того, щоб можна було порівняти отримані результати за різними шкалами, а через те, що у виборці за різними шкалами, навіть з однаковою кількістю тверджень, різний розподіл, то накопичені частоти згладжують цю нерівноцінність шкал.

Інтерпретувати отримані результати потрібно виходячи із опису структури самосвідомості та змісту кожної шкали (структурна інтерпретація). Рекомендується звертати увагу не лише на виразність кожної шкали, але і на поєднання шкал, що дозволяє говорити про деякі захисні механізми самосвідомості. Так, наприклад, більш великі показники за шкалою “Аутосимпатія” у порівнянні із шкалою “Самоповага” говорять про наявність захисту, що запобігає проникненню негативного ставлення до себе у свідомість у разі невдач у реалізації якихось своїх знань та вмінь. Невідповідність результатів за шкалами “Самозвинувачення” та “Самоприйняття” може

свідчити про наявність “запобіжного клапану”, тобто захисту за типом: “З того, що я не гарний, ще не слідує, що я поганий” тощо. Зазначимо, що це протилежні шкали і зменшення за однією призводить до збільшення за іншою.

Інтерпретувати отримані за методикою результати допомагає чітке уявлення про структуру самовідношення. Для цього рекомендується звернути увагу на наступну схему-таблицю, з котрої добре видно до якого рівня самовідношення належить та чи інша шкала, і як згруповуються шкали рівня конкретних дій. У таблицю можна вносити отримані за шкалами умовні бали.

Таблиця Б.8 – Рівні самовідношення

Глобальне почуття “за” або “проти” себе (S)			
Самоповага(I)	Аутосимпатія(II)	Самоінтерес(IV)	Очікування ставлення інших(III)
самовпевненість(1) самокерівництво(4) саморозуміння(7)	аутосимпатія(3) самозвинувачення(5)	самоінтерес(6)	очікування ставлення інших(2)

Тест-опитувальник “Самовідношення” є авторською методикою, яка ґрунтується на уявленнях про структуру самовідношення В.В. Століна. Ця методика дозволяє діагностувати особливості самовідношення на різних рівнях: від глобального до рівня конкретних дій на адресу власного “Я”. Крім того, методика може допомогти у дослідженні захисних механізмів самосвідомості. Методика має задовільні психометричні показники, що разом з розробленою теоретичною основою робить її вельми цікавою, як для індивідуальної діагностики, так і для диференційно-психологічних досліджень.

Методика “Локус контролю”

Загальна характеристика методики. Ця методика є новою версією методики “Рівень суб’єктивного контролю” (РСК) – класичної методики дослідження інтернальності-екстернальності людини. Автор цієї модифікації Є.Г. Ксенофонта.

Дана модифікація на відміну від РСК має не 44, а 40 тверджень, з якими опитуваний може погодитися або ні. Ряд тверджень було переформульовано і вони стали більш зрозумілими.

Є.Г. Ксенофонтowa наново здійснила факторизацію опитувальника, в результаті чого з його допомогою можна досліджувати 17 параметрів інтернальності:

1. “Загальна інтернальність”;
2. “Інтернальність у судженнях про життя взагалі”;
3. “Інтернальність при описі особистого досвіду”;
4. “Інтернальність у сфері досягнень”;
5. “Інтернальність у сфері невдач”;
6. “Схильність до самозвинувачення”;
7. “Інтернальність у професійній діяльності”;
8. “Професійно-соціальний аспект інтернальності”;
9. “Професійно-процесуальний аспект інтернальності”;
10. “Інтернальність в міжособистісному спілкуванні”;
11. “Компетентність у сфері міжособистісних відносин”;
12. “Відповідальність у сфері міжособистісних відносин”;
13. “Інтернальність у сфері сімейних відносин”;
14. “Інтернальність у сфері здоров’я”;
15. “Заперечення активності”;
16. “Готовність до діяльності, пов’язаної з подоланням труднощів”;
17. “Готовність до самостійного планування, здійснення діяльності і відповідальності за неї”.

Дані параметри мають різний рівень узагальнення і володіють різним пояснювальним потенціалом.

Процедура проведення методики “Локус контролю”. Дана методика є опитувальником, тому для її проведення потрібно роздати обстежуваним бланки з текстом опитувальника та інструкцією, а також бланки для відповідей. Текст та інструкція надаються мовою оригінала, яка повинна бути для обстежуваних рідною. В іншому випадку застосовувати для обстеження опитувальник не можна.

Інструкція і текст опитувальника наводиться мовою оригіналу.

Инструкция: “Вам будут предложены высказывания людей о жизни. Вы можете согласиться с ними или не согласиться. Если Вы считаете, что: “Да, я думаю примерно так же”, – то поставьте на листке для ответов рядом с номером высказывания ответ “да” или плюс. Если считаете, что: “Нет, я думаю об этом иначе”, – то поставьте рядом с номером ответ “нет” или минус”.

Текст опитувальника

1. Продвижение по службе зависит не столько от способностей и усилий человека, сколько от удачного стечения обстоятельств.
2. Большинство разводов происходит от того, что оба супруга недостаточно старались приспособиться друг к другу.
3. Ошибочно думать, что болезнь – это дело случая, и если уж суждено заболеть, то ничего не поделаешь.
4. Одинокими становятся именно те люди, которые сами не проявляют интереса и дружелюбия к окружающим.
5. Осуществление моих желаний очень часто зависит от везения или невезения.
6. Бесплезно стараться завоевать симпатию людей, если у них сложилось предвзятое мнение о вас.
7. Внешние обстоятельства, например родители и благосостояние, влияют на семейное счастье не меньше, чем отношения супругов.
8. Я часто чувствую, что мало влияю на происходящие со мной события.
9. Мои отметки в учебе больше зависели от случайности, например от настроения педагога, чем от меня самого.
10. Я строю планы на будущее и знаю, что могу осуществить их.
11. То, что со стороны кажется удачей или везением, чаще всего есть следствие долгой целенаправленной деятельности.
12. Если люди не подходят друг другу, то, как бы они не старались, наладить общение они все равно не смогут.
13. То хорошее, что я делаю, обычно по достоинству оценивается другими.
14. Думаю, что случай или судьба играют не очень важную роль в моей жизни.
15. Я стараюсь не планировать далеко вперед, так как все зависит не от меня, а от того, как сложатся обстоятельства.
16. В случае конфликта я чаще чувствую вину за собой, чем за противоположной стороной.
17. Жизнь большинства людей в основном, зависит от стечения обстоятельств.
18. Для меня лучше такое руководство, при котором я должен самостоятельно решать, как выполнить ту или иную работу.
19. Думаю, что сам по себе образ жизни не является причиной болезней.
20. Как правило, именно неудачное стечение обстоятельств мешает людям добиться успеха в своем деле.
21. В конечном счете, за плохое руководство организацией ответственны все люди, которые в ней работают, а не только руководитель.
22. Я часто чувствую, что ничего не могу изменить в сложившихся отношениях с близкими.
23. Если я очень захочу, то смогу расположить к себе любого.
24. На подрастающее поколение влияет так много разных факторов, что усилия родителей по воспитанию своих детей чаще оказываются бесполезными.
25. Практически все, что со мной случается, - это дело моих собственных рук.
26. Трудно бывает понять, почему руководители поступают именно так, а не иначе.

27. Человек, не сумевший добиться успеха в своей работе, должен согласиться с тем, что он плохо организовал свою деятельность.
28. Я могу добиться от окружающих меня людей того, что я хочу.
29. Причиной моих неприятностей и неудач очень часто были другие люди.
30. Ребенка можно уберечь от простуды, если его правильно одевать и правильно растить.
31. В сложных обстоятельствах я считаю более разумным ждать, пока проблемы разрешатся сами собой.
32. Успех, как правило, является результатом упорной работы и мало зависит от случая или везения.
33. Счастье моей семьи зависит от меня больше, чем от кого бы то ни было.
34. Зачастую мне бывает трудно понять, почему я нравлюсь одним людям, и не нравлюсь другим.
35. Я принимаю решения и действую самостоятельно, не ожидая помощи других и не надеясь на судьбу.
36. К сожалению, заслуги человека часто остаются непризнанными, несмотря на все его старания.
37. В общении с людьми часто бывают такие ситуации, которые невозможно разрешить даже при самом сильном желании.
38. Способные люди, не реализовавшие свои возможности, должны винить в этом только самих себя.
39. Большинство моих успехов было бы абсолютно невозможно без существенной помощи других людей.
40. Практически все неудачи в моей жизни происходят от моего незнания, неумения или лени.

Процедура обробки та інтерпретація результатів дослідження за допомогою “Локус контролю”. Перший етап обробки передбачає підрахунок балів за ключем. Проте, ключ є трохи незвичним. Для правильного його використання потрібно дотримуватися наступного алгоритму:

1. Номера питань, які співпадуть з ключем за Інтернальністю загальною (Із) обводяться. Загальна кількість обведених номерів питань і є сирим балом за шкалою Із.

Із – Інтернальність загальна:

“+” 2, 3, 4, 10, 11, 13, 14, 16, 18, 21, 23, 25, 27, 28, 30, 32, 33, 35, 38, 40.

“-” 1, 5, 6, 7, 8, 9, 12, 15, 17, 19, 10, 22, 24, 26, 29, 31, 34, 36, 37, 39.

2. Для підрахування балів за іншими шкалами потрібно підрахувати кількість номерів питань, які було обведено з тих, що належать до шкали, за якою призводиться обрахування. Ця кількість обведених номерів за кожною шкалою і буде сирим балом за шкалою.

3. Проте за деякими шкалами немає безпосереднього підрахунку (**Ссзв**, **Іп**, **Ім**, **Оа**). Бали за ними підраховуються шляхом додавання або віднімання балів за іншими шкалами, що змістовно до них належать.

ж – інтернальність в судженнях про життя взагалі:

1, 2, 3, 4, 6, 7, 11, 12, 17, 19, 20, 21, 24, 26, 27, 30, 32, 36, 37, 38.

я – інтернальність при описі особистого досвіду:

5, 8, 9, 10, 13, 14, 15, 16, 18, 22, 23, 25, 28, 29, 31, 33, 34, 35, 39, 40.

Ід – інтернальність у сфері досягнень:

1, 5, 11, 13, 23, 28, 32, 33.

Ін – інтернальність у сфері невдач:

4, 16, 20, 27, 29, 36, 38, 40.

Ссзв – Схильність до самозвинувачення:

Ссзв=**Ін**-**Ід**.

Іп – Інтернальність у професійній діяльності:

Іп=**пс**+**пп**.

пс – професійно-соціальний аспект інтернальності:

1, 9, 13, 18, 21, 26, 28, 36.

пп – професійно-процесуальний аспект інтернальності:

15, 27, 31, 32, 35, 37, 38, 40.

Ім – Інтернальність в міжособистісному спілкуванні:

Ім=**мк**+**мв**.

мк – компетентність у сфері міжособистісних стосунків:

6, 22, 23, 24, 26, 29, 34, 37.

мв – відповідальність у сфері міжособистісних відносин:

2, 4, 7, 12, 13, 16, 21, 33.

Іс – інтернальність у сфері сімейних стосунків:

2, 4, 7, 12, 16, 22, 33, 37.

Із – інтернальність у сфері здоров'я:

3, 8, 14, 17, 19, 25, 30, 31.

4. Бали за шкалою “Заперечення активності” підраховуються двома способами. Перший є традиційним для будь-якого опитувальника, коли

підраховується кількість співпадань з ключем, інший – опосередкований, коли бал вираховується через бали за іншими шкалами (дт, дс).

За – заперечення активності (ключі до Оа протилежні Іо):

За: “+” 1, 6, 15, 17, 22, 24, 26, 37;

“-” 10, 11, 14, 25, 32, 35, 38, 40.

За=16-(дт+дс).

дт – готовність до діяльності, що пов’язана з подоланням труднощів:

1, 6, 15, 17, 22, 24, 26, 37.

дс – готовність до самостійного планування, здійснення діяльності та відповідальності за неї:

10, 11, 14, 25, 32, 35, 38, 40.

Далі бали “Загальної інтернальності” переводять у стени. За іншими шкалами переклад в стени не здійснюється, тому що переклад восьмибальної шкали в десятибальну “розмиває” результати, знижує їх точність. Переклад в стени результатів методики “РСК”, на основі якої розроблялася дана методика був зумовлений сильним зсувом результатів по вибірці в бік інтернальності, авторам даної методики вдалося уникнути даного зсуву і тому об’єктивної необхідності в перекладі сирих балів у стени немає.

Таблиця Б.9 – Переведення балів загальної інтернальності в стени для чоловіків і жінок

Стени	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Чол. бали	1-13	14-15	16-17	18-20	21-24	25-27	28-30	31-33	34-35	36-40
Жін. бали	1-13	14-15	16-17	18-21	22-24	25-27	28-31	32-34	35-36	37-40

Далі отримані результати порівнюються з нормативними, які надано у таблиці. Це дозволяє оцінити те, до якого полюсу більш тяжіють отримані результати: до інтернальності чи екстернальності.

Таблиця Б.10 – Статистичні характеристики шкал “Локус контролю”

Шкали	X_{\max}	X_{cp}	σ
Із	40	24,3	6,7
ж	20	11,4	3,6
я	20	12,9	3,8
Ід	8	5,1	1,9
Ін	8	4,8	1,9
Ссзв	8	-0,3	1,6

Іп	16	9,6	3,1
пс	8	4,6	1,7
пп	8	4,9	1,9
Ім	16	9,1	3,0
мк	8	4,6	2,1
мв	8	4,5	1,6
Іс	8	4,5	1,7
Із	8	4,9	1,7
дт	8	4,1	2,1
дс	8	5,5	1,9
За	16	6,5	3,4

При інтерпретації враховують, що у сучасному розумінні інтернальність є багаторівневим утворенням. Так, виділяють:

—загальний рівень (Із, За);

—рівень, що диференційований за загальними мотиваційними утвореннями: прагненням до успіху та уникненню невдач і, відповідно, інтернальністю досягнень і інтернальністю невдач (Ід, Ін).

—рівень реалізації інтернальності у конкретних сферах (Ім, Іп, Іс, Із);

—рівень конкретних вмінь, що забезпечують реалізацію інтернальності (мк, мв, пп, пс, дт, дс) та досвід (ж, я).

Як бачимо, у структурі інтернальності досить чітко прослідковується аналогія із структурою мотиваційної сфери. Це не випадково, оскільки інтернальність і є показником реалізованості мотиваційної сфери особистості.

Інтерпретація шкал методики “Локус контролю”

Шкала “Загальної інтернальності” охоплює всі пункти опитувальника. Високі показники за шкалою характеризують інтернала, тобто людину з внутрішнім локусом контролю, що виявляється в різноманітних життєвих ситуаціях. Такі люди відрізняються впевненістю в тому, що сили, які впливають на долю людини, знаходяться усередині його самого. Те, що відбувається з людиною, у значній мірі є результатом його активності, і, отже, відповідальність за власне життя лежить на самій людині, а не на інших, зовнішніх стосовно нього, силах. Чим нижче показники за даною шкалою, тим більш вираженим є зовнішній локус контролю – екстернальність. Екстернали переконані, що сили, які керують людською долею, знаходяться десь зовні – це

може бути і випадок, і “фатум”, і які-небудь “впливові люди”, але в будь-якому варіанті, на думку екстернала, від його активності мало що залежить, тому він відчуває себе страждаючою людиною.

Нерівномірність розподілу балів за субшкалами *“Інтернальність у судженнях про життя взагалі”* і *“Інтернальність при описі особистого досвіду”* говорить про співвідношення впливу на інтернальність респондента його особистого досвіду і суджень про життя взагалі.

Шкала “Інтернальності в сфері досягнень”. Високі показники за шкалою характеризують людину, що вважає себе причиною власних досягнень і готового для досягнення позитивних результатів у майбутньому. Низькі показники характеризують суб’єкта, який не сприймає себе причиною власних досягнень і не вірить у те, що людина може істотно вплинути на успішність власного життя і діяльності.

Шкала “Інтернальності в сфері невдач”. Високі показники за шкалою не говорять про те, що в людини багато невдач, вони говорять лише про те, що вона більше відчуває свою відповідальність за ті невдачі, які вже відбулися або ще можуть відбутися в її житті. Низькі показники характеризують людину не схильну бачити свою причетність ні до того, що вже здійснилося, ні до можливих невдач у її житті. Відповідальність за свої неуспіхи вона покладає на зовнішні сили.

Показники *“Схильності до самозвинувачення”* визначаються шляхом вирахування з даних *“інтернальність у сфері невдач”* даних *“інтернальність у сфері досягнень”*. Чим більше показник схильності до самозвинувачення від нуля в позитивну сторону, тим більше виражена схильність людини до того, щоб обвинувачувати себе у всьому поганому, що з нею трапляється або тільки може трапитися. Чим далі показник схильності до самозвинувачення від нуля в негативну сторону, тим менш ймовірними в даної людини є прояви самозвинувальної поведінки. Великі негативні бали за цією шкалою можуть свідчити про некритичність респондента, але тільки стосовно самого себе. Оптимальним для даної шкали є нульовий бал.

Шкала “Інтернальності в професійній діяльності” охоплює ситуації навчальної, професійної і будь-якої іншої активності, що переслідує досягнення людиною конкретної мети. Високі показники за шкалою характеризують людину, яка розуміє, що одержувані результати залежать від якості її власних дій. У професійній діяльності такі працівники частіше виявляють схильність до прийняття відповідальності на себе. Низькі показники виявляються у людей, які часто утрудняються в тлумаченні причин і способів досягнення того або іншого результату.

Результати за субшкалою *“Професійно-соціальний аспект інтернальності”* говорять про схильність (або її відсутність) виявляти ініціативу і приймати відповідальність на себе в сфері соціальних відносин на виробництві, що стосується як відносин з керівниками, так і з рівними за статусом колегами.

Результати за субшкалою *“Професійно-процесуальний аспект інтернальності”* говорять про наявність або відсутність розвинутих навичок забезпечення процесу професійної діяльності. Так низькі бали за шкалою дозволяють припустити, що в процесі рішення конкретних виробничих задач, навіть, при наявності відповідної мотивації така людина може стикатися з великими труднощами в зв'язку з погано розвинутими навичками якісного здійснення самостійної діяльності.

Шкала “Інтернальності в міжособистісному спілкуванні”. Високі показники за шкалою говорять про те, що респондент бачить свою роль у тих відносинах, які у нього складаються з близькими і мало знайомими оточуючими. Низькі показники за шкалою малюють портрет людини, залежної від інших і не здатної змінити характер свого спілкування з ними.

Субшкала *“Компетентність у міжособистісному спілкуванні”* показує, що людина вважає себе (і, можливо, дійсно є) досить компетентною у міжособистісних відносинах (при низьких балах відповідно некомпетентною).

Субшкала *“Відповідальність у міжособистісному спілкуванні”* показує чи схильна людина брати на себе відповідальність, як за позитивні, так і за

негативні варіанти сформованих міжособистісних відносин (чим вище бал, тим вище відповідальність).

Результати, що отримані за шкалами *“Інтернальність у сфері сімейних відносин”* і *“Інтернальність у сфері здоров’я”*, інтерпретуються аналогічно до шкал *“Загальної інтернальності”*, *“Інтернальності в міжособистісному спілкуванні”*, але стосовно до сімейних взаємин або в зв’язку з можливим відношенням до свого здоров’я.

Шкала “Заперечення активності” відбиває переконання людини в безглуздість якої-небудь діяльності, спрямованої на досягнення життєвих цілей. Високі показники за шкалою дають уявлення про світоглядні установки, що відповідають *“переконаній екстернальності”*. Низькі показники за шкалою *“заперечення активності”* (на відміну від високих) у спеціальній інтерпретації не мають потреби, підтверджуючи просто схильність респондента до інтернальності, причому на рівні не тільки світогляду, але і готовності до діяльності.

Результати, що отримані за субшкалами *“Готовність до діяльності, пов’язаної з подоланням труднощів”* і *“Готовність до самостійного планування, здійснення діяльності і відповідальності за неї”* мають значення, які є протилежними щодо шкали *“Заперечення активності”*. Зіставлення балів цих двох субшкал дозволяють глибше зрозуміти природу і можливі прояви інтернальності (або внутрішнього локусу контролю) в одних індивідів і розібратися в причинах схильності до екстернальності (або зовнішнього локусу контролю) – в інших.

Опитувальник має гарні показники за внутрішньою узгодженістю, валідністю та надійністю.

Таким чином, методика *“Локусу контролю”*, яку розроблено на базі визнаного опитувальника *“Рівень суб’єктивного контролю”* (РСК), є наступним кроком методичного забезпечення глибокого і різнобічного дослідження локалізації контролю особистості. Основними її перевагами (крім психометричного відпрацювання формулювань тверджень та оновлення норм на широкому віковому та соціальному контингенту) є нова структура – 8

основних та 9 додаткових шкал, що дозволяє психологу будувати нові різноманітні програми обстеження досліджуваних.

Тренінгові вправи для розвитку психологічних якостей, які сприяють підвищенню успішності професійного навчання у курсантів

Вправи на розвиток здатності до самомотивації, мотивації самовдосконалення, в тому числі і професійного, набуття осмисленості життя

“Мотивація”

У кожного з нас є певне уявлення про самого себе, про ті ролі, які б він хотів виконувати у житті, про свої сильні сторони і слабкості, про особливості своєї особистості. Ми відчуваємо себе щасливими тоді, коли можемо жити у відповідності до цього образу себе, як в особистому, так і в професійному житті. Однак, часто ми вважаємо, що в професійній діяльності не слід проявляти свою особистість. І тоді відносно швидко починаємо відчувати напругу та незадоволеність роботою.

Тому кожному пропонується намалювати наступну схему: посередині аркуша треба намалювати квадрат і вписати в нього такі особливості особистості, які здаються учасникам важливими для майбутньої професійної діяльності. Навколо квадрату необхідно вписати ті якості, які учасники не можуть використовувати в професійній діяльності, тому що з їх точки зору вони не потрібні і, більш того, є недоречними (30 хвилин).

Потім всі учасники по черзі презентують свої схеми. Решта учасників діляться своїми враженнями.

Дуже важливий момент в роботі тренінгової групи – це самозвіти учасників тренінгу, завдяки яким можна зрозуміти відношення до проведеного заняття, внутрішній стан та відчуття кожного учасника [150].

“Медитація змін”

Ведучий пропонує учасникам зручно сісти і зачинити очі, уявити собі по черзі 2 екрани. На одному екрані показують кіно, в якому учасник демонструє позитивні для нього форми поведінки, ті, яких він хоче досягнути, ті, які він можливо досяг, ті, що йому подобаються. Поруч інший екран, на якому демонструються небажані форми поведінки для учасника, від яких він бажав би відмовитися, які він хотів би змінити. Ведучий просить розглядати ці екрани по

черзі, поступово наближаючи один і віддаляючи інший. І так по черзі наближати і віддаляти обидва екрани. На останньому етапі ведучий просить учасників наблизити екрани з бажаними формами поведінки і віддалити з небажаними формами. Таке занурення триває приблизно 1,5-2 хвилини, після чого обговорюються питання: наскільки чіткими були картини, що там побачили учасники, чи вдалось їм наблизити до себе екран з бажаними формами, наскільки чітким був екран з небажаними формами поведінки, чи вдалося його віддалити.

Як правило, виникають ефекти більш чіткого уявлення бажаних форм поведінки, позбавлення небажаних форм, прояснення для себе бажаних й небажаних форм поведінки [183].

“Джерела” і “течії”

Тренер розповідає учасникам, що Ричард де Чармс увів поняття джерела і течії. Джерело – людина, яка відчуває, що сама є причиною власної активності. Течія – людина, яка відчуває, що її діяльність обумовлена активністю когось стороннього.

Кожна людина в різні моменти життя буває течією, і джерелом. Можна привести приклад школяра: течією він відчуває себе, коли йде в школу, а джерелом – коли повертається з неї.

Учасникам пропонується пригадати: чи були у їх житті моменти, коли вони відчували себе течіями? джерелами?

Виявляється, що не всім однаково властиве бажання бути джерелами. Є люди, які переважно відчують себе течіями, а є люди, які в більшості випадків відчують себе джерелами. У чому ж тут проблема? Чому так?

Тренер повертає увагу учасників до схеми розвитку внутрішньої мотивації. Якщо в кожній людині є базові потреби, то досить задовольнити їх і виникне внутрішня мотивація до діяльності. Однак, не така вже проста людина. Крім потреб, вона має ще і цінності. Цінність – це уявлення про те, що для людини найбільш суттєво. Людина, яка у діяльності керується лише потребами, перебуває повністю у їх владі та фактично є течією.

А коли ж людина стає джерелом? Тоді, коли починає в процесі оцінки ситуації користуватися не своїми можливостями задовольняти потреби, а власними цінностями. Тобто тоді, коли стає над ситуацією і уже не є об'єктом її впливу, а сама свідомо видозмінює її таким чином, щоб вона прийшла у відповідність із її власною системою цінностей. Схема буде мати такий вигляд (рис. 1):



Рис. В.1 – Формування внутрішньої мотивації, як риси особистості

“Джерело енергії”

Тренер пропонує учасникам зручно сісти, розслабитися, представити діяльність, до якої учасник хоче розвинути інтерес, і внутрішню мотивацію, як джерело енергії. Необхідно конкретно і яскраво уявити предмет діяльності (певну тему, закономірність). Сконцентруватися на ньому. Уявити, як предмет діяльності зігріває, дає енергію, надихає на роботу. Представити, як ця енергія впливає на мозок, стимулює нервові клітини. Необхідно вдихати цю енергію. Уявляти, як енергія вливається в мозок. Приємні енергетичні хвилі накочуються на учасників. Їм пропонується помістити джерело енергії праворуч від себе, відчутти його вплив на праву півкулю мозку. Тепер розташувати його ліворуч. Уявити джерело енергії перед собою. Цієї творчої енергії стає так багато, що учасникам хочеться нею поділитися з оточенням. Тренер пропонує спрямувати її на когось, кого хочеться підтримати, надихнути на роботу [82].

“П’ять кроків”

Тренер пропонує групі вибрати будь-яку цікаву професійну мету. Групі пропонується визначити уявлену людину, яка повинна досягти цю мету.

Учасники повинні назвати її головні характеристики за наступними позиціями: стать, вік (бажано аби ця людина була однолітком гравців), успішність в навчанні, матеріальне становище, соціальний статус батьків і близьких людей.

Кожен учасник на окремому аркуші повинен виділити головні п'ять елементів (п'ять кроків), які забезпечили б досягнення обраної мети. Всі запропоновані варіанти обговорюються в групі.

Далі всі розподіляються на мікрогрупи по 3-4 учасника. Кожна мікрогрупа формулює одну життєво важливу мету, виробляє п'ятикроковий план з досягнення цієї мети і презентує її для всієї групи. Інші учасники можуть задавати уточнюючі питання. Можлива невелика дискусія.

Після цього група, працюючи у цих же мікрогрупах, складає перелік особистісних і професійних якостей, необхідних людині для того, щоб виконати всі пункти плану з досягнення поставленої мети.

Під час загального підведення підсумків гри можна подивитися, наскільки співпадають варіанти, запропоновані різними мікрогрупами (нерідко збіг виявляється суттєвим) [151].

“Сходинок досягнень”

Учасників просять подумати про яку-небудь мету, якої їм хотілося б досягти протягом найближчого року, і стисло записати її. Після цього вони малюють на аркуші паперу формату А4 драбину з шести сходинок. Нижня сходинка позначає стан, коли ця мета абсолютно не досягнута, верхня – коли вона повністю досягнута. Учасникам пропонується записати біля першої й останньої сходинок по 2-3 ознаки, що позначають особливості ситуації коли мета, відповідно, не досягнута або досягнута повністю. Після чого учасників просять подумати, на якій сходинці досягнення мети вони знаходяться в даний момент, зазначити цю позицію і записати 2-3 її головні характеристики.

Коли цю частину роботи завершено, перед учасниками постає головне питання: що конкретно необхідно зробити, щоб піднятися в досягненні мети на одну сходинку вище? Для роздумів надається 1,5-2 хв., після чого учасників просять записати або замалювати головні міркування щодо цього. По

завершенню задається ще одне питання: коли саме кожен з учасників зробить те, що йому потрібно для наближення до мети ще на одну сходинку?

Потім учасників просять висловитися, які висновки вони зробили особисто для себе під час виконання цієї вправи, а також в яких життєвих ситуаціях, на їх думку, доцільно застосовувати подібні техніки. За бажанням декілька учасників можуть більш детально розповісти, що за мету вони поставили і які дії запланували для її досягнення [46].

“Стріла”

Тренер звертається до учасників: “Ми пропустили через свою свідомість величезну кількість інформації. Завтра всю її ми використаємо для самопізнання, а потім – і для самозмін. Але для того, щоб досягти певних змін, необхідно чітко знати, чого ви хочете.

Розслабтесь. Сядьте зручно, щоб не хотілося змінити позу. Закрийте очі. Не намагайтеся прикладати зусилля, для того щоб слідувати за мною. Просто спостерігайте за тим, що бачите і відчуваєте. Якщо хтось нічого не зможе представити, просто відпочивайте.

Уявіть, що тримаєте в руках лук. Відчуєте м’язами ніг, як сильно ви стоїте на землі. Тримаєте лук однією рукою, а тятиву зі стрілою – іншою. Відчуйте, як напружуються м’язи рук, коли ви натягаєте тятиву.

А тепер спробуйте ясно і чітко побачити поперед себе мету. Подивіться, як указує на неї вістря стріли. Ваш лук заряджений і повністю готовий до пострілу, стріла спрямована точно в мету. Відчуваєте, скільки енергії сконцентровано в стрілі. Вам треба лише відпустити стрілу, щоб ця енергія понесла її до мети... І от стрілу випущено. Стежте за її польотом і відчувайте її спрямованість на мету. Нічого більше не існує для стріли – лише ціль. Ніяких сумнівів, відхилень убік, відступів. Стріла летить прямо і входить точно в середину мішені.

Спокійно та упевнено ви можете послати в мету ще кілька стріл і відчути спрямовану в одну крапку концентровану силу і рішучість... (1 хв.).

Тепер повертайтеся назад і повільно відкривайте очі”.

“Шлях до мети”

Учасникам тренінгу пропонується подумати про найважливіші цілі, що стоять перед ними на цьому етапі життя, та коротко описати їх декількома ключовими словами. Спектр цих цілей може бути дуже широким: це можуть бути абстрактні і конкретні цілі, важкодоступні і легкі, далекі і близькі. Вирішальне значення має те, що мета важлива для учасника, і він дійсно бажає її досягнути (на виконання цього завдання відводиться 5 хв.).

Потім учасникам пропонується вибрати з цього списку ту мету, яка в дану хвилину є найближчою, найбільш привабливою для них. Вони зручно сідають і закривають очі.

Учасникам пропонується набрати у легені удвічі більше повітря і разом з повітрям, яке вони видихають випустити всі клопоти, думки, невідкладні справи, напругу. Необхідно зосередитися на обраній меті (30 сек.).

У свідомості учасників повинна виникнути картина або образ, що символізує для них цю мету. Залишаючись з закритими очима їм пропонується уявити довгу, пряму стежку, що веде на вершину пагорба, а над ним саме той образ, що символізує обрану мету. По обидва боки від стежки присутні різні сили, які намагатимуться звернути учасників з обраного шляху. Заважатимуть досягнути вершини пагорба (1 хв.).

Ці сили символізують різноманітні відволікаючі ситуації, людей, менш важливі цілі, негативні настрої. У їх розпорядженні є багато засобів, що можуть змусити учасників зійти з обраного шляху. Вони намагатимуться лишити їх мужності або чимось звабити, навести логічні доводи, що йти далі немає сенсу, можуть залякати або викликати почуття провини (1 хв.).

Учасники повинні уявити себе згустком волі та йти вперед стежкою, не поспішаючи, аби усвідомити стратегію кожного “збудника спокою”. Їм необхідно відчутти напрямок руху, можна навіть поговорити з кимось з відволікаючих, однак, потім знову продовжувати шлях (3 хв.).

Коли учасник досягне вершини пагорба, йому необхідно уважно подивитися на образ, що символізує його мету, відчутти його, та трошечки побути поруч, насолодитися його близькістю. Він повинен відчутти, що для нього означає цей образ, прислухатися до нього (1 хв.).

Потім всі образи повинні відійти на другий план, а учасникам необхідно забрати з собою те, що виявилось для них важливим, і поступово повертатися назад. Учасники відкривають очі і записують свої роздуми про мету й ті образи, що змушують зійти з обраного шляху [150].

“Мотиваційний клімат”

Вправа ілюструє ефективність створення та підтримки єдиного мотиваційного клімату в організації.

Перед групою ставиться завдання змоделювати абстрактну організацію. Кожен член групи повинен зайняти одну з ієрархічних шаблів у цій віртуальній організації, наприклад: генеральний директор, директор, керівник підрозділу, начальник відділу і т.д. При цьому, ролі рядових співробітників не задаються.

Кожен, одержавши ту або іншу керівну посаду, повинен розробити систему заходів щодо мотивації своїх підлеглих.

Далі проводиться загальна нарада, на якій приймається єдина концепція мотиваційного клімату в організації.

Можливе обговорення проробленої роботи з наступних питань:

- Які складності виникли при розробці такої концепції?
- Які форми мотивування переважають і чому?
- Чи міняються мотивуючі методи на різних шаблях ієрархічної градації?

“Вчення - світло!”

Група ділиться на дві частини, яким дається однакова інструкція: “Протягом 10 хвилин Ви повинні придумати, як мотивувати сусідню підгрупу на навчання в тренінгу, виходячи з наявних ресурсів і знань про мотивацію”. Далі підгрупи здійснюють свої дії щодо мотивування іншої підгрупи. Після завершення вправи вся група обговорює наступні питання:

- Чи вдалося обом підгрупам придумати ефективний комплекс мотивуючих мір?
- Чи адекватні актуальній ситуації запропоновані міри?

“Базові потреби”

Тренер говорить учасникам про те, що кожна з потреб можна віднести до однієї із трьох базових потреб, які виділено Едвардом Дісі:

- потреба в самодетермінації (потреба відчувати самого себе джерелом власної активності);
- потреба в компетентності (потреба відчувати себе компетентним; тим, хто знає і вміє робити будь-що);
- потреба в значимих відносинах (потреба бути включеним у значимі відносини з іншими людьми в процесі діяльності).

Задоволення цих потреб у певній діяльності і може зробити її мотивованою внутрішньо. Як це відбувається? Приблизно так (тренер презентує рисунок):

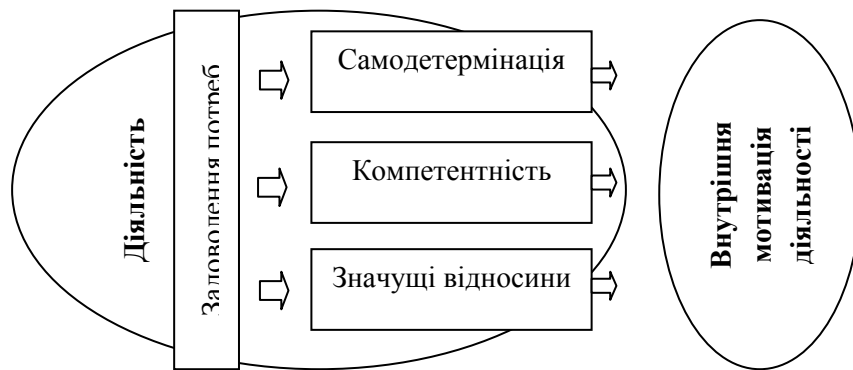


Рис. В.2 – Вплив задоволення потреб на розвиток внутрішньої мотивації

Після знайомства з факторами внутрішньої мотивації, тренер пропонує розділитися на групи. Кожна із груп одержує по одній базовій потребі. Завдання – розробити системи засобів задоволення кожної базової потреби для працівників фірми. На виконання завдання відводиться 30 хв. Потім учасникам пропонується наступне завдання: подивитися уважно на свою систему і спробувати продемонструвати її дію, розігравши в ролях будь-яку професійну ситуацію. Після демонстрації кожною групою відбувається теоретична презентація. Якщо у когось в процесі роботи виникнуть якісь зауваження, пропозиції, то пропонується записати їх у свої альбоми, а потім обговорити під час дискусії. Під час обговорення тренер говорить, що для розвитку внутрішньої мотивації жодну з цих потреб не можна задовольнити окремо. Тому наступне завдання для всієї групи – на дошці зобразити цілісну систему розвитку внутрішньої мотивації. Потім йде обговорення створеного проекту.

“Розбіжність цілей”

Вправу краще проводити після міні-лекції на тему: “Цілі організації й співробітників”.

Основні тези міні-лекції:

- Конкретизація мети підвищує інтенсивність праці.
- Прийняті виконавцями складні цілі забезпечують більш високі результати, ніж прості.
- Цілі досягаються краще, якщо виконавця постійно інформують про ступінь успішності просування до цілей.

Група ділиться на підгрупи та одержує інструкцію: “Ваше завдання зараз – прописати цілі свого відділення і своїх співслужбовців”. Учасники обговорюють, наскільки ці цілі зрозумілі підлеглим і чи можуть вони служити мотивуючим фактором. Можна побудувати вправу на абстрактному матеріалі, наприклад “Цілі співробітників райвідділу міліції” чи “Цілі співробітників пивзаводу” [28].

“Розподіл окладів”

Ведучий повідомляє учасникам, що всі вони в повному складі запрошені на роботу в нову фірму “Russkiy Ljon” (тренер пише на дошці цю або яку-небудь іншу назву на англійській, аби заінтригувати, змусити замислитися, що це таке – наприклад, тут – “Російський льон”.) Цю фірму створено на базі 100% іноземного капіталу, але весь персонал у ній буде російський. Тренер показує заздалегідь накреслену структуру фірми – рис. В.3)



Рис. В.3 – Структура фірми

Тренер повідомляє, що власник фірми розподілив між учасниками посади на підставі результатів співбесіди. Оскільки він іноземець, у нього були якісь свої критерії в розподілі посад.

Тренер роздає учасникам картки з назвами посад. При цьому доцільно використати психодраматичну заміну ролей: найбільш авторитетні учасники групи повинні одержати посади офісу-менеджера і секретаря; найнепомітніші – посади Генерального директора і його заступника, найекспресивніші і непунктуальні – посади головного бухгалтера і його заступника. Це наповнить гру викликом і буде сприяти досягненню її мети – загостренню розходжень у поданнях договірних сторін про те, яка компенсація здається їм справедливою.

Далі тренер повідомляє, що власник фірми (Mr. Sidoroff) виділив на зарплату 15 000 доларів США на місяць. При цьому він вважає, що співробітники самі повинні розподілити оклади між собою. Так буде демократичніше. Отже, в учасників є 15 000 доларів. Їх потрібно розподілити між шістнадцятьма посадами. Працювати пропонується в п'яти командах:

1. Генеральний директор і його заступник.
2. Три директори – по виробництву, по персоналу і маркетингу.
3. Сім начальників відділів.
4. Головний бухгалтер і його помічник.
5. Офіс-менеджер і секретар.

Команди займають різні ділянки кімнати, щоб не заважати один одному.

Кількість посад залежить від кількості учасників у групі. Якщо їх менше 16-ти, можна пожертвувати посадами начальника відділу пакування, заступника головного бухгалтера (у цьому випадку Генеральний директор, його заступник і головний бухгалтер поєднуються в одну команду), секретаря, можна замість двох начальників відділів зробити по одному заступнику директора.

Кожна команда повинна призначити оклади не тільки собі, але всім співробітникам, починаючи з секретаря і закінчуючи Генеральним директором. 15 000 доларів повинні бути розподілені між всіма так, щоб це максимально сприяло ефективності роботи фірми. На цю роботу відводиться 15 хв.

Як правило, команди, що складаються з 2-х учасників, справляються із цією роботою швидше, ніж команди більшої чисельності. Тренер може утворити не одну, а три команди начальників відділів, відповідно їх належності різним дирекціям.

Тренер підводить підсумки роботи, аналізуючи виявлені розходження й коментуючи їх [168].

“Вплив винагороди на мотивацію”

На початку вправи обговорюється, що найбільш спонукає людей до здійснення певної діяльності – винагорода або покарання? Тренер пропонує познайомитися з низкою реальних експериментальних ситуацій, для чого необхідно розбитися на три групи. Кожній групі дається по одній картці з описом експерименту. Однак, там не зазначено найголовніше – результат експерименту. Учасникам необхідно за 30 хв. спрогнозувати його результат, а також сформулювати аргументи в захист своєї думки.

Експеримент 1. Для участі в експерименті було відібрано дошкільники, які виявляли помітну цікавість до малювання кольоровими фломастерами. Одним дітям з їхнього числа за малювання свідомо обіцялася винагорода (грамота з печаткою, кольорова стрічка), інші винагороджувалися зненацька після малювання, а третім не давалося ні обіцянок, ні винагород.

Протягом двох тижнів велося сховане спостереження за вільною ігровою діяльністю дітей у дитячому саду.

Як ви думаєте, які діти продовжували малювати фломастерами, а які – майже перестали цим займатися? Обґрунтуйте відповідь.

(Правильна відповідь: діти в першій групі знизили час, відведений для малювання.)

Експеримент 2. Учням, які брали участь в експерименті на вивчення процесу утворення понять, заради одержання необхідної для них довідки,

недружелюбним тоном повідомлялося, що вони цієї довідки не одержать. Другій групі учнів нічого не говорили, і вони, як і очікували, одержали свої довідки.

Після створеної в такий спосіб ситуації проводили запланований експеримент, під час якого вимірювали ступінь докладених зусиль, рівень досягнень, інтерес до завдань.

Як ви думаєте, у якій групі учнів названі показники виявилися вищими? Обґрунтуйте відповідь. (Правильна відповідь: у першій групі).

Експеримент 3. В одній із шкіл існувала традиція: учні четвертих і п'ятих класів допомагали з виконанням завдань учням перших і других класів.

Одна група “наставників” не одержувала за це ніякої винагороди, інша ж заохочувалася квитками в кінотеатр. Між обома групами спостерігалися певні відмінності у взаємодії зі своїми “учнями”.

Як ви думаєте, у чому складалися ці відмінності? Чи розрізнялася між собою успішність “учнів” різних груп “наставників”? Обґрунтуйте відповідь. (Правильна відповідь: друга група наставників була більш суровою, а їхні учні мали нижчий рівень успішності).

Кожна підгрупа представляє свою ситуацію, її рішення і пояснення.

Обговорюється хто з учасників не згодний з тим рішенням, до якого прийшли члени групи?

Потім ведучий представляє учасникам реальні результати цих експериментів. Таким чином, робить висновок, що винагорода і покарання не так і важливі для мотивації. І при цьому вони мають скоріше гальмуючий, ніж посилюючий вплив.

Дослідник Р. де Чармс зробив наступні висновки:

1. Якщо людина винагороджується за щось, що вона робить або зробила за власним бажанням, то така винагорода призведе до зменшення мотивації.

2. Якщо людина не винагороджується за нецікаву діяльність, яку вона почала робити лише заради винагороди, то мотивація до неї може зрости.

“Аналіз життя”

Ми можемо багато чому навчитися в природі. Саме в природі ми спостерігаємо постійні циклічні зміни. Всі рослини і тварини проходять через ці зміни. Зима дарує всім спокій. Навесні життя знову прокидається. Влітку воно повністю розквітає. Осінь дозволяє збирати врожай, а потім починається новий цикл народження і смерті.

Якщо ми хочемо зібрати врожай, то сталість змін повинна нас заспокоювати. Якщо ж ми прив'язуємося лише до мрій процвітання, то це коло буде нас лише засмучувати. Ми можемо досягти зрілості і зібрати врожай тільки тоді, коли зрозуміємо і приймемо, що все йде, зникає або змінюється, тим самим створюючи передумови для виникнення чогось нового.

Нехай ця думка стане нам відправною крапкою для роздумів. Візьміть альбоми і складіть список того, що у вашому житті відмирає, стає більш слабким, губить значимість, відходить на другий план. Можливо, закінчується дружба або робота. Або поступово стають іншими внутрішня позиція, життєва філософія, політичні погляди... Зосередьтеся на тому, що змінюється, але ще не зникло до кінця.

А тепер складіть ще один список – перелік того, що перебуває в стадії розвитку, того, що ще не стало повноцінною частиною вашого життя. Це може бути те, що от-от з'являється, стає усе більше важливою частиною вашого життя. Можливо, це нова дружба, новий інтерес, якесь бажання. Пишіть за можливістю конкретніше.

Виберіть тепер із другого списку той пункт, що вам особливо цікавий і важливий. Напишіть до нього невелике пояснення:

- Яка передісторія появи?
- Що допомагає становленню?
- Що заважає?
- Чи може це стати важливою життєвою метою?
- Яким буде ваше життя, якщо це буде розвиватися далі?

Обговорення:

- Що здалося вам цікавим або несподіваним?
- Чи змінився Ваш погляд на те, що відбувається у Вашому житті? [82].

“Життєвий шлях”

Учасники виконують колаж на тему “Мій життєвий шлях”. Ведучий дає їм наступну інструкцію: “Ви йдете шляхом, який має назву Життя... звідки і куди лежить Ваш шлях? Які Ваші головні досягнення в минулому, теперішньому і майбутньому? Що допомагає Вам крокувати життєвим шляхом, а що перешкоджає? Хто і що Вас оточує? І куди Ви хочете прийти?.. Зробіть, будь ласка, колаж, який буде відображати Ваш життєвий шлях в минулому, теперішньому і майбутньому: головні досягнення, плани, Ваше оточення”. Вправа, зазвичай, виконується індивідуально, хоча можливо, за бажанням учасників, проводити її і в мікрогрупах. В якості основи для колажів використовуються аркуші паперу формату А2-А3 або світлі шпалери.

Окрім звичайного комплексу образотворчих матеріалів для колажу (фломастери, фарби, ілюстровані журнали, з яких можна вирізати потрібні картинки), доречно прохати учасників принести для виконання цієї вправи декілька власних фотографій, що відображають важливі події їх життя. На виконання колажів відводиться 35-50 хв., потім проводиться їх презентація. Вона організується як екскурсія, під час якої кожен з учасників по черзі виступає в ролі екскурсовода, який презентує свою композицію (3-5 хв. на людину).

Обговорюється:

- Які емоції та почуття виникали в процесі роботи та виникають зараз, під час перегляду готових колажів?
- Що нового вдалося зрозуміти про себе, свої життєві цілі й цінності?
- Наскільки можна досягнути майбутнього, зображеного на малюнку, на що можна спиратися, аби воно втілювалося у реальність? [46].

“Усвідомлення життєвих криз”

Мета вправи – осмислити життєві кризи і відпрацювати установку на їх сприйняття.

1. Пригадайте 3 кризи, пережиті Вами в житті (ситуації, що викликали у Вас сильні переживання). Потім зробіть вільний малюнок кожного з них,

висловлюючи почуття, що Ви відчували під час кризи. Малюйте вільно, не намагаючись зробити малюнок гарним.

2. Тепер візьміть малюнки, що представляють 3 кризи, і покладіть їх перед собою відповідно до хронології подій.

3. Вдивіться в них, простежте в них безперервність, якщо можете її відчутти. Ви можете розглядати кризу як перехід між двома фазами вашого розвитку. Спробуйте доглянути в кожній кризі новий життєвий імпульс, нову рису Вашої особистості, що народжується і прокладає собі шлях.

4. Усвідомте також, яким чином Ви зустрічали свої кризи. Чи намагалися Ви відстрочити або ігнорувати їх? Чи посилювали виникаючий біль, чи чіплялись за старі звички? Чи були Ви мужні перед кризами? Чи переживали кожну кризу по-різному?

5. Пам'ятайте: криза означає, що існуючий порядок руйнується, а новий, можливо більш досконалий, займає своє місце. В період між старим і новим порядком виникають тимчасова дезінтегрованість і переживання, біль. Але це є природний процес, тому що життя – це школа, а кризові ситуації – найбільш важливі уроки. Тому прийняття криз, є найпрактичніший засіб бути вільним і у важкій ситуації. Реактивні установки повинні змінитися на когнітивні [113].

“Рятувальна шлюпка” (“човен життя”)

Затонув корабель, і шлюпку, повну вцілілих людей, носить по океану. Ведучий просить п'ять або сім чоловік сісти посеред кімнати в уявлюваний човен. Потім їм каже: “Ви провели в човні довгих сім днів. Ви дуже втомилися, голодні, вас обпалило сонце. Ваш запас їжі і води зовсім малий і, якщо ви не позбудетеся принаймні двох людей, ви помрете всі. За весь тиждень на обрії не з'явилося жодного корабля. Я хочу, щоб ви вибрали дві людини, яких треба буде викинути в море. Але до того нехай кожний з вас переконає групу в тому, що саме його треба пощадити. А ви будете вирішувати”.

Деякі групи намагаються позбутися від хворобливого процесу шляхом ухвалення рішення “разом у житті і у смерті”. Ведучий повинен одразу встановити – дозволено приймати таке рішення або ні.

Існує декілька варіацій на тему техніки “рятувальна шлюпка”. Їх основна риса – зобразити людей у надзвичайних обставинах, що загрожують життю, коли їм необхідно вирішувати, хто виживе, а хто ні. З числа відомих варіацій – стрибок з літака, що зламався, при обмеженій кількості парашутів; рятування з підводного човну, що затонув на великій глибині, а дихальних апаратів менше, ніж членів команди; кинуті люди в пустелі і усього один верблюд, перебування в атомному бомбосховищі із запасами їжі і води, що закінчується тощо.

“Сцена смерті”

Ця техніка надає потенційному протагоністу можливість у рамках рольової гри випробувати зустріч із смертю. Протагоністу, що стоїть на самоті в просторі дії, ведучий повідомляє, що він помер. Потім протагоніста просять відреагувати на це повідомлення і вголос висловити свої почуття – як це бути мертвим. Якщо в монологі присутні ярість і ворожість, то тут з’являється “Мефістофель” (допоміжна особа), який повідомляє протагоністу, що може допомогти йому помститися за умови укладення з ним угоди. Якщо ж у монологі протагоніста звучить сумнів у собі, нездатність встановити стосунки з іншими людьми, з’являється “святий Петро” в образі доброї пристаркуватої людини (ще одна допоміжна особа). “Святий Петро” повільно і миролюбно розпитує протагоніста, чому той такий нерішучий і нетовариський. Він просить усе нових роз’яснень, і тут протагоніст може запросити свідка, когось, добре з ним знайомого (знову з числа допоміжних осіб). У цьому місці ведучий просить протагоніста вибрати декілька допоміжних осіб на роль присяжних. “Присяжні” представляють собою втілення совісті і протагоніста, і всієї групи. Вони оцінюють показання свідків і діляться власними почуттями з протагоністом до того, як виноситься вирок. Але присяжні не судять протагоніста. Перед тим, як суд завершиться, суддя віддає свою роль протагоністу, який, стоячи на самоті в просторі дії, повинен сам оголосити рішення суду і запропонувати рекомендації на майбутнє. Тут сцена завершується і протагоніста “повертають до життя”.

Вправи на розвиток адекватності самосприйняття, самокритичності, рефлексії власних якостей

“Похвалити себе”

Учасники сідають, створюючи півколо, кожен повинен вийти і похвалити себе, розповісти про те, який він хороший. Похвалити себе можна за все, що завгодно, за досягнення у професійному навчанні, у відносинах з співслужбовцями, за якісь особистісні досягнення в іншій сфері. Після того, як всі себе похвалили, обговорюється, як кожен себе почував. Наскільки легко або складно було себе хвалити. Можливий висновок – це те, що себе необхідно хвалити, аби черпати ресурси для саморозвитку [183].

“Найкраще в собі”

Кожного з учасників просять пригадати і записати: три свої сильні якості, достоїнства; три гарних вчинки, що були здійснені протягом останнього тижня.

Потім кожен з учасників по черзі оголошує перед всіма учасниками групи свої сильні якості і гарні вчинки. Робиться це звучно, впевнено. Кожен учасник після виступу нагороджується аплодисментами.

Обговорюються наступні питання:

– Які переживання виникали при необхідності публічно розповідати про свої переваги, чи було це деяким учасникам складно, якщо так, то з чим це пов'язано?

– Чому хвалитися, зазвичай, неприємно?

– Коли дійсно краще уникати розповідей про свої переваги, а коли є вірною приказка “сам себе не похвалиш – ніхто не похвалить”? [47].

“Створення нарису самохарактеристики”

Тренер пропонує учасникам написати нариси. Але особливі нариси – нариси самохарактеристики в професійній діяльності. Нариси пишуться про себе у вільній формі, причому в третій особі. Тобто, наприклад: “Віталій Климчук – це... Він працює...”. Учасники повинні написати цей нарис, використовуючи не тільки свої ранні знання про себе, але залучаючи всі ті знання, які вони одержали під час тренінгу. Учасникам також необхідно зробити аналіз цінностей і якостей особистості, які проявляються в навчанні (на роботі). Час на виконання цього завдання – 30-50 хв., обсяг – 2-3 сторінки [82].

“Рекомендація”

Учасникам необхідно підготувати і представити рекомендацію, щоб бути прийнятими в закритий елітний клуб.

Варіант 1. Підготувати таку рекомендацію на самого себе. В ній необхідно відобразити свої головні переваги, сильні сторони, представити себе гідним опинитися в “елітарному клубі”. На що саме слід звернути увагу, учасники вирішують самостійно, проте слід нагадати їм, що мова йде про реальні, а не вигадані факти і переваги (“Служба безпеки перевірить інформацію, яку Ви повідомили”).

Варіант 2. Робота організується в парах, учасники готують рекомендації один на одного. Спочатку відводиться час для спілкування в парах (6-8 хв.), під час якого учасники можуть отримати необхідну інформацію стосовно один одного і підготувати виступи, потім проводиться публічна презентація (одна хвилина на людину).

Таким чином створюються умови для пошуку власних сильних сторін, тренується впевнена поведінка в ситуації публічної презентації, підвищується самооцінка.

Під час обговорення слід звернути увагу на наступні питання [47]:

- Що нового та цікавого вдалося дізнатися один про одного під час виконання цієї вправи?
- Які презентації краще за все запам’яталися, чим саме?
- Якщо у когось виникали труднощі, то з чим саме вони були пов’язані, як їх можна подолати?

“Від суми та від тюрми...”

Тренер починає таку розмову з учасниками:

Сподіваюся, жоден з Вас не бував на лаві підсудних? А чи довелося кому-небудь побиратися, просити милостиню? Це чудово, прагнути ні до того, ні до іншого нікому, напевно, не варто. Проте не слід забувати відомого прислів’я: “Від суми та від тюрми не зарікайся”. Ось і давайте уявимо ситуацію, коли вам доведеться вибирати між в’язницею і жебрацтвом – не у прямому розумінні. Переді мною на столику упереміш лежать картки, на одних картках – символічне зображення тюремних ґрат, а на інших – зображення протягнутої

руки жебрака. Вам потрібно вибрати або ту, або іншу картку. Який же буде у нас сенс цієї альтернативи? Зараз поясню.

Проте, перш ніж розпочати, давайте поговоримо. Як би це парадоксально не звучало, кожен з нас практично в будь-який момент може стати убогим, чекати на подання, або ж підсудним, чекати вироку. Жебраком – тому, що нам майже завжди не вистачає визнання наших заслуг і ми хотіли б отримати “погладжування” від оточуючих у формі компліментів, захоплення, всіляких знаків уваги, що підкреслюють нашу значущість. Хтось “убогий” постійно і весь час “ходить з простягнутою рукою”, добиваючись визнання, похвали, щоб тримати свою самооцінку на рівні. Хтось лише зрідка випробовує потребу в підтвердженні своєї значущості. А чому – підсудним? Тому що живучи серед людей ми постійно піддаємося зовнішній оцінці. Будь-який наш вчинок, будь-яке слово викликають певне відношення до нас з боку наших партнерів по спілкуванню – позитивне, негативне, інколи індиферентне. І в цьому сенсі – будь-яке наше діяння чекає якийсь вирок. Різниця між жебраком і підсудним в тому, що перший свідомо шукає позитивних оцінок, а інший готовий отримати і негативний вирок.

У нашій грі людина, що вибрала картку жебрака, забезпечує собі право на три “подавання”. Тобто він може звернутися до будь-яких трьох членів групи і почути від кожного, якими головними достоїнствами він, на їх думку, володіє. Всяка критика і навіть натяк на недоліки “жебрака” виключаються – адже навіть вуличний жебрак бажає побачити в своїй шапці банкноту, а не буличник.

Людина, що вибрала картку підсудного, має бути готова з’явитися перед судом і не тішити себе надією вислуховувати виключно дифірамби. Проте на відміну від “жебрака” вона може отримати правдиву інформацію стосовно всіх і позитивних, і негативних якостей.

Детальніше про процедуру суду ведучий не розповідає і пропонує кожному зробити свій вибір. Ця частина вправи є багато в чому діагностичною: вона чітко розділяє тих, хто готовий піти на ризик негативних оцінок, і тих, кому спокійніше вислухати хвалебні оди. Щоб уникнути конформістських

тенденцій краще, щоб кожен учасник здійснював вибір індивідуально і таємно від інших. Як складеться ситуація в кожній конкретній групі, передбачити складно: може виявитися, що більшість учасників вважатимуть за краще стати “жебраками”, але не виключено, що майже всі готові будуть “піти під суд”.

Після того, як учасники зроблять свій вибір, ведучий просить встати тих, хто вибрав жебрацьку торбу, а потім тих, хто віддав перевагу лаві підсудних.

Учасники, які обрали картку “жебраків” повинні по черзі вибрати трьох членів групи і попросити у них “подаєння”.

Починати з “жебраків” представляється розумнішим у будь-якому випадку. Потрібно враховувати, що за наявності великого числа “підсудних” не всі з них зможуть з’явитися перед судом – на це може просто не вистачити часу. Здобуття “подаєння жебраками” проходить швидше і всі вони отримують свою долю “погладжувань”.

Коли збір “подаєнь” закінчиться, ведучий пояснює подальшу процедуру – суд – і застерігає, що на лаві підсудних встигнуть побувати лише три людини. Якщо бажаючих більше, то можна спочатку вибрати прокурора, адвоката і трьох суддів. Цих п’ять чоловік вибирають незалежно від того, хто вони – “убогі” або “підсудні”. Вони і визначають того, хто першим з’явиться перед судом. Частина групи, що залишилася, ділиться на “свідків звинувачення” і “свідків захисту”. Процедуру цього розподілу можна організувати, наприклад, таким чином: “прокурор” і “адвокат” по черзі вибирають членів своєї команди. Врешті-решт всі учасники групи отримують свою роль в цій грі. З початку суду у ведучого функції незалежного арбітра і секретаря.

Всім трьом сторонам – що “звинувачує”, “захищає” і “судить” – відводиться 15 хв. на підготовку, що включає необхідне розставлення меблів, створення відповідного “судового” антуражу і продумування вмісту виступів. Сповна природнім і виправданим представляється включення в гру деяких псевдоюридичних формальностей, таких, наприклад, як: команда секретаря “Встати, суд йде!”, звернення один до одного ввічливо і на “Ви”, клятва промовців на Біблії говорити правду і лише правду...

“Головний суддя” спочатку надає слово “прокуророві”. Той в своїй

промові вимагає визнання “підсудного” винним, апелюючи до реальних (це важливо!) фактів прояву ним негативних якостей під час роботи групи. Потім виступає “адвокат”, намагаючись спростувати звинувачення і показати “підсудного” в кращому світлі.

Після цього по черзі виступають “свідки” звинувачення і захисту. Слід заздалегідь домовитися про регламент, наприклад, виступи обмежити двома хвилинами. “Судді”, “прокурор” і “адвокат” можуть ставити питання свідкам.

Ведучому слід уважно стежити за ходом судового процесу, щоб перервати його в момент, передуючий падінню напруження і відповідно інтересу до гри. Хай краще не все ще буде сказано, що хотілося, ніж учасники відчують нудьгу. Перервати процес ведучий може, повідомивши суддів в ролі секретаря про те, що час, відведений на процес, витікає. Тоді надається останнє слово “підсудному”, в якому він має право виразити згоду або незгоду з висунутими проти нього звинуваченнями, а, можливо, і з думкою захисту. Судді віддаляються на п’ятихвилинну нараду для оголошення вироку, в якому можуть бути лише два формулювання: винен або невинен. Суддям потрібно вирішити, яка сторона – прокурорська або адвокатська – виявилася переконливішою і яких якостей – позитивних або негативних – виявилось в “підсудному” більше.

Наступний судовий процес проходить аналогічно. За бажання можна замінити склад суду, але це необов’язково. Колишній “підсудний” примикає до сторони, яка звинувачує або захищає, за своїм бажанням.

Суд може проходити так захоплююче і азартно, що час пролітає непомітно, і інколи має сенс не робити нових судилищ, а відкласти їх на інший день, аби не перенавантажувати заняття. Але у будь-якому випадку потрібно провести обговорення всієї гри “Від суми та від тюрми...” і надати всім учасникам можливість відрефлексувати свої думки і емоції не лише з приводу суду, але і з приводу “збору подаянь”.

По закінченню гри обговорюються наступні питання:

- Чи важко було зробити вибір між “жебрацтвом” і “в’язницею”?
- Як прогнозували учасники результати вибору в групі?

- Чому учасник віддав перевагу саме такому вибору?
- Чи складно було “просити подаяння”?
- Чи сподобалося їх отримувати? Чому?
- Як учасники відчували себе в ролі “обвинувача”, “захисника”?
- Чи важко було на суді відкрито обговорювати людину?
- Чи вдалося учасникам бути щирим під час цього обговорення?
- Як це бути “підсудним”?

Гра може дати всім учасникам багато чого. Не дивлячись на деяку гротескність ігрових процедур, на суді дуже серйозно йдеться про особистісні характеристики конкретної людини, якій буває нелегко проходити вогонь, воду і мідні труби такого судового процесу. В той же час інші учасники вчаться бути щирими і делікатними, співпереживати і давати підтримку, знатися на собі і своїх відчуттях [34].

“Страшний суд”

Гру “Страшний суд” можна проводити в декількох варіантах.

Варіант 1. Групою обираються найавторитетніші учасники для виконання ролей Сатани, Архангела й Бога. Саме вони будуть говорити про достоїнства й недоліки, сильні і слабкі сторони кожного. Інші члени групи (тільки за бажанням!) стають “прибулими душами”, предметами оцінки й суду. Завдання Сатани – найбільше народу потягти до себе “на сковорідку”, а завдання Архангела – забезпечити населенню райські кущі. Те, наскільки переконливі їх аргументи, і служить підставою для рішення Добродії. Для полегшення життя учасника, що грає роль Сатани, якому увесь час потрібно тільки вишукувати щось негативне в інших членах групи (що емоційно дуже нелегко), можна, щоб у кожній новій грі душі Сатани й Архангела мінялися ролями.

Варіант 2. Всі учасники групи утворюють четвірки, у яких розподіляються ролі чорта, ангела, Бога і “прибулої душі”. Завдання і функції гравців такі ж, як і раніше. Тільки після ухвалення рішення про напрямок “душі” у рай або пекло учасники міняються ролями, наприклад, за годинниковою стрілкою. За чотири ходи кожен гравець побуває в кожній ролі.

Будь-який з описаних варіантів гри “Страшний суд” повинен завершуватися загальгруповим обговоренням.

“Самосуд”

Учасникам групи (добровольцям) пропонується зважити на символічних вагах правосуддя свої достоїнства і недоліки. Заздалегідь готуються картки, на кожній з яких написано по одній особистісній якості – позитивній або негативній (усього 25-30 карток). На великому листі ватману ведучий робить символічне зображення ваг. На праву чашку ваг гравцеві пропонується скласти свої достоїнства, які він, як йому здається, зумів продемонструвати в групі за час тренінгу, на ліву – свої негативні риси, які теж виявилися на тренінгу.

Картки з якостями можна кріпити до листа за допомогою магніту, якщо малюнок міститься на металевій дошці, або за допомогою шматочків скотчу. Зручно, коли картками служать листочки, що мають клейку поверхню з однієї сторони.

Процедура проведення вправи така: гравець вибирає по черзі картки з позитивними і негативними якостями, голосно виголошує напис і кріпить картку до листа із зображенням ваг правосуддя. Інші учасники за сигналом ведучого демонструють своє рішення (чи згодні вони з думкою гравця): рука з піднятим нагору великим пальцем означає згоду, рука з опущеним донизу великим пальцем – заперечення. Обраний заздалегідь “судовий секретар” веде підрахунок і фіксує кількість голосів “за” і “проти” кожної якості в спеціальному протоколі.

Ведучий попереджає всіх учасників про необхідність у цій вправі бути гранично щирими, відмовитися від спокуси “прогладжувать” гравця. Якщо підкреслювати тільки його достоїнства і не бачити недоліків, то вправа губить свій первісний зміст і перетворюється в екзотичну форму піднесення компліментів. Навряд чи людина, яка відважилася на “самосуд”, очікує цього. Слід прямо запитати про це самого гравця. Чи готовий він одержати правдиву картину думок про його якості? Чи здатний прийняти щирі, можливо, і безсторонні зворотні зв’язки? Як правило, якщо вже людина зважилася на

участь у цій вправі, то для неї важлива чесна оцінка того, наскільки вона сама вірно бачить себе в групі.

Гравець, який здійснює “самосуд”, вправі зупинитися в будь-який момент, навіть після перших двох карток, і поступитися своїм місцем іншому добровольцю. Коли бажаючих більше не буде (можливо, він виявиться один, давити на учасників у жодному разі не можна), гравці діляться своїми почуттями.

Вправа досить жорстка, але вона може дати дуже багато чого основному учасникові. Зважившись на “самосуд”, він уже зробив сміливий вчинок і тому переможець, навіть якщо одержав підтвердження прояву їм негативних якостей. Він “вистраждав істину” і гідний поваги. Ведучому необхідно сказати про це наприкінці обговорення гри [34].

“Стілець відвертості”

Ведучий повинен відчутти момент, коли група “дозріє” для сприйняття цієї вправи та буде здатна на глибоке проживання такого досвіду. Важливо, щоб ведучий з достатньою часткою впевненості міг спрогнозувати появу принаймні двох-трьох добровольців, готових піти на ризик. Якщо такий момент наступив, то ведучий може сказати приблизно наступне: “З нашого обговорення мені здалося, що N хотів би одержати від нашої групи гранично відвертий зворотний зв’язок, хотів би одержати чесну інформацію про те, як до нього тут ставляться, як його сприймають. Це так?”

Якщо ведучий правильно зрозумів прагнення N, то природно почує позитивну відповідь.

Тренер продовжує: “Сподіваюся, що група надасть йому таку можливість. Чи готовий ти, N, прийняти від своїх товаришів не тільки компліменти і дифірамби, але, може бути, і не цілком приємні для тебе судження? Так? Ну що ж. Тоді пропоную тобі самому зробити крок назустріч групі і заслужити відвертість із її боку своєю власною відвертістю. Чи згодний ти на цю умову?”

Одержавши підтвердження ще раз, ведучий ставить посередині кола стілець і продовжує: “Це стілець відвертості”. Сідаючи на нього, учасник бере на себе дуже серйозне відповідальне завдання: бути гранично чесним, щирим і

відкритим. Натомість він зможе одержати точно таку ж відповідь від групи. Як він буде вирішувати це завдання? Будь-який учасник групи має право задати йому будь-яке питання про його почуття, думки, бажання, прагнення, про його відношення до людей, у тому числі й до конкретних людей з групи. Людина, яка сидить на “стілці відвертості”, зобов’язана не ухилятися від відповіді, а відповідати як є. Якщо група дасть мені таке право, то я буду мати можливість вмішатися і відхилити якесь питання, якщо визнаю це необхідним. Обіцяю не зловживати цим правом”.

Таке застереження є вимушеною мірою, щоб відсторонити учасника на “стілці відвертості” від питань, здатних нанести йому глибокі травми. Розмова повинна проходити з урахуванням принципу “тут і тепер”; не кожен “скелет у шафі”, що витягнуто назовні з минулого людини, зможе зіграти в цій ситуації корисну роль. Втім, звичайно, до цього моменту група перебуває в такій стадії розвитку, що забезпечує сполучення відкритості з почуттям взаємного прийняття такту, де ведучому не доводиться прибїгати до запобіжних заходів.

Питання можуть бути найрізноманітнішими: від досить поверхневих, орієнтованих на одержання нових знань про захоплення людини (“як ти ставишся до співака Елтона Джона?”) до самих делікатних, інтимних переживань (“чи є в тебе сексуальний партнер?”, або “скажи, як ти до мене ставишся?”). Така “прес-конференція” триває біля десяти хвилин (занадто затягувати не варто), після чого ведучий пропонує змінити позиції і тепер надати учаснику на “стілці відвертості” право задавати питання іншим членам групи.

При виконанні цієї вправи не слід забувати про основну особливість конструктивного зворотного зв’язку – безоціночності. Формулювання не повинні носити характеру прямих обвинувачень, вихвалень або порівнянь. Учасники говорять про свої почуття, переживання, думки з якогось приводу або стосовно поведінки когось із присутніх, але не використовують слів і висловлювань, що містять пряму оцінку особистості.

Завершальне обговорення часто супроводжується висловленнями подяки один одному і визнаннями того, що люди відкрили в собі щось зовсім нове, усвідомили відношення до себе навколишніх [34].

“Претензії”

Учасникам відводиться 1,5-2 хв., аби вони мали змоги поміркувати про свої претензії по відношенню до кожного учасника групи. Під претензією розуміють висловлювання стосовно один до одного, в яких учасники говорять про те, чим заважають один одному, що викликає дискомфорт. Після того, як учасники продумали свої претензії, ведучий пропонує висловити свої претензії один одному (поки кожен не висловить претензії). Під час підведення підсумків ведучий питає:

- Яке Ваше самопочуття?
- Яку нову інформацію Ви для себе дізналися з цієї вправи?
- Чи потрібно висловлювати претензії і чим це корисно?

“Якості, які дратують в інших людях”

Учасникам дають аркуші, їм відводиться одна хвилина, аби написати всі якості, які дратують учасника в інших людях. Після того, як хвилина пройшла, якості зачитуються по колу. Після того, як всі якості оголошено, ведучий пропонує подивитися на них з іншої точки зору. З точки зору того, які якості в нас особисто сприяють тому, що нас дратує в інших людях, саме ті якості, які всі учасники написали. Наприклад, мене можуть дратувати люди, які брешуть. Моїми якостями, які сприяють цьому, є моя непроникливість, недалекоглядність, нездатність розбиратися в людях.

Ведучий пропонує всій групі на підставі вправи, допомогти кожному учаснику, який зачитує свої якості, розібратися, чому саме ті або інші якості можуть його дратувати [183].

Вправи на розвиток і контроль емоційної сфери, змобілізованості, вправності

“Емоційний стан”

Учасникам необхідно дати докладну характеристику емоційного стану людини, зображеної на фотографії. Пояснити, що з нею відбувається і що цьому передувало.

Позитивно оцінюється відповідь, адекватна емоційному стану зображеної на фотографії людини; нестереотипність і глибина психологічного аналізу, кількість помічених деталей, мовних епітетів, докладність опису. На виконання завдання відводяться до 5 хв.

Окрім ступеня емоційної збудливості, імпульсного сприйняття, завдання виявляє здатність до емпатії, розкриває емоційний досвід, знання людської психології, темперамент та інші якості.

Необхідно створити і продемонструвати рольову лінію поведінки в певному емоційному стані [201].

“Емоції написати – зобразити”

Ведучий пропонує учасникам взяти олівець і аркуші паперу. Учасникам надається хвилина часу, аби записати всі відомі їм емоції, почуття, стани. Потім емоції, почуття та стани зачитуються по колу. Ведучий пропонує учасникам зазначити емоції як позитивні, негативні та нейтральні і порахувати про себе, яких було написано більше, а потім пропонує таке питання: у чому позитив, а у чому негатив, наприклад, почуття страху, заздрощів, кохання, гніву і решти емоцій, що написали учасники. Як правило, висновок, до якого приходять учасники в тому, що почуття можуть бути позитивними і негативними, а також можуть мати як позитивні, так і негативні наслідки. Будь-яке почуття добре відчувати у міру, аби почуття було адекватним ситуації, обставинам, в яких воно виникає.

Друге питання: чи потрібно пред'являти свої почуття, чи потрібно їх показувати, в яких ситуаціях, коли і в якій формі? Висновки ті ж самі. Після цього ведучий пропонує учасникам скласти список деяких емоцій і станів та потренуватися зображувати їх. Кожен виходить перед іншими і зображує 2 різних почуття, решта повинні назвати їх. Думка групи може співпасти з тим, що задумав учасник або ні. Це зворотній зв'язок для учасників, як він виражає

емоції, а для учасників, що сидять в “глядацькому залі” – наскільки точно вони можуть виявляти емоції [183].

“Малюнок почуття”

Для проведення гри ведучий повинен застатися двома однаковими за виглядом наборами карток або аркушів паперу. У кожному наборі їх потрібно мати стільки, скільки чоловік беруть участь у грі. Розміри карток краще передбачити невеличкі. Нехай вони легко вміщуються в долоні. В одному наборі збираються картки з записаним на них яким-небудь одним почуттям, емоцією. Другий набір карток залишається порожнім. Заповнюючи перший набір, де на кожній картці написано те саме (однакове) почуття, не потрібно піклуватися про каліграфію. Нехай записи на картках будуть зроблені начебто наспіх. Ще краще, якщо на різних картках написи будуть зроблені різними чорнилами.

У першій частині гри ведучий роздає групі чисті картки і просить написати на них яке-небудь почуття, переживання, що першим прийшло на думку, виникнуло у душі. Зібравши заповнені картки, ведучий зачитує їх вголос по черзі і, ніби перетасовуючи, непомітно змінює один набір карток на інший. Перед тим, як роздати картки із заміненого набору, ведучий пропонує учасникам взяти білий аркуш паперу формату А4, фломастер і знайти для себе в кімнаті місце, зручне для малювання.

Інструкція: “Задача буде складатися в тому, щоб намалювати почуття, картка з яким випадє зараз вам”.

Дочекавшись, доки всі учасники розсядуться так, як їм зручно, і приготуються до малювання, ведучий роздає картки зі зміненого набору. Одночасно з розподілом карток можна коментувати подробиці завдання. Вони такі: працювати бажано анонімно, не показуючи картку сусідам, інакше пропаде зміст гри; надписувати і підписувати малюнок не потрібно; ім’я автора відгадувати ми не будемо, назву малюнка група визначить самостійно; бажано зробити на малюнку позначку “верх”. Припустима і бажана будь-яка свобода творчості в зображенні почуття; це може бути натюрморт, пейзаж, портрет,

стилізація дитячого малюнка, абстракція, зображення у вигляді ребусу, загалом усе, що завгодно; час на зображення почуття – хвилина.

Зібравши малюнки, ведучий може діяти двома шляхами: або вивісити їх усі одночасно на дошку (за допомогою клейкої стрічки, булавок), або пред'являти по черзі для огляду. І в тому, і в іншому випадку важливо, щоб про кожний малюнок кожний член групи висловив здогадку, яке почуття там зображене. Автори малюнків не повинні повідомляти правильну відповідь доти, доки всі малюнки не будуть переглянуті групою і про кожний малюнок не будуть висловлені здогадки.

Після цього можна, що називається, “розкривати” карти. Якщо всі малюнки вже розташовані на стіні, то учасники просто підходять до своїх листів і пишуть на них назву зображеного почуття. Якщо листи не розвішані, то ця процедура проводиться методом опитування.

Так чи інакше з'ясовується, що малювали всі одне і теж саме почуття, а здогадки про більшість малюнків були різними. Інакше кажучи, майже кожний бачив у малюнку не стільки зображене автором, скільки відбиток або проекцію своїх асоціацій, своїх переживань, своїх почуттів. Ці висновки, зрозуміло, не варто повідомляти як єдину і непорушну істину. Поведінка ведучого тут повинна чуйно відповідати ситуації. По-перше, можлива деяка агресія з боку групи на ведучого. Можна сказати, що це спланована агресія. Вона об'єднує групу. Адже об'єднатися проти когось у більшості випадків легше, ніж проти загальних ідей і цілей. По-друге, малопродуктивними будуть пояснення або виправдання ведучого, що це, мовляв, для користі справи, для створення наочності, для пожвавлення дуже поширеної в повсякденному житті ситуації приписування іншому того, чого у самого немає і т.д. Загалом, у ході подальшого обговорення група сама виявить такі паралелі. Говорити про них не треба. Усе вже сказано мовою тренінгового “номеру”. Такі коментарі знищують атмосферу гри-притчі, де “казка – неправда, та в ній натяк”.

Краще, якщо ведучий просто визнає свій обман, навіть вибачиться перед групою. Можна запропонувати придумати покарання для ведучого за обман.

Якщо група підтримує таку ідею, то ведучий тим самим закладає фундамент для такої ігрової процедури з умовною назвою “Суд над ведучим”.

Після повного визнання в усіх своїх гріхах і обманах ведучий легше може перекласти увагу групи на ситуацію, що виникла через маніпуляції з картками. Тепер можна запропонувати кожному з учасників повідомити групі, скільки людей правильно визначили почуття, які назви давалися малюнкам.

При цьому виникають дві групи ситуацій. До першої групи належить ситуація повної неузгодженості у визначеннях і здогадках групи з приводу малюнка. Тут можна припускати, що в силу унікальності зображення глядачі мимоволі проектували на нього свої емоції. Унікальність же зображення, очевидно, викликана не чим іншим, як унікальністю переживання автора.

До другої групи належать ситуації деякої загальної помилки групи в сприйнятті малюнка. Наприклад, сором’язливість, намальовану автором, більшість сприйняло як ярість.

У цьому випадку автор може спробувати відповісти самому собі, чи є зв’язок між помилкою в сприйнятті його малюнка і помилками в сприйнятті його емоційних станів. Якщо так, то непогано спробувати простежити в ході подальших занять, у чому конкретно невідповідність індивідуальних засобів емоційного вираження узвичасним нормам.

Однак, основний ефект цього тренінгового “номеру” у тому, що учасники одержують можливість наочно переконатись у живучості приписування, у постійній присутності домислів, що народжуються від кожної неясності і двозначності. Майже будь-яка непевність провокує нашу свідомість на народження домислів. Позбутись їх раз і назавжди неможливо. Та чи треба? Проте максимально безсторонне сприйняття явищ, фактів, ситуацій є одним із необхідних професійних вимог і умінь у діяльності працівника органів внутрішніх справ.

Для більш високої гарантії виникнення ефекту приписування зображеним почуттям помилкових назв можна використовувати в ролі підміни найбільш значущі для конкретної групи почуття. Наприклад, для юнацьких груп це будуть “сором’язливість”, “покірність”, “товариськість”; для груп викладачів –

“компетентність”, “впевненість”, “доброта”; для груп керівників – “радість”, “страх”, “гнів”, “любов” та інші [113].

“Заморожені”

Учасники нерухомо сидять в колі і зображують “заморожених” – людей без емоцій, не реагуючих на те, що відбувається навкруги (при цьому закривати або відводити очі їм заборонено, вони повинні дивитися вперед).

Тренер виходить в центр кола і намагається “розморозити” будь-кого з учасників – намагаючись своїми жестами, мімікою, висловлюваннями викликати у них якусь емоційну реакцію: міміку у відповідь або будь-який рух тіла. Для цього можна робити все що завгодно, окрім фізичних дотиків до учасників і використання у їх адресу образливих, нецензурних висловів.

Той, хто “розморозився”, тобто виявив яскраву міміку або рух, виходить до центру і приєднується до ведучого, тепер вони разом намагаються активувати інших учасників. Кожен наступний “розморожений” також приєднується до них. Перемагає той, хто довше за всіх зможе зберегти незворушність.

Обговорюється [46]:

– Що допомагало не реагувати на те, що відбувається навколо, внутрішньо відгороджуватися від інших людей?

– Які засоби саморегуляції використовували ті учасники, яким вдалося довше за інших зберігати незворушність? А які дії оточуючих легше за все виводили з цього стану?

– В яких життєвих ситуаціях може знадобитися уміння зберігати спокій?

“Анабіоз”

Учасникам пропонується розділитися на пари. У кожній парі гравці розподіляють між собою ролі “замороженого” і “реаніматора”. За сигналом “заморожений” застигає в нерухомості, уявляючи занурену в анабіоз істоту – зі скам’янілим обличчям і порожнім поглядом.

Завдання “реаніматора” – протягом однієї хвилини визволити партнера з анабіотичного стану, пожвавити його. “Реконструкторові” заборонено доторкатися

до “замороженого” або звертатися до нього з якими-небудь словами. Все, чим він розпоряджується: погляд, міміка, жести і пантоміма.

Ознаками успішної роботи “реаніматора” можна вважати мимовільні репліки “замороженого”, його сміх, посмішку і інші емоційні прояви.

Критерії “виходу з анабіозу” встановлюються самими учасниками залежно від рівня їх “кваліфікації”: вони можуть варіювати – від явних порушень мовчання і нерухомості до ледь помітних змін у виразі обличчя.

“Я так боюся...”

Вправа допомагає краще розібратися з емоційним компонентом невпевненості в собі і визначити рівень соціальних страхів, часто тісно пов’язаних із проблемами у відносинах.

Завдання учасників полягає в тому, щоб виявити в собі “зони страху” і знайти такі речі, яких вони бояться, хоча багато з людей цього не бояться. Учасникам необхідно вибудувати стосовно себе фрази за наступним шаблоном: “я боюся чогось, хоча цього не бояться”. Завдання кожного – знайти в собі мінімум 3 страхи.

Ведучий звертається до учасників: “Бувають речі, яких дійсно варто боятися, наприклад, оголених електричних проводів, диких хижих тварин, автомобілів на великій швидкості. Але бувають і страхи менш раціональні, наприклад, страх критики, страх успіху, страх поставити запитання викладачеві. Чи можемо ми серед названих страхів знайти абсолютно раціональні або абсолютно нераціональні?”

Якщо група довго мовчить і не перебиває учасника, який би почав говорити, тренер починає з себе, відкрито повідомляючи про те, чого він особисто боїться. Тренер активно підкріплює висловлення кожного учасника невербально або фразами: “Так, дійсно, це буває страшно, цього варто побоюватися” і т.п. Тренер фіксує всі названі страхи, відзначаючи їх авторство.

Звичайне формулювання власних страхів не викликає в учасників особливих труднощів. Якщо виникають занадто більші паузи, то можна запропонувати учасникам самим називати того, хто буде говорити наступним, або кидати йому іграшковий м’ячик, на якому написано “мій страх”.

“Я не боюся, багато хто боїться”

Завдання учасників полягає в тому, щоб виявити в собі “зони сміливості” і знайти такі дії, робити які вони не бояться, хоча багато з людей цього бояться. Учасникам необхідно спробувати вибудувати стосовно себе фрази за наступним шаблоном: “я не боюся чогось, хоча цього бояться і (або) не можуть багато людей”. Завдання кожного – вимовити 3 подібні фрази.

Ведучий починає виконання вправи такими словами: “Можливо, хтось із вас помітив, що він боїться того, чого не бояться інші учасники групи. Скажіть, будь ласка, їм про це”.

Якщо група довго мовчить, тренер починає сам, наприклад, фразою: “Я не боюся проводити тренінги, хоча цього бояться і не вміють багато людей”. У випадку, якщо група надовго замовкає, тренер може вимовляти фрази:

“Я не боюся критики, хоча її боїться багато людей”.

“Я не боюся виступати привселюдно, хоча цього бояться або не можуть багато людей”.

Тренер активно підкріплює висловлення кожного учасника невербально або фразами: “Прекрасно, чудово, добре, здорово” і т.п.

Тренер фіксує в протоколі названі “зони сміливості” окремо для соціальних і біологічних страхів. Ці факти можуть бути корисними для тренування самопідкріплення і заохочення інших людей.

Якщо виникають занадто великі паузи, то учасникам пропонується самим називати того, хто буде говорити наступним або кидати йому іграшковий м'ячик, на якому написано: “зона сміливості”.

“Впасти зі стільця”

Для виконання цієї вправи потрібен міцний стілець, бажано з м'якою спинкою. Ведучий сідає на нього, починає розгойдуватися на задніх ніжках, відхиляється назад і... падає на спину. Добровольцям з числа учасників пропонується повторити цей нехитрий трюк. Потрібно притримуватися всього двох правил, при виконанні яких ця вправа цілком безпечна:

1. Не відхиляти голову назад, а падати, нахиливши її вперед, притиснувши підборіддя до грудей.

2. Не виставляти назад долоні або лікті. Краще за все скласти руки хрест-навхрест на грудях.

У випадку, якщо хтось порушить ці правила, рекомендується підстелити на місце падіння мат, хоча при правильному виконанні необхідності у цьому немає. Під час демонстрації вправи ведучим можна обмежитися газетою, аби не забруднитися о підлогу.

Під час обговорення необхідно звернути увагу на наступні питання [47]:

– Як змінювався емоційний стан учасників в різні моменти: коли вони дивилися, як вправу виконують інші, самі сіли на стілець і почали готуватися впасти, вже впали, спостерігали після цього за іншими учасниками?

– Якщо хтось не став виконувати вправу, то чим це викликано – об'єктивними сумнівами в його безпеці чи емоцією страху?

– Наскільки часто люди відмовляються робити щось, керуючись страхом?

– В яких життєвих ситуаціях це виправдано, а в яких ні?

“Впевнена, невпевнена та агресивна поведінка”

Перш ніж вивчати і відпрацьовувати навички впевненої поведінки, необхідно зрозуміти суть впевненості в собі. Дана вправа допоможе учасникам групи відрізнити впевненість від непевненості та агресивності.

Кожному учаснику групи пропонується продемонструвати невпевнену поведінкову реакцію, агресивну реакцію і упевнену реакцію в якійсь гіпотетичній ситуації. Наприклад, можна представити, що ваш друг “забув” повернути взяті в борг гроші. Агресивна реакція в цьому випадку може бути такою: “Чорт! Я так і знав, що тобі не можна довіряти. Зараз же поверни мої гроші!” Невпевнена реакція може бути виражена такими словами: “Я не хочу бути настирливим, але, може, ти не будеш занадто затримуватися з поверненням цих грошей?” Нарешті, упевнена поведінка може включати таку фразу: “Я думав, що ми домовилися: ти повинен був повернути мені гроші сьогодні. Буду дуже вдячний, якщо ти зможеш зробити це не пізніше п’ятниці”.

Треба, щоб свої способи поведінки продемонстрували всі учасники групи, навіть, якщо часу кожному вистачить тільки на один із трьох варіантів. Для цього кожному з учасників повинна бути запропонована ситуація, відмінна від

тих, що були раніше запропоновані іншим. Якщо при роботі над цими ситуаціями прибїгати до рольових ігор, учасники групи можуть ототожнювати себе із самими впевненими, невпевненими або агресивними людьми із числа їх знайомих. При цьому вони повинні пам'ятати, що невербальна поведінка говорить про людину не менше, ніж слова, що вона вимовляє, тому інтонації, жести і поза повинні відповідати зображуваній реакції. Якщо для цієї вправи використовують ситуації, які наведено нижче, можна або викликати добровольців із числа учасників групи, або обходити всіх по черзі. При цьому треба, щоб кожний одержав зворотний зв'язок від учасників групи, що буде оцінкою ступеня впевненості або агресивності його реакцій. Абсолютно правильних реакцій у таких випадках не буває і їх обговорення може бути дуже інформативним.

Нижче наведено приклади ситуацій для вправ у впевненій, невпевненій і агресивній поведінці (але керівник групи і його учасники можуть придумати і що-небудь інше) [160]:

– Приятель лізе до вас із розмовами, а ви жахливо поспішаєте і от, щоб відскіпатися від нього, ви говорите: ...

– Ви замовили в ресторані біфштекс із кров'ю, але він виявився пересмаженим. Ви кажете офіціанту: ...

– За ремонт автомобіля Ви одержали рахунок на суму, що на 25 відсотків перевищує попередню оцінку. Ви говорите працівнику майстерні: ...

– Ви відчуваєте на собі погляд привабливої особи протилежної статі і відчуваєте, що, можливо, зацікавили її (або його) собою. Ви підходите до неї (до нього) і говорите: ...

– Собака сусіда використовує Ваш газон як місце для туалету. Ви підходите до сусіда і кажете йому: ...

– Ваш сусід по кімнаті в гуртожитку поставив вас у неприємне становище, без вашого відома запросивши в гості незнайому вам людину. Ви кажете йому: ...

– Ви дивитесь фільм у кінотеатрі, а за вами хтось голосно говорить. Ви обертаєтеся і говорите: ...

- Ви прийшли в ресторан, але вас не влаштовує місце, що вам запропонували. І Ви говорите метрдотелеві: ...
- Ваш знайомий (знайома) запрошує вас кудись, але вам з ним не дуже цікаво. І ви говорите: ...
- Ваш друг просить вас позичити йому вашу машину, але ви не вважаєте його таким уже гарним водієм. Ви говорите йому: ...
- Ваш приятель ставить вас у неприємне положення, розповідаючи при всіх історії про вас, і ви говорите йому: ...

“Агресор”

Проводяться переговори між двома підгрупами. Одна з підгруп одержує закриту інструкцію: “Хто-небудь зі членів вашої підгрупи повинен зайняти виражену агресивну позицію. Основний зміст його дій – перекинути, порушити плани, вивести іншу сторону з рівноваги. Заплануйте висловлення, несподівані для партнера, здатні дезорганізувати його. Задавайте несподівані питання, висловлюйтеся різко критично”. Наприклад: “Нам не про що говорити при такій вашій позиції” або “Якого чорта ми тут витрачаємо час?”

Після завершення процесу переговорів група обговорює наступні питання:

- Які були реакції іншої сторони?
- Чи вдалося нейтралізувати агресивні випадки?

Розбираються також прийоми і тактики грамотної взаємодії з агресивним опонентом.

Варіанти. Можна проводити вправу за таким алгоритмом:

1. Демонстраційний етап (беруть участь чотири людини – переговори “два на два”).
2. Відеоаналіз, розбір теорії.
3. Тренування в мікрогрупах.

Загальногрупове обговорення [28].

“Стінка на стінку”

Група ділиться на дві рівні підгрупи. Команди сідають на два ряди стільців, розташованих один навпроти одного. Учасників першої команди

ведучий просить уявити собі важку конфліктну ситуацію, з якої вони, можливо, не змогли впоратися в реальному житті. Йому необхідно звернутися до когось з учасників протилежної команди із претензією. Завдання його партнера – зняти напругу у того, хто нападає. Через дві хвилини діалог переривається, навіть, якщо він ще не цілком закінчений, і нападаючого просять визначити, чи знизилася його напруга, залишилася на колишньому рівні або навіть підвищилася.

Проводиться аналіз результатів, обговорюються техніки зниження емоційної напруги, якими користувалися партнери за взаємодією. Далі учасникам групи пропонується розділити лист вертикально навпіл і в лівий стовпець записати техніки, що знижують емоційну напругу, а в правий – підвищують її. Ведучий доповнює перелік техніками, які не були спонтанно використані в ігровій ситуації [157].

“Вивільнення гніву”

Виконанню цієї вправи повинна передувати групова зрілість, тобто учасники повинні навчитися довіряти один одному. Нікого не можна примушувати до участі в активних біоенергетичних вправах.

Вправи можуть виконуватися одночасно групою або кожним членом групи по черзі.

Встаньте обличчям до об'єкта (ліжка, м'якого стільця), розставте ноги приблизно на 45 см, злегка зігніть коліна і наносите удари (тенісною ракеткою або власними кулаками) по об'єкту сильно, але розслаблено. “Увімкніть” у дію все тіло. Рот тримаєте відкритим, дихаєте глибоко, не стримуйте крику. Використайте будь-які слова, що виражають почуття гніву, наприклад “ні!” або “пішов до чорта!”. Можете представити людину, з якою у вас пов'язані незавершені емоції, і направити на неї свій гнів.

Іноді члени групи пручаються цій вправі, стверджуючи, що вони в цей момент не відчувають почуття злості. Причиною опору часто є небажання розкривати свої почуття, страх перед вираженням сильних негативних емоцій. Більшість учасників може тимчасово ототожнитися з “ворогом”, а потім відновити контроль над собою.

“Брикання”

Виконанню цієї вправи повинна передувати групова зрілість, тобто учасники повинні навчитися довіряти один одному. Нікого не можна примушувати до участі в активних біоенергетичних вправах.

Вправи можуть виконуватися одночасно групою або кожним членом групи по черзі.

Ляжте на спину на ліжку, матрац або пінопластовий мат. Вільно розкиньте ноги і повільно починайте брикатися, торкаючись ліжка всією ногою. Чергуйте ноги й високо піднімайте їх. Поступово збільшуйте силу і швидкість брикання. Голосно говорите “ні!” на кожний удар ногою, збільшуючи інтенсивність удару.

Як варіант можна виконати цю вправу в такий спосіб. Ляжте на матрац, зігніть коліна, імітуючи протестуючі дії маленької дитини, перебираєте ногами, б’єте матрац кулаками, крутите головою з боку в бік. Збільшуючи інтенсивність випадку гніву, фізичні рухи супроводжуйте голосними вигуками “ні!” або “я не буду!”

Брикання допомагає поліпшити циркуляцію крові, послабити “м’язовий панцир” на рівні таза. Згідно Лоуэну, це допомагає нам стати менш загальмованими й більше спонтанними [160].

“Жонглер”

Учасники стоять у колі, їм дається одночасно 3-5 м’ячів (можна використовувати і зім’яті з паперу аркуші). Завдання – одночасно перекидати всі ці м’ячі таким чином, аби жоден з них не впав на підлогу. Фіксується час, за який вдасться утриматися таким чином. Цікаво організувати змагання між декількома командами, яка з них протримається довше.

Обговорюється: якими якостями, крім спритності, з точки зору учасників було обумовлено успіх у грі?

“Кульки в повітрі”

Учасники об’єднуються в команди по 3-4 людини і стають в коло, тримаючись за руки. Кожна команда отримує по 5 надутих резинових кульок. Необхідно утримати їх в повітрі протягом 5 хв. не розкріплюючи рук. При

цьому не можна просто покласти їх на що-небудь або зажати між тілами, вони повинні постійно саме літати в повітрі. Кульки, що впали на підлогу підіймати не можна. Перемагає команда, яка зможе утримати більше кульок.

По закінченню вправи обговорюється: які якості необхідно проявляти учасникам, щоб успішно виконувати такі завдання?

“Перехопи мотузку”

Два учасники сідають спиною один до одного на відстані 2-3 метри. Між ними на підлозі протягується мотузка таким чином, щоб її кінці знаходилися між ніжками стільців, на яких сидять ці два учасника. Їх завдання – за командою підвестися, добігти до стільця іншого учасника, сісти і смикнути мотузку. Необхідно зробити це якнайшвидше.

Учасники обмінюються враженнями, а також міркуваннями про те, які якості, окрім швидкості реакції, важливі у цій вправі [46].

“Свічка”

Учасники сідають на стільці або в крісла так, щоб утворити коло. У центрі нього на підставці установлюється свічка; її полум'я повинно знаходитись на рівні очей. Бажано, щоб у приміщенні була напівтемрява (яскраве освітлення робить полум'я невидимим, а повна темнота – занадто яскравим). Учасники зручно розташовуються і розслаблюються із закритими очима. По команді “Почали!” вони відкривають очі і починають пильно, але розслаблено розглядати свічку, цілком зосередившись на цьому. Час роботи – 1-5 хв.

Під час обговорення особливу увагу варто звернути на те, що при правильному виконанні вправи не повинно виникати ніяких неприємних відчуттів в очах. Різь, слізливість, напруження і печія – ознаки технічних помилок. Для їх усунення перед початком вправи пропонується гарненько розслабити м'язи очей, повік і чола. При цьому можна використовувати простий прийом: уявити себе, спокійно спостерігаючим за хмарами або кораблем на обрії. Ненапружена фіксація погляду на віддалених об'єктах розслаблює м'язи ока. Протягом усієї вправи необхідно підтримувати

розслаблення. Повіки повинні бути напівприкриті, погляд – “сонним”. Якщо ці умови виконані, вправа не викликає ніяких неприємних відчуттів.

Звичайно учасники самостійно і швидко знаходять свої засоби ненапруженого спостерігання свічки. Якщо ж напруження очей зберігається навіть після багатократних пояснень ведучого, то учаснику варто відмовитися від виконання цієї вправи. Можливою заміною буде зосереджене уявлення свічки із закритими очима.

У міру зростання зосередженої заспокоєності рухи очей стають дедалі плавнішими, м'якшими, майже непомітними. Першою ознакою засинання буде така зміна координації сприйняття і рухів, при якому зображення свічки починає “пливти”, роблячи повільні дрейфи в різних напрямках. Наростання сонливості може виражатись у важкості повік непереборному бажанні закрити очі. Якщо не піддатися у цей момент спокусі, але водночас не занадто енергійно “висмикувати” себе в звичайне пильнування, то виникає своєрідний і дуже приємний стан. Завдання стає легким і простим: дивитись на свічку не важко, очі без усяких зусиль нерухомості зупиняються на ній, сторонні думки зникають. Бачення свічки стає надзвичайно чітким, яскравим, живим. Досягається якась особлива ясність свідомості.

Незважаючи на те, що більшість учасників групи досить швидко досягає описаних переживань, ведучий не повинен форсувати події, заздалегідь описуючи можливі варіанти досвіду. Неспішний аналіз усіх описів є більш корисним, ніж нав'язування образів ведучого.

Вправа “Свічка” має три призначення. По-перше, вона може бути використана як самостійна техніка глибокого психічного відпочинку. При правильному її виконанні виникає особливий стан, що, як показали спеціальні дослідження, робить глибокий сприятливий вплив на фізіологію і психіку людини. По-друге, ці вправи збагачують досвід самоспостереження. Навіть після невеличкого числа повторень (а в більшості випадків і з першого разу) учасники зіштовхуються з яскравими, незвичними переживаннями. По-третє, робота з психікою у цих вправах не обмежується простою інструкцією ведучого “слухати” або “дивитись”. Перед учасниками постає завдання знайти своє

рішення внутрішньо-суперечливої задачі, знайти свій засіб роботи із психікою [113].

Вправи на розвиток спостережливості, чутливості до деталей

“Чи вмієте ви спостерігати?”

Вправа призначена для тренування спостережливості. Учасникам пропонуються наступні завдання:

1. Група сідає півколом. Протягом 2-х хв. учасники дивляться на картину. Тренер просить запам'ятати їх максимальну кількість деталей, композицію, вираз облич людей і таке інше.

2. Потім тренер прибирає картину і тримає її так, щоб ніхто, крім нього не міг її бачити. Тренер запитує у учасників, що вони бачили на картині. Оцінює в голос, які висловлювання відповідають дійсності, а які виявляються помилковими. Наявність різних думок сприяє збереженню інтересу до гри.

3. Через 5 хвилин тренер показує картину ще раз, щоб кожен міг перевірити, наскільки правильно він усе запам'ятав.

В груповому обговоренні учасники повинні не лише визначитися з різними стратегіями, які сприяють кращому запам'ятовуванню, але і замотивуватися на самостійний розвиток спостережливості, в тому числі і професійної (наприклад, освоювати вправи для запам'ятовування облич, впізнання облич за словесним описом тощо). Для обговорення пропонуються наступні питання:

- Чи можете Ви назвати себе цікавим спостерігачем?
- Чи звертаєте Ви увагу на “картини життя”? Рухи? Звуки? Шелести?
- Наскільки розвинута у Вас пам'ять на обличчя? На людей, як таких?
- Чи вмієте Ви просто спостерігати, не висловлюючи відразу ж свого судження?
- Чи використовуєте Ви спостереження, щоб утвердитися в своїх припущеннях щодо якоїсь людини, або ж спостереження стимулюють виникнення гіпотез?

- Які спостереження, зроблені в цій групі, призвели до виникнення тих, або інших питань?
- Яка поведінка, на Ваш погляд, відповідає чуйному, уважному спостереженню?

“Митниця”

3-4 добровольці беруть на себе ролі “митників”. Їх завдання – виявити серед решти учасників шляхом опитування і спостереження тих, хто транспортує заборонений “предмет”. Ці предмети (в якості яких можна взяти, наприклад сірникові коробки) даються деяким учасникам так, аби “митники” не бачили, хто саме їх отримав. Після цього кожен учасник по черзі підходить до “митниці”, де йому можуть поставити будь-які питання для виявлення того, чи має він заборонений предмет (обшук не проводиться, “контрабандисти” виявляються лише шляхом опитування). Коли всі учасники пройдуть, “митники” радяться і вирішують – хто, на їх думку, є “контрабандистом”. Після цього учасники, в яких насправді були заборонені предмети, демонструють їх, що дозволяє оцінити точність припущень “митників”.

По закінченню вправи обговорюється:

- Спираючись на що, “митники” робили припущення щодо того у кого є заборонений предмет, а у кого – ні?
- Якщо були помилки, то чим вони викликані?
- В чому різниця між тими, кому успішно вдалося пронести заборонений предмет, і тими, кому не вдалося?
- Якщо хтось виявився “безневинною жертвою” (забороненого предмета не було, проте “митники” запідозрили його наявність), то якими особливостями поведінки це було викликано, наскільки для цієї людини характерна позиція “безневинної жертви” в інших життєвих ситуаціях і як її можна уникнути?

“Мафія”

Мета: навчання ефективній поведінці при вирішенні групових завдань, закріплення навичок вербального і невербального спілкування, уміння приховувати справжні наміри.

Кожному членові групи ведучий роздає картки, на яких зазначено ігрову роль:

- комісар;
- член мафії (до 30% учасників);
- порожня картка, що означає добропорядного громадянина (дається всім іншим учасникам).

Завдання полягає в тому, щоб виявити мафіозі, які “вночі” вбивають мирних громадян. Рішення щодо передбачуваної “жертви” приймається більшістю голосів у той час, коли громадяни сплять (сидять із закритими очима). Так само більшістю голосів приймається рішення про “страту” мафіозі. В обговоренні беруть участь як “законослухняні громадяни”, так і “злочинці”. Однак жертвою правосуддя може стати і безневинний громадянин. У будь-якому випадку, як жертва мафії, так і страчений за судом громадянин виходять із гри. Завдання комісара полягає в тому, щоб, коли мафіозі вже “заснули” (закрили очі), а громадяни ще не “прокинулися” (ще не відкрили очі), він міг прийняти одноособове рішення про “знищення” передбачуваного злочинця. Але і він може помилитися.

Перемогти може і мафія (коли “убиті” всі “чесні громадяни”), і правосуддя (якщо покінчено з мафією). За ходом гри стежить ведучий, який знає про те, яка роль у кожного з учасників.

Процедура проведення гри: ведучий повідомляє, що прийшла ніч і всі законослухняні громадяни сплять (всі закривають очі), далі повідомляється, що мафія вийшла на полювання і може відкрити очі (в цей час мафія відкриває очі, і відповідно члени мафії мають змогу визначити хто є мафія, а хто законослухняний громадянин. Далі члени мафії жестами обирає свою “жертву”). Ведучий повідомляє, що мафія заснула (закрила очі), а комісар проснувся (комісар відкриває очі) і, якщо бажає, може жестом вказати ведучому на того, кого вважає злочинцем. Ведучий повідомляє, що комісар заснув (він закриває очі) і після цього оголошується, що настав день і всі учасники гри відкривають очі. Ведучий оголошує кого вбила мафія, а кого вбив комісар (ці учасники виходять з гри). Після цього усі учасники гри

запрошуються для обговорення того, хто є членом мафії, щоб здійснити над ним правосуддя. Кожен може висунути свої кандидатури і навести свої доводи (в тому числі і мафіозі, які використовують ситуацію на свою користь і намагаються в такий спосіб “підставити законслухняних громадян”). Якщо в ході загального голосування гравці вирішать, що якийсь гравець злочинець, то його “страчують” за рішенням суду (виводять з гри). Потім процедура повторюється і так, поки не стане остаточно ясно, хто переміг – мафія (якщо вона отримала переважну більшість) чи законслухняні громадяни (якщо вбито усіх мафіозі).

“Зоровий контакт – опис партнера”

Вправа виконується в парах. Тренер пропонує кожному обрати собі в пару того члена групи, котрого він знає менше за всіх.

Вправа охоплює декілька завдань. Кожне завдання розраховане на певний час. Тренер говорить, що потрібно робити, слідкує за часом й повідомляє учасникам, коли він скінчиться.

Завдання 1. Протягом 4 хв. учасники мовчки дивляться один на одного.

Завдання 2. Кожному з учасників надається 4 хв., протягом яких вони повинні розповісти своєму співрозмовнику, кого бачать перед собою. Розповідь потрібно починати словами: “Я бачу перед собою...” і далі говорити тільки про зовнішній вигляд, не включаючи в розповідь оцінних понять, а також слів, які містять інформацію про особистісні особливості людини: добрі очі, розумний погляд тощо. Спочатку говорить один 4 хв., а інший слухає, потім навпаки. Ведучий говорить, коли потрібно помінятися ролями.

Завдання 3. У кожного з учасників є 5 хв., щоб розповісти своєму співрозмовнику, яким він (співрозмовник) був, на їх погляд, коли йому було 7 років. При цьому можна говорити не лише про зовнішність, але і про особливості поведінки, характеру.

Після того, як завершаться перші 5 хв., тренер пропонує учаснику, що слухав розповідь про себе, протягом 1 хв. дати зворотній зв'язок партнеру, що розповідав про нього, стосовно того, що було точним в розповіді, а що – ні.

Далі учасники в парах змінюють ролі і виконують ту ж послідовність дій.

Завдання 4. Кожен з учасників має 5 хв. для того, щоб розповісти своєму партнеру, яка він, на їх думку, людина. Можна говорити про все, що відповідає на питання: “Яка людина мій співрозмовник?”.

Після виконання всіх чотирьох завдань учасники сідають в коло, кожному надається 1 хв., протягом якої учасники презентують свого партнера.

Під час обговорення можна задати наступні питання: “Що Ви відчували, коли слухали розповідь про себе?”, “Виконання, якого з чотирьох завдань викликало у Вас найбільші труднощі?”, “Які враження виникли у Вас під час виконання вправи?” та інші.

В результаті проведення цієї вправи покращується групова атмосфера, суттєво зменшується дистанція між учасниками групи. В той самий час рефлексія досвіду, отриманого в процесі виконання завдань, дозволяє обговорити:

- значення контакту очей у спілкуванні;
- труднощі, які відчують учасники, коли описують іншу людину, не даючи оцінок і не вказуючи на її особистісні особливості;
- прагнення спроектувати свій досвід на іншу людину, приписати їй те, що є властивим перш за все [183].

“Психологічний портрет”

Пропонується розглянути фотографію-портрет. Дати психологічну характеристику зображеній людині (визначити вік, професію, біографічні події, інтереси, особливості характеру і т.д.).

В якості фотографії бажано використовувати портрети відомих людей, щоб процедура оцінювання відповіді була більш об’єктивною.

Оцінюється позитивно найбільш повна схожість з біографією зображеної людини, максимальна кількість подібних ознак, глибина психологічного аналізу.

Крім здатності мислити дієвими категоріями, завдання виявляє знання людської психології, ерудиції у сфері своєї професійної діяльності, асоціативно-образне і емоційно-образне сприйняття, емоційну збудливість,

здатність до аналізу і синтезу, природну спостережливість, фізіогномістику тощо [201].

“Хо́да”

Учасників просять обрати емоцію або психологічний стан, який вони хотіли б продемонструвати, і пройти перед групою таким чином, аби за ходою можна було здогадатися, що саме вона виражає. Кожному дається 3-4 спроби, за які необхідно виразити кожного разу новий стан. Учасники ідуть по черзі, і ті з них, хто в даний момент не зображає ходу, знаходяться в ролі глядачів. Їх завдання – вгадувати, що виражає хода.

В якості прикладу “розминки” можна попросити всіх колективно продемонструвати такі варіанти ходи:

- впевнена;
- сором’язлива;
- агресивна;
- радісна;
- ображена.

Обговорюються наступні питання [46]:

– На що саме в ході необхідно звертати увагу, аби зрозуміти, що вона виражає?

– Як змінювався психологічний стан учасників, коли вони демонстрували різні варіанти ходи?

– Де і як можна використовувати такий спосіб саморегуляції – зовні демонструвати ті стани, які ми хочемо у себе викликати?

“Внутрішнє виправдання”

Учасникам пропонується ряд завдань.

Пройтися, як ходить:

- дитина двох років;
- глибокий старий;
- п’яний;
- артистка балету;
- горила;

- кішка і таке інше.
- Сидіти на стільці, як:
- бджола на квітці;
- касир на робочому місці;
- наречена на весіллі;
- наїзниця на коні;
- вагітна;
- підсудний і так далі.

Посміхнутися, як:

- кіт на сонечку;
- собака своєму хазяїнові;
- для обкладинки журналу;
- після великого виграшу у лотерею і так далі.

Учасникам необхідно запропонувати цілу серію таких вправ (проводити їх час від часу на різних тренінгових заняттях).

Вправа оцінюється позитивно за виразність міміки і пластики, цікаві знахідки, відповідність стимулові, рухливості переключення нервових процесів.

При груповому обговоренні звертається увага, що вправа виявляє характер творчої уяви, стимулює розвиток креативності і фантазії, здатність до емоційного (імпульсивного) сприйняття, імпровізації, спостережливості, розвитку почуття гумору тощо.

Вправи на розвиток комунікативних здібностей, лідерських якостей, взаємодопомоги і згуртованості

“Скорочення оповідання”

Тренер зачитує коротке оповідання. Учасникам необхідно передати його зміст максимально стисло, використовуючи лише одне-два-три речення, і так, щоб в них не було ні одного зайвого слова. При цьому основний зміст оповідання, звичайно ж, необхідно зберегти, другорядні моменти і деталі варто відкинути. Перемагає той, у кого оповідання коротше і при цьому збережено

основний зміст. Можлива спільна доробка і “шліфування” найбільш вдалих відповідей [157].

“Вираження думки іншими словами”

Ведучий пропонує учасникам нескладну фразу, наприклад: “Літо буде дуже теплим”. Учасникам треба запропонувати кілька варіантів передачі цієї ж думки іншими словами. При цьому жодне зі слів даного речення не повинне вживатися в інших реченнях. Важливо стежити, щоб не спотворювався зміст висловлення. Перемагає той, у кого більше таких варіантів.

“Злови слово”

Учасники розбиваються на пари. Один з пари починає виголошувати фразу, інший – не дочекавшись її закінчення, викрикує якесь слово. Завдання першого – якнайшвидше завершити фразу, обов’язково вставивши в неї слово, яке він почув від свого партнера.

Більш складний варіант гри – гра у групах з трьох учасників: перший говорить твердження, другий повинен переказати його своїми словами без спотворення сенсу, а третій – бомбардує другого словами, які той повинен вставити у свою промову [190].

“Теми для бесіди”

Ведучий звертається до учасників: “Якщо після першого контакту у нас виникне інтерес до співрозмовника і ми захочемо продовжити розмову з ним, то має сенс якийсь час поговорити з ним на цікаву тему. Ми зможемо викликати особистий інтерес до себе, якщо наше повідомлення буде цікавим, буде містити цікаву інформацію про нас самих, торкнеться сфери особистих інтересів партнера. Зараз на аркушах паперу запишіть по три теми, на які ви можете цікаво говорити мінімум 3 хв.”

Потім кожен учасник робить для групи повідомлення на одну з тем, записаних у нього на папері. Щоб визначити, наскільки тема цікава групі, кожен спочатку називає всі теми, а група обирає найцікавішу для неї.

Одразу після того, як черговий учасник закінчив повідомлення, у його партнера запитують, у який момент повідомлення в нього виникло бажання

втрутитися, уточнити що-небудь або сказати щось у відповідь. В автора повідомлення запитують, чи помітив він це.

Якщо бажання включитися в розмову в партнера не виникло, то авторів повідомлення пропонують включити в нього побільше цікавих, емоційно насичених моментів.

У деяких членів групи можуть виникнути ускладнення з плавною і емоційно насиченою мовою. На перших етапах цілком допускаються паузи, “зворотній хід”, зміни тексту, повтори, помилки й т.п. Завдання тренерської команди – зробити так, щоб кожний учасник відчув задоволення від довгої розмови з незнайомою людиною.

“Перше запитання”

Встановлення контакту з незнайомою людиною проходить легше, якщо початок розмови приємний обом партнерам. Контакт є приємним, якщо у партнера по спілкуванню є потреба в контакті і він зовсім вільний у той момент, коли ви хочете з ним поговорити. Контакт починається “на гарній ноті”, якщо відповідь на ваше запитання не представляє для партнера особливої праці, не змушує його сильно напружуватися.

У цій справі тренер пропонує учасникам задати один одному питання, у відповідь на які партнеру є що сказати. Всі учасники встають, і коли хтось готовий задати такого роду питання кому-небудь із членів групи (крім тренера), то просто підходить до цієї людини, звертається до неї з використанням однієї з “контактних фраз” і задає своє питання. Потім уважно вислуховує відповідь і дякує за інформацію.

“Контакт із групою”

Завдання учасників полягає в тому, щоб звернутися до всіх присутніх з коротким повідомленням про себе. У цьому повідомленні необхідно розповісти про те, що учасник любить, охоче робить, про своє хоббі, актуальні інтереси і заняття.

Тренер радить учасникам для початку привітатися, зробити групі один загальний комплімент, а потім починайте говорити. Якщо учасник відчує, що слів не вистачає, то знову необхідно зробити комплімент групі. Поводитися

необхідно так, як із близькими знайомими, посміхатися та іноді дивитися в очі кому-небудь із членів групи.

Обговорення:

- Що в повідомленні, яке пролунало, було цікавим?
- У який момент повідомлення привернуло вашу увагу?

Якщо при виконанні вправи виникають труднощі, то учаснику можна запропонувати повернутися спиною до аудиторії, можна запропонувати йому стати на стілець, а всім присутнім сісти на підлогу.

В обговоренні група зазвичай говорить, що контакт поліпшувався в той момент, коли звучали компліменти [158].

“Виступ”

Тренер дає інструкцію учасникам: “Уявіть, що Ви виступаєте на Раді директорів підприємства, як майбутній директор цього підприємства. Мета Вашого виступу полягає в тому, щоб Вас вибрали генеральним директором. Ви виходите та виголошуєте промову протягом однієї хвилини”.

Бажано виступ зняти на відеокамеру, а потім передивитися його. Аналізується все, про що йшла мова: контакт, поза, жести, емоційний стан, всі вербальні і невербальні прояви поведінки.

“Шукаю друга”

Варіант I. Ведучий стає редактором особливої газети безкоштовних оголошень. Вона називається “Шукаю друга”. Кожний з учасників може помістити в газету оголошення про пошук друга. У цьому оголошенні немає обмежень на кількість слів або розмір букв. Приймається будь-яка форма. Учасники можуть викласти весь список вимог до кандидата в друзі, весь набір якостей, якими він повинен володіти, а можуть намалювати його портрет. Можна розповісти про себе. Варто тільки пам’ятати, що оголошень про пошук друзів буде багато та учасникам треба подбати, щоб саме їх оголошення привернуло увагу.

Тренер роздає аркуші паперу, фломастери. Час на підготовку – 10 хв. Через відведений час ведучий пропонує розвісити аркуші на стінах. Підписувати їх не потрібно. Учасники групи мовчки читають оголошення.

Кожен має право намалювати червоний кружок на тому оголошенні, що привернуло його увагу, і він готовий зв'язатися з його автором. Можна обмежити вибір таких оголошень, наприклад, трьома.

Коли всі оголошення прочитано, учасники знаходять кожен своє оголошення і дивляться, чи відгукнулися на них, рахують кількість червоних кружків на аркушах. Ведучий пропонує кожному по колу назвати одну цифру – кількість виборів, що дісталися оголошенню.

Ведучий пропонує обговорити питання:

– Чим характеризується оголошення, що одержало найбільше число зацікавлених відповідей?

– Що перешкодило учасникам відгукнутися на інші оголошення (Мова йде про оголошення, що не одержали жодного вибору, якщо такі виявляться)?

Цілком імовірно, що найменша кількість червоних кружків буде на тих оголошеннях, у яких докладно перераховані вимоги до майбутнього друга. Природно: нелегко відповідати високому запиту. Не кожен має такі чудові якості, як “відданість”, “готовність, все кинувши, прийти на порятунок”, “уміння зберігати таємниці”. І потім найголовніше: у таких оголошеннях шукають друга, який повинен щось давати, і нічого не пропонують натомість. Подібне споживче відношення до друга навряд чи зустрине розуміння і співчуття. Досвід показує, що набагато більший інтерес і симпатію викликають оголошення, у яких людина пропонує те, чим вона сама володіє, тобто вона готова саме до дружніх взаємин, що припускають бажання і уміння не тільки брати, але і давати.

Зрозуміло, ведучому не потрібно з пафосом мудрого наставника проповідувати ці істини нетямам. Його завдання – організувати обговорення, дискусію, а учасники самі зуміють прийти до тих висновків, які вже закладено в результатах соціометрії оголошень. Усвідомлення того факту, що сильна особистість цінує в дружбі саме можливість допомогти іншому, бути корисним для нього, відбувається поступово, через аналіз матеріалу оголошень.

Досить логічним буде перехід до обговорення людських якостей, важливих для справжньої дружби. І тут неоцінену допомогу зроблять ті

оголошення, у яких вже викладено позиції учасників з приводу найцінніших достоїнств друга. Певна річ, ведучому не можна упускати можливість підвести учасників групи до рефлексії і інвентаризації власних якостей, допомогти виникненню продуктивних зворотних зв'язків, мотивувати бажання самозмін.

Варіант II. У групі фахівців одного профілю можна запропонувати придумати оголошення про запрошення на роботу співробітника у відділ, партнера, компаньйона, заступника. Це допоможе вийти на продуктивну розмову про професійні вимоги до кандидата, про вміння зацікавити співробітництвом, викликати інтерес до себе, про психологічні характеристики членів менеджерської команди і т.д. Ведучий тренінгу може організувати обмін досвідом і “психологічними секретами” розміщення оголошень про вакансії, що забезпечують відгуки потрібної категорії кандидатів [34].

“Не зійти зі стільця”

Вправа забезпечує емоційний підйом учасників і майже завжди проходить в атмосфері гумору і сміху.

У центр кола ставиться стілець, який пропонується зайняти одному з учасників. Це може бути доброволець або людина, обрана тренером. У другому випадку тренеру має сенс вибрати учасника з наявністю демонстративного радикала в характері.

Інструкція людині на стільці: “Ваше завдання – не вставати з цього стільця доти, поки вам дійсно цього не захочеться”.

Інструкція групі: “Ваше завдання – зробити так, щоб ця людина встала зі стільця. Застосовувати заходи фізичного впливу і висмикувати стілець забороняється”.

Після завершення вправи аналізується, хто був успішним і чому. Заслуховується також звіт “людини на стільці” про її бажання і небажання вставати з місця у відповідь на кожне звертання. Обговорення вправи варто перевести в обговорення можливостей нематеріального стимулювання співробітників і обговорення способів мотивування персоналу, що успішно і неуспішно застосовуються у конкретній практиці учасників.

“Телефон”

Двом учасникам пропонується для розігрування ситуація “Обідня перерва”.

Інструкція ведучого: “Людина розмовляє по телефону на якусь особисту тему. Вам треба подзвонити точно в певний час. Необхідно привернути увагу людини, яка говорить по телефону, і попросити дозволу подзвонити. Але людина, яка говорить по телефону, намагається уникнути контакту, наскільки може, прикидаючись, що не помічає колегу, що теж хоче поговорити”.

Ситуація програється кілька разів з різними учасниками, потім аналізуються використані способи залучення уваги [48].

“Характерність у спілкуванні”

Двом учасникам тренінгу пропонується виконати роль міліціонера і перехожого. Задається ситуація, в якій один переходить вулицю в неналежному місці, а інший міліціонер – затримав його. Завдання першого – не спізнитися на побачення, завдання другого – оштрафувати порушника, затримати його. Обставиною, що ускладнює завдання, може бути те, що у порушника не виявилось грошей, а міліціонер вимагає сплати штрафу і пропонує йому пройти у відділення міліції для складання протоколу.

Під час обговорення звертають увагу на те, в чому виявляються особливості поведінки і спілкування міліціонера та порушника, чим детермінується їх спілкування. Обговорюється питання, наскільки можна увійти у положення іншої людини та за якими ознаками можна визначити, що людина говорить неправду, маніпулює.

“Метафорична вербалізація”

Учасники об’єднуються в пари. Той, хто сидить праворуч, нападає на того, хто сидить ліворуч. Той, на кого напали, повинен буде відповісти метафоричним описом свого стану. Наприклад, один учасник може сказати: “Коли ти допишеш курсову роботу?” Другий учасник може відповісти: “Я почуваю себе як метелик, якого протикають голкою, призначивши йому місце на планшеті... А він ще хоче літати...”

Учасники, як правило, відразу розуміють, що від них потрібно, і починають працювати.

Під час обговорення вправи тренер може поставити запитання: “Які можливості метафоричної відповіді на чужий напад?”

Учасники можуть відзначити дивні можливості метафори знизити напругу, розрядити обстановку м'яким гумором, причому зробити це, не принижуючи власного достоїнства та достоїнства партнера.

Використання метафор може виявитися більш ефективним, ніж пряма вербалізація емоційних станів, оскільки: 1) метафора допускає безліч тлумачень і, отже, не є нав'язаною думкою або “діагнозом”; 2) метафора дозволяє використати гумор, що зм'якшує неприємну гостроту ситуації; 3) метафора – це творчість, у якій власні несприятливі емоції перетворюються у важливий образний сигнал.

“Персоніфікація тварин і предметів”

Існує багато ситуаційних етюдів, в яких протагоністів просять виконати чиясь роль, щоб полегшити вільне вираження проблеми, на яку спрямовано терапевтичний вплив. З огляду на те, що люди не звикли бути чимось, особливо тваринами або предметами, ведучий повинен пояснити, чому він хоче цього від учасника. Він може сказати протагоністу: “Мені здається, що ти є дуже не гнучким у відношенні зі своїми товаришами. Подивися, як мені це бачиться. Я хочу, щоб ти був жирафом, який не може розмовляти, рухається повільно, не нахилиється, є дуже обачним. А твій товариш буде танцюристом. Подивимося, як у вас підуть справи”.

Часто, діючи під чужою маскою, нерішуча, потайлива, занурена у себе людина може раптом розкритися. Вона може відчути себе більш впевненою під прикриттям маски, спробувати діяти по новому.

“Багатоніжка”

Учасники поділяються на 2-3 команди стають в колони. Кожен з них згибає ліву ногу, береться двома руками за зігнуту ногу учасника, що стоїть попереду (в області гомілковостопного суглоба). За командою ведучого колони в такому вигляді починають рухатися, між ними організується змагання на швидкість переміщення.

По закінченню вправи учасники обмінюються своїми враженнями від гри і міркуваннями щодо того, хто зробив найбільший внесок в перемогу.

“Переправа”

Учасники стають бік о бік на смузї шириною 20-25 см. Гра проходить цікавіше, якщо ця смуга – не просто лінія на підлозі, а невелике піднесення: наприклад, гімнастична лавка, бордюрний камінь. Кожен учасник по черзі переходить з одного боку шеренги на інший. Ні йому, ні тим, хто стоїть в шерензі, неможна триматися за будь-що за межами тієї смуги, на якій стоять учасники.

Завдяки цій вправі відбувається згуртування, знищуються просторові бар’єри між учасниками, тренується впевнена поведінка в ситуації примусового фізичного зближення, необхідності вирішувати нетривіальне завдання в міжособистісній взаємодії.

Під час обговорення розглядаються наступні питання [47]:

– Які психологічні якості учасників проявились під час виконання цієї вправи?

– Якщо у когось вправа викликала дискомфорт, то з чим конкретно він пов’язаний, як його можливо було б подолати?

“Підняти м’яч”

Два добровольці лягають животами на підлогу, головами в напрямку один до одного. Між їх головами кладеться м’яч, який вони стискають лобами. Їх завдання – разом піднятися, не втративши м’яч. Його не можна підтримувати за допомогою рук або ще якимось способом, він повинен триматися тільки за рахунок затиснення лобами учасників.

По завершенню вправи обговорюється те, чи можливо виконати завдання, діючи індивідуально, не координуючи свої зусилля з партнером? Що допомагало координувати спільні дії?

“Між лобами”

Учасники поділяються на пари, кожна пара отримує аркуш паперу формату А4. Їх завдання: разом переміститися згідно заданої ведучим траєкторії (в найпростішому випадку – це пряма лінія від однієї стіни до іншої),

зажавши аркуш між лобами. Руки при цьому за спиною, притримувати аркуш губами, зубами, деталями одягу та іншим неможна. Якщо аркуш падає, пара повертається на вихідну позицію і починає рух спочатку. Коли учасники трохи опануються з таким способом переміщення, можна розділити їх на 2-3 команди та організувати естафету.

Обговорюються питання:

- Чим, на думку учасників, обумовлюється успіх при виконанні цієї вправи?
- На які реальні життєві ситуації схожа вправа?

“За аркушами”

Кожен учасник пише на невеликому аркуші бумаги своє ім'я та кладе цей аркуш на підлогу в будь-якому місці приміщення. Після цього учасники стають в шеренгу беруться за руки. Ведучий пропонує наступне завдання: кожен повинен дістатися до свого аркуша і хоча б один раз наступити на нього. Розмикати руки при цьому не можна, рухатися повинна вся шеренга.

Якщо учасників більше, ніж 9-10 чоловік, то доцільно розділити їх на 2-3 команди, що будуть працювати паралельно.

Обговорюються наступні питання:

- Кому що було легше – слідувати за іншими учасниками або самому вести їх у потрібному напрямку?
- Що ближче в повсякденному житті – намагатися керувати людьми або підкорятися їм?
- Які плюси та мінуси в тих, хто прагне бути лідером, а також у тих, хто дотримується протилежної позиції?

“Коло довіри”

Учасники групи стають у коло, стоячи дуже близько один до одного – пліч-о-пліч. Усі виставляють вперед зігнуті в ліктях руки долонями вперед. Один з учасників встає в центр цього кола, закриває очі і падає. Члени групи підхоплюють його і передають один одному. Основне завдання центрального учасника – спробувати розслабитися і довіритися групі настільки, щоб ніяк не управляти своїм тілом, повністю передоручивши це групі [186].

“Психологічна підтримка”

Учасникам пропонується закінчити твердження: “Мене можуть не любити люди за...”. Сусід праворуч повертається до нього і вимовляє: “Однаково ти молодець, тому що...”. Таким чином, називаючи позитивні риси цього учасника, він надає психологічну підтримку.

Ведучий задає наступні питання:

1. Яка частина завдання була для Вас найбільш приємною – перша або друга?
2. Що Ви відчували, коли називали свої негативні якості?
3. Що Ви почували, коли чули від іншого свої позитивні якості? [44].

“Сліпий і поводитир”

Група розподіляється попарно. У кожній парі один із партнерів бере на себе роль сліпого, а інший – поводитиря. “Сліпий” зав’язує собі очі. Після цього ведучі колективними зусиллями швидко змінюють місцезнаходження меблів (стільців, столиків і т.п.), які знаходяться в кімнаті. Наприклад, усі стільці звалюються купою в центр. Після цього поводитирі повертаються до своїх сліпих. Задача поводитирів полягає в тому, щоб познайомити своїх сліпих з особливостями зміненого простору кімнати. Причому, об’являється заборона на будь-які звуки і, насамперед, на мовне спілкування. Поводирі повинні провести своїх підлеглих найскладнішим маршрутом у кімнаті. Учасники можуть не тільки перелазити через нагромадження зі стільців, але і пересуватися по столах, підвіконнях, протискуватися за відсунутими шафами та ін. Гра триває або до зазначеного часу, або до виконання задачі – подолання конкретного набору перешкод. Потім учасники міняються ролями, і все повторюється знову.

У гри є два умовні рівні ефектів. Перший рівень пов’язаний із відпрацюванням навичок досягнення порозуміння між партнерами. Тут під час обговорення корисно звертати увагу на особистий досвід кожного, як успішного, так і невдалого контакту з партнером.

Другий рівень ефектів пов’язаний із особистісними переживаннями залежності і відповідальності. Обговорення цих переживань може виявитися найбільш цінним для групи, ніж попереднє. Хтось з учасників із труднощами

пережив ситуацію практично повної залежності від ведучого. З чим це пов'язано на погляд самого гравця? З особистими особливостями конкретного поводиря або з особливими рисами власної персони? Для когось, навпаки, більш важкою виявилася позиція ведучого, відповідального за іншу людину, у тому числі і за те, наприклад, щоб “сліпий” не набив собі синців і гуль, не підвернув ногу. Зміст подібного обговорення нерідко буває несподіваним для учасників. У групи часто виникає намір повторити гру, уклавши інші пари.

Гра створює можливості для особистих відкриттів самодіагностичного характеру, а також для вивчення прийомів встановлення взаємного контакту в парі.

Вправи на розвиток інтелекту та креативності

“Що нового?”

Для виявлення схованих, незвичайних властивостей предметів необхідно перебороти звичний погляд на предмет, стереотип дії. Наприклад, сірник не тільки горить і світиться, але зменшується при цьому в розмірі і вазі; вода рідка, але може при замерзанні служити будівельним матеріалом.

Учасникам пропонується відкрити незвичайні властивості звичайних предметів: поліетиленових кришок, використаних стрижнів від кулькових ручок, цвяхів, пінопласту, морозива і т.п. Відзначають найбільш оригінальні, численні і різноманітні відповіді. Наприкінці можна влаштувати дискусію про правильність зроблених речень.

“Пошук аналогів”

Тренер називає який-небудь предмет або явище, наприклад “літак”. Учасникам необхідно виписати як найбільше його аналогів, тобто інших предметів, подібних з ним за різними істотними ознаками. Варто також систематизувати ці аналоги за групами залежно від того, з урахуванням якої властивості заданого предмета вони підбиралися. Наприклад, можуть бути названі “птах”, “метелик” (літають і сідають), “автобус”, “поїзд” (транспортні засоби), “штопор” і “вертоліт” (важливі деталі обертаються). Перемагає той, хто назвав найбільшу кількість груп аналогів.

“Пошук протилежних предметів”

Ведучий називає будь-який предмет, наприклад, “будинок”. Учасникам треба назвати якнайбільше інших предметів, протилежних даному. При цьому варто орієнтуватися на різні ознаки предмета і систематизувати його протилежності (антиподи) по групах. Наприклад, у цьому випадку можуть бути названі: “сарай” (протилежність за розміром й ступенем комфорту): “поле” (відкритий або закритий простір), “вокзал” (чуже або своє приміщення) і т.д. Перемагає той, хто вказав найбільшу кількість груп протилежних предметів, чітко аргументувавши при цьому відповіді.

“Пошук сполучних ланок»”

Ведучий задає два предмети, наприклад, “лопата” і “автомобіль”. Треба назвати предмети, що є ніби “перехідним містком” від першого до другого. Називані предмети повинні мати чіткий логічний зв’язок з обома заданими предметами. Наприклад, у цьому випадку це можуть бути “екскаватор” (подібний з лопатою за функціями, а з автомобілем входить до одної групи – транспортні засоби), “робітник” (він копає лопатою й одночасно є власником автомобіля). Допускається використання і двох-трьох сполучних ланок (“лопата” – “тачка” – “причіп” – ”автомобіль”). Особлива увага звертається на чітке обґрунтування та розкриття змісту кожного зв’язку між сусідніми елементами ланцюжка. Необхідно дати більше аргументованих варіантів рішення [157].

“Формулювання визначень”

Ведучий називає знайомий усім предмет або явище, наприклад “отвір”. Треба дати йому найбільш точне визначення, що обов’язково включало б у себе всі істотні ознаки цього явища та не стосувалося несуттєвих. Перемагає той, чие визначення однозначно характеризує цей предмет, тобто будь-який його різновид обов’язково охоплюється цим визначенням, але ніякий інший предмет під нього не підходить.

“Складання речень”

Ведучий пропонує навмання три слова, що не пов’язані за змістом, наприклад, “озеро”, “олівець” і “ведмідь”. Учасникам треба скласти якнайбільше пропозицій, що обов’язково включали б у себе ці три слова (можна змінювати їх

відмінок і використовувати інші слова). Відповіді можуть бути банальними (“Ведмідь упустив в озеро олівець”), складними, з виходом за межі ситуації, позначеної трьома словами, і введенням нових об’єктів (“Хлопчик взяв олівець і намалював ведмедя, щякий купається в озері”), і творчими, що включають ці предмети в нестандартні зв’язки (“Хлопчик, тонкий як олівець, стояв біля озера та ревів як ведмідь”).

Ведучому важливо встановити, а гравцям знайти “золоту” середину між кількістю і якістю відповідей. Необхідно, з одного боку, стимулювати велике число будь-яких різноманітних відповідей, а з іншого боку – заохочувати оригінальні, творчі відповіді.

Обов’язковою умовою ефективності цих ігор є зіставлення та обговорення гравцями всіх запропонованих відповідей і розгорнуте обґрунтування, чому саме та або інша відповідь їм сподобалась або не сподобалась.

СПИСОК ПОСИЛАНЬ

1. Аванесов, В. С. Тесты в социологическом исследовании [Текст] / В. С. Аванесов. – М. : Наука, 1982. – 199 с.
2. Аверин, В. А. Психология личности [Текст] : учебное пособие / В. А. Аверин. – СПб. : Изд-во Михайлова В.А., 1999. – 89 с.
3. Автоматизация методик психологического исследования : принципы и рекомендации [Текст] – Орел : ВНИИ охраны труда, 1989. – 326 с.
4. Айламазян, А. М. Выбор мотивов деятельности: теоретические аспекты проблемы и экспериментальное изучение [Текст] / А. М. Айламазян // Вопросы психологии. – №4. – 1990. – С. 123-130.
5. Акимова, М. К. Рекомендации по использованию результатов диагностики природных особенностей человека в педагогической практике [Текст] / М. К. Акимова, В. Т. Козлова // Методики диагностики природных психофизиологических особенностей человека. – 1992. – Вып. 2. – С. 99-110.
6. Александров, В. В. Анализ данных на ЭВМ (на примере системы СИТО) [Текст] / В. В. Александров, А. И. Алексеев, Н. Д. Горский. – М. : Финансы и статистика, 1990. – 192 с.
7. Ананьев, Б. Г. О проблемах современного человекознания [Текст] / Б. Г. Ананьев. – СПб. : Питер, 2001. – 272 с.
8. Анастаси, А. Психологическое тестирование : Книга 2. [Текст] / Под ред. К. М. Гуревича, В. И. Лубовского. – М. : Педагогика, 1982. – 320 с.
9. Антипов, В. В. Психофизиологическая адаптация к экстремальным ситуациям [Текст] / В. В. Антипов. – М. : ВЛАДОС-пресс, 2004. – 173 с.
10. Арестова, О. Н. Специфика психологических методов в условиях использования компьютера [Текст] / О. Н. Арестова, Л. Н. Бабанин, А. Е. Войскунский. – М. : Изд-во Моск. ун-та, 1995. – 109 с.
11. Асеев, В. Г. Мотивация поведения и формирование личности [Текст] / В. Г. Асеев. – М. : Мысль, 1976. – 158 с.
12. Баклицький, І. О. Психологія праці [Текст] : підручник / І. О. Баклицький. – К. : Знання, 2008. – 655 с.
13. Балабанова, Л. М. Судебная патопсихология (вопросы определения нормы и отклонений) [Текст] / Л. М. Балабанова. – Д. : Сталкер, 1998. – 432 с.
14. Бандурка, А. М. Психология управления [Текст] / А. М. Бандурка, С. П. Бочарова, Е. В. Землянская. – Х. : Фортуна-пресс, 1998. – 464 с.
15. Барко, В. І. Професійний відбір кадрів до органів внутрішніх справ (психологічний аспект): монографія [Текст] / В. І. Барко. – К. : Ніка-Центр, 2002. – 296 с.
16. Барко, В. І. Психологічна діагностика здібностей особистості до навчання у вузі [Текст] / В. І. Барко, В. Г. Панок, О. В. Шаповалов // Практична психологія та соціальна робота. – 1998. – № 9. – С. 27-31.
17. Белов, А. Ф. Дифференциально-психологические аспекты успешности

- обучения студентов медицинского института [Текст] / А. Ф. Белов, М. М. Лапкин, Н. В. Яковлева // Психологический журнал. – 1994. – Т. 15. – № 1. – С. 81-85.
18. Бодалев, А. А. Вершина в развитии взрослого человека: характеристики и условия достижения [Текст] / А. А. Бодалев. – М. : Флинта: Наука, 1998. – 168 с.
 19. Бодров, В. А. Диагностика и прогнозирование профессиональной мотивации в процессе психологического отбора [Текст] / В. А. Бодров // Психологический журнал. – 2003. – Т. 24. – № 1. – С. 73-81.
 20. Бодров, В. А. Психология профессиональной пригодности [Текст] / В. А. Бодров. – М. : ПЭР СЭ, 2001. – 511 с.
 21. Бодров, В. А. Развитие системного подхода в исследованиях профессиональной деятельности [Текст] / В. А. Бодров // Психологический журнал. – 2007. – Т. 28. – № 3. – С. 23-28.
 22. Бодров, В. А. Проблемы профессионального психологического отбора [Текст] / В. А. Бодров // Психологический журнал. – 1985. – № 2. – С. 85-94.
 23. Бодров, В. А. Психологические исследования проблемы формирования личности профессионала [Текст] / В. А. Бодров // Вопросы психологии. – 2004. – №4. – С.76-83.
 24. Божович, Л. И. Проблемы формирования личности [Текст] / Л. И. Божович. – М. : Издательство “Институт практической психологии”, Воронеж: НПО “МОДЭК”, 1997. – 352 с.
 25. Борисова, Е. Критерий оценки персонала [Электронный ресурс] / Е. Борисова. – Режим доступа: <http://www.creativeconomy.ru/library/prd229.php>
 26. Боровиков, В. П. Statistica – статистический анализ и обработка данных в среде Windows [Текст] / В. П. Боровиков, И. П. Боровиков. – М. : Филинь, 1997. – 608 с.
 27. Боченков, А. А. Методология и принципы комплексной психологической оценки профессиональной пригодности военных специалистов [Текст] / А. А. Боченков, А. Н. Глушко, Е. Б. Науменко, В. И. Булыко, С. В. Чермянин // Военно-медицинский журнал. – 1994. – № 11. – С. 41-46
 28. Браткина, А. Л. Чемоданчик тренера. 10 продаваемых тренингов [Текст] / А. Л. Браткина, И. А. Скоробогатова. – “Генезис”, 2006. – 206 с.
 29. Булка, А. П. Прогнозирование успешности профессиональной деятельности военнослужащих на основе математической модели нечёткой нейронной сети [Текст] : дис. канд. мед. наук / А. П. Булка. – СПб. : ВМедА, 2005. – 133 с.
 30. Бякова, Н. В. Опыт осознанной саморегуляции как условие успешности профессионального обучения [Текст] : дис. ... канд. психол. наук / Бякова Наталья Владимировна. – М., 2009. – 186 с.
 31. Вареник, В. В. Інженерно-психологічне забезпечення професійного відбору до Державної пожежної охорони України [Текст] : автореф. дис. ... канд. психол. наук: 19.00.03 / В. В. Вареник. – К., 2001. – 20 с.

32. Варій, М. Й. Загальна психологія [Текст] : підручник для студ. психол. і педагог. спеціальностей / М. Й. Варій. – К. : “Центр учбової літератури”, 2007. – 968 с.
33. Варнавських, К. М. Проблеми професійного самовизначення молоді на сучасному етапі ринкових перетворень [Текст] / К. М. Варнавських // Педагогіка і психологія. – 2002. – №4. – С. 109-115.
34. Вачков, И. В. Основы технологии группового тренинга [Текст] : учеб. пособие / И. В. Вачков. – М: Издательство “Ось-89”, 1999. – 176 с.
35. Вірна, Ж. П. Основи професійної орієнтації [Текст] / Ж. П. Вірна. – Луцьк: Ред.-вид. відд. “Вежа” Волин. держ. ун-ту ім. Лесі Українки. – 2003. – 156 с.
36. Верещагина, Л. А. Психология потребностей и мотивация персонала [Текст] / Л. А. Верещагина, И. М. Карелина. – Харьков : Изд-во Гуманитарный центр, 2005. – 156 с.
37. Вилюнас, В. К. Психологические механизмы мотивации человека [Текст] / В. К. Вилюнас. – М. : Изд-во МГУ, 1990. – 288 с.
38. Волочков, А. А. Ценностная направленность личности как выражение смыслообразующей активности [Текст] / А. А. Волочков, Е. Г. Ермоленко // Психологический журнал. – 2004. – Т. 25. – № 2. – С. 17-33.
39. Выготский, Л. С. Собрание сочинений: В 6 т. [Текст] / Л. С. Выготский. – М. : Педагогика, 1984. – Т.4. – С. 256-260.
40. Гаджиева, Н. М. Основы самосовершенствования. Тренинг самосознания [Текст] / Н. М. Гаджиева, Н. Н. Никитина, Н. В. Кислинская. – Екатеринбург, 1998. – 245 с.
41. Гласе, Дж. Статистические методы в педагогике и психологии [Текст] / Дж. Гласе, Дж. Стенли. – М. : Прогресс, 1976. – 496 с.
42. Гмурман, В. Е. Теория вероятностей и математическая статистика [Текст] / В. Е. Гурман. – М. : Высшая школа, 1997. – 480 с.
43. Головаха, Е. И. Жизненная перспектива и профессиональное самоопределение [Текст] / Е. И. Головаха – К. : Наук. Думка, 1988. – 144 с.
44. Горбушина, О. П. Психологический тренинг. Секреты проведения [Текст] / О. П. Горбушка. – СПб. : Питер, 2008. – 176 с.
45. Гордиенко, Н. И. Экстремальная психология в деятельности специалистов социальной сферы [Текст] : учеб. пособие / Н. И. Гордиенко. – Волгоград : Прин-Терра, 2006. – 103 с.
46. Грецов, А. Г. Лучшие упражнения для обучения саморегуляции [Текст] : учебно-методическое пособие / А. Г. Грецов. – СПб, СПбНИИ физической культуры, 2006. – 44 с.
47. Грецов, А. Г. Лучшие упражнения для развития уверенности в себе [Текст] : учебно-методическое пособие / А. Г. Грецов. – СПб, СПбНИИ физической культуры, 2006. – 52 с.
48. Григорьева, Т. Г. Основы конструктивного общения : методич. пособие для преподавателей [Текст] / Т. Г. Григорьева, Л. В. Линская, Т. П. Усольцева. – Новосибирск, М., 1997. – 324 с.

49. Гронлунд Норман Е. Оцінювання студентської успішності [Текст] : Практ. посіб. / Норман Е. Гронлунд. – К. : Навчально-методичний центр Консорціум із удосконалення менеджмент-освіти в Україні, 2005. – 312 с.
50. Гуревич, К. М. Личность как объект психологической диагностики [Текст] / К. М. Гуревич, А. М. Раевский // Психологический журнал. – 2001. – Т. 22. – № 5. – С. 29-37.
51. Даниличева, Н. А. Психология профессионального выбора [Текст] / Н. А. Даниличева, Л. А. Балакирева. – СПб. : ООО “СЛП”, 1998. – 144 с.
52. Дарахвелидзе, П. Г. Delphi – среда визуального программирования [Текст] / П. Г. Дарахвелидзе, Е. П. Марков. – СПб. : ВНУ-Санкт-Петербург, 1996. – 352 с.
53. Деркач, А. А. Психодиагностика и акмеография [Текст] / А. А. Деркач, А. С. Огнев, Ю. Н. Гончаров. – Воронеж: НПО “МОДЭК”, 1997. – 217 с.
54. Дружинин, В. Н. Мотивация деятельности в чрезвычайных ситуациях [Текст] / В. Н. Дружинин. – М. : МНЭПУ, 1996. – 168 с.
55. Дружинин, В. Н. Психология общих способностей [Текст] / В. Н. Дружинин. – СПб. : Питер Ком, 1999. – 368 с.
56. Дюк, В. А. Компьютерная психодиагностика [Текст] / В. А. Дюк. – СПб. : Издательство “Братство”, 1994. – 364 с.
57. Егоров, В. А. Прогнозирование профессиональной пригодности моряков к деятельности в экстремальных условиях [Текст] / В. А. Егоров, В. В. Белов // Военно-медицинский журнал. – 1992. – № 12. – С. 55-57.
58. Экстремальна психологія : підручник [Текст] / За заг. ред. проф. О. В. Тимченка. – К. : ТОВ “Август Трейд”, 2007. – 502 с.
59. Елисеєва, І. І. Общя теорія статистики [Текст] / І. І. Елисеєва, М. М. Юзбашев. – М. : Финансы и статистика, 1995. – 368 с.
60. Елфимова, Н. В. Пути исследования мотивации в когнитивной психологии: сравнительный анализ [Текст] / Н. В. Елфимова // Вопросы психологии. – 1985. – № 5. – С. 162-168.
61. Ермолаєва, Е. П. Соціальні функції і стратегії реалізації професіонала в системі “человек-профессия-общество” [Текст] / Е. П. Ермолаєва // Психологический журнал. – 2005. – Т. 26. – № 4. – С. 30-40.
62. Загрядский, В. П. Методы исследования в физиологии труда [Текст] / В. П. Загрядский, З. К. Сулимо-Самуйлло. – Л. : Изд-во ВМедА, 1991. – 110 с.
63. Занюк, С. Психология мотивации [Текст] / С. Занюк. – К. : Эльга-Н; Ника-Центр, 2002. – 352 с.
64. Зарайский, Д. А. Управление чужим поведением : технология личного психологического влияния [Текст] / Д. А. Зарайский. – Дубна : Феникс, 1997. – 263 с.
65. Зараковский, Г. М. Психологические основы профессиональной пригодности [Текст] / Г. М. Зараковский // Психологический журнал. – 2002. – Т. 23. – № 3. – С. 86-95.
66. Засєкіна, Л. В. Психологія мотивації: теорія та практика [Текст] / Л. В. Засєкіна // Вісник Харківського Національного Університету. Серія

- “Психологія”, 2003. – № 599. – С. 112-116.
67. Звоников, В. М. К вопросу о психологическом отборе профессионалов [Текст] / В. М. Звоников, В. А. Пономаренко, В. И. Цуварев // Психологический журнал. – 1988. – Т. 9. – № 3. – С. 93-101.
 68. Здравомыслов, А. Г. Потребности. Интересы. Ценности [Текст] / А. Г. Здравомыслов. – М. : Политиздат, 1986. – 233 с.
 69. Зінченко, В. П. Теорія і практика розбудови системи професійної орієнтації в сучасних умовах [Текст] / В. П. Зінченко, М. С. Янцур // Оновлення змісту і методі психології освіти та професійної орієнтації. – 1998. – Вип.4. – С. 4-15.
 70. Иванова, Е. М. Основы психологического изучения профессиональной деятельности [Текст] / Е. М.Иванова. – М. : Изд-во Моск. ун-та, 1987. – 208 с.
 71. Игры – обучение, тренинг, досуг... [Текст]: учебник / Под ред. В. В. Петрусинского. – М. : Новая школа, 1994. – 356 с.
 72. Ильин, Е. П. Мотивация и мотивы [Текст] / Е. П. Ильин. – СПб. : Питер, 2006. – 508 с.
 73. Ильин, Е. П. Сущность и структура мотива [Текст] / Е. П. Ильин // Психологический журнал. – 1995. – №2. – С.45-46.
 74. Ірхіна, С. М. Профорієнтація та професійно-психологічний відбір в органах внутрішніх справ України [Текст]: навч. посібник / С. М. Ірхіна. – К. : РВЦ КНУВС, ДП “Друкарня МВС”, 2007 – 91 с.
 75. Йеттер В.Эффективный отбор персонала. Метод структурированного интервью [Текст] / В. Йеттер. – Х.: Изд-во “Гуманитарный Центр”, 2011. – 360 с.
 76. Караяни, А. Г. Прикладная военная психология [Текст] / А. Г. Караяни, И. В. Сыромятников. – СПб. : Питер, 2006. – 480 с.
 77. Карпіловська, С. Я. Основи професіографії [Текст]: навч. посібник / С. Я. Карпіловська, Р. Й. Мітельман, В. В. Синявський, О. М. Ткаченко, Б. О. Федоришин, О. О. Ящишин. – К. : МАУП, 1997. – 148 с.
 78. Квашнина, Г. А. Психологическая устойчивость в чрезвычайных ситуациях [Текст]: учеб. пособие / Г. А. Квашнина – Воронеж : Воронеж. гос. тех. ун-т, 2004. – 145 с.
 79. Киселёва, Д. С. Психологическая готовность человека к профессиональной деятельности [Текст] / Д. С. Киселева // Вузовская наука – Северо-Кавказскому региону : материалы XII региональной научно-технической конференции. Том второй. Общественные науки. – Ставрополь. – СевКавГТУ, 2008. – С. 83-84.
 80. Климов, Е. А. Введение в психологию труда [Текст] / Е. А. Климов. – М. : Изд-во МГУ, 1988. – 199 с.
 81. Климов, Е. А. Психология профессионального самоопределения [Текст] / Е. А. Климов. – Р/н/Д.: Феникс, 1996. – 512 с.
 82. Климчук, В. А. Тренинг внутренней мотивации [Текст] / В. А.Климчук. – СПб. : Речь, 2005. – 76 с.
 83. Кожевников, Г. К. Значення навантаження та умов праці слідчого для підвищення ефективності його діяльності [Текст] / Г. К. Кожевников,

- В. М. Хотенець, Ю. П. Янович // Вісн. Акад. правових наук України. – 1996. – № 7. – С. 134-145.
84. Кондрашенко, В. Т. Девиантное поведение у подростков: социал.-психол. и психиатр. аспекты [Текст] / В. Т. Кондрашенко. – Мн. : Беларусь, 1988. – 207 с.
85. Корнієнко, І. О. Професійні орієнтації в системі життєвих стратегій старшокласника [Текст] / І. О. Корнієнко // Практична психологія та соціальна робота. – 2000. – №5. – С. 35-38.
86. Коробов, Р. Н. К оценке военно-профессиональной работоспособности [Текст] / Р. Н. Коробов // Военно-медицинский журнал. – 1994. – № 11. – С. 47-49.
87. Корольчук, М. С. Історія психології: навчальний посібник для студентів вищих навчальних закладів [Текст] / М. С. Корольчук, П. П. Криворучко. – К. : Ельга, Ніка-Центр, 2004. – 248 с.
88. Коряковцева, Н. Ф. Современная методика организации самостоятельной работы для изучающих иностранный язык [Текст] / Н. Ф. Коряковцева. – М. : АРКТИ, 2002. – 176 с.
89. Краснощеченко, И. П. Ценностные основания психологического образования [Текст] / И. П. Краснощеченко // Психология в вузе. – 2007. – №3. – С.37-48.
90. Кришталь, М. А. Проблеми професійного психологічного відбору в пожежно-технічні заклади освіти [Текст] / М. А. Кришталь, В. В. Вареник // Вісн. ХДУ. Серія “Психологія, політологія”. Особистість і трансформаційні процеси у суспільстві. Психолого-педагогічні проблеми сучасної освіти. – Ч. 4, 5. – Х. : ХДУ, 1999. – № 439. – С. 64-67.
91. Крушельницька, Я. В. Фізіологія і психологія праці [Текст]: підручник / Я. В. Крушельницька. – К. : КНЕУ, 2003. – 367 с.
92. Крягжде, С. П. Управление формированием профессиональных интересов [Текст] / С. П. Крягжде // Вопросы психологии. – 1985. – №3. – С. 23-30.
93. Кулагин, Б. В. Типологический подход к исследованию проблемы профотбора [Текст] / Б. В. Кулагин, С. Т. Сергеев // Психологический журнал. – 1989. – Т. 10. – № 1. – С. 62-70.
94. Кухарчук, А. М. Человек и его профессия: учеб. пособие для студентов высш. учеб. Заведений [Текст] / А. М. Кухарчук, В. В. Лях, А. Б. Широкова. – Минск: соврем. слово, 2006. – 544 с.
95. Лебедева, Н. М. Ценностно-мотивационная структура личности в русской культуре [Текст] / Н. М. Лебедева // Психологический журнал. – 2001. – №3. – С. 26-36.
96. Лебедевская, И. И. Организация и проведение профессионального психологического отбора при комплектовании ВС государств – членов НАТО [Текст] / И. И. Лебедевская // Зарубежное военное обозрение. – 2005. – № 7. – С. 14-20.
97. Лебедевская, И. И. Основные тенденции исторического развития профессионального психологического отбора военнослужащих [Текст] / И. И. Лебедевская // Военная мысль. – М., 2006. – № 7. – С. 18-26.

98. Леонтьев, А. Н. Деятельность. Сознание. Личность [Текст] / А. Н. Леонтьев. – М. : Политиздат, 1977. – 303 с.
99. Леонтьев, А. Н. Потребности, мотивы, эмоции [Текст] / А. Н. Леонтьев. – М. : Педагогика, 1971. – 328 с.
100. Леонтьев, Д. А. Психология смысла: природа, строение и динамика смысловой реальности [Текст] / Д. А. Леонтьев. – М. : Смысл, 2003. – 487 с.
101. Ломов, Б. Ф. К проблеме деятельности в психологии [Текст] / Б.Ф. Ломов // Психологический журнал. – 1981. – Т. 2. – №. 5. – С. 3-22.
102. Ломов, Б. Ф. Методологические и теоретические проблемы психологии [Текст] / Б.Ф. Ломов. – М. : Наука, 1984. – 448 с.
103. Лукина, В. С. Исследование мотивации профессионального развития [Текст] / В. С. Лукина // Вопросы психологии. – 2004. – №5. – С. 25-32.
104. Магомед-Эминов, М. Ш. Анализ когнитивного подхода в зарубежных теориях мотивации [Текст] / М. Ш. Магомед-Эминов, И. А. Васильев // Вопросы психологии. – 1986. – №5. – С. 161-168.
105. Макаренко, Н. В. Теоретические основы и методики профессионального психологического отбора военных специалистов [Текст] / Н. В. Макаренко. – К. : “Сент-Жак”, 1996. – 336 с.
106. Макаренко, П. В. Професійна “Я-концепція” майбутніх фахівців правоохоронної діяльності [Текст]: автореф. дис. ... канд. психол. наук: 19.00.01 / Макаренко П.В., Нац. ун-т внутр. справ. – Х., 2001. – 16 с.
107. Маклаков, А. Г. Личностный адаптационный потенциал: его мобилизация и прогнозирование в экстремальных условиях [Текст] / А. Г. Маклаков // Психологический журнал. – 2001. – Т. 22. – № 1. – С. 16-24.
108. Маркова, А. К. Психология профессионализма [Текст] / А. К. Маркова. – М. : Изд-во Моск. ун-та, 1996. – 308 с.
109. Марцинковская, Т. Д. История психологии: учебник для студ. высш. учеб. Заведений [Текст] / Т. Д. Марцинковская. – М. : Издательский центр “Академія”, 2006. – 544 с.
110. Маслоу, А. Дальние пределы человеческой психики [Текст] / А. Маслоу. – СПб. : Евразия, 1999. – 432 с.
111. Медведев, Д. С. Современные психотехники: технология профессионально-психологического отбора кадров [Текст] / Д. С. Медведев, А. П. Булка. – Ростов н/Д, 2008. – 582 с.
112. Мерлин, В. С. Очерк интегрального исследования индивидуальности [Текст] / В. С. Мерлин. – М. : Педагогика, 1986. – 256 с.
113. Методичне забезпечення психологічного супроводження діяльності вищого навчального закладу системи МВС України [Текст] / В. І. Московець, А. П. Москаленко, Д. О. Кобзін. – Харків : Національний університет внутрішніх справ, 2004. – 240 с.
114. Мильман, В. Э. Побудительные тенденции в структуре деятельности [Текст] / В. Э. Мильман // Вопросы психологии. – 1982. – №3. – С. 5-14.
115. Миролюбов, А. В. К проблеме оценки и прогнозирования функциональных состояний организма военнослужащих [Текст] /

- А. В. Миролубов // Военно-медицинский журнал. – 1995. – № 1. – С. 48-51.
116. Митина, Л. М. Личностное и профессиональное развитие человека в новых социально-экономических условиях [Текст] / Л. М. Митина // Вопросы психологии. – 1997. – №4. – С. 26-38.
117. Моросанова, В. И. Стилиевые особенности саморегуляции личности [Текст] / В. И. Моросанова // Вопросы психологии – 1991. – № 1. – С. 121-127.
118. Москаленко, А. П. Актуальні проблеми професійного психологічного відбору до вузів системи МВС [Текст] / А. П. Москаленко // Вісник Університету внутрішніх справ. – 2002. – №18. – С. 452-457.
119. Москаленко, А. П. Проблеми організації професійного психологічного відбору до вузів системи Міністерства внутрішніх справ [Текст] / А. П. Москаленко // Збірник матеріалів Міжнародної науково-практичної конференції “Сучасні проблеми управління”. – К. : ІВЦ “Політехніка”, 2001. – С. 231-233.
120. Москаленко, А. П. Психологічне забезпечення професійного відбору до вищих навчальних закладів системи МВС України [Текст]: автореф. дис. ... канд. психол. наук: 19.00.03 / А. П. Москаленко; Нац. ун-т внутр. справ. – Х., 2002. – 22 с.
121. Москаленко, А. П. Психологічні показники придатності до навчання в вузах системи Міністерства внутрішніх справ [Текст] / А. П. Москаленко // Вісник ХДПУ ім. Г.С. Сковороди. Психологія. – Харків : ХДПУ. – 2001. – Вип. 6. – С. 61-66
122. Москвичов, С. Г. Проблемы мотивации в психологических исследованиях [Текст] / С. Г. Москвичов. – К. : Наукова думка, 1975. – 215 с.
123. Музиченко, Л. Самовизначення і професійне середовище [Текст] / Л. Музиченко // Соціальна психологія. – 2003. – №2. – С. 112-119
124. Наследов, А. Д. Математические методы психологического исследования. Анализ и интерпретация данных [Текст]: учебное пособие / А. Д. Наследов. – СПб. : Речь, 2004. – 392 с.
125. Немов, Р. С. Психология: учеб. для студ. высш. пед. учеб. заведений [Текст] / Р. С. Немов. – М. : Гуман. Изд. Центр ВЛАДОС, 1999 – 360 с.
126. Новиков, В. С. Теоретические и прикладные основы профессионального психологического отбора военнослужащих [Текст] / В. С. Новиков, А. А. Боченков. – СПб. : ВМедА, 1997. – 187 с.
127. Оніщенко, Н. В. Організаційно-правові та індивідуально-психологічні умови ефективності професійної діяльності працівників слідчих підрозділів МВС України [Текст]: дисертація ... кандидата психологічних наук : 19.00.06 / Оніщенко Наталія Вікторівна; Харк. нац ун-т внутрішніх справ України. –Х. , 2006. – 150 с.
128. Особистість і трансформаційні процеси у суспільстві. Психолого-педагогічні проблеми сучасної освіти // Мат-ли III Харк. Міжнар. психол. читань. – Х. : ХДУ, 1999. – 395 с.
129. Панферов, В. Н. Психология человека: Душа и тело; Организм и психика;

- Функции психіки [Текст] / В. Н. Панферов. – СПб. : Изд-во Михайлова В. А., 2002. – 253 с.
130. Платонов, К. К. Вопросы психологи труда [Текст] / К. К. Платонов. – М. : Медицина, 1990. – 263 с.
131. Платонов, К. К. Профессиография – ее значение и методы работы [Текст] / К. К. Платонов // Соц.труд. – 1971. – №4. – С. 74-79.
132. Плотніков, П. В. Соціалізація та ціннісні проблеми молоді України [Текст] / П. В. Плотніков // Вісник Київського національного університету імені Т. Шевченка, 2003. – №5-7. – С.106-109.
133. Погодин, Ю. И. Психологическое обеспечение профессиональной деятельности военнослужащих [Текст] / Ю. И. Погодин, В. С. Новиков, А. А. Боченков // Военно-медицинский журнал. – 1998. – № 11. – С. 27-35.
134. Практикум по дифференциальной психодиагностике профессиональной пригодности [Текст] / Под ред. В. А. Бодрова. – М. : ПЕР СЭ, 2003. – 768 с.
135. Практикум по общей, экспериментальной и прикладной психологии [Текст]: учеб. пособие / В. Д. Балин, В. К. Гайда, В. К. Гербачевский и др. / Под общ. ред. А. А. Крылова, С. А. Маничева. – СПб. : Питер, 2000. – 560 с.
136. Приходько, І. І. Оцінка рівня сформованості професійно важливих психологічних якостей у майбутніх офіцерів внутрішніх військ Міністерства внутрішніх справ України / І. І. Приходько // Наук. зап. Харк. ун-ту Повітряних Сил. Соціальна філософія, психологія. – Х. : ХУПС, 2007. – Вип. 1 (27). – С. 174-181.
137. Приходько, І. І. Професійний психологічний відбір майбутніх офіцерів внутрішніх військ МВС України [Текст]: монографія / І. І. Приходько. – Х. : Акад. ВВ МВС України, 2008. – 190 с.
138. Приходько, І. І. Психодіагностика професійно важливих психологічних якостей військовослужбовців підрозділів спеціального призначення внутрішніх військ МВС України [Текст] / І. І. Приходько // Внутрішні війська МВС України на етапі реформування та розбудови: Мат-ли наук.-практ. конф. – Х. : Академія ВВ МВС України, 2007. – С. 230-231.
139. Приходько, І. І. Розробка системи критеріїв оцінки та прогнозування професійної придатності курсантів вищого військового навчального закладу [Текст] / І. І. Приходько // Честь і закон. – 2007. – № 1. – С. 23-27.
140. Приходько, І. І. Створення психологічних профілів офіцерів-спеціалістів тилового та технічного забезпечення внутрішніх військ МВС України [Текст] / І. І. Приходько // Честь і закон. – 2003. – № 2. – С. 38-41.
141. Про затвердження Комплексної програми вдосконалення бойової та психологічної підготовки особового складу органів та підрозділів внутрішніх справ України [Текст] : наказ МВС України від 26.05.2005 р. № 385.
142. Про затвердження положення про військово-лікарську експертизу та медичний огляд у Збройних Силах України [Текст] : наказ МО України від 04.01.1994 р. № 2.

143. Про затвердження Правил відбору та прийому до вищих навчальних закладів Міністерства внутрішніх справ України [Текст] : наказ МВС України від 04.11.2008 № 568.
144. Про подальший розвиток служби психологічного забезпечення діяльності внутрішніх військ МВС України [Текст] : наказ командувача ВВ МВС України від 28.01.2006 р. № 39.
145. Профессиональная пригодность [Текст] : субъективно-деятельностный подход / Под ред. В. А. Бодрова. – М.: Изд-во Институт психологии РАН, 2004. – 390 с.
146. Пряжников, Н. С. Профессиональное и личностное самоопределение [Текст] / Н. С. Пряжников. – М. : Политиздат, 1996. – 246 с.
147. Пряжникова, Е. Ю. Профорентация [Текст] : учебное пособие / Е. Ю. Пряжникова, Н. С. Пряжников. – М. : Академия, 2005. – 496 с.
148. Психологическая диагностика [Текст] : Проблемы и исследования / Под ред. К. М. Гуревича. – М. : Педагогика, 1981. – 231 с.
149. Психологический словарь [Текст] / Под ред. В. П. Зинченко, Б. Г. Мещерякова. – 2-е изд., перераб. и доп. – М. : Педагогика-Пресс, 1997. – 440 с.
150. Психологічні тренінгові технології у правоохоронній діяльності: науково-методичні та організаційно-практичні проблеми впровадження і використання, перспективи розвитку [Текст]: Матеріали міжнародної науково-практичної конференції. – Донецьк: ДЮІ ЛДУВС, 2006, – 424 с.
151. Психологічні тренінгові технології у правоохоронній діяльності: науково-методичні та організаційно-практичні проблеми впровадження і використання, перспективи розвитку [Текст]: Матеріали міжнародної науково-практичної конференції. – Донецьк: ДЮІ МВС при ДонНУ, 2005. – Ч. 2. – 240 с.
152. Психология и педагогика. Военная психология [Текст]: учебник для вузов / Под ред. А. Г. Маклакова. – СПб. : Питер, 2005. – 464 с.
153. Психология профессий [Текст]: учеб. пособие для вузов / Э. Ф. Зеер. – М. : Академический Проект, 2005. – 336 с.
154. Психология. Словарь [Текст] / Под общ. ред. А. В. Петровского, М. Г. Ярошевского. – 2-е изд. – М. : Политиздат, 1990. – 494 с.
155. Психофизиологический профессиональный отбор спасателей международного класса [Текст]: пособие для врачей / Под ред. М. А. Ларцева, О. П. Колошука. – М. : ФГУ Всерос. центр медицины катастроф “Защита”, 2005. – 59 с.
156. Райгородский, Д. Я. Практическая психодиагностика. Методики и тесты [Текст]: учебное пособие / Д. Я. Райгородский. – Самара: Издательский дом “БАХРАХ-М”, 2002. – 672 с.
157. Рогов, Е. И. Настольная книга практического психолога [Текст]: учеб. пособие: В 2 кн. – 2-е изд., перераб. и доп. / Е. И. Рогов. – М. : Гуманит. изд. центр ВЛАДОС, 1999. – Кн. 2: Работа психолога со взрослыми. Коррекционные приемы и упражнения. – 480 с.
158. Ромек, В. Г. Тренинг уверенности в межличностных отношениях [Текст] / В. Г. Ромек. — СПб. : Речь, 2003. – 175 с.

159. Рубинштейн, С. Л. Проблемы общей психологии [Текст] / С. Л. Рубинштейн. – М. : Педагогика, 1976. – 416 с.
160. Рудестам, К. Групповая психоперация. Психокоррекционные группы [Текст]: теория и практика / К. Рудестам. – М. : Прогресс, 1998. – 325 с.
161. Рудкевич, Л. А. Возрастная динамика самореализации личности [Текст] / Л. А. Рудкевич, Е. Ф. Рибалко // Психологические проблемы самореализации личности. – СПб. : СПбГУ, 1997. – С. 89-106
162. Сазонов, В. П. Воспитание на основе потребностей человека [Текст] / В. П. Сазонов // Педагогика. – 1993. – № 2. – С. 25-28.
163. Самостоятельная работа студентов: теоретические и прикладные аспекты [Текст]: сборник материалов международной научно-методической конференции / Под ред. А. А. Баранова и Г. С. Трофимовой. – Ижевск, 2004. – 268 с.
164. Свенцицкий, А. Л. Мотивы трудовой деятельности личности [Текст] / А. Л. Свенцицкий // Социальная психология. – Л. : Знание, 1974. – С. 44-53.
165. Семёнова, Е. М. Тренинг эмоциональной устойчивости педагога [Текст] : учебное пособие. – 3-е изд. – М. : Психотерапия, 2006. – 256 с.
166. Семиченко, В. А. Проблемы мотивации поведения и деятельности человека. Модульный курс психологии. Модуль “Направленность” [Текст] / В. А. Семиченко. – К. : Миллениум, 2004. – 521 с.
167. Серегина Т. Н. Черты личности и когнитивный стиль: Взаимодействие и роль в успешности обучения [Текст]: дис ... кандидата психол. наук : 19.00.01 / Серегина Татьяна Николаевна. – Краснодар, 2001. – 149 с.
168. Сидоренко, Е. Мотивационный тернинг [Текст] / Е. Сидоренко. – СПб. : Речь, 2005. – 240 с.
169. Сидоренко, Е. В. Тренинг коммуникативной компетентности в деловом взаимодействии [Текст] / Е. В. Сидоренко. – СПб. : Речь, 2008. – 208 с.
170. Словарь психолога-практика [Текст] / Сост. С. Ю. Головин. – Мн. : Харвест, 2005. – 976 с.
171. Смагина, М. В. Методы активного социально-психологического обучения [Текст] : учебно-методическое пособие / М. В. Смагина. – Ставрополь: Изд-во СГПИ, 2008. – 92 с.
172. Смирнов, С. Д. Психологические факторы успешной учебы студентов вуза [Текст] / С. Д. Смирнов // Вестник Московского университета: Научный журнал. – 2004. – № 1. – С. 10-35.
173. Смирнов, С. О. Влияние учебно-воспитательного процесса на успешность обучения в ВУЗе [Текст] / С. О. Смирнов, Л. Я. Ковтун // Матеріали конференції Актуальні питання науки та практики: досягнення та перспективи. – К., 2008. – С.101-105.
174. Собчик, Л. Н. МЦВ – метод цветowych выборов. Модифицированный восьмицветовой тест Люшера. Практическое руководство [Текст] / Л. Н. Собчик. – СПб. : Изд-во “Речь”, 2001. – 112 с.
175. Соловьева, С. Л. Индивидуальные психологические особенности личности врача [Текст] / С. Л. Соловьева. – СПб. : ГОУВПО СПбГМА им. И. И. Мечникова, 2001. – 55 с.

176. Соломин, И. Л. Современные методы психологической экспресс-диагностики и профессионального консультирования [Текст] / И. Л. Соломин. – СПб. : Речь, 2006. – 280 с.
177. Сосновский, Б. А. Мотив и смысл (психолого-педагогическое исследование) [Текст] / Б. А. Сосновский. – М. : Прометей, 1993. – 199 с.
178. Сохадзе, Д. І. Професійний психологічний відбір кандидатів для комплектування підрозділів миротворчих сил [Текст]: автореф. дис. ... канд. психол. наук: 19.00.09 / Д. І. Сохадзе; Харк. військ. ун-т. – Х., 2004. – 18 с.
179. Стадник, В. А. Аналітична професіограма стрільців із лука високої кваліфікації [Текст] / В. А. Стадник // Вісн. ХДУ. Серія “Психологія, політологія”. Особистість і трансформаційні процеси у суспільстві. Психолого-педагогічні проблеми сучасної освіти. – Ч. 4, 5. – Х. : ХДУ, 1999. – № 439. – С. 139-141.
180. Стасюк, В. В. Система соціально-психологічного забезпечення функціонування аеромобільних військових підрозділів в умовах збройних конфліктів [Текст] : автореф. дис. ... д-ра психол. наук: 19.00.05 / В. В. Стасюк; Ін-т психології ім. Г. С. Костюка АПН України. – К., 2005. – 34 с.
181. Степанский, В. Н. Влияние мотивации достижения успеха и избегания неудачи на регуляцию деятельности [Текст] / В. Н. Степанский // Вопросы психологии. – 1981. – №6. – С. 59-74.
182. Траверсе, Т. М. Психологія праці [Текст]: навчально-методичний посібник / Т. М. Траверсе. – К : Інститут післядипломної освіти Київського національного університету імені Тараса Шевченка, 2004. – 116 с.
183. Тренинг партнерского общения: методическое пособие [Текст] / Под ред. П. К. Власова. – Харків : Інститут прикладної психології, 2005. – 56 с.
184. Трофімов, Ю. Л. Психологічні особливості системи ціннісних орієнтацій полезалежних/полenezалежних особистостей [Текст] / Ю. Л. Трофімов, О. Б. Напрасна // Практична психологія та соціальна робота. – 2007. – №2. – С. 3-11.
185. Фетискин, Н. П. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп [Текст] / Н. П. Фетискин, В. В. Козлов, Г. М. Мануйлов. – М. : Изд-во Института психотерапии, 2005. – 490 с.
186. Фопель, К. Технология ведения тренинга. Теория и практика [Текст] / К. Фопель. – 2-е изд. – М. : Генезис, 2005. – 267 с.
187. Хекхаузен, Х. Мотивация и деятельность [Текст] / Х. Хекхаузен. – М. : Наука, 1986. – 408 с.
188. Хекхаузен, Х. Психология мотивации достижения [Текст] / Х. Хекхаузен. – СПб. : Питер, 2004. – 474 с.
189. Цветовой тест отношений [Текст]: методические рекомендации / Под ред. Е. Ф. Бажина, А. М. Эткинда. – Л. : Ин-т им. В.М. Бехтерева, 1985. – 18 с.
190. Цзен, П. В. Психотренинг: игры и упражнения [Текст] / П.В. Цзен, Ю.В. Пахомов. – Изд. 2-е, доп. – М. : Независимая фирма “Класс”, 1999. – 272 с.

191. Черняк, А. І. Організаційно-психологічні умови прогнозування професійної придатності військовослужбовців-контрактників за оцінкою їх інтелектуальних здібностей [Текст]: автореф. дис. ... канд. психол. наук: 19.00.09 / А. І. Черняк; Нац. акад. Державної прикордонної служби України ім. Б. Хмельницького. – Хмельницький, 2005. – 19 с.
192. Чугунова, Э. С. Социально-психологические особенности профессиональной мотивации в инженерной деятельности и проблемы творческой активности [Текст] / Э. С. Чугунова // Психологический журнал. – 1985. – №4. – С. 31-38.
193. Чудновский, В. Э. О некоторых прикладных аспектах проблемы смысла жизни [Текст] / В. Э. Чудновский // Мир психологии. – 2001. – № 2(26). – С. 85-96.
194. Чудновский, В. Э. Проблема становления смысложизненных ориентаций личности [Текст] / В. Э. Чудновский // Психологический журнал. – 2004. – Т.25. – №6. – С. 5-11.
195. Шадриков, В. Д. Психология деятельности и способности человека: учеб. пособие [Текст] / В. Д. Шадриков. – 2-е изд. – М. : ИК “Логос”, 1996. – 320 с.
196. Шадриков, В. Д. Психологический анализ деятельности как системы [Текст] / В. Д. Шадриков // Психологический журнал. – 1980. – Т.1. – №3. – С. 33-46.
197. Шакуров, Р. Х. Мотивация профессиональной деятельности: новые подходы [Текст] / Р. Х. Шакуров // Среднее профессиональное образование: проблемы, поиски, решения. – М. : Академия, 1994. – С. 45-67.
198. Шаховой, В. А. Мотивация трудовой деятельности [Текст]: учеб. пособие / В. А. Шаховой, С. А. Шапиро // Российская академия предпринимательства. – М. : Вершина, 2003. – 222 с.
199. Шевандрин, Н. И. Психодиагностика, коррекция и развитие личности [Текст] / Н. И. Шевандрин – М. : Владос, 2001. – 512 с.
200. Шалина, Е. М. Формирование личностной готовности учащихся к профессиональному выбору и профессиональному обучению (На примере педагогического лицея) [Текст]: дис. ... канд. психол. наук : 19.00.07 / Шалина Елена Михайловна. – Краснодар, 2000. – 203с.
201. Шинкаренко, І. О. Соціально-психологічний тренінг спілкування оперативних працівників міліції [Текст]: методичні рекомендації / І. О. Шинкаренко. – Д. : Юрид. акад. М-ва внутр. справ, 2005. – 36 с.
202. Якобсон, П. М. Психология чувств и мотивации [Текст] / Под ред. Е. М. Борисовой. – М. : Институт практической психологии, 1998. – 304 с.
203. Biesheuvel, S. Personnel selection [Text] / S. Biesheuvel // Ann. Rev. Psychol. – 1965. – V. 16. – P. 295.
204. Croubach, L. J. Construction in psychological test [Text] / L. J. Croubach, P. E. Meehl // Psychol. Bull. – 1952. – V. 52. – P. 281-303.
205. Eysenck, H. J. A dimensional system of psychodiagnostics [Text] / H. J. Eysenck // New approaches to personality classification /Ed. A.R. Mahrer.

- New York, London. – 1970. – P. 169-208.
206. Ghiselli, E. E. The validation of selection test in the light of the dynamic character of criterion [Text] / E. E. Ghiselli, M. Haire // Pers. Psychol. – 1966. – V. 13. – P. 225-232.
 207. Maslow, A. H. Motivation and personality [Text] / A. H. Maslow / – New York: Addison. – Wesley Educational Publishers, Inc., 1987. – 293 p.
 208. Morsh, J. E. Job analysis in the United States air force [Text] / J. E. Morsh // Pers. Psychol. – 1964. – V.17. – P. 7-17.
 209. Woug, P. T. Effective management of life stress: The resource congruence model [Text] / P. T. Woug // Stress medicine. – 1993. – V. 9. – P. 51-60.

Н а у к о в е в и д а н н я

Мацегора Яніна Володимирівна
Приходько Ігор Іванович
Воробйова Інна Вікторівна
Горєлишев Станіслав Анатолійович
Каз'яніна Наталія Анатоліївна

**Психологічний моніторинг
професійно важливих якостей курсантів
ВВНЗ МВС України**

Монографія

Відповідальний за випуск *О.С. Колесніченко*
Редактор *Я.М. Холоденко*
Комп'ютерний набір: *Я.В. Мацегора*
Комп'ютерне макетування: *О. В. Марценяк*

Формат 60x84/16. Ум. друк. арк. 19,18. Тираж 300 пр. Зам. № 11.

Видавець і виготовлювач Академія внутрішніх військ МВС України.
Пл. Повстання, 3, м. Харків, 61001.
Свідоцтво суб'єкта видавничої справи ДК № 2799 від 22.03.2007 р.