

**НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ ПЕДАГОГІЧНИХ НАУК УКРАЇНИ  
ІНСТИТУТ ПСИХОЛОГІЇ імені Г.С. КОСТЮКА**

На правах рукопису

**ШАМРУК ОЛЕГ ПАВЛОВИЧ**

УДК 159.923.2.316

**ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ  
ОРГАНІЗОВАНOSTІ У МАЙБУТНІХ СПІВРОБІТНИКІВ ДЕРЖАВНОЇ  
ПЕНІТЕНЦІАРНОЇ СЛУЖБИ УКРАЇНИ**

19.00.07 – педагогічна та вікова психологія

**ДИ С Е Р Т А Ц І Я**

на здобуття наукового ступеня кандидата психологічних наук

Науковий керівник

Ложкін Георгій Володимирович

доктор психологічних наук, професор

Київ – 2015

## ЗМІСТ

<b>ВСТУП</b> .....	4
<b>РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ</b>	
<b>ОРГАНІЗОВАНOSTІ ОСОБИСТОСТІ</b> .....	11
1.1. Основні наукові підходи у вивченні організованості особистості ..	11
1.2. Психологічний аналіз нормативно-службової діяльності фахівця пенітенціарної системи .....	25
1.3. Зміст і структура (психологічна модель) організованості особистості офіцера-пенітенціарія .....	35
Висновки до 1-го розділу .....	47
<b>РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ</b>	
<b>ОСОБЛИВОСТЕЙ ФОРМУВАННЯ ОРГАНІЗОВАНOSTІ</b>	
<b>МАЙБУТНЬОГО ОФІЦЕРА-ПЕНІТЕНЦІАРІЯ</b> .....	
2.1. Організація і методи дослідження .....	50
2.2. Обґрунтування показників і критеріїв організованості особистості майбутнього офіцера-пенітенціарія .....	58
2.3. Експертний аналіз професійно важливих якостей та властивостей особистості офіцера пенітенціарія .....	67
2.4. Порівняльна характеристика організованості курсантів та офіцерів- пенітенціаріїв .....	75
2.5. Психологічні особливості прояву організованості у майбутніх офіцерів-пенітенціаріїв залежно від етапу професійної підготовки .....	80
2.6. Порівняльний аналіз профілів показників особистісних факторів у групах майбутніх та досвідчених офіцерів-пенітенціаріїв .....	94
2.7. Особливості взаємозв'язків організованості з широким спектром індивідуально-психологічних властивостей особистості майбутнього офіцера-пенітенціарія .....	113
Висновки до 2-го розділу .....	121

<b>РОЗДІЛ 3. ШЛЯХИ ФОРМУВАННЯ ОРГАНІЗОВАНОСТІ У</b>	
<b>МАЙБУТНІХ ОФІЦЕРІВ-ПЕНІТЕНЦІАРІЇВ .....</b>	<b>124</b>
3.1. Обґрунтування програми розвитку організованості у майбутніх офіцерів-пенітенціаріїв на різних етапах професійної підготовки .....	124
3.2. Результативність формувальних засобів розвитку структурних компонентів організованості та індивідуально-психологічних властивостей, що обумовлюють їх прояв .....	150
Висновки до 3-го розділу .....	156
<b>ВИСНОВКИ .....</b>	<b>158</b>
<b>СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ .....</b>	<b>162</b>
<b>ДОДАТКИ .....</b>	<b>183</b>

## ВСТУП

**Актуальність теми.** Становлення України як демократичної, правової, соціальної держави обумовлює необхідність вдосконалення державної політики у сфері діяльності правоохоронних органів, орієнтації її на забезпечення прав громадян та дотримання вимог міжнародних стандартів з прав людини. За таких умов пенітенціарна служба України потребує висококваліфікованих, високоморальних і фізично підготовлених працівників, здатних виконувати покладені на них непрості функції виховання і ресоціалізації засуджених. Актуальність питання зумовлена специфікою роботи, її принциповою відмінністю від інших типів професійної діяльності, особливостями служби персоналу. Робота працівників кримінально-виконавчої служби багатокomпонентна за своєю структурою, пов'язана із реальним ризиком для життя, виконується у складній, специфічній обстановці.

В останні десятиліття психологічні дослідження професійного становлення фахівця було спрямовано на пошук окремих індивідуально-психологічних особливостей, необхідних для тієї чи іншої діяльності, так і у напрямку встановлення взаємозв'язку між професійно важливими якостями особистості та конкретними вимогами професійної діяльності.

Аналіз досліджень В.О. Бодрова, Є.О. Климова, Г.В. Ложкіна, В.О. Моляко дозволяє стверджувати, що будь-яка професійна діяльність реалізується на основі системи професійних якостей, фіксація та оцінка яких має важливе значення та суттєво впливає на її результати. Можливість діяти ефективно реалізується за умови розвитку у суб'єкта цілого комплексу особистісних властивостей, що забезпечують цей процес. До числа таких властивостей належить організованість, яка не тільки сприяє підвищенню продуктивності праці, але й забезпечує раціональність витрат часу і ресурсів під час досягнення поставлених цілей (Б.Ф. Ломов, І.С. Мангутов, Л.І. Уманський).

Аналіз сучасного стану досліджуваної проблеми в психології показує, що в її тлумаченні та розумінні існують серйозні теоретичні розбіжності. Це зумовлено, на нашу думку, складністю і багатоаспектністю самого феномену, а також розкриттям цієї дефініції через інші поняття – самоорганізацію, саморух, самоструктурованість, самодетермінацію. Слід зазначити, що при розгляді понять, пов'язаних із організованістю, основний акцент ставиться на планомірних і точних діях, налагодженні порядку, умінні бути дисциплінованим. Фактично мова йде не про сутнісне розуміння й структурну будову даного феномену, а про його прояви, які можна зафіксувати в поведінці людини або перебігу певних процесів.

Різні аспекти проблеми організованості розглядалися багатьма науковцями при аналізі теоретичних основ: комплексного вивчення організованості як системної властивості особистості (Р.В. Єршова); динаміки індивідуально-типологічних особливостей становлення організованості у студентів (Н.Г. Русакова); психологічних особливостей організованості особистості у старшокласників та студентів (Н.П. Кіріна); психологічних умов формування організованості у молодших школярів (О.Л. Перченко); проблеми системної діагностики і розвитку організованості особистості (О.В. Остапець); гендерних особливостей прояву організованості в юнацькому віці (А.В. Кудінов); самоконтролю як фактору розвитку організованості студентів (О.П. Бочарова, С.О. Курносова, А.С. Линда) та ін.

Зазначені вище роботи вирішують важливі для психологічної науки практико-методичні завдання, а саме: знаходження та обґрунтування прийомів і методів роботи з виховання зазначеної властивості. Проте, структурна організація, типологія проявів, особливості розвитку та інші характеристики організованості в умовах навчання особистості у спеціалізованому навчальному закладі залишаються малодослідженими.

Отже, значущість проблеми та її недостатня наукова розробленість зумовили вибір теми дисертаційного дослідження – *«Психологічні*

*особливості формування організованості у майбутніх співробітників державної пенітенціарної служби України».*

**Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами.** Дисертаційне дослідження виконувалось відповідно до тематичного плану наукових досліджень Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України в межах проблеми лабораторії особистості ім. П.Р. Чамати за темою «Психолого-педагогічні основи процесу самотворення особистості» (номер державної реєстрації 0111U000359).

Тему дисертації затверджено на засіданні Вченої ради Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України (протокол № 2 від 23 лютого 2012 р.) та узгоджена з бюро Міжвідомчої ради з координації наукових досліджень у галузі педагогіки і психології в Україні (протокол № 4 від 24 квітня 2012 р.).

**Мета і завдання дослідження.** Мета дослідження полягає у виявленні й обґрунтуванні психологічних особливостей організованості майбутніх офіцерів пенітенціарної служби та експериментальної перевірки програми її формування.

Відповідно до мети було визначено такі **завдання дослідження:**

1. Визначити теоретико-методологічні засади дослідження проблеми організованості особистості.
2. Розробити психологічну модель організованості особистості майбутнього офіцера пенітенціарної служби.
3. Апробувати діагностичні засоби фіксації та оцінки організованості майбутніх офіцерів пенітенціарної служби в умовах навчально-службової діяльності.
4. Емпірично дослідити психологічні особливості прояву організованості у майбутніх офіцерів пенітенціарної служби залежно від етапу професійної підготовки.
5. Визначити взаємозв'язок організованості із індивідуально-психологічними властивостями майбутніх офіцерів пенітенціарної служби.

6. Розробити, обґрунтувати та визначити ефективність запропонованої програми формування організованості у майбутніх офіцерів пенітенціарної служби.

**Об'єкт дослідження** – організованість як системна властивість особистості.

**Предмет дослідження** – психологічні особливості формування організованості особистості курсанта відомчого навчального закладу Державної пенітенціарної служби України.

В основу дослідження покладено таку **гіпотезу**: організованість майбутніх офіцерів пенітенціарної служби – це системна властивість особистості, до структури якої входять когнітивний, регуляторний, рефлексивно-оцінний, мотиваційний та результативний компоненти. Поряд з певною самостійністю структурних компонентів організованості між ними існує взаємозв'язок та взаємовплив. Прицільний розвиток одного із компонентів організованості може ініціювати структурні зміни цієї властивості і позитивно впливати на ступінь її сформованості.

**Методологічну та теоретичну основу дослідження склали**: наукові уявлення про природу, функцію і засоби розвитку організованості (Л.І. Божович, О.І. Крупнов, І.С. Мангутов, Н.І. Рейнвальд); системний підхід до вивчення психічних явищ (Л.С. Виготський, Б.Ф. Ломов, А.В. Петровський, М.Г. Ярошевський); фундаментальні положення діяльнісного підходу до розгляду особистості як активного суб'єкта власного розвитку (К.О. Абульханова-Славська, В.А. Петровський); принцип єдності свідомості та діяльності (Г.С. Костюк, В.А. Роменець, С.Л. Рубінштейн, П.Р. Чамата); концепція цілісно-функціональної організації властивостей особистості й індивідуальності (О.І. Крупнов); загальні принципи організації психологічного дослідження (Л.Ф. Бурлачук, Б.Ф. Ломов, С.Д. Максименко та ін.).

**Методи дослідження.** Для розв'язання поставлених завдань було використано комплекс теоретичних та емпіричних методів:

- *теоретичні методи* – теоретичний аналіз стану проблеми, узагальнення, систематизація, теоретичне моделювання;
- *емпіричні методи* – спостереження, бесіда, анкетування, експертна оцінка, узагальнення незалежних характеристик для отримання незалежних оцінок досліджуваного психологічного феномену; метод рейтингу й самооцінки; вивчення результатів навчальної діяльності; педагогічний експеримент, який дав можливість отримати достовірні дані про ефективність методик діагностики, формування та контролю рівня прояву організованості на різних етапах дослідження (анкета експерта, анкета-перелік професійно важливих якостей, експертна оцінка професійно важливих якостей, бланковий тест організованості, розроблений О.І. Крупновим, 16-ти факторний опитувальник Р. Кеттелла).

Для обробки одержаних емпіричних даних було використано методи математичної статистики – перевірка достовірності відмінностей (критерій  $\chi^2$ , t-критерій Стюдента) та багатовимірної статистики (кореляційний та факторний аналіз). Статистична обробка даних і графічна презентація результатів здійснювалися на базі пакета статистичних програм SPSS 18.0.

**Наукова новизна і теоретичне значення одержаних результатів** полягають у тому, що: *вперше* створено психологічну модель організованості співробітника пенітенціарної служби; обґрунтовано шляхи формування організованості співробітника пенітенціарної служби; визначено критерії, показники та рівні (високий, середній, низький) організованості особистості майбутніх офіцерів-пенітенціаріїв; з'ясовано особистісні передумови розвитку організованості; розроблено та апробовано програму розвитку організованості у майбутніх офіцерів-пенітенціаріїв; *уточнено та конкретизовано* теоретичні й емпіричні дані, що дозволяють аналізувати змістову сутність організованості особистості майбутніх офіцерів-пенітенціаріїв; *розширено та доповнено* уявлення про основні тенденції та особливості розвитку організованості особистості майбутнього пенітенціарія залежно від курсу навчання; *набули подальшого розвитку та узагальнення*



уявлення про методи й прийоми фіксації та оцінки особистісних властивостей, зокрема організованості особистості офіцера-пенітенціарія.

**Практичне значення одержаних результатів** полягає в тому, що розроблена та апробована програма розвитку організованості особистості у майбутніх офіцерів пенітенціаріїв, може використана як при роботі із молодим поповненням навчального закладу, так і в системі службової підготовки з більш досвідченими фахівцями. За умови адаптації програми до специфіки служби закладу або установи пенітенціарної системи можливе успішне її застосування до інших категорій співробітників та службовців (вільнонайманих) та працівників.

**Впровадження результатів дослідження.** Обґрунтовані автором теоретичні положення і рекомендації апробовані та впроваджені в навчально-виховний процес, систему службової підготовки навчального закладу та психологічну практику Чернігівського юридичного коледжу Державної пенітенціарної служби України (довідка № 163 від 18 вересня 2014 р.), Інституту кримінально-виконавчої служби України (довідка № 437 від 24 вересня 2014 р.), Білоцерківського училища професійної підготовки кадрів (довідка № 736 від 25 вересня 2014 р.), Дніпродзержинського училища професійної підготовки персоналу Державної кримінально-виконавчої служби України (довідка № 628 від 8 вересня 2014 р.).

**Апробація результатів дослідження.** Основні положення роботи були оприлюднені на наукових та науково-практичних зібраннях, а саме: на Всеукраїнській науково-практичній конференції «Другі Сіверянські соціально-психологічні читання» (Чернігів, 2011 р.); на Всеукраїнській науково-практичній конференції «Освітньо-наукове забезпечення діяльності правоохоронних органів і військових формувань України» (Хмельницький, 2011 р.); на Міжнародній науково-методичній конференції «Україна між минулим і майбутнім: історично-правові та соціально-економічні аспекти розвитку країни» (Чернігів, 2011 р.); на Міжнародній науково-методичній конференції «Здоров'я, освіта, наука та самореалізація молоді» (Рівне, 2012

р.); на Міжнародній науково-методичній конференції «Духовність у становленні та розвитку особистості» (Вінниця, 2012 р.); на Міжнародній науково-методичній конференції «Треті Сіверянські соціально-психологічні читання» (Чернігів, 2012 р.); на Міжнародній науково-практичній конференції «Державна пенітенціарна служба України: історія, сьогодення та перспективи розвитку» (Київ, 2013 р.); на V Міжнародній науково-практичній конференції «Психолого-педагогічний супровід фахової підготовки та підвищення кваліфікації особистості в умовах трансформації освіти» (Київ, 2013 р.).

Результати роботи доповідалися автором на засіданнях лабораторії психології особистості ім. П.Р. Чамати Інституту психології імені Г.С. Костюка Національної академії педагогічних наук України (2011 – 2015 рр.) та на методичних семінарах циклу педагогіки та психології Чернігівського юридичного коледжу (2011 – 2015 рр.).

**Публікації.** Зміст і результати дисертації відображено у 10 наукових роботах, з них 4 статті – у фахових виданнях, затверджених МОН України, 1 стаття у міжнародному науковому періодичному виданні, 5 статей апробаційного характеру.

**Структура й обсяг дисертаційної роботи.** Структура та обсяг дисертації зумовлені логікою розв'язання поставленої мети дослідження. Дисертація складається із вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел 215 найменування), серед яких 27 іноземною мовою та додатків (на 6 сторінках). Основний обсяг дисертації складає 161 сторінка й містить 15 таблиць (на 9 стор.) та 15 рисунків (на 5 стор.).

## РОЗДІЛ 1

# ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ ОРГАНІЗОВАНOSTІ ОСОБИСТОСТІ

У розділі висвітлено результати теоретичного аналізу проблеми дослідження організованості як системної властивості особистості, розглянуто теоретичні підходи щодо природи та гносеологічних характеристик організованості в роботах вітчизняних і зарубіжних науковців, розкрито психологічну модель організованості особистості майбутнього офіцера-пенітенціарія. Окремий параграф присвячено аналізу нормативно-службової діяльності фахівця пенітенціарної системи.

### 1.1. Основні наукові підходи у вивченні організованості особистості

Проблемне поле наукового дослідження, на погляд автора, повинне включати аналіз різних точок зору і підходів до розуміння «організованості» як ключової категорії роботи. Саме в еkleктичній орієнтації, об'єднанні ідей різних авторів і наукових напрямів вбачається найкраща можливість для з'ясування змісту й виокремлення показників, умов і можливих шляхів формування організованості.

Родовий початок сімейство слів «організація», «організатор», «організованість» отримало від грецького слова «органон», що означає засіб, інструмент, знаряддя пізнання, дослідження. Проміжною ланкою у етимології та семантиці цієї групи слів є слово «орган» як частина цілого, що виконує відносно цього цілого певну функцію, пізніше – «організм», як сукупність органів. Слід зазначити, що поняття «орган» і «організм» поступово переміщуються із сфери конкретного сприйняття в сферу абстрактного мислення.

Ця багатоманітність значень даної групи слів знаходить своє відображення в численності визначень «організація», «організатор», «організованість» як наукових категорій.

Так, філософи і кібернетики пов'язують організацію з поняттями порядку, впорядкованості. Фундатор тектології (науки про універсальні типи і закономірності перетворення будь-яких систем) О.О. Богданов розглядав різноманітні явища у єдності загальних структурних зв'язків на підставі об'єктивності законів організації об'єктів. Відносно соціальних процесів О.О. Богданов дійшов важливого висновку, що будь-яка людська діяльність об'єктивно є організуючою та дезорганізуючою. Це означає, що будь-яку людську діяльність доцільно розглядати як певний матеріал організаційного досвіду і досліджувати з організаційної точки зору. Він вводить у науковий обіг поняття «системності», наголошуючи, що організація є ціле, яке більше суми своїх частин. Ним була розроблена ідея структурної стійкості системи та її умови. Він одним з перших відкрив два види закономірностей у системі: а) формуючі, тобто закономірності розвитку, що зумовлюють перехід системи в іншу якість; б) регулюючі, тобто закономірності функціонування, що сприяють стабілізації актуальної якості системи [11].

Категоріальний рівень аналізу дефініції «організованість» дозволив встановити, що це поняття інтерпретується як упорядкованість у діях, злагодженість, лад, порядок.

Сучасний тлумачний словник за редакцією С.І. Ожегова розглядає прикметник «організований» як впорядкований, дисциплінований, діючий чітко й планомірно [98, с. 54]. Загальноприйняте розуміння в якості основних характеристик організованості ставить планомірність, впорядкованість і дисципліну, тобто характеристики, що визначають стильові особливості реалізації організованої поведінки.

З погляду вітчизняних психологів [8, 10, 15, 21, 61], організованість слід одночасно розглядати як властивість і як стан за прикметником

«організований», що тлумачиться як такий, котрому властиві зосередженість, самодисципліна, уміння діяти точно та планомірно [8, 15, 21].

Семантичний аналіз показав, що змістовно близьким до організованості є поняття самоорганізація. Так, М.І. Дяченко та Л.О. Кандибович розглядають самоорганізацію особистості як інтегральну сукупність природних та соціально набутих властивостей, актуалізованих в усвідомлених особливостях волі й інтелекту, мотивах поведінки, що реалізуються у впорядкованості діяльності [30].

У працях Ю.О. Цагареллі самоорганізація розглядається як процес свідомого й цілеспрямованого конструювання своєї особистості, виходячи із наявних еталонних уявлень та результатів самооцінки. При цьому образно-концептуальна модель самоорганізації може виступати еталон (модель) фахівця або ідеальні уявлення про професійну та суспільну значущість результатів діяльності [159].

Н.М. Пейсахов вважає, що системі психічних явищ притаманна самоорганізація як свідоме впорядкування складу й структури, знаходження й вибудовування підсистем та елементів в найкращому порядку, які можливі за даних умов, знаходження оптимальної сили зв'язку між підсистемами, тобто пошук оптимальної структури [114].

Отже, у найбільш узагальненому формулюванні самоорганізація – це саморух, самоструктурування, самодетермінація природних систем і процесів. Це керований із середини процес змін структури взаємовідносин окремих елементів системи та їх груп, що супроводжується якісними перетвореннями самих елементів [126].

Якщо концептуалізувати, узагальнити підходи до розуміння понять «організованість» і «самоорганізація», то перше розуміють як властивість особистості, а друге розглядають як складний процес самодетермінації.

Аналіз психологічних праць, присвячених досліджуваному феномену, показує, що вперше організаторські здібності як предмет психологічного дослідження були обрані Л.І. Уманським, І.С. Мангутовим [146, 88],

О.Г. Ковальовим [52] та В.М. М'ясицевим [95]. Ґрунтуючись на характеристиках видатних організаторів, автори дійшли важливого висновку, що складна організаційна діяльність вимагає знань тієї справи, на яку вона спрямована, високого рівня інтелекту, зокрема, спостережливості, гнучкості розуму, творчої ініціативи, певних характерологічних якостей особистості – захопленістю справою, відповідального ставлення до неї, рішучості та твердої волі. Втім, не всі перераховані риси є специфічними для організаторських здібностей.

Як основні компоненти цих здібностей автори виокремлюють: гнучкість розуму у поєднанні із творчою уявою, що проявляється у здатності тонко орієнтуватися у дійсності, в актуальній ситуації, в якостях людей та їх можливостях [65, 93]. Розвиток організаторських здібностей значною мірою залежить від самої людини, яка повинна проявити цілеспрямованість та волю задля формування у себе такої властивості як організованість.

Важливі наукові позиції для розуміння категорії «організованість» подані у працях дослідників, які використовують цей термін для характеристик різних властивостей, процесів і станів особистості: організованість уваги [К.В. Мішанова), організованість волі [О.І. Висоцький, В.І. Селіванов, В.К. Котирло], саморегуляції [Є.П. Ільїн, Н.Д. Левітов, А.Ц. Пуні та ін.], феномену «особистісної організації часу» [К.О. Альбуханова-Славська, Л.Ю. Кублицькене, В.І. Ковальов, В.Ф. Сіренкова].

Як свідчить теоретичний аналіз, в основі організованості як якісної характеристики особистості лежать налагоджені процеси самоорганізації: на біологічному рівні – підтримка організму в оптимальному стані, фізіологічна адаптація, забезпечення динамічної рівноваги функцій всіх внутрішніх органів та їх адекватного реагування на вплив навколишнього середовища; на психологічному рівні – гармонійне поєднання всіх істотних психологічних властивостей, що беруть участь у процесах творення особистості, забезпечення психологічної стійкості, врівноваженості і психічного здоров'я,

здатності протидіяти впливам, які прагнуть порушити психологічну цілісність особистості; на соціальному рівні – протидія дезінтеграції особистості, адекватне сприйняття соціальної дійсності; інтерес до навколишнього світу; адаптація до природного і суспільного середовища; спрямованість на суспільно-корисну справу; культуру виробництва і споживання; альтруїстичне самовизначення; емпатія, відповідальність перед іншими; почуття обов'язку; демократизм у поведінці та ін. [57].

У процесі теоретичного аналізу було виділено шість наукових підходів щодо розуміння організованості та її структурної організації: *аналітичний* (Н.Д. Левітов, І.С. Мангутов, Н.І. Рейнвальд, Л.І. Уманський); *системний* (Б.Ф. Ломов); *діяльнісний* (О.М. Леонт'єв), *суб'єктно-діяльнісний* (С.Л. Рубінштейн, К.О. Абульханова-Славська), *цілісно-функціональний* (О.І. Крупнов) та *інтегральний* (В.С. Мерлін).

Розглянемо стисло основні положення розроблених концепцій, що дасть змогу поглибити розуміння досліджуваного феномену.

Перші спроби дослідження організованості особистості були здійснені в 60-80 - х роках ХХ століття у період сплеску особливого інтересу до проблем психології індивідуальних відмінностей [9, 69, 82, 95, 99, 119, 186, 187]. Дослідження проводились у межах аналітичного підходу, а отже, не мали системного характеру до моменту, поки не стало зрозумілим, що організованість є системним утворенням, яке має свою природу та структуру. Аналітичний підхід у дослідженнях організованості як риси особистості характеризувався тим, що більшість авторів, котрі вивчали дану якість, розглядали її однобічно, роблячи акцент або на зовнішньо-поведінковому (формально-динамічному) [24, 186, 187], або на змістовому (мотиваційно-особистісному) [69, 95] аспекті, не розглядаючи існуючі між ними внутрішні зв'язки [99, 119].

Переважає більшість дослідників, котрі вивчали природу означеної властивості в цей період, намагалася скоріше визначити певний комплекс організованої поведінки особистості, а не саму властивість.

Так, Н.Д. Левітов [79] у цей комплекс включив витримку, самоконтроль, впевненість у собі, дисциплінованість. Зрозуміло, що витримка і самоконтроль розташовані на вісі характеристик організованості. З точки зору автора, витримка як здатність до затримки та усунення у свідомості і діяльності всього того, що в даний час неприпустимо, самоконтроль як почуття відповідальності за себе і вимогливість виступають регуляторно-динамічними характеристиками організованості, безпосередньо пов'язаними з особливостями вищої нервової діяльності. Автор спирається на вчення І.П. Павлова і пов'язує дані характеристики з вираженістю на фізіологічному рівні процесів гальмування.

Н.І. Рейнвальд [123] у своїх дослідженнях присвячених, вивченню природи організованості, розглядає підсумкову результативність у відриві від спрямованості, підкреслюючи, що вона характеризує особистість і формує життєву позицію індивіда.

На думку О.Г. Ковальова, організованість, перш за все, пов'язана з волею і значною мірою визначає характер людини [65]. На його переконання, організованість є базовою характеристикою і необхідним компонентом більш високоорганізованих структур особистості, в першу чергу інтелекту і характеру.

У середині 80-х років ХХ століття в результаті накопичення як теоретичного, так і експериментального досвіду науковці починають розглядати організованість як системне утворення з її зв'язками та особливостями прояву [169]. Себто на зміну аналітичному підходу у вивченні проблеми організованості особистості приходить системний підхід, який значно розширив горизонти проблеми.

Про існування прямих та опосередкованих взаємозв'язків між структурними компонентами особистості, які необхідно вивчати системно, в своїх працях заявляли такі вітчизняні науковці як: Б.Г. Ананьєв, К.К. Платонов, Б.Ф. Ломов. Евристичність *системного підходу* щодо розуміння сутності організованості підтверджується численними



результатами досліджень [5, 119, 79]. Найважливіший постулат принципу системності в психології говорить, що всі психічні процеси організовані в багаторівневу систему, елементи якої здобувають нові властивості, що задаються її цілісністю. Початковими для розробки системного підходу в психології є положення Б.Ф. Ломова про те, що вимоги соціальної дійсності задовольняються особистісним способом регуляції й організації, який, у свою чергу, визначає мобілізацію психічних способів організації, а останні висувають певні вимоги до способів адаптації нейродинамічних процесів. Здійснюючи специфічно детермінований «рух» у соціальній дійсності, яка ставить перед нею завдання, що потребують свого вирішення, особа в той же час виступає як саморегулятивна, але не відособлена система. Регуляція відносин особи зі світом і внутрішніх відносин має системний характер, а сама вона є «центром» психічної регуляції, організації і мобілізації психічних процесів, станів, а також вчинків, відносин [79]. Системний підхід співвідноситься з принципом розвитку, оскільки системи існують тільки в розвитку. У розвитку відбувається і зміна детермінант, і їхня взаємодія (специфічна на кожній стадії). При цьому розвиток може включати і лінії прогресу, і лінії регресу. Розвиток – це розв’язання протиріч між зовнішнім і внутрішнім, між причинами та умовами, між системами й підсистемами, між рівнями тощо [122].

*Діяльнісний підхід* (лінія О.М. Леонтьєва) характеризується абсолютизацією та універсалізацією діяльності, моністичним принципом побудови наукової теорії на основі однієї категорії, в межах якого розглядається організованість як внутрішня передумова саморуху діяльності.

Усі процеси суб’єкта, завдяки яким він здійснює своє життєво активне ставлення до дійсності, дослідник називає діяльністю. Саме діяльність створює суспільні відносини, останні формують свідомість, особистість і містять у собі такі структурні компоненти: потреба – мотив – мета – умови досягнення мети – засоби і способи. Організованість є однією з

найважливіших інструментальних властивостей особистості, що визначає успішність протікання і результативність будь-якої діяльності [75].

Формування другої тенденції розуміння організованості пов'язане з ім'ям С.Л. Рубінштейна, який вважається фундатором *суб'єктно-діяльнісного* підходу. Вчений уперше систематично розробив методологічний принцип єдності свідомості та діяльності. Психічні властивості, здібності, свідомість і сама особистість формуються у процесі діяльності. Суб'єкт не тільки діє, перетворюючи предмет відповідно до своєї мети, а й виступає у різних якостях у процесі та в результаті її здійснення, під час чого змінюються і об'єкт, і суб'єкт. Будь-який психічний процес – сприйняття, уява, мислення – є єдністю змісту та процесу і має активний характер. Ідея суб'єкта як методологічний принцип була висунута у роботі науковця. Надалі вона набула специфічного «забарвлення» у вигляді самодетермінації та самодіяльності. Сформоване вміння планувати та своєчасно виконувати намічені дії, раціонально витратити час і ресурси при досягненні поставлених цілей – все це забезпечується достатнім рівнем розвитку організованості особистості [124].

У дослідженнях К.О. Абульханової-Славської [1, 3] організованість посідає ключове місце й розглядається як спосіб самоздійснення особистості, завдяки якому забезпечується або зберігається її суб'єктність. При цьому організованість виступає як функціональна властивість особистості, яка дозволяє людині вирішувати протиріччя, що виникають на життєвому шляху.

У межах *цілісно-функціонального підходу* О.І. Крупнов запропонував модель до аналізу й вивчення організованості, одиницею якої є конкретні акти поведінки та дії. На його думку, організованість можна визначити як стійку властивість, котра виявляється на рівні інтенсивності реалізації поведінки, діяльності та їх результатів, у стійкості та обсязі взаємодії, що впливає з внутрішньої ініціативи особистості [64]. Організованість розглядається дослідником як сукупність мотиваційно-сміслових, операційно-динамічних та продуктивно-результативних характеристик, що

забезпечують упорядкування, планомірність і своєчасність діяльності. Він уперше обґрунтував й застосував комплексні психодіагностичні методики для вивчення організованості особистості.

Можна виділити ще одну точку зору щодо розв'язання проблеми природи та сутності організованості, що зародилася в межах *інтегрального підходу*. Основоположник цього підходу В.С. Мерлін велику увагу приділяв методології особистості та індивідуальності, вказував на заломлення відображення через індивідуальні особливості особистості й виводив з цього активність, організованість та вибірковість дій індивіда. Завдяки заломленню відображення індивідуалізується, звідси й суб'єктність образу об'єктивного світу. Відповідно до розробленої ним концепції, інтегральна індивідуальність – це саморегулююча та самоорганізуюча система – цілісна характеристика індивідуальних властивостей особистості, поєднаних між собою в ієрархічну сукупність, відносно існуючих автономно незалежних підсистем, які підпорядковуються різним закономірностям, але особливим чином взаємопов'язаних у єдине ціле. Інтегральну індивідуальність особистості утворює низка ієрархічних рівнів індивідуальних властивостей, які відображають різні етапи розвитку особистості [89, с. 50]. Так, згідно з цією теорією, до системи індивідуальних властивостей організму входять: біохімічна, загальносоматична, властивості нервової системи (нейродинамічна) підсистеми. До системи індивідуальних психічних властивостей належать такі підсистеми, як психодинамічна (властивості темпераменту) та психічна. Систему соціально-психологічних властивостей утворюють підсистеми: соціальні ролі в різних соціальних групах і колективах та соціальні ролі в соціально-історичних спільнотах.

Важливою особливістю інтегрального дослідження особистості є існування двох різних типів детермінації – каузальної (однозначної) та телеологічної (багато-багатозначної). Інтегральну індивідуальність не випадково репрезентують як теорію зв'язків. Індивідуальні властивості, представлені в рамках однієї з підструктур, взаємопов'язані статистично

жорстко, однозначно. Ці зв'язки забезпечують відносну автономію та стабільність підсистем, які утворюють стабілізацію системи. Функцію інтеграції та розвитку інтегральної індивідуальності як єдиного цілого забезпечують багатозначні міжрівневі взаємозв'язки, що виключають можливість редуціювання закономірностей одного рівня у закономірності іншого рівня, тим самим виступаючи критерієм виділення нових ієрархічних рівнів індивідуальності [96, с. 211].

У представників різних психологічних напрямів [105, 128, 146] знаходимо єдність у розумінні того, що організованість істотно впливає на особливості становлення особистості в цілому, узгоджуючи і координуючи роботу системи особистісних якостей, сприяючи впорядкуванню процесів саморозвитку та самовдосконалення.

Аналіз сучасного стану проблеми організованості в психології показує, що в її тлумаченні та розумінні існують серйозні теоретичні розбіжності. Це зумовлено, на нашу думку, складністю і багатоаспектністю самого феномену, а також розкриттям цієї дефініції через інші поняття. Це і інструмент, за допомогою якого людина втілює свої наміри і накопичує індивідуальні психічні ресурси; це і здатність людини ефективно розподіляти сили і час, яка уможлиблює досягнення запланованого результату за певний відрізок часу; це і якість, яка дозволяє контролювати і керувати самим собою і своїм життям. У науковій літературі організованість визначається як волева якість особистості, що полягає у здатності й умінні своєчасно долати перешкоди і труднощі заради досягнення поставлених цілей. Серед дослідників визнається безперечно те, що організованість особистості являє собою діалектичну єдність об'єктивних і суб'єктивних складових. До об'єктивної компоненти організованості належить власне зовнішня діяльність суб'єкта, реальна поведінка, до суб'єктивної - внутрішні спонукальні сили діяльності (потреби, установки, мотиви і т.п.).

Слід зазначити, що при розгляді понять, пов'язаних із організованістю, основний акцент ставиться на планомірних і точних діях, налагодженні

порядку, умінні бути дисциплінованим. Фактично, мова йде не про сутнісне розуміння й структурну будову даного феномену, а про його прояви, які можна зафіксувати у поведінці людини.

Важливим етапом наукового аналізу психологічних особливостей формування організованості особистості є виявлення та упорядкування детермінант, тобто зумовлюючих чинників. Таке упорядкування (класифікація) створює умови для подальшого планомірного аналізу, оскільки елементи класифікації одночасно виступають одиницями дослідження. Упорядкування є різновидом системного підходу і може розглядатися під різними кутами зору. По-перше, це система підмножин, що використовуються для характеристики сукупності явищ, понять, однорідних у певному відношенні. По-друге, операція побудови такої системи, що базується на деяких правилах та критеріях. По-третє, це процедура розподілу досліджуваних ознак, явищ за підмножинами даної системи.

Найпростішим підходом до упорядкування детермінант розвитку організованості, як системної властивості особистості, є підхід, що спирається на принцип дихотомії. Згідно з ним, усі чинники розподіляються на дві групи, які називають по-різному: об'єктивні та суб'єктивні, зовнішні і внутрішні, потенційні та реальні.

Детермінанти, що мають безпосередній вплив на формування і розвиток організованості особистості, визначають як основні фактори та класифікують за характером їх впливу. Це внутрішні (фізіологічні й психічні властивості організму) та зовнішні (соціальне оточення людини, активна взаємодія з іншими людьми тощо) умови розвитку означеної властивості. Фіксація та оцінка організованості особистості має велике значення для аналізу численних зовнішніх і внутрішніх чинників, що сприяють формуванню цієї властивості.

Як свідчить теоретичний аналіз, розвиток організованості особистості як самоорганізуючої системи починається разом із життям і розгортається всередині нього. Проте актуалізований, усвідомлений і керований розвиток

цієї властивості може здійснюватися тільки тоді, коли особистість свідомо починає ставити цілі щодо самопізнання та самовдосконалення, визначає перспективи того, до чого вона рухається, чого домагається. Іншими словами, організованість істотно впливає на особливості становлення особистості в цілому, узгоджуючи і координуючи роботу системи особистісних якостей, сприяючи впорядкуванню процесів саморозвитку та самовдосконалення.

Отже, розвиток організованості передбачає наявність чітко усвідомлених цілей власного перетворення та особистісних настанов – готовності до упорядкованості у діях, свободи вибору і відповідальності за нього [28]. Сформоване вміння планувати та своєчасно виконувати намічені дії, раціонально витратити час та ресурси при досягненні поставлених цілей – усе це забезпечується достатнім рівнем розвитку організованості особистості.

У дослідженнях О.Г. Ковальова [52], В.М. Мясичева [95] було виявлено, що однією з важливих природних передумов розвитку організованості слід вважати силу нервової системи. Дійсно, особливості темпераменту (динаміка психіки) зумовлюють індивідуальний стиль процесу організаторської діяльності особистості. Проблема субстрату сили нервових процесів у світлі нових уявлень про функції ретикулярної формації розглядалися В.Д. Небиліциним. Висновки дослідника належать, насамперед, до розуміння анатомо-фізіологічного субстрату балансу нервових процесів щодо їх лабільності. Важливим його доробком є встановлення того факту, що взаємовідносини кори й підкірки є важливими для розуміння природної основи організованості, через те, що кора великих півкуль виступає як вищий регулятор, що забезпечує гальмівну протидію «сліпій волі» підкірки, як орган вибіркових та тонких диференційованих реакцій» [97].

Вочевидь, природними передумовами організованості є такі спеціальні типологічні особливості, як відносно високий розвиток першої і другої сигнальної систем при певному домінуванні однієї з них [107].

Змістовий аналіз феномену підтверджує, що соціальні умови й виховання є надзвичайно потужними факторами розвитку організованості, позаяк лише їх вдале поєднання визначає напрям діяльності особистості [33].

Сенситивним періодом у вихованні організованості є молодший шкільний вік, оскільки саме впродовж нього відбувається свідоме освоєння способів діяльності, формується спрямованість особистості [34]. Проблеми виховання організованості як якості особистості розглядаються в роботах Є.П. Ільїна [42], О.Г. Ковальова[52].

Значний внесок у вирішення проблеми формування організованості особистості міститься у працях видатного педагога А.С. Макаренка [81]. Визначальним фактором розвитку організованості А.С. Макаренко вважав усю систему виховання в колективі та через колектив, виокремлюючи при цьому організацію самокерування, розвиток суспільної активності вихованців, інститут командирів, різновікові та тимчасові зведені загони, чергування, систему внутрішньоколективних залежностей, ротація командирів. Чіткі характеристики, які він давав своїм вихованцям, дозволяють представити його точку зору на організаторські здібності, якості особистості, що забезпечують успіх діяльності. До таких якостей належать: розум, розсудливість, твердість характеру, вимогливість, сміливість, стриманість, звичка до вольового напруження.

Згідно з концепцією Г.С. Костюка [59], психічні властивості особистості перебувають у складній залежності і взаємозв'язках з її діяльністю. Якості особистості в процесі діяльності зазнають змін і стають компонентами структури особистості, тобто стійкої і динамічної системи психічних властивостей.

Поряд з біологічним і соціальним фактором виділяється ще один – активність самої людини. З точки зору Н.С. Лейтеса, активність виступає «як фактор, що характеризує психічні властивості особистості». При цьому «під психічною активністю загалом слід розуміти міру взаємодії особистості з навколишньою дійсністю... як у формі внутрішніх процесів, так і

...зовнішніх проявів» [74, с. 224]. Отже, специфічність самоорганізації особистості полягає в тому, що в процесі становлення та розвитку людини активність, яка виникає у відповідь на тиск навколишнього середовища, змінюється на власну активність, спрямовану на пошук сенсу її життєдіяльності. Якісний, змістовний бік активності розкривається в системі наявних потреб, мотивів, цілей, установок, що зумовлюють здійснення тих чи інших дій. Кількісний, процесуальний, зовнішній бік активності знаходить свій вияв у способах діяльності.

Теоретичні дослідження існуючих психологічних концепцій організованості особистості дозволяють стверджувати, що психологічні ресурси як сукупність можливостей розвитку вже існують у психологічній реальності людини, але для здійснення прогресивного особистісного формування потрібні їх актуалізація і встановлення між ними певних функціональних зв'язків.

У нашому розумінні про готовність до розвитку організованості свідчить наявність актуалізованої інтенції організованості як сили, що спонукає і спрямовує саморух та самозміни. При цьому принципово важливим є усвідомлене і гармонійне поєднання інтенцій модальностей «Я хочу», «Я можу», «Я повинен», яке базується на: 1) автентичному розумінні себе; 2) відчутті автономності і суверенності; 3) усвідомленні самостійності прийняття рішення і відповідальності за його реалізацію.

Отже, такий багатоаспектний аналіз сутності досліджуваного феномену, дозволяє стверджувати, що організованість виступає якісною характеристикою особистості, що віддзеркалює її потужні зусилля та напруженість діяльності, які спрямовані на реалізацію поставленого завдання. Це форма самовираження й самоствердження особистості, що зумовлена не зовнішнім примусом, а свідомо прийнятим рішенням напружено працювати заради досягнення поставленої мети. Організованість є однією з найважливіших інструментальних властивостей особистості, що визначає успішність перебігу і результативність будь-якої діяльності.



## **1.2. Психологічний аналіз нормативно-службової діяльності фахівця пенітенціарної системи**

Зі стрімким розвитком сучасного суспільства, реформуванням державних органів управління з метою приведення їхньої діяльності до європейських норм, для забезпечення правопорядку в державі й дотримання прав та свобод громадян актуальним постає питання формування «нового покоління фахівців», які в ході своєї професійної діяльності будуть реалізовувати державну політику в зазначеному напрямку. Безумовно, такі фахівці «нового типу» повинні відповідати високим вимогам професійної компетенції, в залежності від специфіки їхньої діяльності. Перед українською системою виконання покарань стоїть надзвичайно важливе завдання – перетворити пенітенціарного офіцера на менеджера, який поєднував би функції і соціального працівника, і психолога, а найголовніше – виконував би основне завдання – гарантування безпеки суспільства шляхом зменшення кількості злочинців.

Пенітенціарна служба є різновидом державної служби, її інститут є одним із головних засобів побудови державності та забезпечення її функціонування. Правовою основою діяльності ДКВС України є Конституція України, Закон України «Про Державну кримінально-виконавчу службу України», Кримінально-виконавчий кодекс України, інші закони України, акти Президента України, Кабінету Міністрів України, чинні міжнародні договори, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України, а також видані відповідно до них нормативно-правові акти центрального органу виконавчої влади з питань виконання покарань.

Оптимальне вирішення службових завдань, досягнення високих результатів у роботі працівників установ і органів виконання покарань може бути реалізовано за умови логічно побудованої та науково обґрунтованої системи вимог до професійної діяльності. На думку науковців [12, 21, 75, 170], розвиток особистості фахівця відбувається переважно в контексті

професійної діяльності, яка є значущою для суб'єкта, наповнюється її змістом.

Систематизація психологічних знань про діяльність, зокрема нормативно-службову фахівця пенітенціарної (від лат. poenitentia – каяття) системи, переконливо засвідчує, що потреба вивчення її різноманітних аспектів не втрачає і не втратить своєї значущості. Важливі наукові позиції для розуміння категорії діяльності представлені у працях О.М. Леонт'єва [75]. Він уперше ввів у психологічну науку поняття діяльнісного підходу. За його концепцією, діяльність – універсальна фундаментальна категорія, єдиний методологічний пояснювальний принцип психологічної науки, на основі якого повинні будуватися і розгортатися психологічні теорії. Діяльність у нього виступає як система, що має свою структуру, свої внутрішні переходи та перетворення, свій розвиток. Усі процеси особистості завдяки яким вона здійснює своє життєво-активне ставлення до дійсності, дослідник називає діяльністю.

Розгорнуте визначення психологічної сутності діяльності належить К.К. Платонову, який стверджував, що структура будь-якої діяльності може бути охарактеризована за допомогою такої схеми: мета – мотив – спосіб – результат [119].

Предметом особливої уваги постають результати психологічного змісту нормативно-службової діяльності фахівця-пенітенціарія через низку структурних компонентів діяльності: – мотив, ціль, планування діяльності, переробка поточної інформації, оперативний образ (концептуальна модель), прийняття рішення, дії, перевірка результатів і корекція дій, які взаємопов'язані і регулюють функції психічного в організації та виконанні діяльності (Б.Ф. Ломов); моделі функціонування внутрішньої структури процесу саморегуляції із виділенням таких компонентів, як суб'єктивна модель значущих умов діяльності, програма виконавчих дій, суб'єктивні критерії успішності діяльності, інформація про реально досягнуті результати, рішення про корекцію системи (О.О. Конопкін). Заслуговує на увагу

розроблена В.Д. Шадриковим психологічна структура діяльності, в якій представлені основні складові компоненти та лінії їх розвитку, це насамперед: формування мотивів професійної діяльності (знаходження особистісного сенсу діяльності); формування мети професійної діяльності (ідеальний образ результату, рівень бажаного досягнення); формування уявлень про програму діяльності (уявлення про структуру діяльності, про способи її виконання; про послідовність адекватних дій і способів); формування інформаційної основи діяльності (за рівнями – сенсорно-перцептивний, когнітивний, образно-оперативний; за етапами – здатність сприймати і переробляти інформацію та будувати інформаційні образи відповідно до отриманих сигналів); формування блоку прийняття рішень (грунтуються на виділенні найбільш сприятливої вірогідності досягнення цілі); формування підсистеми професійно значущих якостей (перебудова якостей у відповідності до професійної діяльності; поява та розвиток нових якостей та здібностей; формування індивідуального стилю професійної діяльності, що є квінтесенцією розвитку професіонала); поетапне формування психологічної структури професійної діяльності (освоєння нормативно-схвалюваної діяльності); формування індивідуальної орієнтовної основи діяльності (освоєння окремих дій на основі нових, власних уявлень працівника; освоєння діяльності в цілому як індивідуальне пристосування до себе в результаті поступового формування індивідуального стилю трудової діяльності) [66, 139].

Професійна діяльність для сучасної людини постає сферою, що дає змогу визначити суспільний статус, сформувати стратегію спілкування з оточуючими, забезпечити певний рівень матеріального достатку тощо.

На сьогодні модель пенітенціарної системи можна розглядати як єдине ціле, що складається із взаємозалежних та взаємодоповнюючих один одного компонентів:

- слідчі ізолятори;
- етапування засуджених;

- установи виконання покарань;
- кримінально-виконавча інспекція.

Діяльність персоналу державної кримінально-виконавчої служби України є специфічним різновидом правоохоронної діяльності та за психологічною класифікацією належить до професій типу «людина – людина», класу дослідницько-гностичних, оскільки основним завданням персоналу ДКВС України є здійснення єдиної державної політики в сфері виконання кримінальних покарань. По суті, діяльність персоналу ДПтС України зводиться до виправлення протиправної поведінки осіб, які порушили кримінально-виконавче законодавство України через систему сил, засобів і методів.

Цінними для нашого дослідження виявилися наукові доробки А.О. Ярового, роботи якого присвячені аналізу кримінально-виконавчої політики. Так, ним наголошується, що у пункті 14 ст. 92 Конституції України йдеться про діяльність органів і установ виконання покарань у цілому, взагалі. Але дослідження діяльності органів та установ виконання покарань показує, що здійснювана в них діяльність далеко не однорідна. Так, наприклад, в установах виконання покарань здійснюються різні види діяльності, визначені цілями покарання, сформульованими в ч. 2 ст. 50 КК України і зумовлені завданнями органів і установ виконання покарань. Це кримінально-виконавча, соціально-педагогічна діяльність, трудова діяльність засуджених, оперативно-розшукова діяльність і т. ін. В установах виконання покарань функціонують різні служби (служба нагляду і безпеки, служба охорони, соціально-психологічна, інтендантська, медична служби і т. ін.), що виконують свої специфічні завдання у різних напрямках діяльності [186].

Основним напрямком діяльності органів та установ виконання покарань, що надає їй якісно визначених характеристик, слід вважати кримінально-виконавчу діяльність, спрямовану на реалізацію кари як однієї з цілей покарання, визначених у ст. 50 КК України.

Структурно-функціональний аналіз діяльності взагалі і зокрема кримінально-виконавчої діяльності дозволив А.О. Яровому [186] виділити в ній об'єкт, суб'єктів, учасників, мету, засоби, результат. Так, об'єктом кримінально-виконавчої діяльності є двоєдиний процес виконання-відбування покарання. Виконання покарань полягає у застосуванні адміністрацією органів та установ виконання покарань до засуджених державного примусу, тобто в процедурі обмеження їх прав та свобод, які є змістом покарань, визначених КК України. Наприклад, змістом позбавлення волі є ізоляція засудженого від суспільства, отже, забезпечення ізоляції осіб, позбавлених волі, і є змістом виконання цього покарання.

Відбування покарання є забезпеченим державним примусом правовим станом засудженого, що настає після того, як обвинувальний вирок суду набрав законної сили, і полягає у підпорядкуванні поведінки засудженого обмеженням прав та свобод, передбачених у КК України відповідними покараннями. Суб'єктом виконання покарання виступає адміністрація органів і установ виконання покарань. Суб'єктом відбування покарання є засуджений. Мета кримінально-виконавчої діяльності – кара. Засобами є правові (норми кримінально-виконавчого права) і матеріально-предметні засоби (будівлі місць позбавлення волі, захисні спорудження, система охорони, сигналізації і т. ін.).

Учасники кримінально-виконавчої діяльності – це особи, причетні до цього різновиду діяльності, які мають контакти з адміністрацією і засудженими, однак не наділені повноваженнями реалізації кари, застосування примусових заходів.

Слід зазначити, що кожен різновид діяльності, здійснюваної в органах і установах виконання покарання, має свій специфічний склад суб'єктів цієї діяльності й учасників. При цьому ті самі особи можуть бути суб'єктами в одному різновиді діяльності органів та установ виконання покарань і одночасно учасниками іншої. Наприклад, ст. 25 КВК України вказує на учасників соціально-педагогічної діяльності в такий спосіб: «Об'єднання

громадян, релігійні й благодійні організації та окремі особи можуть брати участь у виправленні і ресоціалізації засуджених та проведенні соціально-виховної роботи з ними». Оскільки покарання являє собою форму державного примусу, то його виконання визначає характер основного методу правового регулювання – імперативного, що припускає нерівність суб'єктів виконання й відбування покарання.

Діяльність щодо створення умов для виправлення і ресоціалізації засуджених здійснює весь персонал органів і установ виконання покарань, але безпосередньо соціально-виховну роботу із засудженими проводять близько 2,6 тис. працівників соціально-психологічної служби: вихователі, соціальні працівники, психологи. Вони перебувають у постійному контакті із засудженими, сприяють вирішенню їхніх невідкладних проблем, захисту прав і законних інтересів, надають психологічну допомогу [174].

Служба в ДПтС України вимагає від персоналу особливої дисциплінованості, яка нерідко поєднана з небезпекою для життя та здоров'я і багато у чому наближається до військової (вартової) служби. Особливо це стосується тих осіб, які керують кримінально-виконавчим процесом та реалізують функції служби і близько взаємодіють з ув'язненими, а саме до служби адміністрації та співробітників органів і установ КВС. Служба вимагає точного дотримання розпорядку дня, суворого розподілу між ними обов'язків і точного знання, як слід діяти не лише в повсякденній діяльності, але й у випадку надзвичайних ситуацій. Загальні та конкретні обов'язки кожного співробітника суворо та точно регламентовані окремими посадовими інструкціями.

Аналіз різного роду нормативних документів [168] щодо професійної діяльності пенітенціарного персоналу дає змогу виділити такі групи вимог: *загальні*: вимоги до прийому на роботу; службові вимоги (загальні вимоги щодо виконання службових завдань); вимоги щодо поведінки із спецконтингентом; професійні психологічні вимоги та *професійні вимоги*: система вимог, які пред'являються до співробітників на різних посадах, вони

також чітко регламентовані конкретними інструкціями та посадовими обов'язками, які і розроблюються у відповідності до кожної посади.

Стаття 14. п.3 Закону України «Про державну кримінально-виконавчу службу України» визначає, що на службу до Державної кримінально-виконавчої служби України приймаються на конкурсній, добровільній, контрактній основі громадяни України, які спроможні за своїми особистими, діловими та моральними якостями, віком, освітнім і професійним рівнем та станом здоров'я ефективно виконувати відповідні службові обов'язки.

Кваліфікаційні вимоги до професійної придатності визначаються нормативно-правовими актами центрального органу виконавчої влади з питань виконання покарань.

До персоналу ДКВС України належать особи рядового і начальницького складу (особи рядового і начальницького складу кримінально-виконавчої служби), спеціалісти, котрі не мають спеціальних звань, та інші працівники, які працюють за трудовими договорами в ДКВС України (працівники кримінально-виконавчої служби). Служба в ДКВС України є державною службою особливого характеру, яка полягає у професійній діяльності придатних до неї за станом здоров'я і віком громадян України [168].

Разом з тим законодавець у ст. 16 закону закріплює цілу низку вимог до персоналу та передбачає відповідальність за їх недотримання. Зокрема персонал ДКВС України зобов'язаний неухильно виконувати закони України, додержуватися норм професійної етики, гуманно ставитися до засуджених і осіб, узятих під варту. Жорстокі, нелюдські або такі, що принижують людську гідність дії, є несумісними зі службою і роботою в органах, установах виконання покарань та слідчих ізоляторах [169].

До службових вимог відносяться вимоги до персоналу, володіння якими дозволяє успішно виконувати загальні та конкретні службові обов'язки. До них належать: переконаність у правильності вибору професії, розуміння та виконання службових обов'язків, володіння спеціальними

знаннями та навичками, дисциплінованість, почуття обов'язку, володіння прийомами рукопашного бою, зброєю, спецзасобами, спецтехнікою тощо.

Серед основних вимог, які стосуються поведіння персоналу установ виконання покарань із засудженими, виокремлюються такі:

- персонал повинен вимагати від засуджених точного виконання правил поведінки, дисципліни і поважного до себе ставлення;
- персонал повинен піклуватися про виправлення та ресоціалізацію засуджених;
- у поведінні із засудженими персонал повинен зберігати неупередженість, спокій та стриманість, бути ввічливим та виконувати всі законні вимоги засуджених;
- гуманне та справедливе ставлення до засуджених персоналу установ виконання покарань;
- своєю поведінкою та зовнішнім виглядом, добросовісним ставленням до праці персонал установ виконання покарань повинен показувати гідний приклад засудженим.

До основних вимог, які стосуються успішного виконання професійного обов'язку офіцера-пенітенціарія, належать: здатність до вольових зусиль, відповідальність, спостережливість, наполегливість та ініціативність, самостійність і рішучість під час виконання професійних завдань; здатність до осмислення своїх можливостей забезпечити ефективне виконання завдань в умовах невизначеної та недостатньої інформації, у тому числі й в екстремальних умовах; психологічна готовність працівника до застосування вогнепальної зброї в екстремальних ситуаціях; упевненість у собі, стабільність психічних реакцій, нервово-психічна та стресостійкість, високий ступінь саморегуляції та адаптаційних здібностей [169].

Специфіка служби в органах та установах виконання покарань вимагає не лише теоретичних знань, але й належної фізичної та психологічної підготовки. Пенітенціарій є представником закону та державної влади. Його діяльність регламентується безліччю нормативних документів, що



регламентують різні напрямки роботи, включаючи організацію нагляду за засудженими, порядок і тактику проведення обшуків, дій адміністрації та чергової зміни при виконанні надзвичайних обставин. Суворе дотримання цих приписів є особливою рисою діяльності працівників установ.

Проте, жоден документ, жодна інструкція не зможуть передбачити всі можливі ситуації, що виникають у реальному житті і потребують від співробітника самостійного, а іноді єдиного правильного рішення. Тому поряд з його професійними знаннями, фізичною підготовкою значну роль відіграють моральні якості, його совість.

Співробітники органів та установ пенітенціарної системи повинні глибоко усвідомити, що свою роботу вони виконують, будучи наділені високою довірою суспільства і держави, а тому їхня моральна порядність, чесність, непідкупність, об'єктивність повинні бути основними рисами їх особистості.

Незважаючи на те, що в науковому просторі існує цілий пласт досліджень, присвячених вимогам та якостям, які висуваються до персоналу ДКВС України, й дотепер єдиної позиції не існує.

Проведений аналіз засвідчує, що ефективна професійна діяльність офіцерів-пенітенціаріїв можлива лише за умови гармонійного розвитку всіх особистісних та професійних якостей, таких, наприклад, як відповідальність, працелюбність, порядність, професіоналізм та багато інших. У пенітенціарних співробітників повинні бути сформовані та розвинені всі психологічні характеристики, необхідні для професійної діяльності в пенітенціарній системі. Серед них насамперед виділяють: професійно зорієнтовані і розвинені пізнавальні якості, а саме: чутливість, сприйняття, спостережливість, пам'ять, мислення; психологічну культуру і техніку, тобто прийоми професійного спілкування; саморегуляцію професійної поведінки, яка включає: а) навички і вміння мобілізації та демобілізації своїх психологічних можливостей; б) психологічну стійкість до несприятливих чинників діяльності.

Зауважимо, що лише наповнена особистісною значущістю діяльність стимулює розвиток професіонала і є умовою формування його рис і якостей. У вітчизняній психології особистісно-значущий ракурс проблеми провідної діяльності представлений у фундаментальній роботі В.О. Бодрова [12], який виокремив її стрижневі психологічні характеристики: емоційно захоплює фахівця; задовольняє потребу в яскравих, сильних переживаннях, розвиває і збагачує емоційне життя людини; досягнуті в ній успіхи переживаються як удача на цілісному життєвому шляху; емоційно не вичерпується через досягнення результату, людина відчуває не полегшення від звільнення, а радість тріумфу, помилки викликають бажання діяти, формується здатність конструктивно справлятися зі станами психічної напруженості; виступає як фактор гармонізації, взаємоузгодження та інтеграції різних частин, структур і властивостей особистості; здійснюється розширення і вдосконалення складної системи соціальних зв'язків особистості; досягається переживання повноти життя та емоційного благополуччя.

Проведений нами аналіз нормативно-службової діяльності співробітників пенітенціарної служби України дав змогу встановити, що, незважаючи на те, що служба чітко регламентована великою кількістю нормативно-правових документів, існує ряд проблемних аспектів, пов'язаних зі специфікою діяльності.

Виконання службових обов'язків в повному обсязі відповідно до вимог нормативно-регламентуючих документів різного рівня значимості можливе лише за умови високого рівня розвитку у співробітників такої особистісної якості, як організованість. Тому особистісна організованість співробітника є професійно значущою рисою і на це вказує аналіз дисциплінарної практики.

Отже, нормативно-службова діяльність вміщує досить широке коло функцій, що вимагають від фахівця пенітенціарної системи виконання системи професійних дій, інтегрування спеціальних знань та вмінь, здібностей, властивостей та особистісних якостей, техніки взаємодії із людьми. Вищезазначене яскраво свідчить про те, що психологічний аналіз

службової діяльності співробітників ДПтС України з усіма її аспектами є вдалою платформою для дослідження такої особистісної властивості, як організованість.

### **1.3. Зміст і структура (психологічна модель) організованості особистості офіцера-пенітенціарія**

Як і будь-яка психічна властивість, організованість має свою психологічну структуру і динаміку розвитку, котра залежить від умов та обставин засвоєння особистістю досвіду.

З метою розробки та обґрунтування психологічної моделі організованості особистості майбутнього офіцера-пенітенціарія здійснимо контент-аналітичний огляд теоретичних джерел з проблеми її побудови.

В якості основних структурних компонентів організованості Р.В. Єршова [32] виділяє: цільовий, мотиваційний, когнітивний, результативний, динамічний, емоційний, регуляторний та рефлексивно-оцінний. Згідно її поглядів, вихідним в цій системі є цільовий компонент в якому інтегруються конкретні цілі, настанови, наміри і загальна програма інструментального та смислового забезпечення і реалізації певного ставлення в конкретних умовах поведінки і діяльності. Мотиваційно-смиловий аспект системи здійснює селекцію і пріоритет тих або інших сенсів предметних відносин і спонук, глибину і точність когнітивних значень та їх роль у поведінці суб'єкта, вибір домінуючих спонук, орієнтованих на людей або на себе.

Інструментально-динамічна підсистема забезпечує процесуальну сторону реалізації властивості особистості. Динамічні компоненти визначають систему прийомів і способів здійснення дій, тобто міру їх інтенсивності і варіативності, позитивне або негативне забарвлення

емоційних переживань, домінування зовнішнього або внутрішнього локусу регуляції властивості.

Слушною є думка дослідниці щодо інструментально-динамічних та мотиваційно-сміслових характеристик властивості. Так, до інструментально-динамічних вона віднесла інтенсивність, стійкість, тривалість, легкість прояву, а до мотиваційно-сміслових – спрямованість та усвідомленість. Будучи імпліцитно поєднані, вони виражають сутність організованості особистості.

У роботі Н.П. Кіріної [46], яка присвячена виявленню психологічних особливостей організованості у старших школярів, здійснено емпіричну спробу виявлення структури організованості. В результаті застосування факторного аналізу дослідниця виділила структурні складові організованості цільовий, динамічний, емоційний, вольовий, продуктивний, мотиваційний, когнітивний та рефлексивно-оцінний компоненти.

В.О. Пересипкін та С.І. Кудінов [105], беручи за основу динамічно-функціональну концепцію організованості О.І. Крупнова, модифікували її структуру й експериментальним шляхом дійшли важливого висновку, що провідне місце у побудові організованості особистості школярів займають динамічний та когнітивний компоненти, а також егоцентрична мотивація.

Важливою в контексті даної роботи є психологічна модель організованості особистості, яку запропонувала Н.П. Дегтярьова. У структурі організованості авторка виокремила сукупність взаємопов'язаних компонентів, таких як: динамічний, мотиваційний, продуктивний, емоційний, когнітивний.

Динамічний компонент організованості представлений «ергічністю» і «аергічністю». «Ергічність» характеризує інтенсивність прагнення до мети, планування і обмірковування своєї діяльності, самоконтроль, акуратність, виділення головних і другорядних справ, встановлення термінів виконання того чи іншого завдання, визначення пріоритетів. «Аергічність» характеризується нестійкістю проявів організованості, відсутністю

планомірності в досягненні мети, відволіканні на сторонні справи, роботою не з повною віддачею сил, відмовою від раніше запланованого, перенесенням справ.

Емоційна характеристика включає змінні «стенічність» і «астенічність». Стенічні емоції виражаються в почуттях радості при подоланні перешкод, гордості - при досягненні мети, оптимізму на початку нової справи, спокою при невдачах. Астенічні емоції – це тривога від власної спонтанності і неорганізованості, розчарування і гнів при неможливості подолати власну неорганізованість.

Регуляторна характеристика оцінює «інтернальну» і «екстернальну» регуляцію організованості. Інтернальна регуляція особистості залежить головним чином від волі та організації спільної діяльності, від уміння організовувати власну діяльність, від цілеспрямованої роботи над собою. «Екстернальна» свідчить про наявність зовнішнього контролю в прояві організованості.

Мотиваційний компонент складається із показників «соціоцентризму» та «егоцентризму». Когнітивний компонент представлений «свідомістю» і «поінформованістю». Продуктивний компонент також містить дві змінні: «предметно-комунікативну» і «суб'єктивно-особистісну». «Предметно-комунікативна» організованість сприяє швидкому досягненню колективних цілей, планомірності, чіткої організації спільної діяльності. «Суб'єктивно-особистісна» реалізується в інтелектуальному розвитку особистості, підвищенні самооцінки, розширенні сфери особистої компетентності, зростанні привабливості та поліпшенні іміджу.

Дослідниця наполягає на продуктивності і перспективності цілісно-функціонального підходу в дослідженні організованості. Підґрунтям для такого висновку, на її думку, є те, що, по-перше, даний підхід найбільш повно характеризує досліджувану властивість особистості, розглядає всі компоненти у взаємозв'язку; по-друге, найбільш повно характеризує структуру організованості та особливості психологічного механізму її

реалізації; по-третє, надає можливість створення різних програм, що сприяють як розвитку окремих компонентів, так властивості в цілому [29].

На основі критичного аналізу поглядів різних авторів [20, 37, 52, 162, 164], зроблено висновок про те, що для сучасного розуміння сутності організованості властивий багатовимірно-функціональний ракурс. У відповідності з ним, організованість розглядається як системна властивість психіки. При цьому поняття «система» не зводиться до простої суми компонентів, що входять до її складу, а насамперед розуміється як процес інтеграції. Поняття «система» й «структура» не є синонімами. На думку К.К. Платонова, співвідношення системи і структури можна глибше зрозуміти, використовуючи категорії «явище» і «сутність». Структура - це сутність досліджуваного явища (системи) [119].

В.Д. Шадріков виокремлює загальні моменти, які властиві для будь-якої системи: 1) щонайперше система є цілісністю; 2) ця цілісність має функціональний характер, функція (елемента, структури, системи) - продукування певного результату; 3) система є сукупністю взаємозв'язаних елементів, які мають певні властивості; 4) окремі елементи взаємодіють з метою досягнення загального призначення системи; 5) властивості системи не зводяться до властивостей елементів, які її утворюють; 6) система перебуває в інформаційній та енергетичній взаємодії із навколишнім середовищем; 7) система змінює характер функціонування залежно від інформації щодо отриманих результатів [164]. Отже, беручи за основу цей умовивід, вважаємо що результатом організованості як системи може розглядатися створення нового продукту, здійснення вчинку.

Система завжди має функціональний характер, саме тому поняття «система» й «функціональна система», на думку В.Д. Шадрікова, слід розуміти як синоніми. Компоненти системи – умовно неділимі частини, що можуть бути відносно зіставлені. Динамічна система – це система, що розвивається у часі та змінює склад компонентів, які входять до її складу при збереженні функцій.

Психологічну структуру організованості особистості в межах системного підходу можна подати як цілісну єдність психічних компонентів та їх всебічних зв'язків. Структура організованості має динамічний характер, поступово складається в процесі її розвитку, а отже, є предметом цього розвитку, результатом професійного становлення особистості.

У зв'язку із складністю структури організованості важливу роль в її вивченні відіграють моделі, що особливим чином структурують досліджувані явища.

При обґрунтуванні теоретичної моделі організованості особистості офіцера-пенітенціарія [167] ми спиралися на ідеї ряду розробників, які вважають, що для визначення поняття системи мінімально необхідний і достатній перелік понять зводиться до трьох: це компоненти системи; зв'язки і відносини системи; види композицій елементів або блоків системи за відносинами; інші характеристики походять від цих трьох. Така тричленність виражає цілісність саме динамічних, а не статичних систем.

Як і будь-яка структура, структура організованості особистості є цілісним утворенням і своєрідною організацією властивостей. Функціонування такого утворення можливе лише за рахунок взаємодії різних властивостей, що є складовими структури організованості особистості. Виявлення складових, що належать до різних рівнів та аспектів організованості при структурному дослідженні цього розвитку обов'язково повинно узгоджуватися із вивченням різних видів взаємозв'язків між самими компонентами.

Психологічна структура особистості, за К.К. Платоновим розвивається під впливом свого змісту. Це, на наш погляд, характерно і для організованості. Отже, організованість, є системним утворенням, що вміщує у себе цілий ряд компонентів, які не зводиться до їх характеристик [119].

Основні етапи системно-структурного аналізу організованості можна формально описати (подати) так. Він розпочався із встановлення того, що

взяте за ціле. Спираючись на концепцію багато вимірно-функціональної організації властивостей особистості, за ціле ми обираємо організованість.

Далі для структурного аналізу необхідно виокремити необхідну та достатню кількість компонентів. У концепції динамічно-функціональної структури організованості О.І. Крупнова таких підструктур виокремлено шість, а саме: операційно-динамічну, регуляторно-вольову, емоційно-оцінну – так звані інструментально-стильові характеристики, а також когнітивно-пізнавальну, мотиваційно-сміслову та продуктивно-результативну – змістовно-сміслові характеристики. У ході здійснення діяльності людина прагне до мети, що аналізується з точки зору спрямованості (довгострокових мотивів людини), осмислюється (вступає в дію когнітивна складова), емоційно оцінюється і супроводжується, а також піддається регулюванню і виражається в результатах. Саме через ці складові можливий вихід на якісну і кількісну оцінку інтегральних змінних: активності, цілеспрямованості, відповідальності. Вивчення цих складових в їх синтезі дозволяє конкретніше говорити про психологічні механізми прояву та реалізації організованості у поведінці та діяльності.

Виокремлення подібних складових, на наш погляд, зумовлене сукупністю таких критеріїв. Стрижневим критерієм для виділення як системи (організованості), так і її компонентів є їх розгляд з позиції цільового призначення. Той або інший компонент може бути віднесений до системи лише за умови його участі у досягненні мети.

Функція системи (її мета) – продукування певного результату. Результатом організованості як системи може бути розвиток особистості майбутнього офіцера-пенітенціарія, створення ним нового продукту, нових соціальних відносин. Визначення критеріїв організованості як системи відбувалося на підставі аналізу цього феномену. Одним із критеріїв є співвідношення біологічного та соціального. При цьому в «мотиваційно-смісловий» компонент входять соціально зумовлені змістові риси особистості. У когнітивно-пізнавальний компонент входять як біологічні, так



і соціальні властивості, на основі яких формуються спеціальні здібності. У «операційно-динамічному» та «регуляторно-вольовому» зберігається і навіть підсилюється вплив вроджених, біологічних процесуальних властивостей.

Наступним критерієм виокремлення подібних шести компонентів організованості є внутрішня близькість психологічних характеристик, що входять у кожную з них.

Критерієм виокремлення шести першорядних підструктур є також те, що кожна з них має в як основні види формування виховання і навчання. Значущим критерієм виокремлення підструктур є також об'єктивно існуюча ієрархічна залежність цих підструктур. Різнобічні структурні зв'язки координації існують і між підструктурами і в середині кожної з них.

Розглянуті критерії дозволяють вважати, що шість виділених підструктур відображають об'єктивну реальність, а отже, є основними підструктурами організованості. Поняття «структура» повинно застосовуватися до організованості особистості в його прямому сенсі – як єдність елементів, їх зв'язків з цілим. Втім, оскільки тут мова йде про взаємозв'язок не матеріальних, а функціональних властивостей та якостей особистості, то необхідно підкреслити функціональність структури організованості.

Ще одним важливим аспектом багатовимірного цілісно-функціонального аналізу є його орієнтованість на основні базові властивості особистості. Насправді кількість особистісних властивостей і якостей дуже велика, і охопити їх усі в реальній професійній діяльності є вкрай складним завданням. У зв'язку з цим виникає необхідність виокремлення таких властивостей особистості, які мають фундаментальний характер і є основою для формування інших. Зазначимо, що у вітчизняній психології існує кілька підходів до виділення основних властивостей особистості.

На думку Н.І. Рейнвальда [121], основними властивостями особистості є: колективізм, працьовитість, допитливість, організованість, естетичний розвиток.

К.А. Абульханова-Славська виділяє ініціативність та відповідальність, які, відповідно, повніше характеризують інтеграл домагань, активність і саморегуляцію особистості [2].

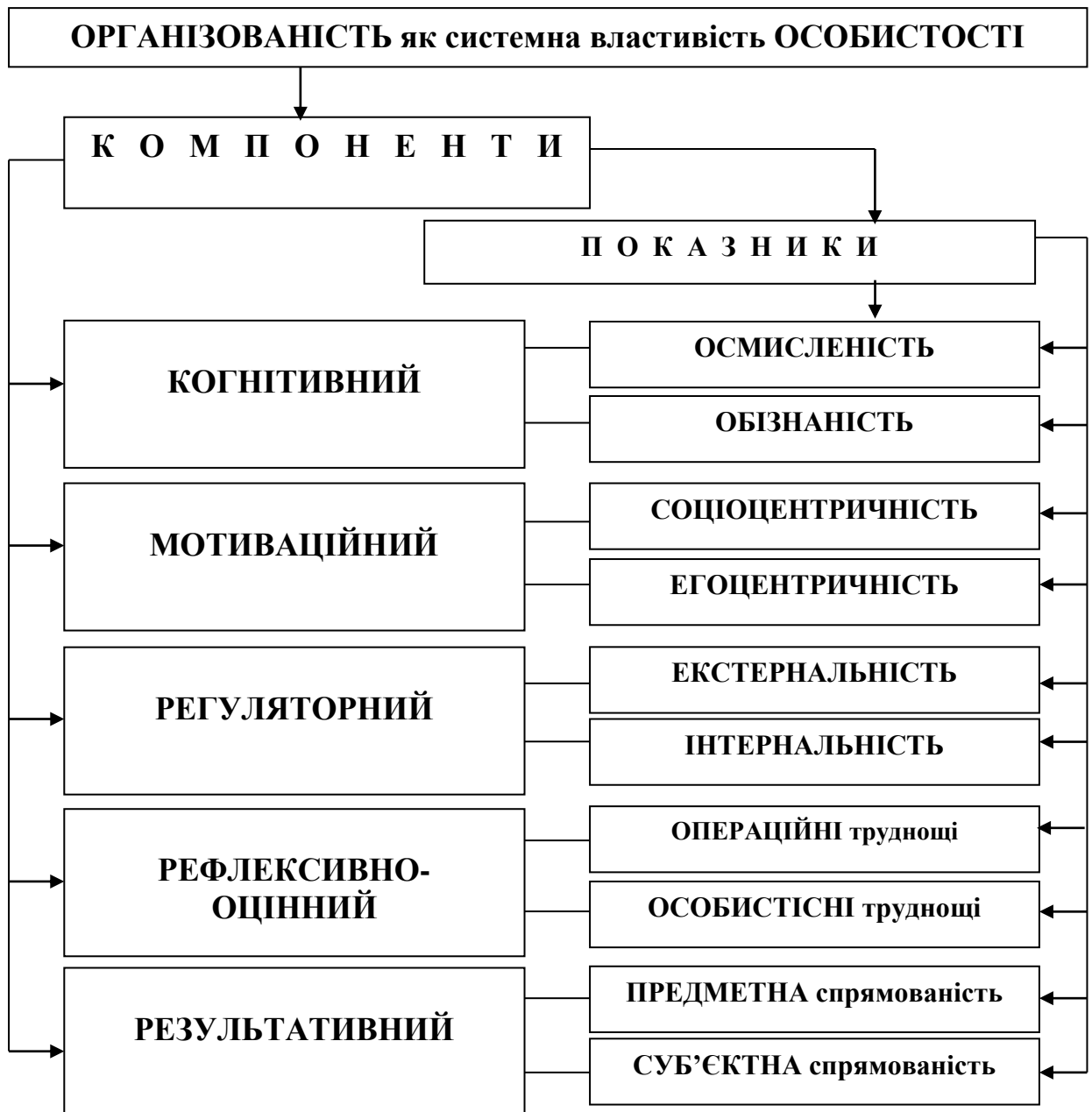
У рамках багатовимірної-функціонального підходу критерієм для виділення базових властивостей особистості є концепція «найбільш загальних підстав індивідуальності». Іншими словами, інтегральні змінні так чи інакше концентрують навколо себе певні властивості особистості. Таким чином, можна говорити про існування трьох груп базових властивостей, які найбільш повно висвітлюють цілісну сутність особистості.

О.І. Крупнов зазначає: «... континуум активності може бути охарактеризований такими базовими властивостями особистості, як ініціативність, допитливість, працьовитість і т.д.; континуум саморегуляції – властивостями: цілеспрямованість, відповідальність, організованість; континуум спрямованості – властивостями: колективізм, альтруїзм, товарицькість» [ 67, с. 29 ].

Кожен компонент у структурі організованості містить у собі по дві протилежно направлені змінні, які більш конкретно характеризують досліджувану якість. У соціальних характеристиках біполярність не говорить про протилежність, а точніше розкриває та взаємодоповнює процес дослідження якості.

При розробці структури та змісту організованості особистості майбутнього офіцера-пенітенціарія враховано вищепойменовані критерії та класичну модель О.І. Крупнова. Беручи за основу запропоновану ним модель організованості, а також враховуючи специфіку професійного становлення майбутніх офіцерів-пенітенціаріїв та умови нормативно-службової діяльності, здійснено необхідну «модернізацію» структури організованості.

На рис. 1.1. подано психологічну модель організованості майбутнього офіцера-пенітенціарія, яка включає в себе: когнітивний, мотиваційний, регулятивний, рефлексивно-оцінний та результативний компоненти.



**Рис. 1.1. Психологічна модель організованості майбутнього офіцера-пенітенціарія**

*Когнітивний компонент* характеризує глибину і точність суб'єктивного розуміння основних ознак властивості або висвічує поверхові судження про властивість і невміння відмежовувати її від інших особистісних властивостей. Когнітивний компонент в структурі організованості майбутнього офіцера-пенітенціарія представлений двома показниками - «осмисленість» та «обізнаність». Осмисленість - це глибина та цілісність уявлень суб'єкта про умови і форми організованості особистості; про норми

та правила, через які реалізується організованість як професійно значуща якість.

Осмисленість характеризує переконання особистості у правильності та необхідності організованої поведінки. Вона передбачає також і чітке розуміння сутності організованості та її суттєвих ознак, до яких слід віднести – наполегливість у досягненні поставленої мети, дотримання наміченого плану дій, дотримання послідовності, передбачення наслідків дій, обов'язкове виконання дорученого, значущість прагнень людини, повна відповідальність за діяльність та поведінку.

Обізнаність – це знання про конкретні функції організованості, особливості організованої поведінки в діяльності, про труднощі та способи їх подолання на шляху до мети, а також про умови й засоби досягнення будь-якої цілі. Даний компонент значною мірою залежить від ступеня усвідомлення процесів та явищ, які, по суті, і визначають організовану поведінку індивіда шляхом саморегуляції.

Будь-яка професія передбачає наявність певної міри відповідальності (матеріальної або за людей). Нормативно-службова діяльність майбутніх офіцерів-пенітенціаріїв відрізняється надзвичайно високим ступенем відповідальності. Специфіка нормативно-службової діяльності пов'язана з наявністю особливих повноважень. Тому у більшості фахівців, що обіймають посади, пов'язані з пенітенціарною діяльністю, розвивається професійне відчуття підвищеної відповідальності за наслідки своїх дій. Зважаючи на це, до регуляторного компоненту включено локус контролю, який характеризує ступінь усвідомлення особистісної відповідальності за результати своєї праці, а також готовність поставити собі за провину свої невдачі та промахи. Локус контролю посвідчує міру власної ініціативності та самостійності у професійній діяльності, демонструє, наскільки майбутні офіцери пенітенціарії керують своїм життям.

Локус контролю є двополюсною характеристикою: на одному полюсі перебувають інтерналі, на другому – екстернали. Інтернальність та

екстернальність локусу контролю є стійкими властивостями особистості, які дають змогу простежити значущі моменти прояву організованості в поведінці, стосунках та діяльності. Відповідно до концепції локусу контролю (від лат. locus – «місце, місцерозташування»), особи, які беруть на себе відповідальність за події свого життя, пояснюючи їх своєю поведінкою, здібностями, рисами характеру, володіють внутрішнім (інтернальним) контролем. І навпаки, людям, які схильні приписувати відповідальність за всі події зовнішнім чинникам (іншим людям, ситуації, долі тощо), властивий зовнішній (екстернальний) контроль.

*Регуляторний компонент* визначає домінування внутрішнього або зовнішнього локусу регуляції властивості (інтернальність та екстернальність). Інтернальність віддзеркалює високий рівень суб'єктивного контролю та характеризує особистість, котра відчуває відповідальність за події свого життя і намагається ними керувати, планує далеко, помічає взаємозв'язки своїх власних вчинків і подальших подій. Екстернальність характеризує людину, котра надає у своєму власному житті більшого значення випадку, долі, збігу обставин і, відповідно, не планує далеко вперед, сприймає свій життєвий шлях як сукупність зовнішніх подій. У ході дослідження планується провести аналіз взаємозв'язків між інтернальною та екстернальною орієнтацією з метою виявлення домінуючих впливів на особистість. Адже існуюча потужна нормативно-регулююча база, яка, по суті, визначає та гарантує успішну професійну діяльність співробітників ДПтС України.

*Рефлексивно-оцінний компонент* характеризує свідомий і довільний процес осмислення та переосмислення власних можливостей і досягнень, а також труднощів, що виявляються у ході взаємодії майбутніх офіцерів-пенітенціаріїв з іншими людьми та активного засвоєння ними норм і засобів нормативно-службової діяльності. Цей компонент відображає функцію зіставлення вихідних намірів і виникаючих труднощів, пов'язаних або з недостатністю прийомів і способів здійснення прагнення (операційні

труднощі), або з емоційно-особистісної сферою (особистісні труднощі). Операційні труднощі засвідчують зовнішні причини, які тією чи іншою мірою ускладнюють прояв організованості.

Пусковим механізмом рефлексивно-оцінного компоненту є наявність певної проблемно-конфліктної ситуації або нерозв'язаного на діяльнісному рівні протиріччя, яке необхідно вирішити для досягнення поставленої мети. Рефлексивний процес актуалізується наявністю суперечності між певним мисленим ідеальним конструктом, який розглядається як необхідне, і усвідомленим досвідом особистості. Особистісна рефлексія з'являється із виявленням невідповідності самоусвідомленого образу наявного буття образу ідеальному, що набуває статусу домагання.

*Мотиваційний компонент* визначає вибір домінуючих мотивів, орієнтованих на інших людей або на себе (соціоцентричність і егоцентричність). Соціоцентризм – це соціально значуща мотивація, виражена в домінуванні спонукань, пов'язаних з почуттям обов'язку і необхідністю виконання дорученого, прагненням заслужити повагу і т.п. Егоцентризм являє собою центровану й фіксовану соціальну установку, яка сприяє автономізації особистості від інших людей, характеризується приверненням уваги навколишніх до своїх якостей, думок, переживань, уявлень, дій, людина має потребу досягти успіху, самоствердження, захисту свого «Я». Егоцентризм – це особистісно значуща мотивація, пов'язана з бажанням проявити свої можливості і здібності, розвинути у себе завзятість і волю, прагнення бути самостійним і незалежним, утвердитися в групі, отримати заохочення, прагнення звернути на себе увагу інших людей, уникнути особистих ускладнень і т.п.

*Результативний компонент* призначений для виявлення специфіки спрямованості діяльності суб'єкта, яка представлена двома змінними: предметністю і суб'єктністю. Перша виражається як успіх у навчанні, роботі, виконанні обов'язкових справ, вирішенні завдань, поставлених колективом, і т.д. Суб'єктна спрямованість реалізується у можливості зміцнити

самоповагу, підвищити свою самооцінку, сформувати стійке почуття впевненості.

Отже, цілісно-функціональний підхід дозволяє виявити роль окремих характеристик організованості і визначити як сильні, так і слабкі ознаки властивості. При дослідженні функціональних зв'язків між окремими її компонентами реалізується можливість дати повний аналіз організованості з метою розвитку її «слабких» сторін, а також можливості визначення умов і факторів її розвитку. Вивчення організованості як системної властивості особистості можливе лише при розгляді функціональної єдності складових компонентів, а саме: мотиваційного, когнітивного, регуляторного, рефлексивно-оцінного та результативного. Запропонований набір структурних компонентів є оптимально-необхідним для дослідження організованості та інших базових якостей особистості майбутнього офіцера-пенітенціарія.

### **Висновки до 1-го розділу:**

1. У процесі теоретичного аналізу було виділено шість наукових підходів щодо розуміння організованості та її структурної організації: *аналітичний* (Н.Д. Левітов, І.С. Мангутов, Н.І. Рейнвальд, Л.І. Уманський); *системний* (Б.Ф. Ломов); *діяльнісний* (О.М. Леонт'єв), *суб'єктно-діяльнісний* (С.Л. Рубінштейн, К.О. Абульханова-Славська), *цілісно-функціональний* (О.І. Крупнов) та *інтегральний* (В.С. Мерлін). Аналіз сучасного стану проблеми організованості в психології показує, що в її тлумаченні та розумінні існують серйозні теоретичні розбіжності. Це зумовлено, на нашу думку, складністю і багатоаспектністю самого феномену, а також розкриттям цієї дефініції через інші поняття.

2. Багатоаспектний аналіз сутності досліджуваного феномену, дозволяє стверджувати, що організованість виступає якісною

характеристикою особистості, що віддзеркалює її потужні зусилля та напруженість діяльності, які спрямовані на реалізацію поставленого завдання. Організованість формовиявляється у дотриманні порядку, плануванні власних дій та розумному їх чергуванні, раціональному використанні часу. Це форма самовираження й самоствердження особистості, зумовлена не зовнішнім примусом, а свідомо прийнятим рішенням напружено працювати заради досягнення поставленої мети. Організованість є однією з найважливіших системних властивостей особистості, що визначає успішність перебігу і результативність будь-якої діяльності.

3. Детермінанти, що мають безпосередній вплив на формування і розвиток організованості особистості, визначають як основні фактори та класифікують за характером їх впливу. Це внутрішні (фізіологічні й психічні властивості організму) та зовнішні (соціальне оточення людини, активна взаємодія з іншими людьми) чинники. Актуалізований, усвідомлений і керований розвиток цієї властивості може здійснюватися тільки тоді, коли особистість свідомо починає ставити цілі щодо самопізнання та самовдосконалення, визначає перспективи того, до чого вона рухається, чого домагається.

4. Основним напрямком діяльності органів та установ виконання покарань, що надає їй якісно визначених характеристик, слід вважати кримінально-виконавчу діяльність, спрямовану на реалізацію кари як однієї з цілей покарання, визначених у ст. 50 КК України.

Структурно-функціональний аналіз кримінально-виконавчої діяльності дозволяє виділити в ній об'єкт, суб'єктів, учасників, мету, засоби, результат. Об'єктом кримінально-виконавчої діяльності є двоєдиний процес виконання-відбування покарання. Суб'єктом виконання покарання виступає адміністрація органів та установ виконання покарань. Суб'єктом відбування покарання є засуджений. Мета кримінально-виконавчої діяльності – кара. Засобами є правові (норми кримінально-виконавчого права) і матеріально-



предметні засоби (будівлі місць позбавлення волі, захисні спорудження, система охорони, сигналізації і т. ін.).

5. Вивчення організованості як системної властивості особистості можливе лише при розгляді функціональної єдності складових компонентів, а саме: мотиваційного, когнітивного, регуляторного, рефлексивно-оцінного та результативного.

Когнітивний компонент, що характеризує глибину і точність суб'єктивного розуміння основних ознак властивості, представлений двома показниками «осмисленість» та «обізнаність». Мотиваційний компонент визначає вибір домінуючих мотивів, орієнтованих на інших людей або на себе (соціоцентричність і егоцентричність). Регуляторний компонент визначає домінування внутрішнього або зовнішнього локусу регуляції властивості. Рефлексивно-оцінний компонент висвічує функцію зіставлення вихідних намірів і виникаючих труднощів, пов'язаних або з недостатністю прийомів і способів здійснення прагнення (операційні труднощі) або з емоційно-особистісної сферою (особистісні труднощі). Результативний компонент призначений для виявлення специфіки спрямованості діяльності, яка представлена двома змінними: предметністю і суб'єктністю.

Обґрунтована психологічна модель та кількість її структурних компонентів, які є оптимально-необхідними для дослідження організованості та інших базових якостей особистості майбутнього офіцера-пенітенціарія.

## **РОЗДІЛ 2**

### **ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ ФОРМУВАННЯ ОРГАНІЗОВАНOSTІ МАЙБУТНЬОГО ОФІЦЕРА-ПЕНІТЕНЦІАРІЯ**

У даному розділі визначено процедуру та методи емпіричного дослідження; описано доцільність використання обраного методичного інструментарію відповідно до встановлених у першому розділі складових організованості особистості майбутнього офіцера-пенітенціарія, подано характеристику етапів організації наукового пошуку; викладено аналіз та узагальнення результатів експериментального вивчення психологічних особливостей мотиваційного, когнітивного, регуляторного, рефлексивно-оцінного та результативного компонентів організованості особистості майбутнього офіцера-пенітенціарія.

#### **2.1. Методи і організація дослідження**

Для вирішення поставлених завдань була розроблена програма, реалізація якої передбачала застосування комплексу методів, адекватних предмету дослідження. Зокрема, застосовувались: теоретичні методи – аналіз, синтез, осмислення та узагальнення положень педагогічної, психологічної, юридичної літератури, класифікація, структурно-функціональне моделювання; психодіагностичні методи – анкетування, опитування, експертна оцінка, тестові методики.

Психодіагностичні методи у процесі дослідження за допомогою різного за змістом і формою стимульного матеріалу, опосередкованого на основі частіше додаткових, ніж прямих ознак, дають змогу окреслити цілісний образ особистості майбутнього офіцера пенітенціарія. Орієнтація на

об'єктивність і вимірювання, як ідеал науковості, в психології є домінуючим [175].

У роботі використані первинні та вторинні методи статистичної обробки результатів експерименту. За допомогою первинних методів статистичної обробки визначені: вибіркова середня величина, вибіркова дисперсія, вибіркова мода, вибіркова медіана. Використання вторинних методів статистичної обробки даних дозволило провести кореляційний та факторний аналіз, порівняння середніх величин за критерієм Стьюдента і Фішера.

Для вивчення динаміки досліджуваного процесу і зіставлення результатів у дослідженні, яке проводилося протягом 2011-2015 рр., брали участь 121 курсант Чернігівського юридичного коледжу та 26 офіцерів пенітенціарної служби.

Емпіричний пошук передбачав чотири етапи дослідження.

На першому етапі – *орієнтовно-пошуковому (2011-2012 рр.)* - для розв'язання поставлених завдань використовувалися методи теоретичного аналізу й узагальнення даних науково-методичної літератури, методи вивчення й узагальнення досвіду практичної роботи фахівців та метод спостереження. Було проаналізовано психологічні умови професійної діяльності співробітників ДПтС України та визначено психологічну структуру організованості офіцера-пенітенціарія в рамках багатовимірної-функціонального підходу, розробленого О.І. Крупновим. Це дозволило визначити актуальність проблеми та ступінь її розробленості. У зв'язку з цим на першому етапі дисертаційного дослідження нами було визначено роль організованості у майбутній професійній діяльності співробітників ДПтС України. На цьому етапі дослідження нами було проведено експертну оцінку.

У процесі *другого етапу – дослідницького (2012-2013 рр.)* - проводився констатувальний експеримент із дослідження психологічних особливостей сформованості компонентів організованості у майбутніх співробітників

державної пенітенціарної служби України. За допомогою експертної оцінки було визначено низку особистісних якостей, найважливіших для майбутньої професійної діяльності співробітника ДПтС України.

Для уточнення основних положень гіпотези, а також обґрунтування методичного інструментарію, використаного в дослідженні організованості майбутніх співробітників ДПтС України, було проведено пілотажне дослідження (з вересня по жовтень 2012 р.), в якому взяли участь 40 курсантів 2-го курсу Чернігівського юридичного коледжу ДПтС України.

Для збору емпіричних даних, проведення експерименту та первинної обробки результатів експерименту залучалися викладачі циклу педагогіки та психології та старший психолог ЧЮК ДПтС України, які були попередньо спеціально проінструктовані.

У зв'язку з тим, що в основу організованості покладено п'ятикомпонентну модель з протилежно спрямованими двома змінними, рівень сформованості кожного з компонентів (когнітивний, мотиваційний, регуляторний, рефлексивно-оцінний та результативний), а також їхнє співвідношення між собою дозволяє визначити загальний рівень організованості особистості майбутнього співробітника ДПтС України та фактори, які мають найбільший вплив на її розвиток.

*Третій етап дослідження – аналітико-формулюючий (2013-2014 рр.),* - спрямований на проведення аналізу та інтерпретації отриманого емпіричного масиву даних, розробку тренінгової програми розвитку організованості у майбутніх офіцерів-пенітенціаріїв, проведення та узагальнення результатів формульованого експерименту для перевірки її ефективності. За підсумками результатів емпіричного дослідження, з контингенту випробуваних майбутніх офіцерів пенітенціаріїв шляхом рандомізації були сформовані експериментальна та контрольна групи, які в подальшому брали участь у формульовальній частині експерименту, програма якої передбачала 52 академічні години з попереднім та повторним психодіагностичним тестуванням.

*Четвертий етап – підсумковий (2014-2015 рр.)*, - передбачав здійснення апробації основних результатів дослідження на науково-практичних семінарах, міжвузівських, всеукраїнських та міжнародних конференціях, а також публікацію основних матеріалів дослідження у спеціалізованих виданнях МОН України.

Відповідно до психологічної структури організованості співробітників ДПтС України, яка складається з когнітивного, мотиваційного, регуляторного, рефлексивно-оцінного та результативного компонентів, здійснено фіксацію та оцінку всіх складових компонентів, оскільки саме з'ясування внутрішніх та зовнішніх зв'язків між ними створить необхідні передумови для характеристики природи організованості майбутнього офіцера-пенітенціарія.

Враховуючи те, що за допомогою опитувального методу можна за короткий строк зібрати значний обсяг психологічної інформації, що має високу діагностичну надійність, а також можливість його застосування як у групових, так і індивідуальних дослідженнях, у роботі він використовувався як основний.

Опитувальний метод представлений спеціально розробленим психодіагностичним комплексом для визначення особливостей сформованості складових компонентів організованості особистості майбутнього офіцера-пенітенціарія (табл.2.1).

З метою виявлення особливостей сформованості складових компонентів організованості використано бланковий тест організованості (БТО), розроблений О.І. Крупновим та модифікований нами з урахуванням специфіки майбутньої професійної діяльності (Додаток А). Слушною є позиція дослідника щодо необхідності розгляду організованості (з її множинними внутрішніми та зовнішніми зв'язками, що функціонують як єдина система) крізь призму багатовимірно-функціонального аналізу.

Модифікований нами бланковий тест організованості складається з 5 бланків, кожен з яких містить по дві протилежні змінні.

Таблиця 2.1

**Фіксація та оцінка організованості особистості майбутнього офіцера-пенітенціарія**

Досліджувані показники, що входять до компонентів організованості особистості	Методики дослідження
<b>Когнітивний компонент</b>	
Осмисленість	Модифікований тест-опитувальник організованості (О.І. Крупнова) (бланк 2 К)
Обізнаність	Модифікований тест-опитувальник організованості (О.І. Крупнова) (бланк 2 К)
<b>Мотиваційний</b>	
Соціоцентричність	Модифікований тест-опитувальник організованості (О.І. Крупнова) (бланк 1М)
Егоцентричність	Модифікований тест-опитувальник організованості (О.І. Крупнова) (бланк 1 М)
<b>Рефлексивно-оцінний</b>	
Операційні труднощі	Модифікований тест-опитувальник організованості (О.І.Крупнова) (бланк 3 Т)
Особистісні труднощі	Модифікований тест-опитувальник організованості (О.І. Крупнова) (бланк 3 Т)
<b>Регуляторний</b>	
Інтернальний локус контролю	Модифікований тест-опитувальник організованості (О.І. Крупнова) (бланк 4 Р)
Екстернальний локус контролю	Модифікований тест-опитувальник організованості (О.І. Крупнова) (бланк 4 Р)
<b>Результативний</b>	
Предметна спрямованість	Анкета-експерта для дослідження результативного компоненту
Суб'єктна спрямованість	Модифікований тест-опитувальник організованості (О.І. Крупнова) (бланк 5 П)

На підставі підрахунку суми показників «соціоцентричності», «осмисленості» та «предметності» визначався гармонійний профіль мотиваційно-сміслового аспекту організованості. Сума показників «егоцентричності», «обізнаності» та «суб'єктності» характеризує агармонійний профіль мотиваційно-сміслової площини організованості.

Такий підхід дозволяє виявити багатовимірну природу досліджуваної властивості, а також розробити програму розвитку організованості особистості майбутнього офіцера-пенітенціарія.

З метою забезпечення високого ступеня надійності отриманих результатів за бланковим тестом організованості та забезпечення об'єктивності, а також детального дослідження результативного компоненту організованості командирам та курсантам навчальних підрозділів було запропоновано опитувальник. Досліджуваним пропонувалося оцінити себе та кожного курсанта взводу за п'ятибальною системою. З метою мінімізації суб'єктивності в розумінні організованості перед списком курсантів подано характеристику та ознаки організованості особистості.

За даними опитування визначалися середня оцінка курсанта, яка дається взводом, та самооцінка. Рівень критичності самооцінки визначився співвідношенням величини самооцінки із середньою оцінкою, яку давав випробуваний своїм товаришам. Реально можливі три типи співвідношення оцінки та самооцінки: їх рівнозначність, домінування самооцінки над оцінкою і перевищення оцінки над самооцінкою. Виходячи із середніх оцінок взводу, що даються курсанту за допомогою статистичного прийому угруповання інтервалів, були виділені три групи випробуваних: з високими, середніми і низькими оцінками. Отримані оцінки були переведені за допомогою формули в стандартні стени.

$$X_{i\text{ст}} = M_{\text{ст}} + Q_{\text{ст}} \times \frac{X_{i\text{а}} - X_{\text{а}}}{SD_{\text{а}}}$$

де:  $M_{\text{ст}}$  – середнє значення стенив;  
 $Q_{\text{ст}}$  – стандартне відхилення в стенах;

$X_{ia}$  – поточне значення сирих балів конкретного курсанта;

$X_a$  – середнє значення всієї вибірки в сирих балах;

$SD_a$  – стандартне відхилення сирих балів у вибірці.

Досліджуваним пропонувався «Протокол спостереження» (Додаток Б), в якому вони оцінювали кожного курсанта взводу за п'ятибальною шкалою за такими показниками:

- ставлення до підготовки та складання іспитів;
- ставлення до командирів та їх вимог;
- виконання службових обов'язків;
- виконання вимог статутів;
- несення служби у наряді;
- дотримання форми одягу;
- виконання господарських робіт та інших завдань;
- виконання громадських доручень;
- прагнення до оволодіння професією офіцера-пенітенціарія.

Запропонований підхід визначення сформованості результативного компоненту організованості курсанта дозволяє здійснити порівняння самооцінки, оцінки взводу і оцінки командира взводу та виділити три групи випробуваних з різними рівнями розвитку і прояву результативного компоненту: високий, середній, низький рівень.

Задля визначення переліку якостей, що входять до складу інваріантного ядра, експертам (стаж роботи в пенітенціарній системі понад 10 років) було запропоновано оцінити ступінь значущості тієї або іншої професійно важливої якості в опануванні й виконанні нормативно-службової діяльності.

Експертам була запропонована анкета, що містить перелік професійно важливих якостей суб'єкта діяльності в професіях із переважанням елементів розумової праці. Процедура адаптації методики полягала в уточненні змістовної спрямованості деяких тверджень без змін смислоутворюючих компонентів та включенні додаткових тверджень, що зумовлені



психологічними особливостями нормативно-службової діяльності офіцерів-пенітенціаріїв. У результаті адаптований для конкретного дослідження експертний лист містив 35 психологічних властивостей, розподілених у 7 груп (Додаток В).

Для оцінки рівня індивідуально-психічних властивостей особистості майбутнього офіцера-пенітенціарія використано шістнадцятифакторний особистісний опитувальник Р.Кеттелла (16 ФОО-187-А).

Цей опитувальник являє собою систему з 16 первинних шкал-факторів, які вимірюють полярні властивості особистості: афектотимію (А+) – сизотимію (А-); високий інтелект (В+) – низький інтелект (В-); сила «Я» (С+) – слабкість «Я» (С-); домінантність (Е+) – покірність (Е-); безпечність (F+) – заклопотаність (F-); силу «над-Я» (G+) – слабкість «над-Я» (G-); сміливість (Н+) – боязкість (Н-); м'якість (I+) – твердість (I-); підозрілість (L+) – довірливість (L-); мрійливість (M+) – практичність (M-); проникливість (N+) – наївність (N-); схильність до почуття провини (O+) – самовпевненість (O-); радикалізм (Q1+) – консерватизм (Q1-); самодостатність (Q2+) – залежність від групи (Q2-); високий самоконтроль (Q3+) – низький самоконтроль (Q3-); напруженість (Q4+) – розслабленість (Q4-).

«Сирі» бали переводяться в стени. При загальному розмаху варіативності даних у 10 стених середні значення становлять 5,5 стена. Оцінки в 4 і 7 стених вказують на незначні відхилення характеристик особистості від середньої. Яскрава вираженість якості пов'язана з оцінкою 1-3 і 8-10 (враховуючи біполярність кожного фактора). Орієнтуючись на середні оцінки і результати аналізу, в якому враховується співвідношення між оцінками по факторах, побудовано індивідуальні графіки особистості – «профіль особистості».

Застосування 16-PF Р.Кеттелла дозволяє виявити особистісні детермінанти, що впливають на сформованість організованості особистості майбутнього офіцера-пенітенціарія.

## 2.2. Обґрунтування показників і критеріїв організованості особистості майбутнього офіцера-пенітенціарія

У рамках нашого дослідження існує необхідність визначення критеріїв, показників та індикаторів організованості співробітників ДПтС України з урахуванням специфіки професії.

Відповідно до обґрунтованої структури та змісту організованості особистості майбутніх співробітників ДПтС України були розроблені такі критерії, показники та індикатори за кожним компонентом.

Когнітивний компонент організованості майбутнього офіцера-пенітенціарія включає в себе: ступінь розуміння поняття організованість; знання про умови і форми організованості особистості; знання норм та правил, за рахунок яких реалізується організованість як професійно значуща якість; переконання у правильності та необхідності організованої поведінки.

Оцінка сформованості когнітивного компоненту здійснювалася на підставі аналізу показників та індикаторів, які віддзеркалюють особливості розуміння майбутніми офіцерами-пенітенціаріями організованості (табл. 2.2).

*Таблиця 2.2*

### Показники та індикатори сформованості когнітивного компоненту організованості майбутнього офіцера-пенітенціарія

Обізнаність	Осмисленість
Вроджена властивість людини	Прояв пунктуальності і старанності людини
Риса особистості, яку важко розвинути та вдосконалити	Якість, яка забезпечує впорядкованість і планомірність у роботі
Спадкова риса характеру	Здатність раціонально використовувати час
Властивість, яка залежить від типу темпераменту	Вміння програмувати власну поведінку
Стійка риса особистості	Здатність підкоряти наміри та емоційні прояви віддаленим цілям
Риса характеру, прояв якої залежить від наявності діяльнісних директив	Вміння дотримуватися й підтримувати порядок у всьому

Генетично зумовлена риса характеру	Прояв зібраності та акуратності
------------------------------------	---------------------------------

З аналізу літератури та в ході проведення пілотажного дослідження були виявлені три рівні розвитку когнітивного компонента: високий, середній, низький.

Високий рівень сформованості когнітивного компоненту організованості особистості притаманний тим курсантам, які мають чіткі уявлення про організованість особистості як про психологічну особистісну якість. Свідомо розуміють, що організованість особистості розвинена на достатньому рівні, може виступати як запорука ефективності в будь-якому виді діяльності. Добре знають вимоги нормативних документів, свої функціональні обов'язки та виконують їх у повсякденній навчальній та службовій діяльності. Вони впевнені у необхідності формування та розвитку організованості, як професійно важливої якості. Є бажання та прагнення до саморозвитку та самовдосконалення.

Середній рівень відповідає курсантам, які знають про особистісну організованість, але мають стереотипні уявлення про роль вказаної психологічної якості у майбутній професійній діяльності. Вони не впевнені у необхідності дотримання організованої поведінки, а також у тому, що організованість може ефективно впливати на якість виконання функціональних обов'язків, а також життя в цілому.

Низький рівень відповідає курсантам, які не мають чітких уявлень щодо основних ознак організованості. Вони не усвідомлюють необхідність суворого дотримання вимог нормативних документів, що тягне за собою зниження якості навчання, порушення військової дисципліни. Відсутність свідомого розуміння та прагнення до самовдосконалення з метою підвищення ефективності результатів навчальної діяльності.

Мотиваційний компонент організованості майбутніх співробітників ДПтС України характеризується співвідношенням внутрішніх мотивів (прагнення до успіху та уникненню невдач) та зовнішніх мотивів (контроль керівництва, загальний жорсткий регламент діяльності). Тільки за умови

співвідношення зовнішніх та внутрішніх мотивів можна говорити про сформованість мотиваційного компоненту співробітника ДПтС України.

Мотиваційний компонент організованості майбутнього офіцера-пенітенціарія включає в себе:

- внутрішні настанови, націлені на задоволення особистих потреб (самоактуалізацію, самоповагу, особисту безпеку, розвиток загальної культури);
- зовнішні чинники, які спонукають особистість до діяльності (висока нормативність діяльності, обов'язкова наявність прямого та безпосереднього керівника, матеріальне забезпечення, соціальний захист, чіткий регламент діяльності, раптово виникаючі незаплановані ситуації, сімейні обставини).

Фіксація й оцінка сформованості мотиваційного компоненту організованості особистості майбутнього офіцера-пенітенціарія відбувалася з урахуванням таких показників та індикаторів (табл. 2.3).

*Таблиця 2.3*

**Показники та індикатори сформованості мотиваційного компоненту організованості майбутнього офіцера-пенітенціарія**

Егоцентричність	Соціоцентричність
Потреба повніше реалізувати власні можливості	Прагнення згуртувати групу, в якій ви навчаєтесь
Прагнення отримати задоволення від чіткої організації справ і часу	Прагнення підвищити соціальний статус навчальної групи
Бажання керувати бути лідером	Прагнення допомогти товаришам максимально реалізувати власні можливості
Бажання досягти значно вищих результатів у навчальній діяльності	Потреба встановити та налагодити гарні стосунки з товаришами
Прагнення зробити свою кар'єру	Потреба бути корисним іншим
Прагнення бути самостійним і незалежним	Бажання здійснити вагомий внесок у вирішенні групових проблем
Прагнення максимальної корисності для себе від життя	Почуття обов'язку та відповідальності

Задля вивчення мотиваційного компоненту організованості майбутнього офіцера-пенітенціарія визначені рівні його розвитку.

Високий рівень розвитку мотиваційного компоненту відповідає курсантам, у яких є чітка ієрархічна структура мотивів. Змістова структура гармонійно збалансована між соціо та егоцентричною спрямованістю особистості. Задоволення власних особистісних потреб не перешкоджає навчальній діяльності, а навпаки доповнює її, таким чином стимулюючи та спонукаючи особистість до ділової активності. У структурі компоненту переважають професійно значущі мотиви.

Середній рівень мотиваційного компоненту властивий для майбутніх фахівців, у яких система мотивів сформована та розвинута, але порушений баланс співвідношення між соціо- та егоцентричною спрямованістю. Тобто в змісті компоненту домінує соціоцентричність, або протилежно спрямована егоцентричність.

Низький рівень мотиваційного компоненту організованості засвідчує несформованість ієрархічної структури мотивів. Прояв активності навколо задоволення власних прагматичних та утилітарних потреб.

Регуляторний компонент організованості майбутнього офіцера-пенітенціарія включає в себе: вміння керувати своєю навчальною та професійною діяльністю; аналіз результатів своєї діяльності; здатність до самодіагностики (володіння прийомами); критичність самооцінки; здатність до самокорекції (зміна способів діяльності). Фіксація й оцінка сформованості регуляторного компоненту організованості особистості майбутнього офіцера-пенітенціарія відбувалася за рахунок врахування таких показників та індикаторів (табл. 2.4).

Високий рівень розвитку регуляторного компоненту організованості притаманний курсантам, у яких гармонійно збалансована спрямованість особистості за шкалою екстернальність-інтернальність.

Для таких майбутніх офіцерів-пенітенціаріїв характерними є гнучкість поведінки, товарицькість, соціальна адаптивність, схильність до самоаналізу, суб'єктивний контроль, особистісна відповідальність. Зовнішній та

внутрішній локус контролю збалансовані на одному рівні або мають мінімальну розбіжність.

Таблиця 2.4

**Показники та індикатори сформованості регуляторного компоненту організованості майбутнього офіцера-пенітенціарія**

Екстернальність	Інтернальність
Формування організованості майбутнього офіцера-пенітенціарія залежить від оточення (командира)	Організованість майбутнього офіцера-пенітенціарія головним чином залежить від його волі
Злагоджена навчальна група забезпечує чітку організованість діяльності кожного	Брак часу – це наслідок невміння організовувати своє життя
Завершення справ залежить більшою мірою від обставин, а не від організованості особистості	Деякі речі залишаються недосяжними лише через невміння правильно організувати свою роботу
Від вас мало, що залежить в організації спільної діяльності	Більшість курсантів не розуміє, наскільки їхня службова діяльність залежить від організованості
Не слід витратити час на спроби організувати власну діяльність, у кінцевому рахунку це мало позначається на успіху	Організованість – результат цілеспрямованої роботи курсанта над собою
Простіше відмовитися від чогось, ніж спробувати бути зібраним і організованим	Повсякденні поточні справи не є виправданням неорганізованості
Краще дотримуватися запропонованого плану або розпорядку роботи, аніж намагатися розробити їх власноруч	Переважно від вас залежить організація спільної діяльності

Середній рівень розвитку регуляторного компоненту властивий для курсантів, які мають незначні відхилення показників за шкалою екстернальність-інтернальність. Вони здатні до об'єктивної оцінки життєвої ситуації з метою виявлення причин невдачі, але іноді можуть перекласти відповідальність на обставини, інших людей.

Низький рівень розвитку регуляторного компоненту притаманний курсантам, у яких домінує зовнішній або внутрішній локус контролю. У

висновках щодо обставин та причин невдач особистість перекладає їх на зовнішні фактори (обставини) або повністю бере провину за невдачі на себе, таким чином свідомо занижуючи самооцінку. Така категорія майбутніх офіцерів пенітенціаріїв є низький рівень саморегуляції.

Рефлексивно-оцінний компонент у структурі організованості особистості майбутнього офіцера-пенітенціарія досліджується з метою виявлення рівня сформованості та розвитку рефлексії як процесу самопізнання суб'єктом внутрішніх психічних актів та станів. Рефлексивно-оцінний компонент розглядається з позиції операційних та особистісних труднощів (табл. 2.5).

*Таблиця 2.5*

**Показники та індикатори сформованості рефлексивно-оцінного компонента організованості майбутнього офіцера пенітенціарія**

Особистісні труднощі	Операційні труднощі
Ваша надмірна імпульсивність не дозволяє чітко організувати власну діяльність	Вам часто бракує часу для успішної адаптації до обставин, що швидко змінюються
Власна внутрішня суперечливість та непослідовність часто перешкоджають організованості	Злагодженої організації власної розумової діяльності часто заважають побутові проблеми
Відсутність терпіння заважає вам організувати власну діяльність	Невміння планувати часто не дозволяє вам бути послідовним і організованим в навчально-службовій діяльності
Зайва тривожність не дозволяє вам бути організованим	Дефіцит часу паралізує вашу організованість
Страх зайвої регламентованості життя гальмує вашу організованість	Недостатнє уявлення про порядок виконання службових обов'язків перешкоджає власній організованості
Брак необхідних навиків перешкоджає вашій організованості	Відсутність дружньої підтримки не дозволяє вам завжди бути організованим
Часті коливання настрою не дозволяють вам бути організованим	Надмірна критика дезорганізує вашу діяльність

Отже, рефлексивно-оцінний компонент організованості вивчається через такі показники: наміри; очікування; реальні результати (продукти

діяльності); усвідомлення особистого рівня організованості (у тому числі і стосовно інших); труднощі на шляху слідування до мети.

Високий рівень розвитку рефлексивно-оцінного компоненту властивий тим курсантам, у яких сформована і розвинена до достатнього рівня особистісна рефлексія.

Вони здатні до самозвіту, самоаналізу власних психічних станів, спроможні робити критичні висновки стосовно себе та оточуючих обставин, здатні оцінювати результати своєї навчальної діяльності. Курсантам з високим рівнем сформованості рефлексивно-оцінного компоненту організованості притаманний індивідуально-творчий стиль діяльності. У них сформоване вміння планувати та розподіляти свої зусилля та час. Сформовані вольові звички особистості, впевненість.

Середній рівень розвитку рефлексивно-оцінного компоненту характерний для курсантів, у яких сформована спонтанна рефлексія. Є розуміння того, що в багатьох випадках потрібно вміти правильно використовувати рефлексію як дієвий інструмент, здатний забезпечити нормальний морально-психологічний стан співробітника.

Низький рівень розвитку рефлексивно-оцінного компоненту характерний для курсантів, які не здатні до адекватної рефлексії через труднощі операційного характеру (відсутність навичок у організації своєї діяльності) або через труднощі особистісного характеру (не сформована або слабо розвинена вольова сфера особистості). Таким курсантам властиві високий рівень тривожності, імпульсивності, недовіри, невпевненості, песимізму.

Результативний компонент характеризує загальний стиль діяльності, тому можна говорити про те, що саме цей компонент є найважливішим в структурі організованості майбутнього співробітника ДПтС України. Він складається з таких критеріїв:

- ставлення до навчальної діяльності;
- ставлення до виконання службових обов'язків;



- ставлення до товаришів по службі;
- ставлення до командирів та начальників;
- дотримання форми одягу та особистої гігієни;
- наявність заохочень та дисциплінарних стягнень;
- участь у громадському житті підрозділу, закладу, служби.

Фіксація та оцінка сформованості результативного компоненту організованості особистості майбутнього офіцера-пенітенціарія відбувалася з урахуванням таких показників та індикаторів (табл. 2.6).

*Таблиця 2.6*

**Показники та індикатори сформованості результативного компонента організованості майбутнього офіцера-пенітенціарія**

Предметна спрямованість	Суб'єктна спрямованість
Швидке досягнення групових цілей	Розширення сфери застосування власних здібностей
Підтримка нормальної ділової атмосфери у групі	Розвиток власних інтелектуальних ресурсів
Економія та продуктивне використання часу і засобів у спільній діяльності	Успішне складання іспитів та заліків
Успішне планування діяльності групи	Зростання авторитету
Більш чітка постановка завдань навчальної діяльності	Посилення почуття власної гідності
Розширення сфери компетентності	Підвищення самооцінки
Зниження тривожності та невпевненості у собі	Зростання привабливості, поліпшення іміджу

Високий рівень розвитку результативного компоненту притаманний тим курсантам, у яких сформована активна життєва позиція та їх навчальна діяльність є високоефективною. Такі курсанти успішно організують своє навчання, досягають поставленої мети незалежно від виду мотивації.

У таких курсантів майже ідеально збалансовані рівень домагань, самооцінка, рефлексія, почуття відповідальності, лідерство. Тому такі курсанти є відмінниками у навчанні, вони беруть активну участь у житті підрозділу, товариські, не мають дисциплінарних стягнень.

Курсантам із високим рівнем сформованості результативного компонента притаманні зібраність, адаптивність, здатність до корекції своїх планів у процесі діяльності.

Середній рівень розвитку результативного компоненту властивий тим курсантам, у яких сформована система мотиваційно-сміслових цінностей, але не достатньо розвинута волюва система. Вони знають про існування системи організації та планування своєї діяльності, але не використовують її через особистісну невпевненість, пасивну життєву позицію, низьку самооцінку. Курсантам, які мають середній рівень сформованості результативного компонента властивий середній рівень домагань та адекватна самооцінка.

Низький рівень розвитку результативного компонента притаманний курсантам, які не здатні організувати свою навчальну діяльність та дотримуватися певного плану у своїй роботі. У таких курсантів не сформовані мотиваційно-сміслова система, моральні цінності та волюва сфера. Вони повністю покладаються на зовнішні обставини та зневірені у своїх силах, тому їхня навчальна діяльність має хаотичний характер і практично повністю залежить від зовнішніх умов (жорсткий регламент діяльності, постійне керівництво з боку командування або референтних осіб).

Змістовні значення по кожному компоненту в ідеалі повинні мати рівне співвідношення, таким чином забезпечуючи баланс між протилежно спрямованими змінними. Визначені показники та критерії оцінки сформованості організованості дозволили визначити такі рівні: високий, середній та низький.

У зв'язку з вищевказаним, основою нашого емпіричного дослідження стало вивчення особливостей прояву структурних компонентів організованості курсантів залежно від етапу професійної підготовки.

### **2.3. Експертний аналіз професійно важливих якостей та властивостей особистості офіцера-пенітенціарія**

Аналізуючи психологічні особливості пенітенціарної діяльності, слід враховувати той факт, що вона належить до тих професій, які передбачають виконання нормативно-службових обов'язків у напружених, екстремальних, стресогенних умовах [175]. Саме тому їй притаманні характеристики так званих критичних видів діяльності: вплив на особистість особливостей соціальної напруженості, екстремальність діяльності в контексті підвищеної відповідальності та дефіциту часу. Передусім йдеться про вплив на особистість особливостей соціальної напруженості, одноманітних подразників і тривале домінування негативних емоцій за браком позитивних. Отже, психологічні вимоги до особистості офіцера-пенітенціарія є вкрай високими й неоднорідними.

У морфологічній та функціональній побудові нормативно-службової діяльності фахівця-пенітенціарія особливе місце займають дані про структуру професійно важливих якостей, які формуються у процесі діяльності та породжують професійну специфіку особистості професіонала. Аналіз праць, присвячених досліджуваному феномену, показує, що професійно важливі якості трактуються як поліпрофесійні властивості, а саме: перцептивні (сприйняття), атенційні (увага), моторні (рухові), мнемічні (пам'ять), мисленнєві й вольові, наявність яких впливає на ефективність професійної діяльності фахівця.

Задля визначення переліку якостей, що входять до складу інваріантного ядра, досвідченим офіцерам-пенітенціаріям було запропоновано оцінити ступінь значущості тієї або іншої професійно важливої якості в опануванні й виконанні нормативно-службової діяльності.

Досліджуваним була запропонована анкета, що містить перелік професійно важливих якостей суб'єкта діяльності в професіях із переважанням елементів розумової праці. Процедура адаптації методики

полягала в уточненні змістовної спрямованості деяких тверджень без змін смислоутворюючих компонентів та включенні додаткових тверджень, що зумовлені психологічними особливостями нормативно-службової діяльності офіцерів-пенітенціаріїв. У результаті адаптований для конкретного дослідження експертний лист містив 35 психологічних властивостей, об'єднаних у 7 груп (табл. 2.7).

Таблиця 2.7

**Експертна оцінка значущості психологічних властивостей в діяльності офіцера-пенітенціарія ( $x < 2,0$ )**

№	ВЛАСТИВОСТІ	X	Ранг	Персен Тиль
	<b>I. АТЕНЦІЙНІ:</b>	<b>1,786</b>	<b>II</b>	
1.	Здатність тривалий час зберігати стійку увагу, незважаючи на втому та побічні подразники	1,81	11	67,60
2.	Вміння розподіляти увагу при виконанні декількох функцій, дій, завдань	1,86	4	88,20
3.	Здатність зосередити увагу на одному предметі протягом досить тривалого періоду	1,73	17	52,90
4.	Здатність швидко переключати увагу з одного виду діяльності на інший	1,69	20	44,10
5.	Здатність до самоспостереження	1,84	7	79,40
	<b>II. МНЕМІЧНІ:</b>	<b>1,604</b>	<b>VI</b>	
6.	Здатність миттєво точно передавати зміст водночас прочитаного	1,35	34	2,90
7.	Здатність миттєво точно передавати зміст водночас почутого	1,42	32	8,80
8.	Здатність до довільного запам'ятовування матеріалу	1,56	27	23,50
9.	Особлива пам'ять на зовнішність та поведінку людини	1,86	4	88,20
10.	Здатність до впізнавання факту, явища за малою кількістю ознак	1,83	9	76,40
	<b>III. МОТОРНІ:</b>	<b>1,516</b>	<b>VII</b>	
11.	Стійкість до статичних навантажень	1,89	2	94,10
12.	Швидка реакція на неочікуваний слуховий ефект	1,46	31	11,70
13.	Швидка реакція на несподіваний зоровий ефект за рахунок певних рухів	1,38	33	5,80
14.	Швидкість та точність пальців рук	1,51	30	14,70
15.	Пластичність рухів	1,34	35	0,00

	<b>IV. МИСЛЕННЄВІ:</b>	<b>1,824</b>	<b>I</b>	
16.	Аргументованість критичного аналізу	1,82	10	73,50
17.	Вміння обирати із великого обсягу інформації ту, яка необхідна для вирішення даного завдання	1,74	16	55,80
18.	Вміння робити висновок із суперечливої інформації	1,89	2	94,10
19.	Здатність бачити значно далі від заданого та очевидного	1,77	15	58,80
20.	Здатність приймати правильне рішення в ситуації дефіциту інформації або відсутності часу на її осмислення	1,90	1	100,00
	<b>V. ЕМОЦІЙНІ:</b>	<b>1,696</b>	<b>IV</b>	
21.	Емоційна стійкість у процесі прийняття рішення	1,84	7	79,40
22.	Здатність справлятися зі своїми емоційними переживаннями	1,54	28	17,60
23.	Емоційний відгук (сприятливість, чутливість)	1,79	13	61,70
24.	Емоційна лабільність	1,61	23	29,404
25.	Емоційна глибина	1,70	19	47,00
	<b>VI. ВОЛЬОВІ:</b>	<b>1,74</b>	<b>III</b>	
26.	Витримка і самовладання	1,64	22	38,20
27.	Самостійність та ініціативність	1,79	13	61,70
28.	Організованість	1,81	11	67,60
29.	Рішучість і сміливість	1,85	6	85,20
30.	Наполегливість	1,61	23	29,40
	<b>VII. КОМУНІКАТИВНІ:</b>	<b>1,62</b>	<b>V</b>	
31.	Здатність швидко знайти потрібний тон, відповідну форму спілкування із суб'єктами	1,59	26	26,40
32.	Здатність до швидкого встановлення контактів із новими людьми	1,61	23	29,40
33.	Здатність викликати у людей довіру	1,54	28	17,60
34.	Здатність оцінювати свої дії та дії інших за їхньою поведінкою, а не за емоційним ставленням до них	1,65	21	41,10
35.	Уміння адаптуватися до контактів міжособистісного характеру й до людей	1,71	18	50,00

Експерти послідовно оцінювали професійну значущість усіх названих властивостей з точки зору забезпечення успішності нормативно-службової діяльності. Для кожного твердження запропоновано три оцінки: 2, 1, 0.

Досліджуваний повинен був обрати ту, яка відповідала його думці. Критерієм вибору визначені нормативи: 2 бали – дана властивість дуже важлива для успішної праці; 1 – її наявність у суб'єкта діяльності є бажаною; 0 балів – властивість не є значущою для діяльності.

Застосування такого підходу дозволяє виявити психологічні властивості, що мають два рівні значущості:

1) інваріантне ядро, що складається із сукупності професійно важливих якостей, необхідних для офіцера-пенітенціарія, незалежно від специфіки його діяльності;

2) специфічні властивості та якості особистості, зумовлені своєрідністю професійної діяльності.

Професійно значущими були визнані групи психологічних властивостей та окремі властивості, котрі отримали в оцінках експертів у середньому не менше, аніж 1,6 бала. Результати анкетування дозволили визначити інваріантне ядро та специфічні індивідуально-психологічні властивості, які мають певну рангову підпорядкованість. В експертизі брали участь 26 офіцерів пенітенціарної служби, що мають стаж роботи понад 10 років.

До інваріантного ядра професійно важливих якостей офіцера-пенітенціарія увійшли: «здатність приймати правильне рішення в ситуації дефіциту інформації або відсутності часу на її осмислення» (1-е рангове місце, 100,00%), «стійкість до статичних навантажень» (2-е рангове місце, 94,10%); «вміння робити висновок із суперечливої інформації» (2-е рангове місце, 94,10%); «особлива пам'ять на зовнішність та поведінку людини» (4-е рангове місце, 88,20%); «вміння розподіляти увагу при виконанні декількох функцій, дій, завдань» (4-е рангове місце, 88,20%); «рішучість і сміливість» (6-е рангове місце, 85,20%); «емоційна стійкість у процесі прийняття рішення» (7-е рангове місце, 79,40%); «здатність до самопостереження» (7-е рангове місце, 79,40%), «здатність до впізнання факту, явища за малою кількістю ознак» (9-е рангове місце, 76,40%), «аргументованість критичного

аналізу» (10-е рангове місце, 73,50%), «організованість» (11-е рангове місце, 67,70%).

Подальший аналіз результатів експертизи показав, що для офіцерів-пенітенціаріїв високий ступінь значущості ( $2,0 > x > 1,6$ ) мають 20 професійно важливих якостей, що становить 57,14 % від загального переліку психологічних властивостей, які були представлені для експертизи. Вже цей факт дозволяє говорити про поліструктурованість професійно важливих якостей та властивостей суб'єкта пенітенціарної діяльності. Оцінку нижче середньої межі ( $x < 1,6$ ) отримали 15 психологічних властивостей різних груп, причому як найменш значущі експертами визначені групи моторних ( $X=1,516 \pm 0,12$ ) та мнемічних ( $x=1,604 \pm 0,09$ ) властивостей.

Найвищий ранг посіли властивості мислення. Так середній бал властивостей мислення ( $x=1,824 \pm 0,01$ ) становив 91,2% від максимального. Він визначений за оцінками, розміщеними в діапазоні:  $1,90 \pm 0,09 < X > 1,74 \pm 0,019$ . Представлені в експертному листі властивості належать до характеристик аналітичного, творчого та інтуїтивного мислення, що свідчить про те, що в образі суб'єкта пенітенціарної діяльності, сформованого у досвідчених фахівців, вміння критично аналізувати інформацію, робити висновки із суперечливої інформації, здатність прийняти правильне рішення при дефіциті необхідної інформації або відсутності часу для її осмислення, займають першорядне місце. Саме властивості мислення, на думку експертів, дають змогу успішно виконувати професійні завдання на високому рівні майстерності: швидко, точно й оригінально вирішувати як ординарні, так і неординарні завдання в конкретній предметній сфері.

Другу рангову позицію займають властивості, пов'язані із властивостями уваги та спостереження, а саме: «вміння розподіляти увагу при виконанні декількох функцій, дій, завдань» ( $1,86 \pm 0,017$ ); «здатність до самоспостереження» ( $1,84 \pm 0,016$ ); «здатність тривалий час зберігати стійку увагу, незважаючи на втому та побічні подразники» ( $1,81 \pm 0,01$ ); «здатність

зосередити увагу на одному предметі протягом тривалого періоду» ( $1,72 \pm 0,02$ ).

Третє рангове місце посіли вольові якості офіцера-пенітенціарія ( $1,74 \pm 0,028$ ). Максимальні бали в цій групі були зафіксовані за такими якостями, як: «рішучість та сміливість» ( $1,85 \pm 0,08$ ); «організованість» ( $1,81 \pm 0,02$ ); «самостійність та ініціативність» ( $1,79 \pm 0,03$ ). Ініціативність офіцера-пенітенціарія зумовлює розвиток уміння вирішувати різноманітні професійні ситуації. Серед професійно важливих якостей, що належать до вольової групи, неабияке значення відіграють «витримка і самовладання» ( $1,64 \pm 0,015$ ), які виявляються в умінні суб'єкта пенітенціарної діяльності стримувати свої почуття, якщо це потрібно, гальмувати імпульсивні дії, підпорядковувати себе поставленій меті.

Четверте рангове місце посіли емоційні якості суб'єкта пенітенціарної діяльності ( $1,696 \pm 0,06$ ). Максимальні бали в цій групі були зафіксовані за такими якостями, як: «емоційна стійкість у процесі прийняття рішення» ( $1,84 \pm 0,012$ ); «емоційний відгук» ( $1,79 \pm 0,09$ ); «емоційна глибина» ( $1,70 \pm 0,029$ ), а також «емоційна лабільність» ( $1,61 \pm 0,039$ ). Слушною є думка експертів щодо визначення пріоритетної ролі емоційної стійкості особистості офіцера-пенітенціарія у процесі виконання ним нормативно-службової діяльності. Адже саме емоційна незворушність, невразливість забезпечують несприйнятливність до соціогенних факторів (поряд зі здатністю контролювати й стримувати астенічні емоції, які виникають). У структурі емоційних якостей провідною властивістю виступає «емоційний відгук» ( $1,79 \pm 0,09$ ), а саме: здатність офіцера-пенітенціарія пізнавати поведінку іншої людини, розуміти її думки, почуття, наміри, а також самого себе як суб'єкта нормативно-службової діяльності.

У групі комунікативних властивостей (5-ий ранг,  $x = 1,62 \pm 0,08$ ) найбільш значущими визначені: «уміння адаптуватися до контактів міжособистісного характеру й до людей» ( $1,71 \pm 0,26$ ); «здатність оцінювати свої дії та дії інших за їхньою поведінкою, а не за емоційним ставленням до



них» ( $1,65 \pm 0,21$ ) та «здатність до швидкого встановлення контактів із новими людьми» ( $1,61 \pm 0,03$ ).

Вкрай важливими, на думку експертів, є властивості, пов'язані з пізнанням людини людиною в комунікативних процесах і спільній діяльності. Форми психічного відображення виконують найважливішу функцію в об'єднанні людей, вони є регулятором спілкування, а образи інших людей і узагальнені знання про них постійно залежать від цілей та характеру комунікацій. На ці комунікації передусім впливає та діяльність, котра об'єднує людей, її зміст, хід і результати. «Здатність оцінювати свої дії та дії інших за їхньою поведінкою, а не за емоційним ставленням до них» є своєрідною комунікативною властивістю, що формується в ході взаємодії і спілкування та впливає на успішність участі офіцерів пенітенціаріїв у комунікативному процесі.

Маючи усі загальні структурні компоненти цілеспрямованої діяльності, робота офіцера-пенітенціарія протікає в особливих умовах, що зумовлює специфічність категоріального і функціонального складу його пам'яті. Ця робота пов'язана з інтелектуальними навантаженнями, які супроводжують переробку великих обсягів текстової інформації, структурування професійного досвіду. Беззаперечним є той факт, що у структурі індивідуальної діяльності суб'єкта пенітенціарної діяльності пам'ять виконує відображувальні, системозвітні та регуляторні функції. Згідно з результатами опитування експертів, мнемічні властивості увійшли до інваріантного ядра професійно значущих якостей особистості, посівши 6-е рангове місце ( $1,604 \pm 0,09$ ), підкреслюючи важливість актуалізації таких процесів пам'яті, як запам'ятовування та відтворення. Найвищий ранг у цій групі отримали властивості «особлива пам'ять на зовнішній вигляд та поведінку людини» ( $1,86 \pm 0,03$ ) та «здатність до впізнавання факту, явища за малою кількістю ознак» ( $1,83 \pm 0,021$ ).

У групі професійно важливих якостей офіцера-пенітенціарія властивості моторної групи займають 7-е рангове місце, втім, середній бал,

що визначив його, нижче значущого рівня ( $x=1,516\pm 0,01$ ). Така оцінка склалася в результаті низької оцінки експертами чотирьох із п'яти оцінюваних властивостей: «пластичність рухів», «швидкість та точність пальців рук», «швидка реакція на несподіваний зоровий ефект за рахунок певних рухів». Властивості моторики не розглядаються як такі, що є необхідними для реалізації професійної діяльності переважною більшістю експертів.

Узагальнюючи викладене, можна сказати, що образ суб'єкта пенітенціарної діяльності має виразну структурованість, причому особливе значення для розвитку особистості фахівця і досягнення ним успіху у професійній діяльності мають «здатність приймати правильне рішення в ситуації дефіциту інформації або відсутності часу на її осмислення» (1-е рангове місце, 100,00%), «стійкість до статичних навантажень» (2-е рангове місце, 94,10%); «вміння робити висновок із суперечливої інформації» (2-е рангове місце, 94,10%); «особлива пам'ять на зовнішність та поведінку людини» (4-е рангове місце, 88,20%); «вміння розподіляти увагу при виконанні декількох функцій, дій, завдань» (4-е рангове місце, 88,20%); «рішучість і сміливість» (6-е рангове місце, 85,20%); «емоційна стійкість у процесі прийняття рішення» (7-е рангове місце, 79,40%); «здатність до самостереження» (7-е рангове місце, 79,40%), «здатність до впізнання факту, явища за малою кількістю однак» (9-е рангове місце, 76,40%), «аргументованість критичного аналізу» (10-е рангове місце, 73,50%) та «організованість» (11-е рангове місце, 67,70%). Ці професійно важливі якості доцільно розглядати як інваріантне «ядро» індивідуально-психологічних властивостей суб'єкта пенітенціарної діяльності, розвиток яких у процесі професіоналізації зумовлює успіх поведінки в складних ситуаціях.

До важливого емпіричного висновку, зробленого на даному етапі дослідження, слід віднести фіксацію факту визнання експертами «організованості» як професійно важливої якості особистості офіцера-

пенітенціарія, що входить до інваріантного ядра та в комплексі з іншими властивостями забезпечує успішність нормативно-службової діяльності.

#### 2.4. Порівняльна характеристика організованості курсантів та офіцерів-пенітенціаріїв

Реалізація емпіричного дослідження психологічних особливостей прояву організованості у майбутніх офіцерів-пенітенціаріїв здійснювалась відповідно до мети та основних завдань дисертаційної роботи, виконання і доведення яких проводилося поетапно відповідно до процедурно-методичної структури програми фіксації та оцінки досліджуваного феномену.

У рамках реалізації програми дослідження отримані дані в результаті опитування співробітників усіх категорій за методикою БТО О.І. Крупнова подано у табл. 2.8.

Таблиця 2.8

#### Результати дослідження особливостей прояву структурних компонентів організованості у курсантів та офіцерів-пенітенціаріїв

Організованість		Офіцери n=26	Курсанти n=121	Рівень статистичної відмінності між показниками
Структурні компоненти	Показники			
Когнітивний	Осмысленість	47,2	41,6	$P \leq 0,05$
	Обізнаність	42,1	35,9	$P \leq 0,05$
Мотиваційний	Соціоцентричність	45,3	42,5	$P \geq 0,05$
	Егоцентричність	35,2	43,8	$P \leq 0,01$
Регуляторний	Інтернальність	44,1	42,8	$P \geq 0,05$
	Екстернальність	29,4	35,9	$P \leq 0,05$
Рефлексивно- оцінний	Операційні труднощі	6,18	12,7	$P \leq 0,01$
	Особистісні труднощі	6,92	13,3	$P \leq 0,01$
Результативний	Предметність	45,9	36,4	$P \leq 0,05$
	Суб'єктність	41,9	41,8	$P \geq 0,05$

Як видно із табл. 2.8, середні арифметичні значення показників організованості у курсантів та офіцерів у більшості випадків мають статистично значущі відмінності. Так, середні значення показників «осмисленість» та «обізнаність» когнітивного компоненту організованості офіцерів-пенітенціаріїв статистично значущо перевищують значення середніх за досліджуваними показниками у курсантів. У цілому це позначається на психологічних особливостях організованості досвідчених фахівців. Високий рівень прояву змінних «осмисленість» та «обізнаність» свідчить про більш глибоке, у порівнянні із курсантами, уявлення офіцерів-пенітенціаріїв про істотні ознаки, характеристики й власне призначення організованої поведінки, що спрямована на підпорядкування власних вчинків та емоційних сплесків віддаленій кінцевій меті.

Домінуючими ознаками за змінною «осмисленість» у офіцерів виступає, в першу чергу, розуміння організованості як інструменту самореалізації особистості, ствердження себе у житті та на службі, як способу прояву самостійності. Організованість курсанти визначають як прояв пунктуальності і старанності людини (66 % - курсанти; 43 % - офіцери); як прояв зібраності та акуратності (77 % - курсанти; 32 % - офіцери), а також як уміння дотримуватися й підтримувати порядок у всьому (59 % - курсанти; 48 % - офіцери). Перерахований набір ознак у цій змінній підтверджує наше припущення про те, що організованість - професійно важлива якість особистості, яка забезпечує досягнення поставлених цілей, задоволення актуальних потреб та професійних інтересів.

Подальший аналіз показав, що за показником «соціоцентричність» мотиваційного компоненту організованості як у офіцерів-пенітенціаріїв, так і у курсантів статистично значущих відмінностей не зафіксовано. Цікавими результатами якісного аналізу отриманих даних є відмінності, що зафіксовані у прояві домінуючих ознак. Так, курсанти частіше, на відміну від досвідчених фахівців, стверджують, що їхня організованість спричинена «потребою бути корисним іншим» та «прагненням допомогти товаришам

максимально реалізувати власні можливості». Справді, навчальна діяльність курсанта, переважно пов'язана із самоосвітою, саморозвитком, самоствердженням. Саме в цьому напрямі задоволення вказаних потреб і проявляється з особливою яскравістю та силою. Аналогічна мотивація офіцерів-пенітенціаріїв частіше виділяється за рахунок інших ознак. По-перше, вони визнають, що прояв організованості спричинений почуттям обов'язку та відповідальності (78 % - офіцерів; 45 % - курсантів). Нормативно службова діяльність офіцера закономірно зумовлює зростання почуття відповідальності за результати праці.

Середні значення показника «егоцентричність» мотиваційного компоненту організованості курсантів статистично значущо перевищують значення середніх за досліджуваним показником у офіцерів-пенітенціаріїв. Важливими для курсантів є престижні тенденції: прагнення максимальної корисності для себе від життя (51 %), потреба повніше реалізувати власні можливості (67 %), прагнення «зробити» свою кар'єру (42 %).

Егоцентризм офіцерів, в першу чергу, пов'язаний із потребою повніше реалізувати власні можливості (67 %); прагненням отримати задоволення від чіткої організації справ і часу (34 %); прагненням бути самостійним і незалежним (57%). Слід зауважити, що для переважної більшості офіцерів початок нормативно-службової діяльності стає не лише періодом професійного становлення, але й особистісного самовизначення, створення власної сім'ї, народження дітей, періодом емансипації від батьківської родини. Це дозволяє відчутти себе більш самостійним і незалежним, а організованість дозволяє багатьом цю незалежність краще відчутти, формуючи і закріплюючи впевненість у власних силах і можливостях.

Достовірних відмінностей за показником «інтернальність» регуляторного компоненту організованості у офіцерів-пенітенціаріїв та курсантів не виявлено. Як досвідчені фахівці, так і курсанти цілковито усвідомлюють, що прояв організованості насамперед залежить від власного бажання й волі. Проте якісний аналіз отриманих даних дозволяє дійти

висновку, що виразність інтернальної регуляції організованості офіцерів і курсантів по-різному проявляється з точки зору змістової насиченості. Курсанти надають перевагу розвитку здатності до вольової регуляції, виокремлюючи такі ознаки: вони вважають, що організованість майбутнього офіцера-пенітенціарія головним чином залежить від його волі (74 % - курсантів; 61 % - офіцерів), що це результат цілеспрямованої роботи над собою (52 % - курсантів; 77 % - офіцерів) і нарешті, брак часу – це наслідок невміння організувати своє життя (48 % - курсантів; 63 % - офіцерів).

Статистично значущу відмінність зафіксовано за показником «екстернальність» регуляторного компоненту організованості офіцерів-пенітенціаріїв у порівнянні із курсантами. Екстернальна регуляція більше сформована у структурі організованості курсантів і значно перевищує показники екстернальності офіцерів. Проаналізуємо ознаки, за рахунок яких проявляється екстернальність курсантів. У них більшою мірою сформовано уявлення про те, що значення організованості у майбутній нормативно-службовій діяльності є дещо гіпертрофоване. Так, із запитанням - твердженням «завершення справ залежить більшою мірою від обставин, а не від організованості особистості» погоджується переважна більшість курсантів. Отримані результати свідчать про те, що організованість у курсантів значно рідше потрапляє в систему професійно важливих якостей особистості, що абсолютно не збігається із думкою досвідчених фахівців. Екстернальна регуляція організованості курсантів проявляється в тенденції покладатися швидше на обставини, аніж на власні уміння себе організувати, на сили інших, а не на власні можливості, а також в нестійкості прояву організованої поведінки.

Середні значення за показниками «операційні» та «особистісні» труднощі рефлексивно-оцінного компоненту організованості курсантів статистично значущо перевищують дані середніх у офіцерів-пенітенціаріїв. Це свідчить про те, що курсанти, на відміну від офіцерів-пенітенціаріїв, проявляють більше спонтанності, імпульсивності, незбалансованості в

організації власної поведінки, їм імпонує більше перебувати у ролі учасників, аніж організаторів як власної, так і колективної діяльності.

Перейдемо до аналізу показників результативного компоненту організованості. Навчальна діяльність майбутніх офіцерів-пенітенціаріїв пов'язана з підтримкою нормальної ділової атмосфери у групі, а отже, вимагає від них організованої поведінки. Курсанти, оцінюючи результати, зумовлені проявом організованості, частіше відмічають, що ця якість допомагає успішному складанню іспитів і заліків, сприяє економному й продуктивному використанню часу й засобів у сумісній діяльності. Відомо, що життя курсантів насичене суспільними заходами, ритуалами, а відтак саме в цьому напрямі вони вбачають доцільним використовувати уміння бути організованим. Під час аналізу змістового наповнення показника «предметність» результативного компоненту організованості курсантів та офіцерів звертає на себе увагу той факт, що курсанти частіше виокремлюють характеристики, пов'язані з успішним виконанням навчальної діяльності, в той час як офіцери підкреслюють значення організованості в процесі оптимізації відносин між членами колективу. Виразність показника «суб'єктність» вище у вибірці досвідчених фахівців. Офіцери більшою мірою, аніж курсанти, зацікавлені за допомогою організованості розширювати сферу застосування власних здібностей, розвивати власні інтелектуальні ресурси. Специфіка нормативно-службової діяльності офіцерів сприяє розвитку організованості через те, що відхилення від такого стилю поведінки неминуче призводить до виникнення різноманітних професійних труднощів.

Серед опитаних нами експертів 59,4 % випробуваних проявили високі показники, 32,8 % - середні, що дає нам змогу говорити про високий рівень прояву організованості у професійній діяльності співробітників кримінально-виконавчої служби.

Головними показниками такої діяльності виступає свідоме та зразкове виконання своїх функціональних обов'язків, неухильне дотримання вимог

законодавства, здатність виконувати завдання в умовах високої нормативності та різкої зміни оперативної обстановки, наявність авторитету серед колег тощо. Досягнення високих показників у зазначених напрямках діяльності можливе лише за умови достатнього рівня розвитку організованості офіцера-пенітенціарія. Досліджувана властивість дає йому можливість впливати на інших людей, мобілізувати, об'єднувати, згуртовувати і спрямовувати їх сумісні зусилля на досягнення загальних цілей. Їхня здатність до емоційно-вольового впливу вміщує в себе енергійність, вимогливість, критичність.

Узагальнюючи результати даного етапу дослідження, зроблено висновок про те, що раціонально спланована, узгоджена службово-бойова діяльність з правильною розстановкою пріоритетів є одним із основних критеріїв ефективності в роботі офіцера-пенітенціарія.

## **2.5. Психологічні особливості прояву організованості у майбутніх офіцерів-пенітенціаріїв залежно від етапу професійної підготовки**

Подальший крок емпіричного дослідження передбачав аналіз психологічних особливостей прояву організованості курсантів залежно від етапу професійної підготовки.

У порядку прийнятої у табл. 2.9 послідовності представлення показників когнітивного, мотиваційного, регуляторного, рефлексивно-оцінного та результативного компонентів організованості досліджуваних вибірок зазначимо майже цілковиту тотожність кількісних характеристик курсантів, що дає підстави категоризувати їх як таких, що вирізняються позитивним ставленням до себе та впевненістю у досягненні життєвих цілей, а також глибоким усвідомленням власної ролі у справі досягнення організованих результатів.



Таблиця 2.9

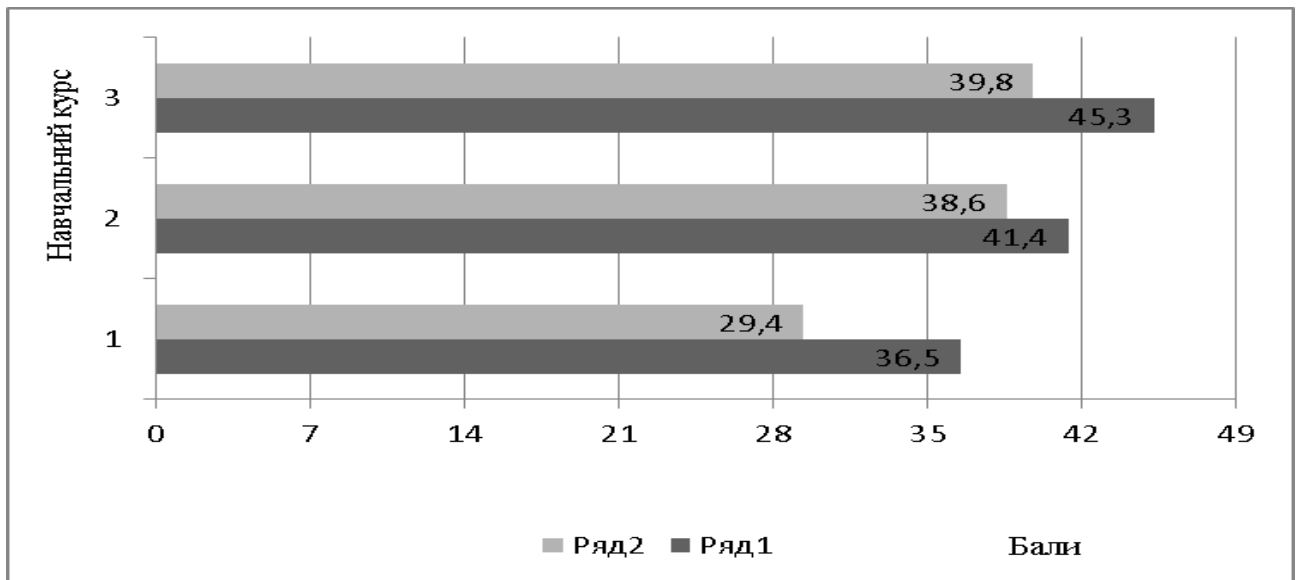
**Особливості прояву структурних компонентів організованості у курсантів залежно від етапу професійної підготовки (n=121)**

Організованість		1 курс n=41	2 курс n=40	3 курс n=40
Структурні компоненти	Показники			
Когнітивний	Осмисленість	36,5	41,4	45,3
	Обізнаність	29,4	38,6	39,8
Мотиваційний	Соціоцентричність	43,2	41,6	42,8
	Егоцентричність	42,9	43,2	45,4
Регуляторний	Інтернальність	40,8	43,5	44,2
	Екстернальність	32,2	36,9	38,7
Рефлексивно-оцінний	Операційні труднощі	14,7	12,6	10,9
	Особистісні труднощі	15,2	13,1	11,6
Результативний	Предметність	32,1	37,4	39,7
	Суб'єктність	42,3	40,1	43,2

Із результатів, поданих у табл. 2.9., видно, що в цілому мотиваційний компонент у майбутніх офіцерів-пенітенціаріїв виражений на високому рівні, хоча у курсантів першого курсу цей показник є дещо вищим. За показниками «соціоцентричність» - «егоцентричність» курсанти виявляють чітку установку на досягнення за допомогою організованості як суспільно, так і особистісно важливих цілей, готовність діяти організовано як заради себе, так і заради інших.

Високі значення за показником «егоцентричність» мотиваційного компоненту організованості вказують на орієнтацію курсантів на досягнення власних потреб, бажання реалізувати себе в професійній сфері та особистому житті.

Кількісний аналіз отриманих даних став підґрунтям якісної інтерпретації результатів щодо виразності основних компонентів організованості курсантів у процесі професійної підготовки (рис. 2.1-2.5).



**Рис. 2.1. Особливості прояву когнітивного компоненту організованості у курсантів залежно від етапу професійної підготовки**

**Примітки:**  - показник «осмисленість»;  - показник «обізнаність».

Аналіз результатів розподілу даних за рівнем актуалізації показників «осмисленість» та «обізнаність» когнітивного компоненту організованості показав, що у процесі професійної підготовки майбутніх співробітників ДПтС України відбувається якісне переосмислення базового змісту досліджуваної властивості, що, ймовірно, пов'язане із загальним розвитком учбово-пізнавальної сфери курсантів, зокрема, абстрактно-логічного мислення.

Дані, подані на рис. 2.1., яскраво демонструють динаміку зростання сформованості показників «осмисленість» й «обізнаність» з набуттям знань, умінь, навиків, тобто професійного досвіду.

У курсантів першого навчального курсу за показниками «осмисленість» та «обізнаність» когнітивного компоненту організованості виявлені найнижчі бали у порівнянні із курсантами другого та третього курсів. Така картина може бути наслідком інтуїтивного розуміння організованої поведінки, а отже, можемо стверджувати про часткову сформованість когнітивного компоненту у курсантів першого курсу. Не

випадково у курсантів першого курсу зафіксовано найбільшу різницю між змінними «осмисленість-обізнаність». Це пояснюється тим, що лише з віковим розвитком особистості відбувається накопичення знань та з'являється можливість глибоко замислюватися.

Починаючи з другого курсу відбувається невинне поступове зростання показників когнітивного компоненту організованості, цей процес має взаємоузгоджений характер, хоча й переважає змінна «осмисленість». Курсанти другого курсу оцінюють організованість як якість, що забезпечує впорядкованість, планованість, послідовність у роботі та форму саморегуляції особистості.

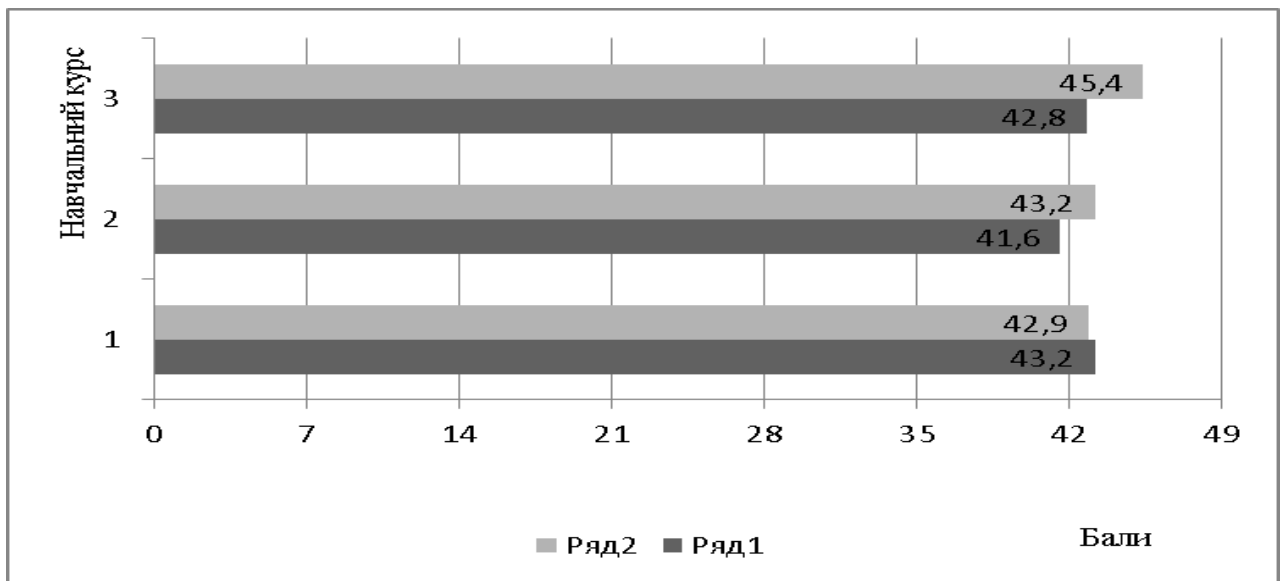
На третьому навчальному курсі спостерігається найбільше зростання за показником «осмисленість», що дозволяє говорити про існування операційної моделі нормативно-службової діяльності, яка забезпечує організовану поведінку особистості та виступає запорукою успішної професійної діяльності.

Виявлено, що на випускному курсі у майбутніх співробітників чітко сформовані норми та модель високо нормативної поведінки в умовах проходження служби в ДПтС України. Сформованість показника «осмисленість» характеризує емоційну стійкість особистості та схильність до планованої організації всіх видів діяльності. Це дає підстави розглядати когнітивний компонент у курсантів третього курсу як такий, що має високий рівень сформованості. Така ситуація є прийнятною на цьому етапі професійного та особистісного розвитку особистості майбутнього офіцера-пенітенціарія через те, що із здобуттям досвіду та віком відбувається більш глибоке усвідомлення необхідності організованої поведінки.

Але в той же час поступове зростання значень за обома показниками говорить про поступальний розвиток когнітивного компоненту в цілому, формування глибоких знань та усвідомлення організації своєї професійної діяльності.

Про гармонійно сформований когнітивний компонент можна говорити у разі максимального наближення значень за обома показниками. У всіх випробуваних різниця між значеннями існує, але не виходить за рамки п'яти одиниць. Це дає нам право говорити про когнітивний компонент як про фундаментально важливу складову в структурі організованості пенітенціарія.

Результати дослідження мотиваційного компоненту організованості курсантів залежно від етапу професійної підготовки подано на рис. 2.2.



**Рис. 2.2. Особливості прояву мотиваційного компоненту організованості у курсантів залежно від етапу професійної підготовки**

*Примітки:* - показник «соціоцентричність»;

- показник «еґоцентричність».

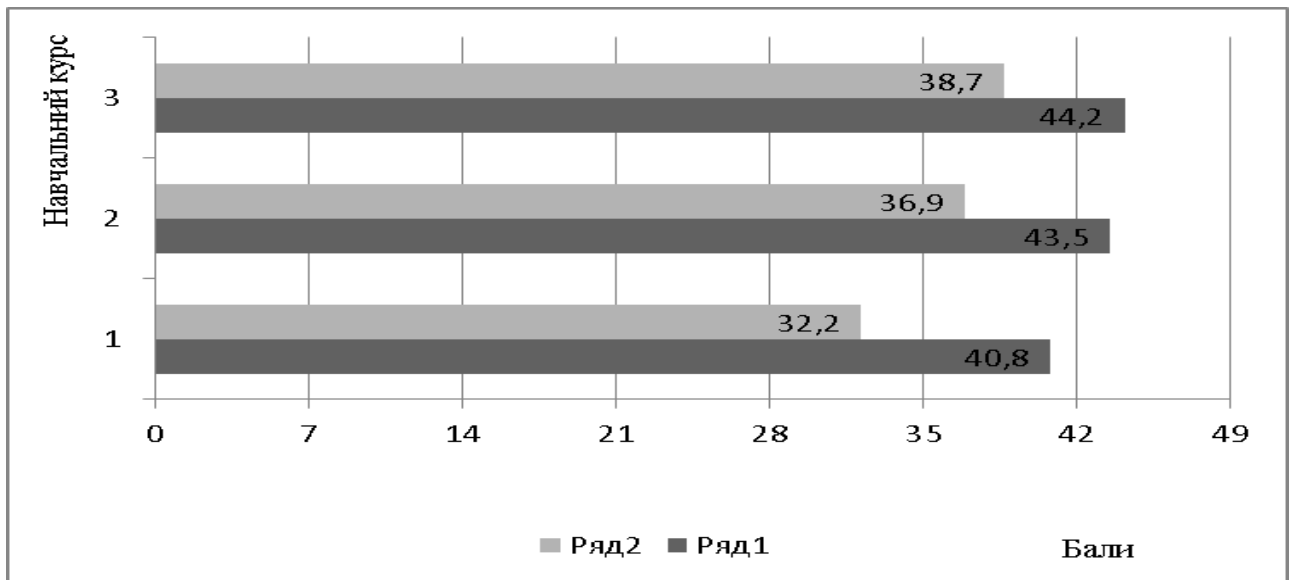
Дані, що подані на рис. 2.2., переконливо засвідчують, що мотиваційний компонент організованості майбутніх співробітників ДПтС України характеризується позитивним ставленням до даного виду діяльності, бажанням ним займатись. Курсанти першого навчального курсу за шкалою «соціоцентричність» показали найвищий результат у порівнянні із курсантами другого та третього курсів, що свідчить про особистісне покликання приносити користь суспільству, прагнення служити власному народу та пошук ефективного шляху самореалізації.

У курсантів третього навчального курсу виявлено найвищий показник за «егоцентричністю», що може свідчити про наявність потужної потреби у власній самореалізації та самоактуалізації. Вони цілком поділяють цінності, які притаманні самоактуалізованій особистості, а саме зацікавлені в особистісному розвитку й розвитку інших людей. Прийняття ними цінностей самоактуалізованої особи визначає ставлення до себе як до самостійної, вольової та організованої особистості. Факторами, спрямованими на розвиток егоцентричності на цьому етапі становлення майбутнього фахівця, можуть бути нестача контактів, неадекватна самооцінка, егоцентрична мотивація. В той же час спостерігається зростання значень за показником «соціоцентричність», що пов'язано із усвідомленням того, що успішна професійна самореалізація можлива лише за умови конструктивних соціальних відносин.

Аналізуючи мотиваційний компонент організованості, ми повинні зробити висновок про те, що організована поведінка у процесі професійної підготовки курсантів стає властивістю особистості, не потребує постійного й потужного мотиваційного підкріплення.

Результати дослідження регуляторного компоненту організованості курсантів залежно від етапу професійної підготовки подано на рис. 2.3.

Показники «інтернальність» та «екстернальність» у курсантів першого курсу мають найменші значення у порівнянні із курсантами другого та третього курсів.



**Рис. 2.3. Особливості прояву регуляторного компоненту організованості у курсантів залежно від етапу професійної підготовки**

*Примітки:* - показник «інтернальність»;  
 - показник «екстернальність».

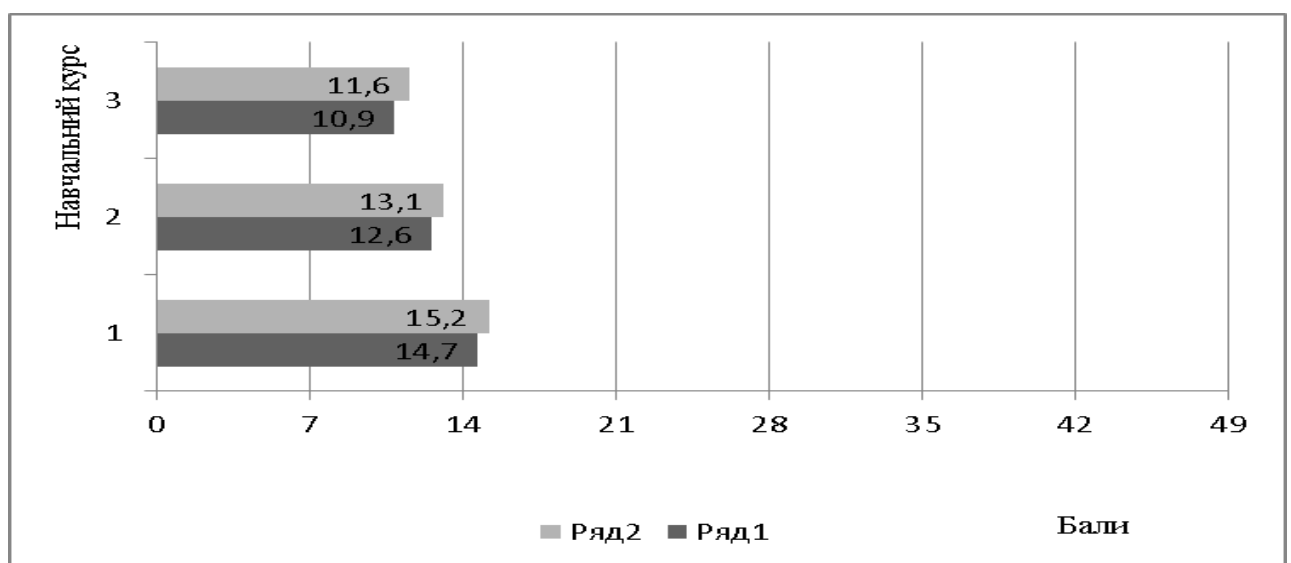
Великий діапазон розшарувань між показниками (8,6) свідчить про низький рівень сформованості та розвитку регуляторного компоненту у курсантів першого курсу. Причиною тому є період адаптації до нових умов діяльності, який у курсантів першого курсу є достатньо болісним, через кардинальну зміну житлово-побутових умов, через входження у нове достатньо жорстке соціальне середовище та високі нормативні вимоги до особистості.

Значна перевага змінної «інтернальність» вказує на самостійність та рішучість у виборі виду професійної діяльності, а велика різниця змінних між собою говорить про неоднорідність структури регуляторного компоненту.



Показники «інтернальність» - «екстернальність» регуляторного компоненту організованості у курсантів другого та третього навчального курсів є найбільш наближеними до показників, що зареєстровані у офіцерів. Найменша різниця потенціалів за змінними «інтернальність» - «екстернальність» є індикатором високого рівня прояву регуляторного компоненту у курсантів другого та третього курсів. Аналізуючи показники регуляторного компоненту організованості, в цілому можна констатувати

досить високі результати за обома змінними «інтернальність» й «екстернальність», хоча і з перевагою у бік інтернальності. Такий розподіл показників демонструє перевагу внутрішнього локусу контролю над зовнішнім та говорить про те, що курсанти другого та третього курсів орієнтовані на предметність у своїй діяльності завдяки своїм власним зусиллям, а не очікують допомоги «ззовні». Курсанти другого та третього курсів відрізняються неабиякою продуктивністю своєї діяльності, що, на нашу думку, відбувається за рахунок глибокого усвідомлення ступеня своєї відповідальності, вказують на повністю завершену адаптацію та наявність операційного досвіду. Найвищі показники інтернальної регуляції зафіксовано у курсантів третього навчального курсу, що, ймовірно, можна пояснити набутим у процесі професіоналізації рівнем майстерності та сформованістю власної позиції. Вони вважають, що більшість важливих подій у їхньому житті було результатом організованих дій, ці дії є важливим фактором у власному професійному зростанні та у міжособистісних стосунках у колективі.

Подальший аналіз передбачав кількісну оцінку та змістовий аналіз сформованості рефлексивно-оцінного компонента організованості курсантів залежно від навчального курсу (рис.2.4).



**Рис 2.4. Особливості прояву рефлексивно-оцінного компонента у курсантів залежно від етапу професійної підготовки**

**Примітки:**  - показник «операційні труднощі»;  
 - показник «особистісні труднощі».

Дані, подані на рис. 2.4., наочно демонструють, що показники «операційні труднощі» й «особистісні труднощі» рефлексивно-оцінного компонента організованості мають чітку тенденцію до зниження з кожним роком навчання. Цей факт вказує на поступове формування у майбутніх офіцерів концептуальної моделі «організованості» та спеціальних вмінь, спрямованих на мобілізацію власних психічних ресурсів задля досягнення поставленої мети. Хоча в той же час курсанти першого курсу переживають особистісні труднощі більше, аніж операційні. Серед характеристик особистісних труднощів перше місце посідає твердження курсантів про те, що внутрішня суперечливість і непослідовність, відсутність терпіння перешкоджають їхній організованості.

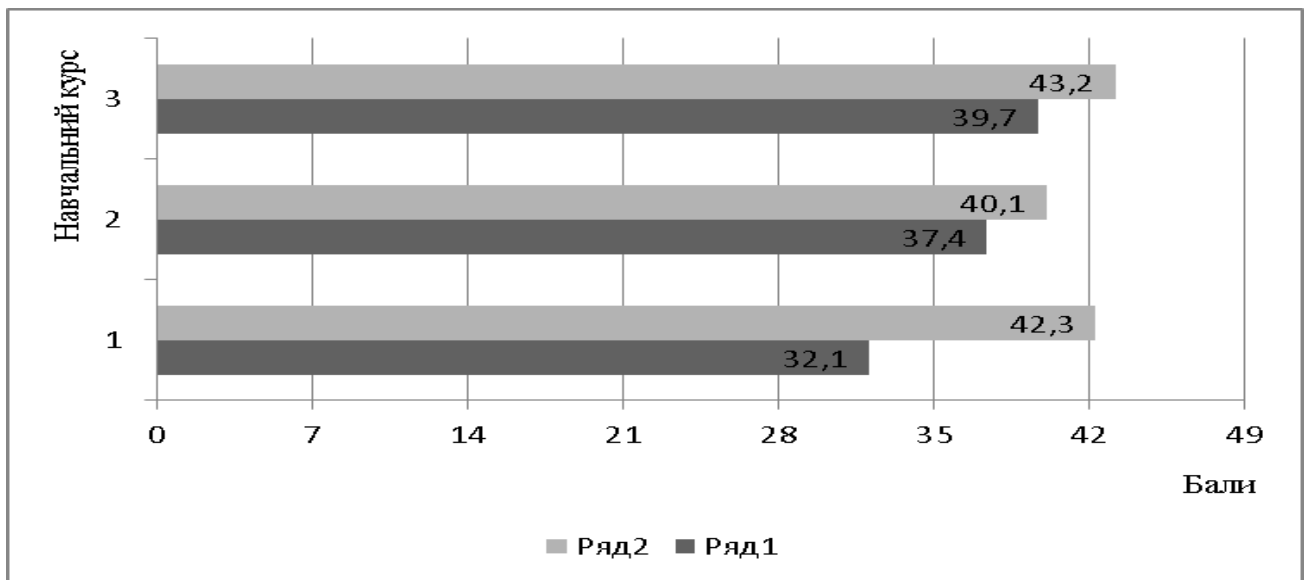
Вони переживають внутрішні бар'єри в процесі самореалізації у задоволенні тих чи інших актуальних потреб та у прийнятті рішень. У курсантів першого курсу реєструється найвищий рівень сформованості у порівнянні із другокурсниками та випускниками за показником «операційні труднощі», що засвідчує несформованість інтелектуальних, волевих та комунікативних навичок. Наявність проблем у ході саморегуляції своєї поведінки курсантами першого курсу говорить про низький рівень прояву регуляторного компонента, зростання якого відмічається з кожним наступним роком навчання у навчальному закладі.

Аналіз показників «операційні труднощі» - «особистісні труднощі» рефлексивно-оцінного компонента організованості у курсантів дає змогу констатувати поступове зменшення рівня виразності труднощів за обома протилежними змінними. Це свідчить про поступове опанування особистістю прийомами та правилами планування та організації своєї діяльності. В цілому курсанти більше переживають особистісні труднощі, що пов'язано із адаптацією до нового середовища та з початком входження в нормативно-службову діяльність. На другому та третьому навчальному курсі показник





знижується та засвідчує сформованість рефлексивно-оцінного компоненту організованості в зазначених категоріях випробуваних. Результати за показником «операційні» труднощі відображають здатність особистості визначати пріоритети у своїй діяльності, знаходити ефективні шляхи вирішення проблем та планувати свою діяльність в цілому. Це дає змогу констатувати сформованість та високий рівень прояву рефлексивно-оцінного компоненту у майбутніх офіцерів-пенітенціаріїв.

Наступний крок емпіричного аналізу полягав у виявленні особливостей сформованості результативного компоненту організованості майбутніх офіцерів-пенітенціаріїв (рис. 2.5).



**Рис 2.5. Особливості прояву результативного компоненту організованості у курсантів залежно від етапу професійної підготовки**

**Примітки:**  - показник «предметність»;  
 - показник «суб'єктність».

Із рис. 2.5. видно, що у курсантів першого навчального курсу показник «предметність» виявився найменш сформованим, що можна пояснити періодом активного формування особистості майбутнього фахівця. Предметна продуктивність організованості пов'язана насамперед з поведінковою активністю, позитивними емоційними переживаннями, а також

із усвідомленням особистісної відповідальності за результатами навчальної діяльності.

У курсантів другого та третього навчальних курсів спостерігається тенденція до поступового зростання показників «предметності» та «суб'єктності» і вони розміщені найближче до точки «гармонійного балансу». Таке співвідношення показників за змінними свідчить про організацію власної поведінки, що спрямована на досягнення особистісно-значущих цілей. Це є свідченням прагнення майбутніх фахівців досягати практично значущих результатів діяльності у ході виконання своїх службових обов'язків.

Констатуючи перевагу «суб'єктності», слід звернути увагу на те, що різниця між «суб'єктністю» та «предметністю» є найменша, що може бути результатом сформованості результативного компоненту. Це добре проявляється у ході службової діяльності під час виконання всіх видів завдань, в даній категорії добре прослідковується раціональність розподілу зусиль та відповідна «організація» своєї поведінки.

У курсантів третього курсу показник «суб'єктність» є дещо вищий, аніж у курсантів першого та другого курсів. Високий рівень сформованості показника «суб'єктність» може створювати передумови розвитку у майбутніх пенітенціаріїв завищеної самооцінки, самовпевненості, а дещо нижчий показник у прояві «предметності» може викликати недовіру до колективу.

На підставі отриманих даних зроблено висновок про те, що результативний компонент у курсантів другого та третього навчальних курсів сформований на середньому рівні.

Загалом, аналізуючи прояв результативного компоненту організованості, можна говорити про існування стійкої тенденції до зростання показників за обома змінними.

Слід зазначити, що результативний компонент розглядається нами як головний у структурі організованості майбутнього офіцера-пенітенціарія.

Особливістю результативного компоненту є те, що він виступає зовнішнім індикатором (критерієм) досліджуваної якості.

З метою забезпечення високого ступеня надійності отриманих результатів за бланковим тестом організованості та забезпечення об'єктивності, а також детального дослідження результативного компоненту організованості командирам та курсантам навчальних підрозділів було запропоновано опитувальник. Досліджуваним пропонувалося оцінити себе та кожного курсанта взводу за п'ятибальною системою. З метою мінімізації суб'єктивності в розумінні організованості перед списком курсантів подано характеристику та ознаки організованості особистості.

За даними опитування визначалися середня оцінка курсанта, яка дається взводом, та самооцінка. Рівень критичності самооцінки визначився співвідношенням величини самооцінки із середньою оцінкою, яку давав випробуваний своїм товаришам. Реально можливі три типи співвідношення оцінки та самооцінки: їх рівнозначність, домінування самооцінки над оцінкою і перевищення оцінки над самооцінкою. Виходячи із середніх оцінок взводу, що даються курсанту за допомогою статистичного прийому угруповання інтервалів, були виділені три групи випробуваних: з високими, середніми і низькими оцінками.

Результати дослідження сформованості результативного компоненту організованості подані у табл. 2.10.

*Таблиця 2.10*

**Порівняльна оцінка прояву результативного компоненту організованості у офіцерів та майбутніх офіцерів-пенітенціаріїв**

Досліджувані	Офіцери		1 курс		2 курс		3 курс	
	Абс.	%	Абс.	%	Абс.	%	Абс.	%
Рівні								
Високий	15	58	4	10	17	43	21	53
Середній	8	31	13	32	13	32	14	35
Низький	3	11	24	58	10	25	5	12

Аналіз результатів, поданих у табл. 2.10, свідчить про те, що більшість курсантів та офіцерів мають високий та середній рівень прояву результативного компонента, що свідчить про організовану поведінку та її роль у досягненні поставлених цілей. Дещо нижчі результати на першому та другому курсах. Аналіз протоколів спостережень показав, що курсанти першого та другого курсів мають, порівняно не високі результати за такими показниками, як: виконання вимог статутів; несення служби у наряді; виконання службових обов'язків; ставлення до командирів та їхніх вимог; ставлення до підготовки і складання іспитів. Ймовірно, це можна пояснити тим, що для курсантів першого курсу навчання у фаховому ВНЗ є новим видом діяльності, який пов'язаний із труднощами особистісними та операційними. Не у всіх завершився процес адаптації, тому вони показують дещо нижчий результат. На другому курсі процес адаптації у курсантів закінчився, і вони демонструють кращі результати за показниками, які були нижче сформовані на першому курсі. Зростання показників за результативним компонентом відбувається також за рахунок високої виправки при несенні служби в наряді та дотримання форми одягу. Це засвідчує початок формування організованої поведінки на шляху подолання труднощів, які виникають під час службово-навчальної діяльності.

Результати аналізу показників курсантів третього курсу показують найбільше зростання результативного компонента, що має прояв у досягненні високих результатів, у прагненні до цілісного оволодіння професією офіцера-пенітенціарія, у виконанні службових обов'язків, у виконанні вимог статутів, несення служби у наряді. Прояв високих результатів результативного компонента у курсантів третього курсу можна ототожнювати з проявом особистісної організованості у своїй діяльності.

Наступний крок наукового пошуку полягав у знаходженні й оцінці взаємозв'язку між компонентами організованості офіцерів-пенітенціаріїв шляхом застосування кореляційного аналізу.

У мотиваційно-смісловій сфері аналізувалися зв'язки між мотиваційним, результативним та когнітивним компонентами організованості. У зазначеній сфері спостерігається велика кількість взаємозв'язків, що свідчить про спорідненість та однорідність компонентів та високу інструментальну спроможність застосованої методики.

У сфері інструментально-динамічних компонентів аналізувалися зв'язки між регуляторним та рефлексивно-оцінним компонентами організованості. Загалом невелика кількість прямих зв'язків між цими компонентами свідчить про їхню незначну взаємозалежність.

Найбільша кількість інтеркореляційних зв'язків отримана між показниками: «осмисленість», «операційні труднощі», «егоцентричність», «соціоцентричність», «інтернальність» та «суб'єктність». Виходячи з цього, можна говорити, що службово-професійна діяльність офіцерів ДПтС України є осмисленим та усвідомленим глибоко мотивованим видом діяльності особистості.

Подібний принцип був застосований у з'ясуванні кількості кореляційних плеяд між показниками організованості у курсантів.

Проаналізувавши кореляційну плеяду між показниками та компонентами організованості в цілому, констатуємо велике навантаження на змінну «операційні труднощі», через що вона має кореляції зі всіма змінними. Наявність труднощів насамперед особистісного характеру в цей період навчання засвідчує про незнання й невміння планувати свій час у нових, специфічних умовах, де існує велика кількість об'єктивних факторів.

Дещо інша, відмінна ситуація спостерігається у курсантів другого навчального курсу. Найбільшу кількість кореляційних зв'язків зафіксовано за показником «інтернальність», що дозволяє стверджувати, що другий рік навчання є переломним у процесі фахової підготовки майбутніх офіцерів, це час переоцінки життєвих орієнтирів та цінностей.

Стабілізація ситуації в курсантські роки спостерігається у період навчання на третьому навчальному курсі. Аналіз кореляційної плеяди

курсантів третього курсу показує найвище сумарне навантаження на змінну «предметність» результативного компоненту організованості. Курсанти третього навчального курсу є більш соціоцентровані. Також зафіксовано «парадоксальне» явище: кількість зв'язків між компонентами та їх змінними є сумарно однаковими, що в свою чергу підтверджує апріорну побудову моделі організованості особистості співробітника ДПтС України.

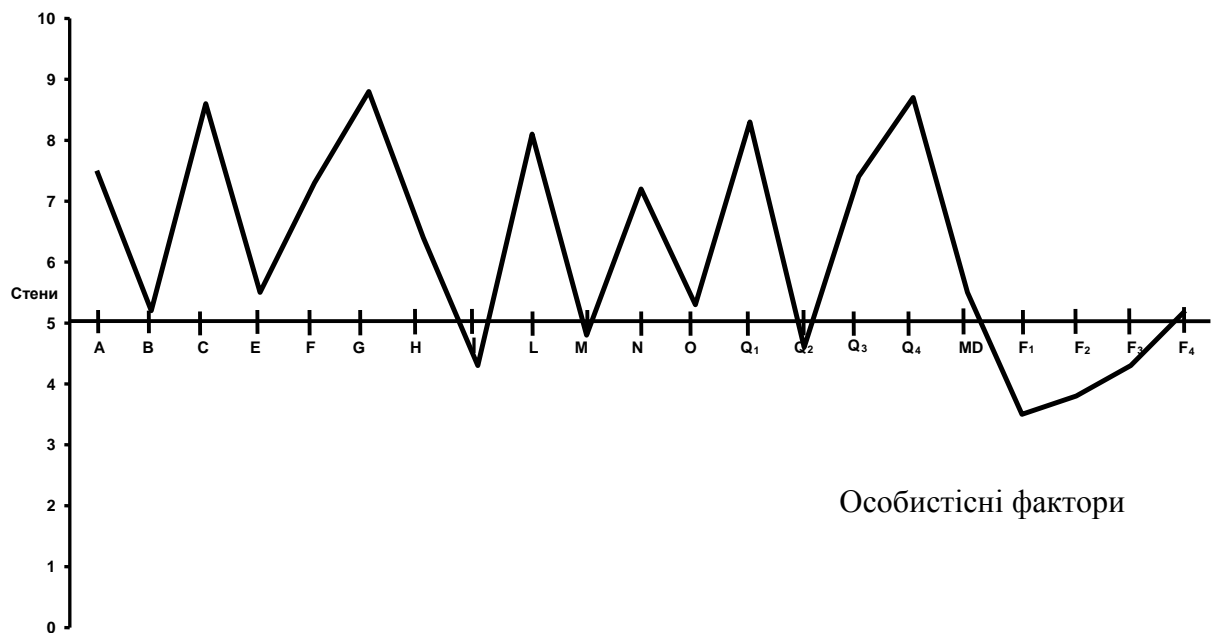
## **2.6. Порівняльний аналіз профілів показників особистісних факторів у групах майбутніх та досвідчених офіцерів-пенітенціаріїв**

Предметом подальшого розгляду виступили індивідуально-психологічні властивості особистості, які, з одного боку, забезпечують її адекватну поведінку, а з іншого – релевантні нормативно-службовій діяльності пенітенціарія. З метою аналізу характерологічних та поведінкових особливостей майбутніх та досвідчених офіцерів-пенітенціаріїв застосовано процедуру частотного розподілу даних, отриманих за допомогою 16-факторного особистісного опитувальника Р.Кеттелла (рис. 2.6-2.9).

При опису характерологічних ознак особистості зазначимо, що ідеальний варіант – це коли риса характеру виявляється на середньому рівні від визначених полюсів. Проведений кількісний та якісний аналіз отриманих даних у офіцерів дозволив констатувати достатньо сформовану психологічну систему характеристик. Відсутність «пікових» сплесків у показниках досліджуваних факторів є свідченням цілісності психологічної структури особистості офіцера-пенітенціарія.

На осі X розміщені фактори за Р.Кеттеллом, на осі У – їх значення. Середня лінія тренду проходить через крапку 5,0 стевів. Значення кожного показника в профілях представлені в стенах та являють собою середню арифметичну оцінку відповідного показника усіх представників кожної групи випробуваних.

Кількісні дані, отримані під час експерименту за фактором «А» (сизотемія-афектотимія), показують, що досвідченим офіцерам-пенітенціаріям у конкретній професійній ситуації притаманні відкритість, природність, готовність до співробітництва.



**Рис. 2.6. Профіль показників особистісних факторів у групі досвідчених офіцерів-пенітенціаріїв**

Показники за факторами «А» (7,5 стена) та «Н» (6,4 стена) є свідченням того, що в офіцерів існує нагальна потреба у професійному спілкуванні, орієнтація на партнерство та взаємодію у процесі спілкування. Наявність досвіду спілкування з керівництвом детермінує розвиток сміливості і товарищескості.

У факторі «В» у досліджуваних спостерігається скошення у бік ригідності мислення. Для них властиві конкретність, деталізованість та певний консерватизм мислення, що в цілому відповідає тим вимогам, що висуваються з боку діяльності до суб'єкта пенітенціарної діяльності.

Результати, отримані за фактором «С», свідчать, про те, що для досліджуваних властива емоційна стійкість, витриманість, емоційна зрілість, стійкість в інтересах, висока здатність до дотримання суспільних моральних норм. Пам'ятаючи про те, що фактор «С» має генетичне походження і спрямований на вимірювання емоційної стабільності, можемо констатувати наявність у них високої працездатності.

За фактором «Е» досліджувані можуть бути охарактеризовані як стримані, обережні, серйозні та мовчазні.

За фактором «G» у більшості досліджуваних простежується скошення у бік високої нормативності поведінки, яка складається із вимогливості до себе, схильності до моралізаторства, усвідомлення необхідності дотримання суспільних моральних правил та норм, наполегливість у досягненні мети. У досліджуваних спостерігаються висока добросовісність, бажання дотримуватися норм і правил поведінки, точність, відповідальність та ділова спрямованість.

Результати за фактором «Н» дозволяють говорити про незначний прояв сміливості, активності, готовності до ризику, здатності ухвалювати самостійні, неординарні рішення, схильності до авантюризму та прояву лідерських якостей у офіцерів-пенітенціаріїв.

Результати, отримані за фактором «I» (жорсткість–чутливість) засвідчують середній рівень чутливості офіцерів-пенітенціаріїв.

За фактором «L» (довірливість - підозрілість) можемо охарактеризувати досліджуваних як таких, котрі мають власну думку, обережні, схильні до покладання відповідальності за помилки на інших осіб.

Комбінація показників за факторами «L» (8,1 стена) та «N» (7,2 стена) характеризує ставлення особистості до інших людей. Отримані дані засвідчують здатність офіцерів-пенітенціаріїв тонко реагувати та розуміти ставлення інших людей до себе, що дозволяє змінювати модель поведінки у разі зміни комунікативної ситуації. У конфліктних ситуаціях обирають стратегію компромісу, запобігаючи виникненню «гострих кутів». Наявність



соціального досвіду, професійного стажу та специфіка роботи створюють умови виникнення та розвитку підозрливості та дипломатичності.

У досліджуваних за фактором «M» (практичність-мрійливість) зафіксовано середній рівень, що є свідченням великої практичності та ретельності у процесі вирішення практичних професійних завдань.

Результати, отримані за фактором «N» (відвертість – дипломатичність), дозволяють охарактеризувати офіцерів-пенітенціаріїв швидше як відвертих, чесних, невибагливих і простих, аніж дипломатичних, вишуканих, амбіційних та сумлінних.

За фактором «O» (впевненість у собі – тривожність) у досліджуваних виявлено схильність до самозвинувачення, нестійкість, напруженість у складних ситуаціях, комбінацію симптомів іпохондрії та неврастенії з домінуванням страхів.

Співвідношення показників за факторами «N» (7,2 стена) та «Q1» (8,3 стена) лежить у діапазоні високого рівня. Це є свідченням того, що офіцерам-пенітенціаріям властиві гнучкість мислення та швидкість прийняття рішення. Вони здатні швидко зрозуміти сутність проблеми та оперативно віднайти оптимальне рішення, що є вкрай важливим у ситуаціях, що вимагають надзвичайної оперативності.

У офіцерів аналіз показників за факторами «C» (8,6 стена) та «I» (4,3 стена) дозволяє охарактеризувати їх як таких, котрим властиві чутливість до емоційного впливу та схильність раціоналізувати власні емоційні переживання та враження. У них зафіксована відносно висока емоційна стійкість у поєднанні з реалістичністю та самостійністю.

Конфігурація показників за факторами «F» (7,3 стена) та «H» (6,4 стена) є свідченням упевненості у собі, наявності домінанти спокою та потреби у соціальній активності.

За фактором «Q1» (консерватизм – радикалізм) у досліджуваних спостерігаються високі показники, а отже, їм притаманні консерватизм, повага до принципів, терпимість до традиційних труднощів.

Фактор «Q2» (конформізм – нонконформізм) у досліджуваних зосереджені у зоні середніх значень, що вказує на прагнення ухвалювати рішення та діяти у відповідності до групових норм.

Показники за фактором «Q3» (низький – високий самоконтроль поведінки) у досліджуваних зосереджені в зоні середніх значень, що вказує на певну залежність їх від групи, наявність у них прагнення працювати й ухвалювати рішення разом з іншими, орієнтації на соціальне схвалення.

За фактором «Q4» (розслабленість – напруженість) у досліджуваних спостерігається явне скошення показників у бік напруженості. Отриманий факт є вкрай важливим у контексті визначення особистісних детермінант організованої поведінки офіцерів-пенітенціаріїв.

Співвідношення показників за факторами «O» (5,3 стена) та «Q4» (8,7 стена) дає змогу аналізувати характер прояву тривожності як особистісної якості офіцерів. Таке співвідношення значень за факторами засвідчує незначний рівень тривожності та високу психологічну напругу, що характерні для офіцера-пенітенціарія.

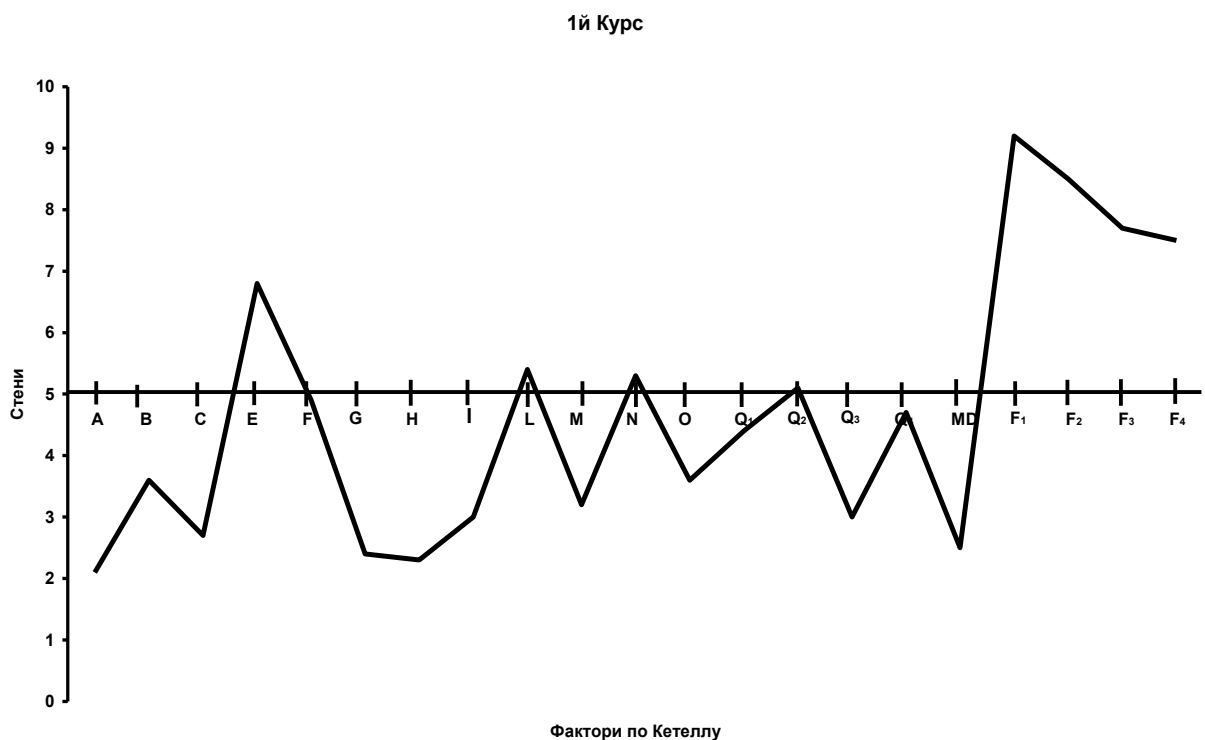
Співвідношення показників за факторами «Q3» (7,4 стена) та «G» (8,8 стена) засвідчує, що для офіцерів пенітенціаріїв властивий високий рівень морального самоконтролю, високий рівень організаційної культури та ефективність у службово-професійній діяльності. Отримані результати дозволяють розглядати поведінку офіцерів як організовану.

Отже, профіль індивідуально-психологічних властивостей, що притаманний досвідченим офіцерам, можна обрати як еталон для всіх категорій курсантів.

Наступний крок передбачав проведення порівняльного аналізу індивідуально-психологічних особливостей у курсантів. Аналіз індивідуального профілю показників особистісних факторів у курсантів показав, що більшість з них має «піковий» характер (рис.2.7).

Важливим для досліджуваної проблеми є положення про те, що особистість в адаптаційному процесі розглядається не просто як об'єкт

впливу з боку середовища, а як активна діюча система, як суб'єкт, що прагне змінити навколишнє середовище, прагне самоствердження і самореалізації, і в процесі адаптації набуває нові професійні, соціальні цінності, ціннісні орієнтації, знання, навички. Цей момент є важливим з огляду на те, що результат адаптаційного процесу може бути вивчений не просто як факт пристосування курсантів до нових умов життєдіяльності, а й як такий, що характеризується якісними змінами у властивостях суб'єкта навчально-службової діяльності.

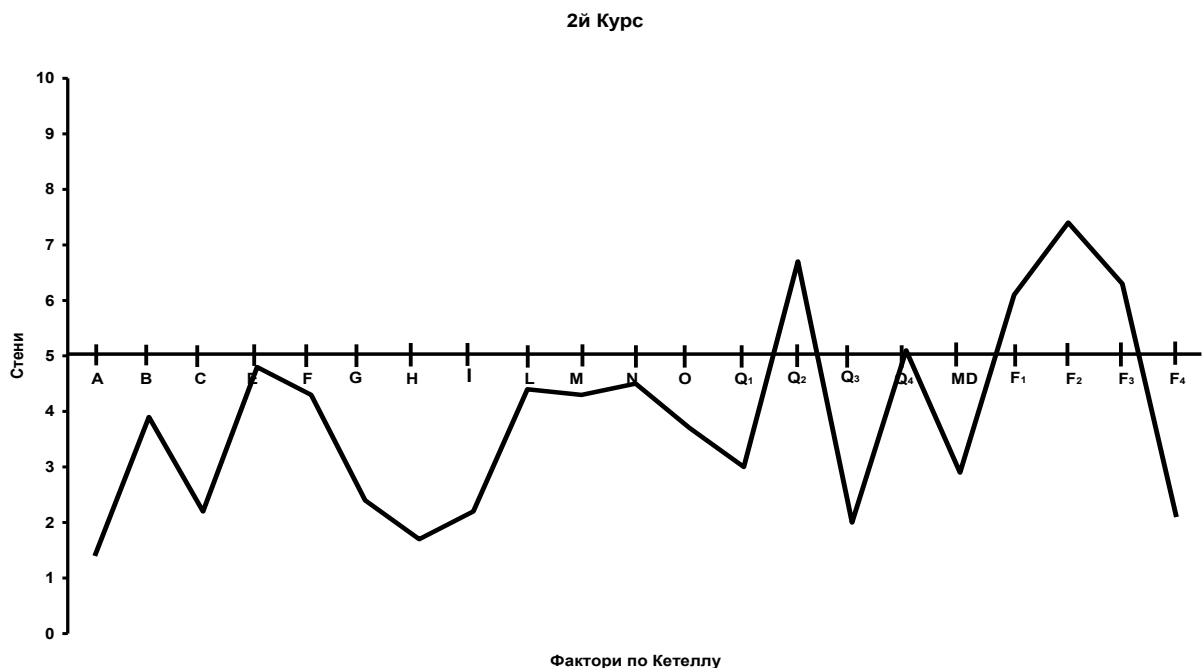


**Рис. 2.7. Профіль показників особистісних факторів у групі курсантів першого курсу**

Аналізуючи індивідуально-психологічні властивості курсантів першого курсу, можна говорити, про те, що першокурсникам властиві замкненість, емоційна нестабільність, котра предметно постає, як страх перед невідомим. Отриманий факт, на наш погляд, є результатом зміни соціальної ситуації,

початком входження в службово-навчальну діяльність та адаптацією до неї, а також специфікою пенітенціарної системи в цілому.

Розглядаючи індивідуальний психологічний профіль особистості курсанта другого року навчання (рис. 2.8), також можна говорити про неоднорідність прояву показників за факторами. Причому фіксується різниця показників по відношенню до курсантів першого курсу, деякі фактори мають навіть нижчі показники.



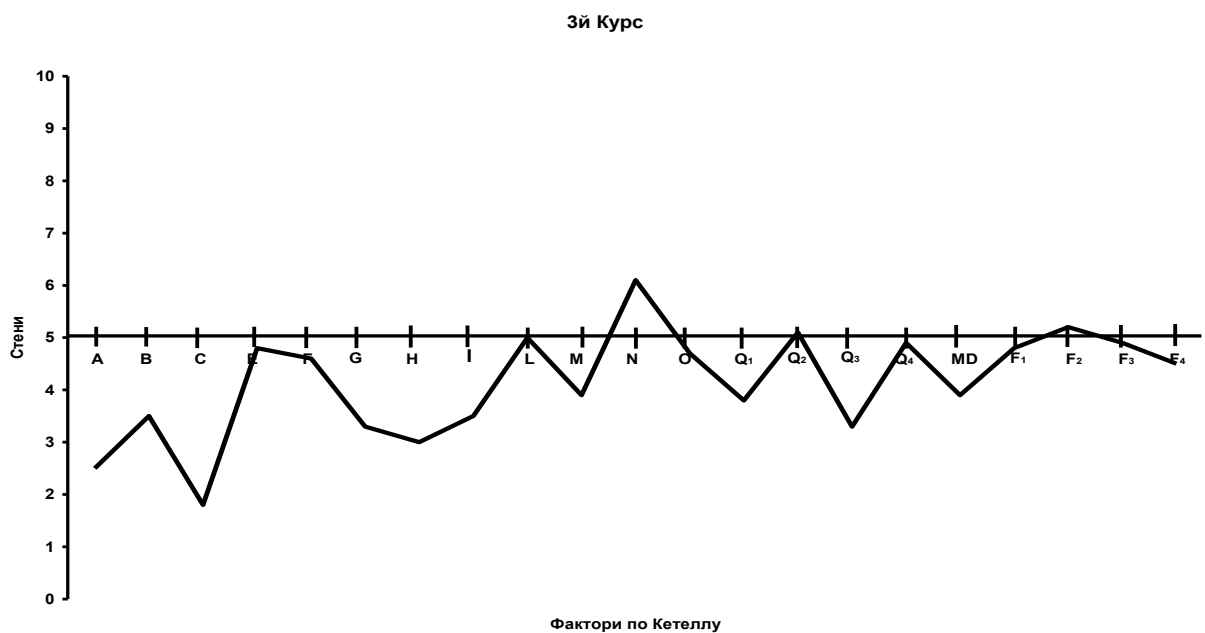
**Рис. 2.8. Профіль показників особистісних факторів у групі курсантів другого курсу**

До індивідуально-психологічних особливостей профілю курсантів другого курсу слід віднести низький самоконтроль, низьку емоційну стабільність, замкнутість та боязкість. Така ситуація є результатом відкриття особистістю нових «горизонтів» у пенітенціарній службі внаслідок проходження навчально-ознайомчої практики.

Погляд на специфіку діяльності пенітенціарної служби, так би мовити, «з середини» змушує курсанта другого курсу глибоко замислюватись про можливість саморозвитку за таких умов. Це мимовільно викликає відчуття

тривоги, страху та породжує інші прояви емоційної нестабільності особистості. Їм притаманна покірність «Е», що виявляється в залежності від інших людей, вони потребують підтримки та шукають її у соціально-професійному просторі, схильні орієнтуватися на групові норми. Крім того, вони боязкі «Н» та сенситивні.

Проводячи психологічний аналіз індивідуально-типологічних особливостей особистості курсантів третього курсу, можна констатувати більш цілісний профіль (рис.2.9).



**Рис. 2.9. Профіль показників особистісних факторів у групі курсантів третього курсу**

Із рис. 2.9. видно, що гранично низькі значення у курсантів третього курсу зафіксовані за факторами «А» (сизотимія-афектотимія) та «С» (емоційна нестабільність – емоційна стабільність). Такий прояв значень за факторами виступає індикатором наявності нестабільності емоційної сфери та вибіркового ставлення до товаришів на службі. Решта показників переважно перебуває у межах середніх значень, що наближає їх до проявів значень офіцерами, це є природнім, бо курсанти третього курсу є випускниками.

Якісний аналіз отриманих даних показав, що комунікативна група якостей, яку утворюють фактори «А», «Н», «Е», «L», «N», «Q2».

Згідно з опитувальником, співвідношення показників за факторами «А» та «Н» віддзеркалює потребу особистості у спілкуванні.

Аналіз показників за факторами «А» (2,1 стена) та «Н» (2,3 стена) у курсантів першого курсу свідчить про слабо виражену потребу у спілкуванні та високу вибірковість у побудові контактів. Коло спілкування обмежене друзями та близькими людьми, дружні стосунки в колективі практично відсутні. Це пояснюється браком комунікативних знань, несформованістю комунікативних умінь і навичок, відсутністю чутливості до змін в оточенні і, водночас, гнучкості поведінки (адаптаційної мобільності).

На другому році навчання курсантам властива відлюдкуватість, холодність у стосунках, вибірковість кола осіб спілкування, переоцінка друзів та найближчого оточення. У курсантів другого курсу показники за факторами розподілилися так: «А» (1,4 стена) та «Н» (1,7 стена). Другокурсників можна охарактеризувати як замкнених, недовірливих, як таких, що у спілкуванні обмежуються суто формальними аспектами. Відмічається низький рівень комунікативної культури. Причиною цього може виступати складна система як організаційно-штатної структури закладу, так і існування в ній неформальних правил поведінки та відносин.

На третьому році навчання у курсантів також зберігається низький рівень потреби у спілкуванні та середній рівень комунікативної культури, а відтак комунікативні вміння проявляються епізодично.

Поєднання показників за факторами «L» (підозрілість) та «N» (дипломатичність) характеризує ставлення особистості до інших людей. Так, показники за факторами «L» (5,4 стена) та «N» (5,3 стена) у курсантів першого курсу мають середні значення і вказують на наявність підозри та недовіри стосовно до інших осіб. Ймовірно, це можна пояснити входженням майбутніх офіцерів-пенітенціаріїв у нове середовище, що спричинює

актуалізацію почуття підозрілості. Щирі, довірливі відносини курсанти-першокурсники здатні налагоджувати лише з товаришами з дотичними інтересами та поглядами.

Показники за факторами «L» (4,4 стена) та «N» (4,5 стена) характеризують курсанта-другокурсника як такого, що ставиться до людей дружньо, але без особливої довіри, не веде себе відверто з найближчим оточенням. У цей період завершується переоцінка навколишньої дійсності, формується об'єктивна оцінка друзів, підрозділу, навчального закладу на основі власної «Я - концепції».

Аналіз співвідношень показників у курсантів третього курсу за факторами «L» (5 стенив) та «N» (6,1 стена) дозволяють охарактеризувати їх як таких, які схильні до ґрунтовного аналізу поведінки інших людей і в той же час над власною поведінкою замислюються значно менше. До вибору друзів підходять дуже прискіпливо, дружба має більше якісний, аніж кількісний характер.

Співвідношення показників за факторами «E» та «Q2» відбиває деякі аспекти лідерського потенціалу особистості. Середні значення за факторами «E» (6,8 стена) та «Q2» (5,1 стена) у курсантів першого курсу є свідченням помірно вираженого лідерського потенціалу. Лідерські навички проявляються переважно під час вирішення особистісних проблем та труднощів, насамперед у ситуаціях конфлікту інтересів. Характерним для курсантів першого курсу є здатність до самостійного прийняття рішення.

Лідерський потенціал особистості курсанта другого курсу може бути охарактеризований як такий, що має значні резерви для зростання, середні показники за факторами складають «E» (4,8 стена) та «Q2» (6,7 стена). Другокурсники тяжіють до конформізму, орієнтуються на колективну думку, себто здатні змінити власну думку під тиском колективу. З конструктивною критикою можуть погодитися, але тільки з метою уникнення конфлікту та його наслідків. У цей період критика на свою адресу другокурсниками

сприймається як деструктивна. Це є початком формування соціально зрілої особистості.

Лідерство як особистісна та професійна якість проявляється у випадках задоволення власних інтересів. Найважливішими ознаками, які визначають лідерську спрямованість курсантів третього курсу, є сформовані професійно важливі якості та набутий у процесі професійної підготовки авторитет. У курсантів третього навчального курсу успішно поєднуються відносно висока енергійність з потужним контролем емоцій та дипломатичністю, що, на наш погляд, можна пояснити більш завершеною сформованістю усіх сфер особистості, набуттям професійного досвіду та самовихованням.

У групу інтелектуальних якостей особистості входять фактори «В», «М», «N», «Q1». Співвідношення показників за факторами «В» (низький – високий інтелект) та «М» (практичність-мрійливість) характеризує інтелектуальні можливості особистості. Низькі значення за факторами «В» (3,6 стена) та «М» (3,2 стена) характеризують курсантів першого курсу як таких, що мають розвинуте конкретне, практично орієнтоване мислення, спрямоване на вирішення нагальних потреб. Вирішення абстрактних завдань потребує додаткових зусиль та більшої затрати сил.

Співвідношення показників за факторами «В» (3,9 стена) та «М» (4,3 стена) у другокурсників засвідчує у них середній рівень значень. Курсантів другого курсу відрізняє практичність мислення, націленість на досягнення успіху, здатність до детального аналізу ідей, які вони генерують. Схильні швидко орієнтуватися у складних ситуаціях, але не завжди прораховують усі можливі шляхи досягнення успіху та можливі наслідки.

У курсантів третього курсу рівень інтелектуальних можливостей особистості відповідає середньому. Отримані дані дозволяють говорити про достатній інтелектуальний розвиток особистості випускника у поєднанні з достатнім розвитком його творчого потенціалу. Робота в кримінально-виконавчій службі спонукає до пошуку нестандартних рішень на шляху



розв'язання завдань, що раптово виникають у ході діяльності, переважає практичне мислення.

Співвідношення показників за факторами «N» (відвертість-дипломатичність) та «Q1» (консерватизм-радикалізм) відбиває гнучкість та оперативність мислення особистості. Показники за факторами у курсантів першого курсу на рівні 5,3 та 4,4 стена належать до середніх та засвідчують їхню готовність до прийняття рішення після всебічної оцінки, а також інвентаризацію можливих наслідків. Першокурсники демонструють схильність швидко орієнтуватися у ситуаціях, що несподівано виникають, але не завжди спроможні прораховувати варіанти вирішення проблемних ситуацій.

У курсантів другого курсу показники за факторами «N» (4,5 стена) та «Q1» (3 стени) характеризуються як середні та низькі. Другокурсники мають певні проблеми під час знаходження оптимальних шляхів подолання особистісних труднощів, а також протиріч, які виникають у ході діяльності. Для них властива здатність до швидкої орієнтації у ситуації, що несподівано виникає, проте вибір варіантів вирішення завдань потребує від них додаткових затрат сил і засобів.

У курсантів третього курсу показники за факторами «N» (6,1 стена) та «Q1» (3,8 стена) відповідають середньому рівню. На відміну від курсантів молодших курсів інтелектуальна сфера особистості курсанта третього курсу відрізняється оперативністю, критичністю та консервативністю у сприйнятті нового.

У групі емоційних якостей, до якої входять фактори «C», «F», «H», «I», «O» та «Q4», також аналізувалися середні значення.

Аналіз даних за факторами «C» (2,7 стена) та «I» (3,0 стени), які характеризують чутливість особистості до емоційного впливу, показав, що у першокурсників вони вкрай низькі. Це означає, що курсанти першого курсу є емоційно нестійкими особистостями, схильними до тривоги та депресії. Емоції стають основним регулятором поведінки та взаємин. Це є

підтвердженням несформованості у них емоційної сфери, а також свідченням того, що така ситуація виступає дестабілізатором у поведінці.

Конфігурація показників за факторами «С» (2,2 стена) та «І» (2,2 стена) дозволяє охарактеризувати курсантів другого курсу як емоційно нестабільних, імпульсивних та таких, що залежні від власного настрою та ситуації.

Співвідношення показників за факторами «С» (1,8 стена) та «І» (3,5 стена) у курсантів третього курсу відповідає низькому та середньому рівню. Таке співвідношення показників дає підстави для висновку, що випускникам притаманна висока емоційна чуттєвість. Емоції виходять на перший план і стають основним регулятором поведінки. Особливо в умовах неаргументованої та неконструктивної критики, через те, що в цей період професійного становлення майбутнього офіцера відбуваються суттєві зміни та перебудови в ціннісно-смісловій та емоційно-вольовій сферах.

Поєднання показників за факторами «F» (стриманість-експресивність) та «Н» (боязкість-смівливість) дає можливість охарактеризувати схильність до ризикованої поведінки. У курсантів першого курсу вони проявлені на рівні значень в 4,9 та 2,3 стена відповідно. Показники за фактором «F» належать до середніх, а за фактором «Н» - до низьких. Це говорить про те, що життєва перспектива курсантами сприймається позитивно, ризиковані ситуації приваблюють лише тоді, коли ризик виправданий та успіх реально досяжний. В цей період професійної підготовки майбутнього офіцера-пенітенціарія така особистісна якість, як відповідальність, перебуває далеко не на першому місці.

На другому навчальному курсі показники за факторами «Н» (1,7 стена) та «F» (4,3 стена) належать до низьких та середніх значень. Коло найближчого оточення у курсантів другого курсу звужується, залишаються 1-2 найближчих товариша, з якими можна бути відвертим, що тягне за собою розподіл колективу на мікрогрупи, іноді може викликати конфлікт інтересів.

У курсантів третього навчального курсу показники за факторами «Н» (3 стени) та «F» (4,6 стена) належать до низьких та середніх значень і характеризують схильність особистості до ризикованої поведінки у своїй діяльності. Прояв досліджуваних факторів у курсантів третього курсу свідчить про існування орієнтації на запобігання невдачам, ризикована поведінка схвалюється лише за умови її доцільності.

Співвідношення показників за факторами «O» (самовпевненість-тривожність) та «Q4» (розслабленість-напруженість) дає змогу проаналізувати характер прояву тривожності як особистісної якості. У курсантів першого курсу значення за факторами «O» (3,6 стена) та «Q4» (4,7 стена) належать до низьких та середніх значень. Критичні зауваження на свою адресу особистістю спочатку сприймаються з роздратуванням, у подальшому напруга знімається в результаті переоцінки ситуації та глибокого самоаналізу.

У курсантів другого курсу показники за факторами «O» (3,7 стена) та «Q4» (5,1 стена) належать до середніх значень, що свідчить про відсутність у них надмірної тривожності, рівень розвитку самоконтролю є достатнім для успішної діяльності за умов, у яких вона наразі перебуває.

Згідно з результатами дослідження, курсанти третього навчального курсу здатні контролювати і керувати своїми емоціями. Сформованість самоконтролю як вольової риси особистості у випускників позначається на високому контролі не лише своєї поведінки, але й емоцій та думок.

Також нами аналізувалася група регуляторних якостей особистості, до якої належать такі фактори: «Q3» (низький-високий самоконтроль) та «G» (ефективність висока-нормативність поведінки).

Співвідношення показників за факторами «Q3» (3 стени) та «G» (2,4 стена) засвідчує схильність першокурсників відступати від запланованих справ та неспроможність їх довести розпочаті справи до кінця при виникненні труднощів. Здебільшого вони не вміють розставляти пріоритети у своїй діяльності та не вміють планувати свій час.

Із рис. 2.8 нескладно помітити, що показники за факторами «Q3» та «G» курсантів другого навчального курсу відповідають низькому рівню. Період навчання на 2-ому курсі є переломним, низький внутрішній контроль може викликати негативні наслідки: низьку якість навчання, порушення службової дисципліни, неналежне виконання своїх службових обов'язків та інше. Совісність, відповідальність, організованість у значущих ситуаціях можуть збігатися із формальним виконанням обов'язків, тоді коли ситуація не зачіпає особистісних інтересів.

Подальший аналіз показав, що у курсантів третього курсу поведінка регулюється переважно особистісними миттєвими бажаннями і потребами.

Наступний крок емпіричного пошуку передбачав вивчення самооцінки досліджуваних з метою встановлення її виду у кожній групі.

Важливу роль у формуванні самооцінки відіграє зіставлення образу «Я-реального» (яким я себе уявляю) з образом «Я-ідеального» (уявлення про те, яким би я хотів бути). Таку концепцію заснував та широко розробив Карл Роджерс. В її основі лежать дві найголовніші характеристики: потреба у схваленні себе іншими та потреба у самосхваленні, що забезпечується за рахунок самооцінки. Якщо особистість у реальності досягає характеристик, що визначають для неї ідеальний «образ Я», вона має високу самооцінку; у разі відчуття значної невідповідності між цими характеристиками й реальністю своїх досягнень її самооцінка виявиться низькою. Ці дві концепції «Я-реальне» та «Я-ідеальне» – надзвичайно важливі, тому психологічні проблеми можуть спричинятися їх співвідношенням. У ситуації, коли ідеальне «Я» нереально досконале й людина знає, що його неможливо досягнути, це призводить до високої тривожності. Отже, що більша розбіжність між «Я-реальним» та «Я-ідеальним», то нижча самооцінка особистості й навпаки.

Самооцінка функціонує у двох формах – загальній і частковій. Саме на тлі останньої складається інтегративна, загальна самооцінка – цілісне емоційно-ціннісне ставлення до себе, прийняття (самоповага) чи неприйняття

(самозневага) себе як особистості. Від рівня сформованості самооцінки залежить активність майбутніх офіцерів-пенітенціаріїв, їхня участь у життєдіяльності колективу, прагнення до самореалізації. Самооцінка особистості формується та розвивається упродовж усього життя людини під час спілкування та діяльності. Визначає самооцінку оцінка оточення результатів діяльності особистості: що більше досвіду має людина у спілкуванні з іншими, то більше інформації про себе як особистість вона отримує, то частіше їй доводиться зіставляти власні судження про себе з думками інших людей, то швидше й активніше розвивається здатність адекватно сприймати та оцінювати свою поведінку, вчинки й особистісні якості інших людей.

Під час визначення власної самооцінки слід знати орієнтовні характеристики завищеної, заниженої та адекватної самооцінки.

На підставі неадекватно завищеної самооцінки виникає помилкове уявлення про себе, ідеалізований образ своєї особистості, що уповільнює особистісний розвиток, спричиняє важко вирішувані внутрішньоособистісні та міжособистісні протиріччя, конфлікти.

Занижений рівень самооцінки призводить до невпевненості у собі, надмірної критичності, неможливості реалізувати свої здібності. При адекватній самооцінці особистість досить критично ставиться до себе, прагне реально дивитися на свої невдачі й успіхи, намагається ставити перед собою складні, але реальні цілі.

Для визначення адекватності самооцінки у респондентів нами проводився аналіз отриманих результатів за такими факторами, як «G», «Q3», «C» та «M».

Показники за факторами «G» (2,4 стена), «Q3» (3 стени), «C» (2,7 стена) та «M» (3,2 стена) у курсантів першого курсу відповідають низьким значенням. Виходячи з цього, констатуємо, що курсанти першого курсу відрізняються неадекватно заниженим рівнем самооцінки. Ця ситуація

викликає такі негативні наслідки як: незнання самого себе, своїх можливостей та неспроможність адекватно оцінювати свою поведінку.

Аналіз отриманих результатів за факторами «G» (2,4 стена), «Q3» (2 стени), «C» (2,2 стена) та «M» (4,3 стена) дає змогу дійти висновку, що самооцінка у курсантів другого курсу є неадекватною, а саме заниженою. Це може позначатися на актуалізації негативних психічних станів та емоцій у майбутніх офіцерів, через необхідність дотримання ними високих нормативних вимог під час навчальної, службової та інших видів діяльності.

Отримані результати за факторами «G» (3,3 стена), «Q3» (3,3 стена), «C» (1,8 стена) та «M» (3,9 стена) дали змогу встановити, що показники, перебувають на рівні нижньої межі, а отже, є підстави охарактеризувати самооцінку курсантів другого курсу як адекватну.

Адекватність самооцінки у курсантів третього (випускного) курсу є свідченням початку формування особистісної зрілості людини. Слід зауважити, що прояв адекватної самооцінки у курсантів третього курсу треба пов'язувати із набуттям особистістю професійного досвіду.

Подальший крок емпіричного пошуку передбачав застосування методу ранжування, тобто переведення отриманих даних до однієї шкали з одиницею вимірювання в 1 ранг (максимальне значення становить 21 ранг). У даному випадку доцільно нараховувати більшому значенню менший ранг, для наочної демонстрації на якому місці за значимістю перебуває той чи інший фактор. А за умови дублювання рангу для двох і більше факторів слід аналізувати суму навантажень за факторами, які мають однаковий ранг та відсоткове співвідношення.

Таким чином, на основі аналізу кореляційної плеяди прояву факторів за опитувальником Р. Кеттелла у курсантів першого курсу можна констатувати таку ситуацію: найвищі ранги та сумарне навантаження мають фактори «F» (стриманість – експресивність) (6,30), «G» (низька нормативність поведінки – висока нормативність поведінки) (6,29), «C» (емоційна нестабільність – емоційна стабільність) (6,28), «H» (боязкість – сміливість) (6,28) та «M»

(практичність – мрійливість) (6,27). Такий прояв факторів свідчить про те, що курсанти першого курсу схильні до емоційної нестабільності, стриманості, мрійливості, до переживань та страху, а також відрізняються низьким рівнем нормативної поведінки. Також спостерігається найменша рангова різниця та сумарне навантаження між такими факторами, як «А» (афектотиміа-сизотимія) (6,18), «F4» (конформність – сміливість) (6,19), «F3» (чутливість – врівноваженість) (6,20), «Q2» (конформізм – нонконформізм) (6,22) та «Q4» (розслабленість – напруженість) (6,23). Це пов'язано з тим, що курсанти першого курсу є більш замкненими, їхня поведінка відрізняється конформністю. Вони є чутливими до зовнішніх чинників і переживають велике напруження. Це є наслідком перебування особистості в нових умовах.

Проводячи кількісний аналіз за факторами опитувальника, можна говорити про високий ступінь сумарного навантаження. Велике навантаження змушує брати до уваги відсоткове співвідношення за факторами та ранги між факторами. Високий ступінь навантаження всіх факторів є свідченням цілісності психологічної структури та зобов'язує розглядати особистість майбутнього фахівця як багатогранну систему з урахуванням усіх взаємозв'язків.

Подальший аналіз психологічних особливостей особистості курсанта другого курсу доцільно здійснювати крізь призму рангування факторів. Найбільше сумарне навантаження припадає на фактор «Q1» (консерватизм – радикалізм) (сума  $r = 19,64$ ), таке значення визначає перший ранг фактора серед інших. Існування досвіду перебування в умовах, характерних для такого типу навчальних закладів, позитивно впливає на вибір особистісної поведінки, яка стає більш гнучкою. Далі за рівнями сумарних навантажень ідуть такі фактори: «N» (прямолінійність – дипломатичність) (сума  $r = 19,63$ ), «O» (спокій-тривожність) (сума  $r = 19,63$ ), «L» (довірливість-підозрілість) (сума  $r = 19,62$ ), «I» (жорсткість-чутливість) (сума  $r = 19,62$ ) при однаковій кількості прямих кореляцій з усіма факторами.

Узагальнення отриманих даних дозволяє охарактеризувати курсантів другого курсу як стриманих, здатних до підпорядкованості, дипломатичних у стосунках, боязких та недовірливих.

Аналіз отриманих даних дозволив виявити індивідуально-психологічні особливості, які притаманні курсантам третього навчального курсу.

Кількісний аналіз отриманих даних показує високий ступінь відсоткового сумарного навантаження, що дає змогу визначити ранг для кожного фактора. За таких умов є необхідність проводити аналіз результатів через аналіз сумарних навантажень та відсоткове співвідношення факторів.

Перший ранг займає фактор «Е» (підпорядкованість-домінантність) ( $r = 19,52$ ), що свідчить насамперед про практичну спрямованість особистості, про очікування на досягнення суспільної користі в результаті нормативної діяльності. Друге місце посів фактор «N» (прямолінійність – дипломатичність) (сума  $r = 19,51$ ), що засвідчує розуміння необхідності регуляції своєї поведінки відповідно до ситуації, в якій перебуває особистість. Уже розвіялися мрії про рожеве майбутнє, є усвідомлення того, що самореалізація можлива лише за умов самовідданої праці в першу чергу над собою. Існує необхідність вибудовування системи самоконтролю та внутрішньої мотивації. Третє місце обійняв фактор «Н» (боязкість-сміливість) ( $r = 19,50$ ). Таке навантаження на фактор визначає його як впливовий елемент у відносинах та діяльності курсантів третього навчального курсу. Досягнення бажаного результату розглядається ними можливим лише за умови взаємопорозуміння із керівництвом, колегами.

Найнижчий ранг має фактор «L» (довірливість – підозрілість) ( $r = 13,31$ ), що підтверджує існування недовіри до найближчого оточення, товариші вже сприймаються як конкуренти у просуванні по кар'єрних сходинках.

Щодо результатів дослідження рангового розподілу факторів у вибірці офіцерів, то тут найбільше сумарне навантаження мають фактори «А» (сума  $r = 18,65$ ), «L» (сума  $r = 18,64$ ), «О» (сума  $r = 18,63$ ), «G» (сума  $r = 18,62$ ) та



«Q1 (сума  $r = 18,61$ ). Високі комунікативні здібності і моральна нормативність офіцерів сприяють встановленню відносин у колективі. Спостерігається зниження рівня стереотипного мислення, яке було їм властиве на етапі професійної підготовки.

Для офіцерів актуальними є відчуття переживання та тривожності за успішне та якісне виконання наказів. Результативна діяльність офіцерів прямо не залежить від високої нормативної вимогливості, внутрішній контроль поведінки є більш рішучим фактором. При достатньо розвиненій гнучкості мислення спостерігається високий показник результативного компонента навіть за наявності жорсткого зовнішнього контролю.

## **2.7. Особливості взаємозв'язків організованості з широким спектром індивідуально-психологічних властивостей особистості майбутнього офіцера-пенітенціарія**

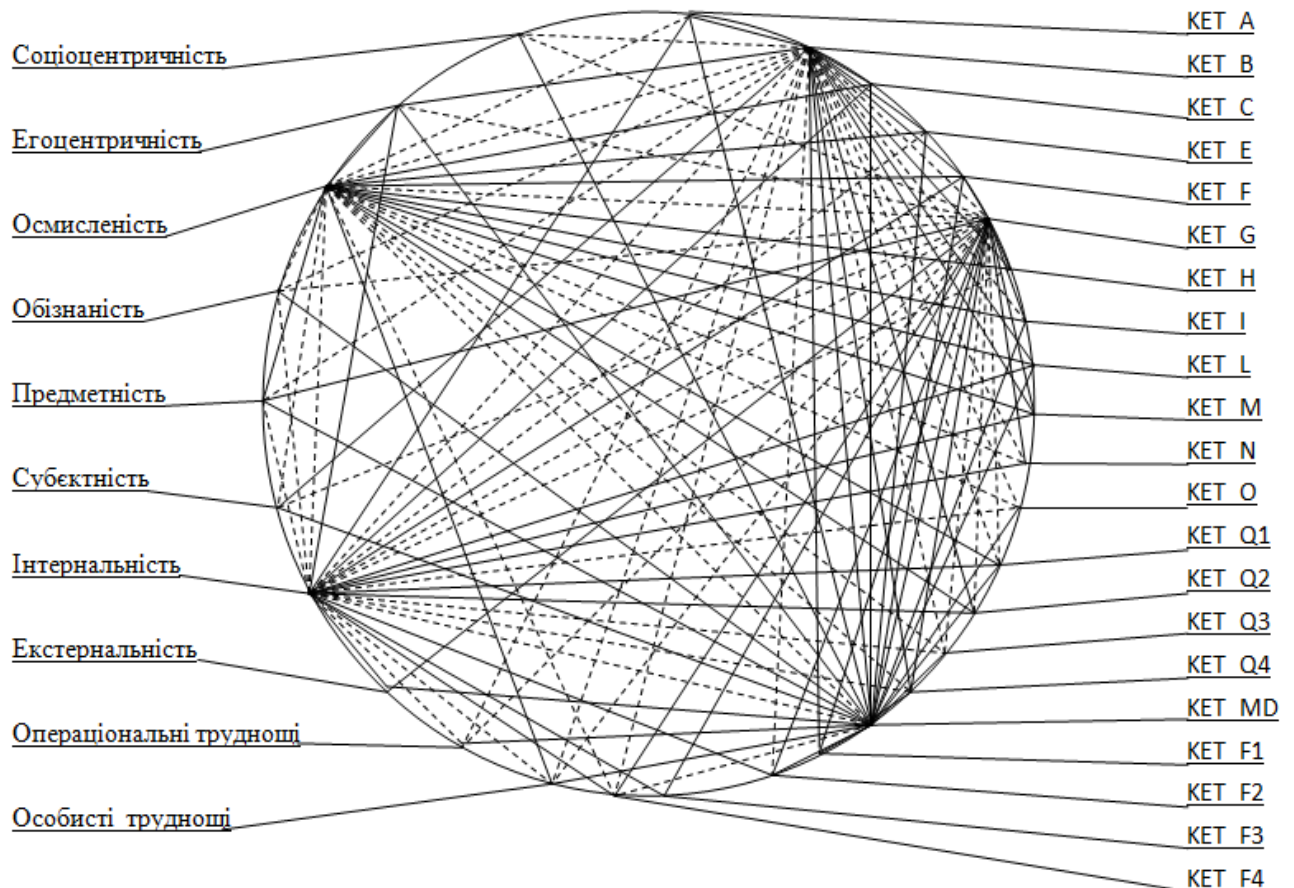
Розробка ефективної програми формування особистісної організованості можлива за умови проведення діагностики вихідного рівня, якісної та кількісної характеристик прояву психологічної якості, а також виявлення детермінант її розвитку.

У рамках дослідження є необхідність визначення детермінант розвитку організованості з визначенням причинно-наслідкових зв'язків. З цією метою здійснено аналіз особливостей взаємозв'язків організованості з широким спектром індивідуально-психологічних властивостей особистості майбутнього офіцера-пенітенціарія.

Показником сформованості цілісної структури організованості необхідно вважати такий стан її прояву, при якому гармонійно розвинуті інші особистісні якості. Проведений аналіз кореляційних зв'язків у офіцерів-пенітенціаріїв показав, що найвище навантаження припадає на показник «інтернальність» регуляторного компонента організованості (сума  $r = 23,38$ )

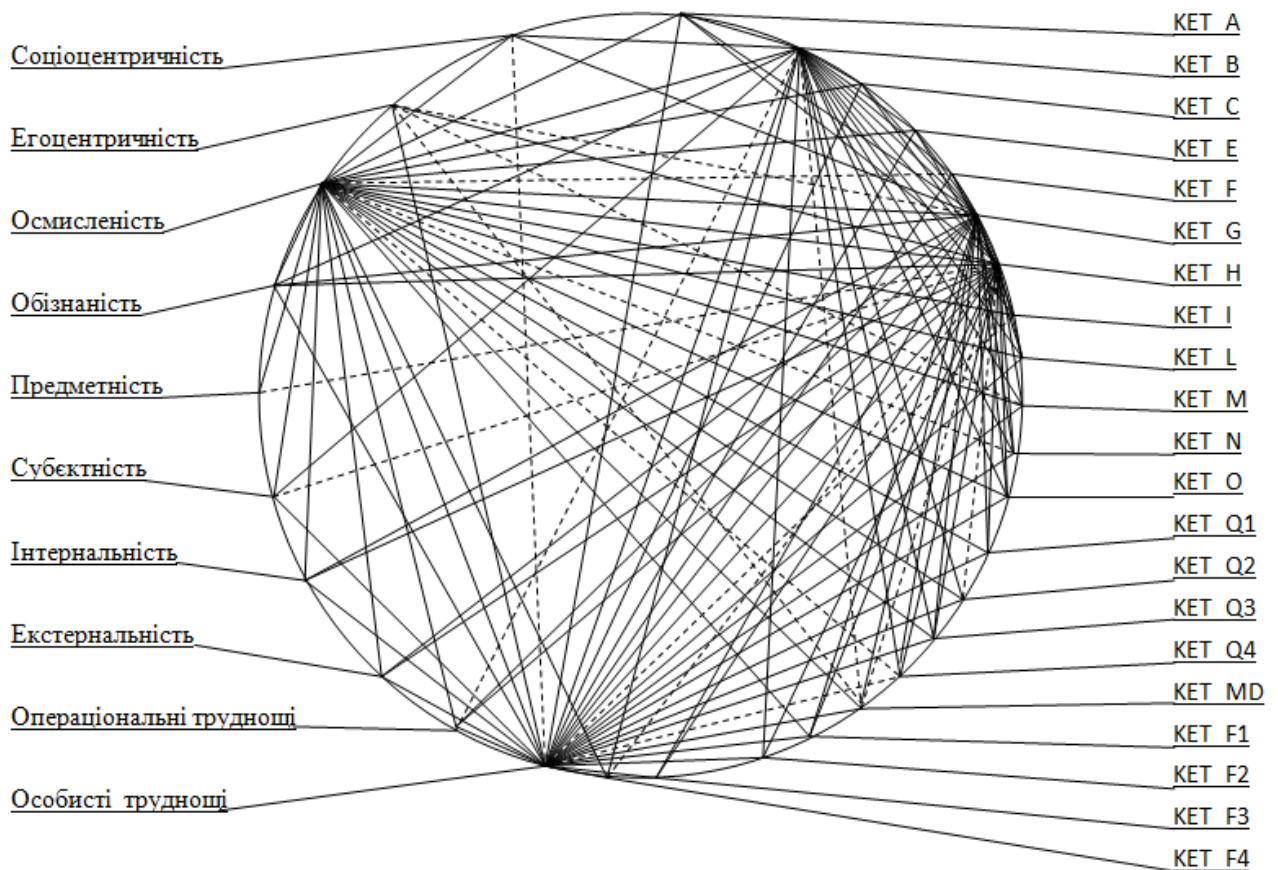
з 26-значущими прямими зв'язками, насамперед з факторами «G» (0,975), «B» (0,911), «Q3» (0,983) та «M» (0,987) (рис. 2.10). У той час як показник «екстернальність» регуляторного компоненту організованості має зворотні кореляційні зв'язки із факторами «B» (конкретне мислення – абстрактне мислення), «G» (низька нормативність поведінки – висока нормативність поведінки), «E» (підпорядкованість – домінантність), «Q3» (низький самоконтроль - високий самоконтроль).

Показники рефлексивно-оцінного компоненту організованості – «операційні труднощі» та «особистісні труднощі» взаємозв'язані із особистісними факторами, причому характер взаємозв'язків є зворотним.



**Рис. 2.10. Кореляційна плеяда взаємозв'язків між показниками організованості і факторами особистості за Р.Кеттеллом у офіцерів-пенітенціаріїв**

Показники найбільш рефлексивно-оцінного компоненту організованості гармонійно збалансовані між собою у всіх групах досліджуваних. Виявлено, що показник «особистісні труднощі» має 27 значущих зв'язків та сумарне навантаження (сума  $r = 20,27$ ). Наявність прямих та зворотних кореляційних зв'язків є свідченням цілісності структури організованості особистості офіцера-пенітенціарія. На наш погляд, це є свідченням усвідомленої цілеспрямованої предметної діяльності, поєднаної з високим рівнем самоконтролю. Тобто вони здатні ефективно організувати свою діяльність і керувати психічними станами на шляху досягнення мети. Для даної категорії досліджуваних актуальними є переживання щодо вибору



стратегій подолання особистісних та операційних труднощів.

**Рис. 2.11. Кореляційна плеяда взаємозв'язків між показниками організованості і факторами особистості за Р.Кеттеллом у курсантів третього курсу**

Досліджуючи взаємозв'язки організованості та особистісних психологічних властивостей у курсантів третього курсу, слід звернути увагу на збільшення сумарного навантаження на фактори та кількість значущих зв'язків (рис.2.11).

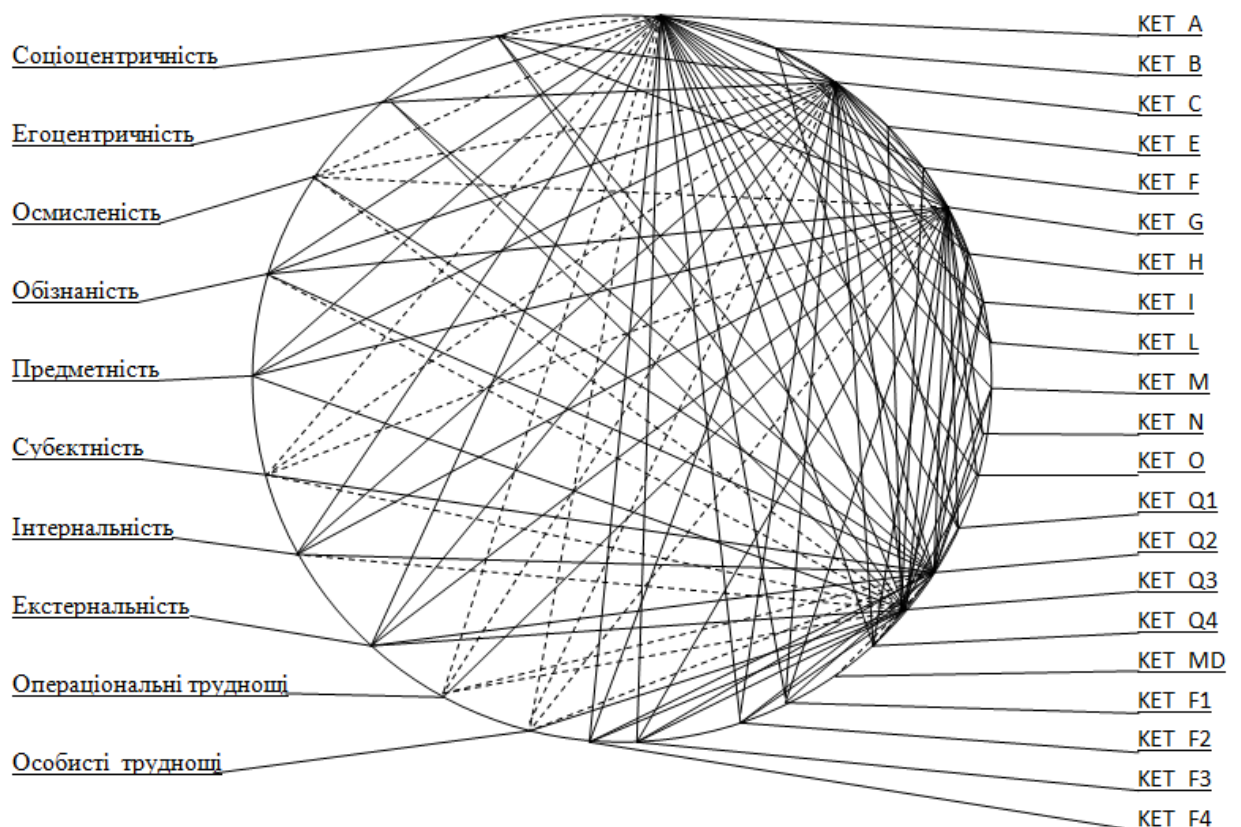
Фактор «В» (конкретне мислення - абстрактне мислення) має найбільше сумарне навантаження (сума  $r = 22,03$ ), а також встановлено його прямий зв'язок із «соціоцентричністю» (0,967), «осмисленністю» (0,999), «обізнаністю» (0,861), «операційними труднощами» (-0,704) та «особистісними труднощами» (-0,710). У зв'язку з цим фактор «В» має найвищий 1 ранг серед усіх особистісних факторів. Це є наслідком того, що діяльність курсанта третього курсу є більш усвідомленою, в особистості завершується формування власної системи норм і моралі. Разом з цим спостерігається високий ступінь навантаження на показники рефлексивно-оцінного компоненту організованості «особистісні труднощі» та «операційні труднощі». Такий рівень прояву труднощів є фіксацією факту наближення до початку самостійної діяльності на відповідальних посадах майбутніх офіцерів-пенітенціаріїв. Фактор «Н» (боязкість – сміливість) має 28 значущих зв'язків, що свідчить про наявність тривоги у майбутніх офіцерів перед своїм «службовим» майбутнім. Це викликано проходженням практичного стажування на посадах, які вони обіймуть після проходження державної атестації.

Також констатовано високе сумарне навантаження на фактори «G» (низька нормативність поведінки – висока нормативність) (сума  $r = 21,23$ ), «F1» (низька тривожність – висока тривожність) (сума  $r = 20,47$ ), «Q3» (низький самоконтроль – високий самоконтроль) (сума  $r = 20,3$ ), «F» (стриманість – експресивність) (сума  $r = 18,96$ ) та «A» (афектотимія – сизотимія) (сума  $r = 18,49$ ). Усі зазначені фактори мають значущі взаємозв'язки з такими змінними, як «егоцентричність», «інтернальність», «операційні труднощі». По суті, останній етап у професійному становленні молодого фахівця зумовлює актуалізацію особистісної тривожності.

Операційні труднощі, спричинені насамперед зміною форми поведінки із підпорядкованої на керівну, яка поряд із розширенням владних (службових) повноважень передбачає і збільшення особистісної відповідальності.

Варто зазначити, що такий показник результативного компоненту організованості, як «предметність», має найменшу кількість значущих зв'язків, і навантаження на фактор становить (сума  $r = 12,80$ ). Це є свідченням того, що курсанти третього курсу не орієнтовані на предметну діяльність у своїй роботі. В той же час вони схильні переживати особистісні труднощі у своїй діяльності.

Аналіз кореляційних зв'язків у курсантів другого навчального курсу показав поступове збільшення кількості змінних у структурі організованості, які мають значущі зв'язки з індивідуально-психологічними властивостями (рис.2.12).



**Рис. 2.12. Кореляційна плеяда взаємозв'язків між показниками організованості і факторами особистості за Р.Кеттеллом у курсантів другого курсу**

Слід зазначити те, що сумарне навантаження за особистісними факторами та показниками організованості у курсантів другого курсу є більш збалансованим і стає рівномірно розподіленим. Існує необхідність звернути увагу на «пікові» навантаження за показниками компонентів організованості та індивідуально-психологічними властивостями.

Фактор «G» (низька нормативність поведінки - висока нормативність поведінки) має найбільше сумарне навантаження (сума  $r = 22,85$ ) та високо корелює з усіма показниками компонентів організованості, окрім «егоцентричність». Зважаючи на це, фактору «G» присвоєно 1 ранг (найвищий). Виявлено, що високо корелюють між собою такі фактори, як: «A» (афектотимія-сизотимія) (сума  $r = 22,46$ ), «C» (емоційна нестабільність-емоційна стабільність) (сума  $r = 21,70$ ), «Q3» (низький самоконтроль - високий самоконтроль) (сума  $r = 21,44$ ), «Q2» (конформізм – нонконформізм) (сума  $r = 20,71$ ) та «MD» (адекватна самооцінка – неадекватна самооцінка) (сума  $r = 20,97$ ). Найменший ранг займає фактор «F2» (інтроверсія – екстраверсія) (сума  $r = 13,41$ ), який має незначну кількість зв'язків.

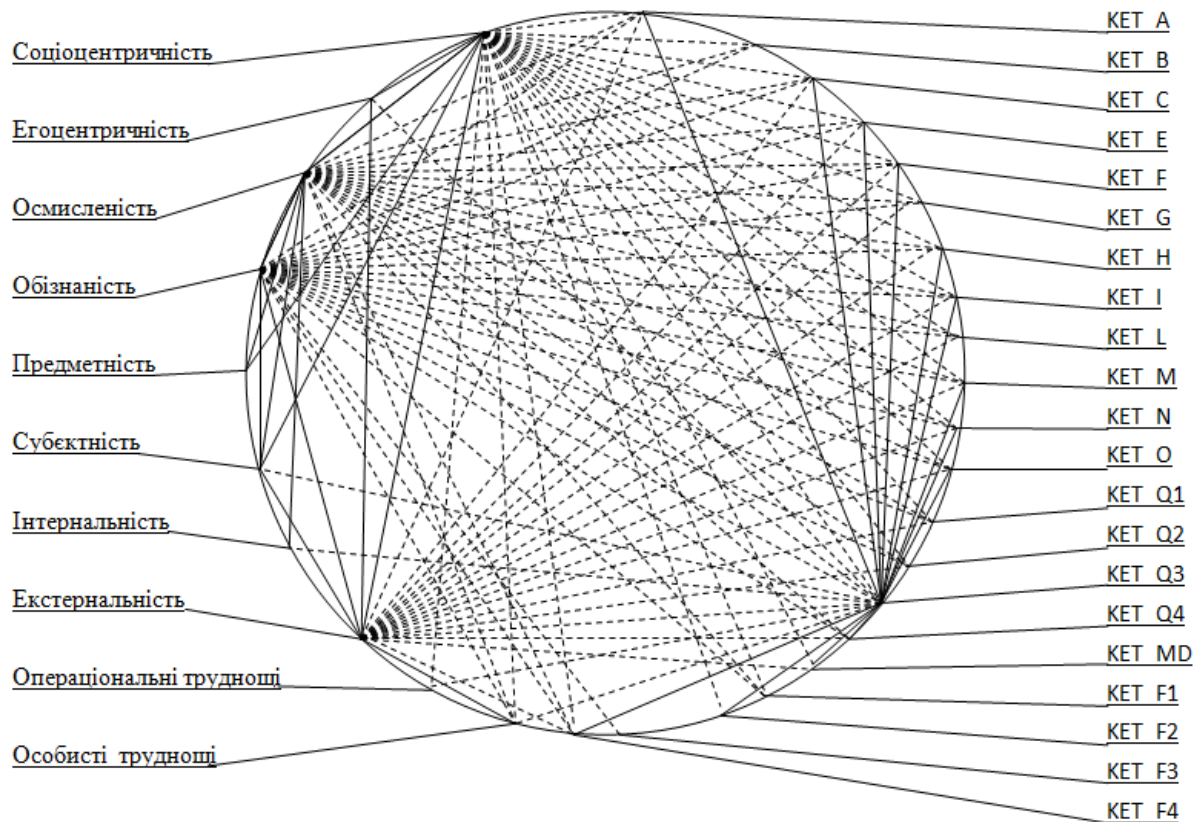
Отже, є всі підстави вважати фактори «A», «C», «Q2», «Q3» та «MD» домінуючими в структурі особистості курсанта другого курсу і їх потрібно розглядати як інваріантне ядро, що сприяє розвитку особистісної організованості. Іншими словами, формування адекватної самооцінки залежить від ступеня сформованості та прояву товарищескості, емоційної стабільності та самоконтролю.

Звертає на себе увагу той факт, що показники когнітивного компоненту організованості «осмисленість» та «обізнаність» мають низький рівень прояву у курсантів другого курсу. На підставі отриманих даних можна припустити, що у них ще не сформоване чітке, повне уявлення про особистісну організованість як професійно значущу якість.

Аналіз кореляцій між показниками організованості та індивідуально-психологічними властивостями у курсантів першого навчального курсу показав, що за кількістю та якістю зв'язків вони значно відрізняються від

результатів, що отримані у вибірках курсантів другого та третього курсів (рис. 2.13). Так, перший ранг посів показник «обізнаність» (сума  $r = 16,12$ ), другий ранг присвоєно показнику «соціоцентричність» (сума  $r = 15,76$ ), третій ранг «осмисленість» (сума  $r = 14,36$ ), далі фактор «Q3» (сума  $r = 13,88$ ) та «екстернальність» (сума  $r = 13,78$ ). За таких умов є можливість говорити про «зміщення» центрів регуляції власної поведінки в бік зовнішньої регуляції поведінки. Практично однакова кількість взаємозв'язків говорить про взаємозалежність показників та компонентів організованості між собою.

Слід звернути увагу на фактор «MD» (адекватна самооцінка – неадекватна самооцінка) (сума  $r = 4,98$ ), який має лише 16 значущих зв'язків.



**Рис. 2.13. Кореляційна плеяда взаємозв'язків між показниками організованості і факторами особистості за Р.Кеттеллом у курсантів першого курсу**

Причому він не має значущих зв'язків із факторами «G» (низька нормативність поведінки – висока нормативність поведінки) ( $r = 0,131$ ) та «M» (практичність – мрійливість) ( $r=0,254$ ), що свідчить про зорієнтованість курсанта першого навчального курсу не на досягнення певних здобутків у навчальній діяльності, а на адаптацію та пристосування до тих умов, які його оточують. З огляду на це можна говорити про існування причинно-наслідкового зв'язку між обома показниками рефлексивно-оцінного компоненту організованості «особистісні труднощі» та «операційні труднощі» та факторами «G» (низька нормативність поведінки – висока нормативність поведінки), «H» (боязкість – сміливість), «Q2» («конформізм – нонконформізм»), «Q3» (низький самоконтроль – високий самоконтроль) та «F2» (інтроверсія – екстраверсія).

Зважаючи на такий стан прояву кореляційних зв'язків, можна зазначити те, що у курсантів першого курсу існує найбільша кількість значущих зв'язків, які прямо впливають на процес професійного становлення молодого фахівця та розвитку особистості в цілому. Згідно з результатами дослідження, до деструктивних детермінант розвитку особистості курсанта першого курсу слід віднести високу тривожність, неадекватну самооцінку, низький самоконтроль, надлишкову експресивність, боязкість, емоційну нестабільність.

Отримані результати дозволяють дійти висновку, що для успішної та ефективної діяльності майбутнього офіцера-пенітенціарія не обов'язкова наявність «ідеальних» умов, однак успішне виконання поставлених завдань прямо залежить від глибокого усвідомлення необхідності правильної організації своєї діяльності.

Окремо слід виділити прояв кореляційних зв'язків у такій категорії досліджуваних, як офіцери. Аналіз показав існування стійких взаємозв'язків між основними змінними та факторами «осмисленість», «інтернальність», «MD» (адекватна самооцінка – неадекватна самооцінка), «G» (низька нормативність поведінки – висока нормативність поведінки), «B» (конкретне



мислення – абстрактне мислення). Отримані дані дозволяють припустити, що для забезпечення ефективної діяльності даних «набір» особистісних факторів та змінних організованості є достатнім.

Таким чином, проведений аналіз дозволив виявити кореляційні зв'язки між структурними компонентами організованості та індивідуально-психологічними властивостями майбутнього досвідченого офіцера пенітенціарної системи. Виявлено особливості їх прояву на різних етапах становлення фахівця ДПтС України. Викладене свідчить про існування психологічних детермінант розвитку особистісної організованості співробітника пенітенціарної системи.

### **Висновки до 2-го розділу**

1. За даними експертної оцінки офіцерів-пенітенціаріїв до складу інваріантного ядра професійно важливих якостей увійшли: «здатність приймати правильне рішення в ситуації дефіциту інформації або відсутності часу на її осмислення»; «стійкість до статичних навантажень»; «вміння робити висновок із суперечливої інформації»; «особлива пам'ять на зовнішність та поведінку людини»; «вміння розподіляти увагу при виконанні декількох функцій, дій, завдань»; «рішучість і сміливість»; «емоційна стійкість у процесі прийняття рішення»; «здатність до самостереження»; «здатність до впізнання факту, явища за малою кількістю однак»; «аргументованість критичного аналізу» та «організованість». До важливого результату, що отриманий на підставі експертної оцінки, слід віднести фіксацію факту визнання експертами «організованості» як професійно важливої якості особистості офіцера-пенітенціарія, що входить до інваріантного ядра та в комплексі із іншими властивостями забезпечує успішність нормативно-службової діяльності.

2. З'ясовано, що показники структурних компонентів організованості офіцерів-пенітенціаріїв значно перевищують показники курсантів. Офіцери

більшою мірою, аніж курсанти зацікавлені за допомогою організованості розширювати сферу застосування власних здібностей, розвивати власні інтелектуальні ресурси. Специфіка нормативно-службової діяльності офіцерів сприяє розвитку організованості через те, що відхилення від такого стилю поведінки неминуче призводить до виникнення різноманітних професійних труднощів.

3. Аналіз результатів розподілу даних за рівнем актуалізації показників «осмисленість» та «обізнаність» когнітивного компоненту організованості показав, що у процесі професійної підготовки майбутніх співробітників ДПтС України відбувається якісне переосмислення змісту досліджуваної властивості.

4. Особливості прояву показників мотиваційного компоненту організованості майбутніх співробітників ДПтС України полягають у збереженні стійкого позитивного ставлення до нормативно-службової діяльності протягом усього періоду професійної підготовки.

5. У процесі професійної підготовки майбутніх співробітників ДПтС України відбувається поступове зростання показників регуляторного компоненту організованості. Великий діапазон розшарувань між показниками «інтернальність» та екстернальність» (8,6) свідчить про низький рівень розвитку регуляторного компоненту у курсантів першого курсу. З'ясовано, що інтернально орієнтовані майбутні офіцери-пенітенціарії є більш організованими, у них вища нормативність поведінки, більше розвинений мотив «прагнення до успіху», а екстернально орієнтовані є менш організованими, у них переважає мотив «запобігання невдач», вони демонструють меншу обізнаність про організованість.

6. Виявлено, що показники «операційні труднощі» й «особистісні труднощі» рефлексивно-оцінного компоненту організованості мають чітку тенденцію до зниження з кожним роком навчання. Цей факт вказує на поступове формування у майбутніх офіцерів концептуальної моделі

«організованості» та спеціальних умінь, спрямованих на мобілізацію власних психічних ресурсів задля досягнення поставленої мети.

7. Більшість курсантів мають високий та середній рівень прояву результативного компоненту, що свідчить про роль організованості у досягненні поставленої мети. Аналіз протоколів спостережень показав, що курсанти першого та другого курсів мають дещо нижчі результати за такими показниками, як виконання вимог статутів; несення служби у наряді; виконання службових обов'язків; ставлення до командирів та їхніх вимог; ставлення до підготовки і складання іспитів.

8. Показано, що в структурі організованості існують стійкі прямі та зворотні зв'язки між усіма структурними компонентами. Результативний компонент має прямий значущий зв'язок із регуляторним та мотиваційним компонентами. Слід зазначити, що загальною тенденцією є наявність прямих та обернених значущих зв'язків між рефлексивно-оцінним та всіма іншими структурними компонентами організованості. Виявлено поступову тенденцію зростання результативного, мотиваційного, когнітивного та регуляторного компонентів разом із зниженням показників рефлексивно-оцінного компоненту.

9. Згідно з результатами дослідження, до детермінант, що уповільнюють та ускладнюють розвиток організованості курсанта, слід віднести: високу тривожність, неадекватну самооцінку, низький самоконтроль, надлишкову експресивність, боязкість, емоційну нестабільність. З'ясовано, що особистісні фактори «А», «С», «Q2», «Q3» та «MD» є домінуючими у структурі особистості курсанта і їх доцільно розглядати як такі, що сприяють розвитку організованості.

Ефективний вплив на розвиток структурних компонентів організованості курсантів можливий за умови врахування виявлених взаємозв'язків між показниками досліджуваної професійно важливої якості та індивідуально психологічними властивостями особистості.

## РОЗДІЛ 3

### ШЛЯХИ ФОРМУВАННЯ ОРГАНІЗОВАНOSTІ У МАЙБУТНІХ ОФІЦЕРІВ-ПЕНІТЕНЦІАРІЇВ

У розділі висвітлено систему формувальних заходів, мета яких – розвиток структурних компонентів (когнітивного, мотиваційного, регулятивного, рефлексивно-оцінного, результативного) організованості майбутніх офіцерів-пенітенціаріїв. Обґрунтовано формат, зміст та засоби розвитку особистісних детермінант організованості майбутніх офіцерів-пенітенціаріїв. Розглянуто організацію та структуру тренінгу з розвитку складових компонентів організованості курсантів. Висвітлено психологічні особливості його проведення. Доведено ефективність розробленої програми.

#### **3.1. Обґрунтування програми розвитку організованості у майбутніх офіцерів-пенітенціаріїв на різних етапах професійної підготовки**

У ході констатувального дослідження виявлено, що висока тривожність, неадекватна самооцінка, низький самоконтроль, надмірна експресивність, боязкість, емоційна нестабільність уповільнюють та ускладнюють формування організованості особистості курсанта. Саме тому при проектуванні програми розвитку компонентів організованості насамперед необхідно розробити, віднайти й обґрунтувати прийоми та способи, спрямовані на формування адекватної самооцінки, емоційної стабільності та високого самоконтролю над означеним процесом і запланованим результатом.

Мета тренінгу полягала в оптимізації через застосування активних засобів психологічного впливу, процесу розвитку структурних компонентів

(когнітивного, мотиваційного, регулятивного, рефлексивно-оцінного, результативного) організованості майбутніх офіцерів-пенітенціаріїв.

Основні завдання, сформовані у процесі проведення тренінгу, що стосувалися розвитку структурних компонентів організованості курсантів, були такими:

- 1) розвивати навички організованої поведінки та діяльності;
- 2) сприяти глибшому усвідомленню свого ставлення до себе, до інших людей, обраної діяльності;
- 3) підвищити ступінь усвідомлення майбутніми офіцерами-пенітенціаріями власних індивідуальних властивостей;
- 4) посилити рівень розвитку регуляторно-особистісних властивостей, таких як відповідальність, самостійність, впевненість у собі, адекватність самосприйняття.

Програма розвитку організованості майбутніх співробітників ДПтС України розроблена з урахуванням психолого-педагогічних умов специфіки підготовки таких фахівців:

- залучення курсантів до активної діяльності у навчальній, суспільній та службовій діяльності;
- висока вимогливість командно-адміністративного складу у поєднанні з турботою про підлеглих, задоволенням духовних та матеріально-побутових потреб курсантів;
- посилення індивідуальної роботи з майбутніми співробітниками на основі особисто-орієнтованих принципів виховання;
- спонукання курсантів до цілеспрямованого самовиховання організованості як професійно-важливої якості;
- здійснення систематичного контролю рівня організованості за допомогою спеціально розроблених для цієї мети критеріїв та показників.

Реалізація практичної частини програми передбачала групову, індивідуальну, самостійну роботу, заповнення бланків, щоденників тощо.

Виходячи із рівня сформованості та прояву структурних компонентів організованості майбутніх офіцерів-пенітенціаріїв, які виявлені у ході констатувального експерименту, розроблено зміст програм розвитку організованості в досліджуваних залежно від етапу професійної підготовки (табл. 3.1).

Таблиця 3.1

**Зміст програм розвитку структурних компонентів організованості у майбутніх співробітників пенітенціарної служби залежно від етапу професійної підготовки**

<b>Структурний компонент організованості</b>	<b>Зміст програм</b>
<b>Етап професійної підготовки – перший курс</b>	
<b>Когнітивний</b>	Розвиток самосвідомості особистості через формування знань про організованість, як ефективний психологічний інструмент у процесі навчальної, службової та позаслужбової діяльності; формування образу професіонала-пенітенціарія з метою створення передумов для розвитку особистісних та професійно важливих якостей.
<b>Мотиваційний</b>	Підтримка позитивної мотивації до навчання, виконання службових обов'язків у повсякденному житті; формування цінності професійної та особистої самореалізації; набуття впевненості у власних силах, можливості досягнення успіху в діяльності завдяки чіткій організації справ та плануванню часу.
<b>Регуляторний</b>	Формування здатності до аналізу загального стану справ та самоаналізу власної діяльності; розвиток збалансованого відношення між інтернальністю та екстернальністю; підвищення рівня прояву таких особистісних якостей, як товариськість, впевненість, самоконтроль, висока нормативність поведінки; здатність відстоювати як колективні, так і власні інтереси.
<b>Рефлексивно-</b>	Зниження значень як особистісних, так і операційних

<b>оцінний</b>	труднощів; розвиток вольових якостей (цілеспрямованість, наполегливість, самостійність, ініціативності, відповідальності) особистості.
<b>Результативний</b>	Планування, реалізація та аналіз власної діяльності задля досягнення мети та управління емоціями й переживаннями.
<b>Етап професійної підготовки – другий курс</b>	
<b>Когнітивний</b>	Перехід від поверхових (формально-атрибутивних) уявлень до формування цілісних знань про професійну діяльність у цілому; розвиток здатності до набуття нових знань та вміння застосовувати їх на практиці.
<b>Мотиваційний</b>	Формування соціальних мотивів у тому числі статусних та вузько спрямованих. Розвиток змінної «соціоцентричність» мотиваційного компоненту організованості за рахунок залучення курсантів до суспільної діяльності (дієвим способом виступають усі види масової роботи); формування адекватної самооцінки особистості; актуалізація прагнення до професійного саморозвитку.
<b>Регуляторний</b>	Формування емоційної стійкості особистості з метою протидії існуючим стрес-факторам в професійному середовищі пенітенціарної системи.
<b>Рефлексивно-оцінний</b>	Здатність брати на себе відповідальність за прийняття важливих рішень; зменшення відчуття тривоги, песимізму та невіри у свої сили.
<b>Результативний</b>	Розвиток готовності використовувати отримані знання та вміння у навчально-службовій діяльності; формування особистісного самоконтролю; вироблення прийомів постійного самоаналізу з метою підвищення ефективності усіх видів діяльності; орієнтація особистості на досягнення високих результатів діяльності шляхом раціонального розподілу наявних у неї ресурсів.
<b>Етап професійної підготовки – третій курс</b>	
<b>Когнітивний</b>	Формування професійно важливих якостей майбутнього співробітника, а також характеристик, що визначають професійну ідентичність особистості майбутнього офіцера-пенітенціарія; розвиток системи ціннісних

	орієнтацій.
<b>Мотиваційний</b>	Формування позитивної мотивації курсантів, спрямованої на підвищення рівня організованості; розвиток системи мотивів, орієнтованих на досягнення високої ефективності під час навчальної та службової діяльності; формування соціальних мотивів, у тому числі статусних та вузько спрямованих.
<b>Регуляторний</b>	Посилення функції регуляції та контролю за власною поведінкою та діяльністю; оволодіння навиками саморегуляції власним психоемоційним станом.
<b>Рефлексивно-оцінний</b>	Орієнтування суб'єкта на самоорганізацію власної діяльності та самоаналіз здобутих результатів; формування рефлексивного, критичного, глибокого мислення, спрямованого на вирішення професійних та особистих проблем у курсантів.
<b>Результативний</b>	Формування прийомів і методів самоконтролю власної діяльності з метою її регуляції у разі необхідності; ознайомлення з прийомами самовдосконалення для досягнення найбільш ефективної діяльності; формування завзятості, впертості та інших вольових якостей особистості з метою підвищення суб'єктної результативності, яка віддзеркалює рівень розвитку самостійності, ініціативності та організованості в цілому.

Реалізація програми можлива шляхом аналізу конкретних ситуацій та групового аналізу. Запропоновані форми взаємодії – індивідуальна робота, спілкування в парах, в мікрогрупах, групове обговорення, рольові ігри, творчі завдання, спрямовані на моделювання методів організації власної діяльності. Програма тренінгу розрахована на 36 годин і була реалізована в два етапи.

Оскільки основним принципом тренінгу є свідомо самоорганізація процесу засвоєння учасниками знань, то його структура передбачала насамперед: 1) мотиваційно-діагностичний блок – постановку завдань, підготовку попередньої пропозиції щодо варіантів і способів вирішення



поставлених завдань, здобуття інформації в режимі зворотного зв'язку і внесення необхідних змін у програму; визначення простору та масштабу змін досліджуваних під час тренінгу; 2) розвиваючий блок – безпосередньо навчальний етап, що мав на меті послідовне виконання усіх пунктів програми тренінгу; 3) контрольно-оцінювальний блок – підготовка звіту за результатами тренінгу.

Три основні блоки програми (мотиваційно-діагностичний, розвиваючий та контрольно-оцінювальний) розподілялися за такою структурою: перший етап – 12 днів по 2 години; включав мотиваційно-діагностичний блок – 3 дні по 2 години, розвиваючий – 8 днів по 2 години, контрольно-оцінювальний блок (оцінка ефективності) – 1 день – 2 години. Другий етап проводився через 3 місяці протягом 6 днів по 2 години. На цьому етапі доцільним виявилось проведення додаткових занять, які стимулювали досліджуваних до переосмислення досвіду, набутого в групі.

Між двома етапами впровадження програми проводився один «круглий стіл», під час якого відбувалася активна вербалізація досліджуваними тих позитивних і негативних змін, які з'явилися за цей час, та будувався подальший план роботи над собою.

Чітка поінформованість кожного учасника щодо мети й завдань тренінгу сприяє активізації та свідомій організації зусиль із розвитку складових організованості майбутнього офіцера-пенітенціарія.

Основними умовами розвитку структурних компонентів організованості курсантів першого навчального курсу в ході тренінгу є:

- єдність проблемного поля – організація змістового простору тренінгу з урахуванням актуальних проблем, що існують у майбутніх пенітенціаріїв із агармонійним розвитком показників структурних компонентів організованості;

- розвиток здатності акумулювати не тільки свій особистий досвід, а й досягнення групи в цілому, що створює більший простір для розвитку організованості;

– нівелювання будь-яких бар'єрів, що дасть змогу вийти за межі формального спілкування та уможливить процес генерування інноваційних ідей навіть найфантастичнішого змісту без остраху критики й покарання за помилку;

– наявність сприятливого психологічного мікроклімату, що дозволяє кожному учасникові розкритися та зробити максимальний внесок у розвиток структурних компонентів організованості.

У роботах [ 16 ,24, 25 та ін.] виділені принципи організації тренінгових груп.

1. Спілкування за принципом «тут і тепер». Головна ідея тренінгової роботи полягає у тому, щоб група перетворилася у своєрідне об'ємне дзеркало або навіть систему дзеркал, в яких кожен член групи зміг би побачити себе під час виконання вправ. Цього можна досягти завдяки існуванню в групі інтенсивного зворотного зв'язку, який базується на довірливому міжособистісному спілкуванні.

2. Правило персоніфікації висловлювань. Суть його полягає в добровільній відмові від безособових мовних форм, які допомагають приховати в повсякденному спілкуванні власну позицію. Конкретно: вирази «вважається...», «дехто вважає, що...», замінюємо на «я вважаю, що...» і т. ін.

3. Правило акцентуації на мові почуттів. Згідно з ним, учасники групи повинні робити акцент на емоційних станах і проявах (своїх власних і партнерів по групі) і під час зворотного зв'язку фіксувати такий стан. Для повсякденного спілкування звернення в подібній емоційно акцентованій манері не є типовим. Відповідно, перед кожним учасником постає завдання перебудувати стиль свого спілкування і, зокрема, виробити вміння фіксувати, чітко ідентифікувати та адекватно висловлювати власні почуття.

4. Правило активності. Виконання цього правила є головною вимогою до поведінки учасників тренінгу. Мова йде про реальне включення кожного учасника в інтенсивну групову взаємодію з метою цілеспрямованого пізнання себе та групи. В повсякденному житті людина під впливом різних

обставин, нерідко замикається в собі і концентрується лише на власних проблемах. Завдання полягає в тому, щоб допомогти навчитися об'єднувати цю «замкнутість» на собі з активною «включеністю» на інших, на груповий процес у цілому. На заняттях схвалюється конструктивна полеміка між усіма учасниками, включаючи тренера.

5. Правило довіри. Передбачає створення сприятливих умов для довірливого спілкування учасників тренінгової роботи, забезпечує групову динаміку, значною мірою визначає результативність занять. Окрім того, довіра підтримується непорушним правилом: «Говорити лише правду або хоча б не говорити неправди».

6. Правило конфіденційності. Суть його міститься в рекомендації «не виносити» зміст спілкування, який розкривається в процесі тренінгової роботи, за межі групи, що сприяє установленню довірливих стосунків, щирому контакту, дає можливість групі зберегти свій дискусійний потенціал.

7. Правило «Стоп». Кожен з учасників має право на припинення обговорення його проблеми.

8. Не критикувати та визнавати право кожного на висловлювання власної думки.

Ефективність програми було перевірено у процесі її апробації в Чернігівському юридичному коледжі протягом 2013-2014 рр.

В експерименті брало участь дві групи учасників: експериментальна та контрольна, які охоплювали курсантів першого курсу і включали відповідно по 20 осіб. При цьому перша група брала участь у всіх процедурах психолого-педагогічного експерименту, а друга виступала як еталон порівняння оцінки формувальних ефектів дослідження.

На початку дослідно-експериментальної роботи між представниками контрольної та експериментальної груп не виявлено суттєвих розбіжностей щодо рівня сформованості основних компонентів організованості.

Програму тренінгу розвитку структурних компонентів організованості у курсантів першого навчального курсу подано у табл. 3.2.

Таблиця 3.2

**Програма тренінгу розвитку структурних компонентів організованості у  
курсантів першого навчального курсу**

Методи та форми роботи	Основна мета та ресурсне забезпечення
<b>Мотиваційно-діагностичний блок</b>	
Вступ.  Вироблення правил і принципів індивідуальної поведінки та групової взаємодії	Організація процесу, з'ясування очікувань учасників від тренінгу, створення атмосфери довіри і психологічної безпеки, ознайомлення з основними правилами роботи в групі, пробудження інтересу до занять, спрямування учасників на групову форму роботи.
Діагностичне обстеження учасників тренінгу	Створення інформаційної бази даних. Комплекти опитувальників. Розвиток процесу рефлексії досліджуваних.
<b>Розвиваючий блок</b>	
Ділові ігри, творчі завдання, аналіз ситуацій, інтерактивні методи навчання «мозковий штурм», вправи, спрямовані на розвиток когнітивного компоненту	Сформувані чіткі уявлення про організованість особистості як про психологічну особистісну якість майбутнього офіцера-пенітенціарія
Ділові ігри, творчі завдання, аналіз ситуацій, вправи, спрямовані на розвиток мотиваційного компоненту	Посилити егоцентричну спрямованість особистості задля балансу змінних «соціоцентричність» та «егоцентричність».
Ділові ігри, творчі завдання, аналіз ситуацій, інтерактивні методи навчання «мозковий штурм», вправи, спрямовані на розвиток регуляторного компоненту	Сформувані гармонійно збалансовану спрямованість особистості за шкалою «екстернальність-інтернальність».
Ділові ігри, творчі завдання, аналіз ситуацій, вправи, спрямовані на розвиток рефлексивно-оцінного компоненту	Актуалізувати потребу в особистісній рефлексії, здатність до самозвіту та самоаналізу.
Ділові ігри, творчі завдання, аналіз ситуацій, вправи, спрямовані на розвиток результативного компоненту	Сформувані адекватну самооцінку, високий рівень домагань, дисциплінованість та відповідальність.
<b>Контрольно-оцінювальний блок</b>	
Анкета учасника тренінгу	Якісна оцінка результатів тренінгової роботи

Наведемо детальну характеристику змісту та приклади вправ, що спрямовані на розвиток структурних компонентів організованості досліджуваних.

### *Когнітивний компонент організованості*

У відповідності до психологічної структури когнітивного компоненту, він має дві складові – «обізнаність» та «осмисленість», тобто нормативну та ціннісну. Нормативна складова представлена у відповідному рівні морально-ціннісних знань (знання соціальних та правових норм і вимог, які регламентують діяльність курсантів, потреби суспільного розвитку, моральних понять). Ціннісна, по суті, полягає в розумінні та усвідомленні сутності організованості як професійно важливої якості, необхідної для опанування професією пенітенціарія.

Виходячи із структури когнітивного компоненту, його формування пропонується здійснювати у двох напрямках:

для формування нормативної сторони:

- вивчення правових та нормативних документів, які регламентують діяльність співробітників пенітенціарної служби (Про Державну кримінально-виконавчу службу України, Про Дисциплінарний статут органів внутрішніх справ України, Про правила етичної поведінки);

- вивчення посадових та професійних обов'язків курсантів (сержантів).

Для формування ціннісної сторони організованості пропонуються такі шляхи:

- прослуховування курсу лекцій: «Особистісна організованість співробітника пенітенціарної служби – запорука успішної професійної діяльності», «Організованість особистості як інструмент самовдосконалення та самореалізації», «Підвищення рівня ефективності діяльності офіцера-пенітенціарія в службовий та позаслужбовий час» (з наведенням конкретних прикладів). Основне призначення – лекцій розкрити сутність та психологічну структуру організованості співробітника пенітенціарної служби, а також

показати її практичну значущість у діяльності офіцерів. Обов'язковою умовою є звернення уваги курсантів на те, що організованість, як професійно важлива якість, формується і розвивається у процесі професійної підготовки;

- планування своєї діяльності та визначення пріоритетів.

1.1. Складіть список всіх своїх завдань. Оцініть кожне завдання за 3-бальною шкалою та дайте відповіді на такі питання:

*Для чого це я роблю?*

*Як це допоможе мені для досягнення цілі?*

*Чи можу я скоротити час, зробивши інакше?*

*Може комусь делегувати частину моїх справ?*

*Чи можна від цього відмовитися взагалі?*

1.2. Досліджуванам пропонується скласти список типових щомісячних завдань та оцінити їх у цифровому вираженні від 1-го до 3-го, що виражають їх важливість та терміновість.

Визначте важливість завдань за шкалою:

- 1 – неважлива, невиконання не приносить проблем;
- 2 – важлива;
- 3 – дуже важлива, виконання обов'язкове.

Визначить терміновість завдань за шкалою:

- 1 – низька, можуть бути виконані в будь-який час;
- 2 – середня, потребує уваги і контролю;
- 3 – висока, повинна бути виконана в найкоротші терміни.

1.3. Оберіть 10 завдань з вашого списку і визначте їхню пріоритетність, помноживши значення за ступенем важливості на значення за ступенем терміновості:  $(\text{важливість}) \times (\text{терміновість}) = \text{пріоритет}$ .

Завдання	Важливість	Терміновість	Пріоритет
1.			
2.			
3.			

1.4. Запишіть 10 проаналізованих вами важливих завдань у порядку їх пріоритетності.

Завдання 1.	
Завдання 2.	
Завдання 3.	

1.5. Виконання вправи «закон Парето» дозволяє сформулювати вміння раціонального використання часу на підставі критеріїв важливості справ та їх терміновості.

На заключному етапі формування когнітивного компоненту організовано та проведено диспут: «Яким повинен бути професіонал пенітенціарної служби?». У ході диспуту необхідно вислухати думку кожного учасника та прояснити їхнє уявлення про організованість, зробити корекцію у разі необхідності і надати відповіді на проблемні запитання.

#### *Мотиваційний компонент*

З метою гармонізації співвідношення обох змінних: а саме зниження показників за змінною «соціоцентричність» та підвищення значень змінної «егоцентричність», слід продемонструвати важливість особистих інтересів. Соціоцентричну мотивацію особистості на даному етапі становлення фахівця необхідно підтримувати шляхом виховання поваги до інтересів соціальних груп, колективу, до яких належить особистість.

Для збалансованого розвитку мотиваційного компоненту існує необхідність показати учасникам важливість і взаємозв'язок суспільних інтересів із своїми власними. Особливого значення набуває такий підхід в умовах специфіки професійної діяльності особистості, якою є служба в ДПтС.

Негаразди в професійній діяльності прямо пов'язані з особистим та сімейним життям людини, так само і навпаки успіхи та досягнення в службовій діяльності також безпосередньо впливають на самооцінку,

самоповагу, є причиною натхнення, формують у особистості внутрішню мотивацію.

З метою ефективного впливу на мотиваційний компонент досліджуваним було запропоновано виконати такі завдання:

**1. Сутність особистих мотивів.** Учаснику пропонувалося проаналізувати власні мотиви, які спонукали в минулому та спонукають сьогодні до організації своєї діяльності, результатом якої є певні життєві здобутки. Для цього необхідно вибрати із життя декілька етапів (3-4), які суттєво вплинули на життя в цілому, далі пропонується позначити всі етапи в часі та вигадати їм назву. Досліджуваний послідовно відповідає на запитання, попередньо розмірковуючи та аналізуючи причини, умови та обставини, записуючи відповіді:

*Що відбулося в той період?*

*Що було першопричиною таких обставин?*

*Чого «Я» прагнув?*

*Що відчував?*

Починаючи роботу над теперішнім періодом власного буття, необхідно дати відповіді на такі запитання:

*Чим я тепер займаюсь?*

*Що або хто для мене є важливим?*

*Які мотиви домінують на теперішній час – соціоцентричні чи егоцентричні?*

Аналізуючи майбутнє, необхідно відповісти на такі запитання:

*Що для мене є важливим в найближче майбутнє?*

*З якою метою я буду це робити?*

*Які я бачу шляхи та методи досягнення цілі?*

*Як я можу підвищити результат своєї діяльності?*

**2. Запишіть по п'ять найбільш актуальних та значущих для вас цілей зі сфери професійної діяльності та особистого життя. По кожній із них дайте розгорнуту відповідь.**



*- Що для Вас важливо при досягненні мети?*

*- Як вплине на вас особисто, ваше життя в цілому та на ваше соціальне оточення процес досягнення мети?*

### **3. Умови для досягнення гарантованого результату.**

Як ви хочете, щоб змінилася ваша особиста організованість. Подумайте про те, як би змінився ступінь сформованості показників мотиваційного компоненту організованості за умови балансу спонук, як соціоцентричними (прагнення краще організувати і виконувати суспільну діяльність, бажання працювати в колективі, відчувати та надавати підтримку), так і егоцентричними мотивами (особистими інтересами, стремлінням підвищити свій авторитет, бажанням бути на «гарному рахунку» у керівництва, заслужити підвищення в посаді, спеціальному званні). Важливо, щоб мета була сформульована ствердно і позитивно.

*- Що особисто ви можете зробити для реалізації цієї мети?*

*- Що конкретно ви будете спостерігати, чути, відчувати в результаті досягнення своєї мети?*

*- Де, коли, та з ким ви хочете проявляти свою організованість?*

Досліджуваним потрібно визначити ті ситуації, в яких така поведінка є корисною, а також ті, в яких вона користі не приносить:

*- Як особисто на вас впливає досягнення бажаного результату?*

*- Які ресурси вам необхідні для того, щоб стати більш організованим?*

Тут важливо конкретно визначити внутрішні та зовнішні ресурси, які потрібно задіяти для досягнення цілі.

*- Що вам заважає почати процес досягнення цілі вже прямо зараз?*

*- Які перешкоди можуть виникнути на вашому шляху?*

*- Що ви можете і повинні зробити для переборення цих перешкод?*

Визначте першочергові заходи та дії, з котрих ви почнете процес реалізації цілі, а також конкретний час, місце та умови, в яких зробите перші кроки.

### *Рефлексивно-оцінний компонент*

Високі показники за обома змінними «особистісні труднощі» та «операційні труднощі» рефлексивно-оцінного компоненту висвічують наявність внутрішніх суперечностей та зовнішніх проблем у діяльності курсантів. Зниження рівня прояву означених змінних та їх гармонізація, на нашу думку, є єдино правильною стратегією, спрямованою на розвиток рефлексивно-оцінного компонента.

Високі значення за змінними «особистісні труднощі» та «операційні труднощі» опосередковано віддзеркалюють наявність у особистості тривоги, невпевненості, песимізму та невіри у власні сили та здібності.

1. Тренер пропонує досліджуваним виписати всі (на їхню думку) труднощі, які мають значний вплив на результативність та ефективність їхньої діяльності. У подальшому слід організувати групове обговорення шляхів розв'язання проблем з метою напрацювання конкретного плану дій.

2. Потім досліджуваним пропонується розібратися у причинах власних переживань і тривоги. Виконувати дане завдання доцільно письмово.

Учасникам експерименту треба відповісти на такі запитання:

*Що мене хвилює (формулювання проблеми)?*

*Хто відповідає за вирішення цієї проблеми?*

*Що я можу зробити в цій ситуації?*

*Які можливі варіанти моїх дій та які можливі наслідки?*

Після рефлексивного занурення курсантам необхідно обрати найкращий варіант дій та перейти безпосередньо до реалізації виробленого плану дій.

Враховуючи специфіку навчальної та службової діяльності співробітників пенітенціарної служби слід зазначити психічне та емоційне напруження, а відтак і стомлення, які є результатом акумулювання негативних емоцій та станів.

Перший крок на шляху перемоги над «негативом» передбачає формування вміння перетворювати негативні думки в раціональні судження

й поведінку та пропозиції щодо зміни пасивних налаштувань і встановити ірраціональні налаштування, що можуть перешкоджати прояву впевненої поведінки. Другий крок - вміння зосередитися, спробувати дати об'єктивну оцінку ситуації. Слід розглянути ситуацію, яка начебто відбулася не з вами, пригнічуючи емоції, намагатися встановити причину і визначити, як далі потрібно діяти. Складність відсторонення від конкретної ситуації пояснює той факт, чому людина не повинна засуджувати чи виправдовувати саму себе.

Наступне, що необхідно проаналізувати, - це почуття провини. Необхідно уявити собі, що негативні емоції - це дерево, а стовбур дерева - це почуття провини. Найпростіший спосіб побороти негатив - перерубати стовбур, тобто позбутися почуття провини.

І ще один важливий момент на шляху подолання негативних емоцій - здатність до розслаблення, адже у розслабленому стані людина не здатна накопичувати напругу. Важливо не просто на словах заспокоювати себе, а робити це систематично.

Дозвілля курсантів повинно бути ретельно сплановане і організоване у відповідності до нормативних документів, що визначають порядок проведення навчально-виховної роботи. Зокрема, необхідно створити умови для формування у курсантів моральних якостей, почуття патріотизму, вірності традиціям українського народу. Значною мірою цьому сприяє належна організація заходів культурно-виховної і духовно-просвітницької роботи.

3. Як ефективний засіб зняття надмірної тривожності допоможуть заняття аутотренінгом та фізичні навантаження. Тривога і стрес викликають в організмі м'язове напруження, тому існує необхідність виконання фізичних вправ, спрямованих на розслаблення м'язового тону.

Досліджуваним пропонувалася методика Ф. Зімбардо: сядьте зручно на дивані, стільці, кріслі, зніміть взуття, розстібніть комір та гудзики, які обмежують ваші рухи, та виконайте такі дії:

1. Стисніть кулаки...сильніше...сильніше – розслабте.
2. Втягніть живіт, замріть, розслабтесь.
3. Стисніть якомога сильніше зуби – розслабте.
4. Стисніть як можна сильніше повіки – розслабте.
5. Втягніть голову в плечі – розслабтесь.
6. Вдихніть, затримайте подих, видихніть.
7. Спробуйте уявити собі програму вашого сьогоднішнього дня. Ви –господар своїх дій, справляєтесь зі своїми проблемами, ви спокійні.
8. Рахуючи від 10 до 1, повільно виходите із стану розслаблення.

При виконанні цих дій необхідно фіксувати спад напруження, відчуту хвилю розслаблення.

#### *Регуляторний компонент організованості*

Формування регуляторного компонента у курсантів відбувається за рахунок гармонізації змінних інтернальність – екстернальність. Навіть за умов діяльності в такій високо нормативній сфері діяльності, як служба в пенітенціарній системі, продуктивність діяльності цілковито залежить від внутрішньої активності особистості. У фокус розгляду потрапляли ситуації із життєдіяльності курсантів (навчання, служба, дисципліна) підрозділу. Здійснено порівняльний аналіз впливу низького та високого рівнів організованості на ефективність навчально-службової діяльності курсантів.

Велика кількість нормативних документів, висока вимогливість командирів, раціонально спланований розпорядок дня та інші заходи, спрямовані на досягнення високого рівня продуктивності діяльності, не забезпечать досягнення бажаного результату, якщо особистість сама цього не усвідомить і не забажає.

#### *Результативний компонент організованості*

Індикаторами розвитку результативного компоненту організованості у курсантів є якість відносин у колективі, підвищення якості навчання, виконання службових обов'язків, зростання рівня службової дисципліни та загальна продуктивність підрозділу.

Для розвитку результативного компоненту у досліджуваних пропонувалося виконати ряд таких вправ:

*Стратегія Уолта Діснея.* Досліджуваним пропонувалося підготувати чотири «місця» в просторі: «Мрійник», «Реаліст», «Критик», «Спостерігач». Після цього необхідно увійти в роль «мрійника».

Станьте на позицію «мрійник» і дайте відповідь на такі запитання:

*Що ви маєте намір робити?* (На противагу тому, що ви маєте намір припинити робити, уникнути або покинути).

*Чому ви маєте намір це робити? Яка мета цього?*

*Яка буде компенсація витрачених зусиль?*

*Яким чином ви дізнаєтеся, що ви її досягли? Коли ви очікуєте її досягти?*

*Куди ви прагнете прийти в майбутньому, втіливши цей задум?*

*Ким або подібним на кого ви хочете стати в результаті виконання даного задуму?*

Важливо не просто вербально відповісти на запитання, а уявити кольорову і яскраву картину втілення мрії.

Станьте на позицію «спостерігач». Це нейтральна позиція: на ній потрібно привести свої думки в порядок, оцінити роботу «мрійника» і похвалити його або зробити зауваження. Рекомендується тримати в руках олівець і папір - в недалекому майбутньому вони стануть у пригоді.

Станьте на позицію «Реаліст» і дайте відповідь на такі запитання:

*Яким саме чином буде здійснено цей задум?*

*Яким чином ви дізнаєтеся, що мета досягнута?*

*Як визначаєте критерії виконання?*

*Хто буде це робити? (Призначити відповідальних осіб і заручитися згодою тих, хто буде приводити даний план у виконання.)*

*Коли буде здійснюватися кожен етап?*

*Коли буде виконано спільне завдання?*

*Де буде виконуватися кожен етап?*

*Чому потрібен кожен конкретний крок?*

Ця позиція найбільш складна і стомлююча. Дуже важливо не сплутати «реаліста» з «критиком». Для цього потрібно уважно стежити за станом і фізіологією. Щоб зрозуміти стан «реаліста», згадайте ситуацію, коли ви планували що-небудь (наприклад, складали план комп'ютерної програми), а коли закінчили, то здивувалися, що вже третя година ночі. Фізіологія реалістів: голова розташована рівно або злегка нахилена вперед, погляд спрямований прямо вперед.

Станьте на позицію «Спостерігач». Приведіть думки в порядок і оцініть роботу «Реаліста».

Станьте на позицію «Критик» і дайте відповідь на такі запитання:

*Чи відповідає даний план критеріям і цілям, які лежали в його основі?*

*Чому хтось міг би заперечувати проти цього нового задуму?*

*Хто може сприяти або перешкодити задуму, які у цих людей для цього причини і що їм це обіцяє?*

*Що позитивного містить у собі нинішній метод ведення справ?*

*Яким чином можна зберегти все позитивне при здійсненні даного плану чи задуму?*

*Коли і де ви не хотіли б здійснювати цей план або задум?*

«Критик» повинен логічно проаналізувати все те, що вирішили «мрійник» і «реаліст», і вказати на всі підводні камені. Його завдання - формулювати питання для «мрійника».

Поверніться у позицію «Спостерігач» і приведіть свої думки в порядок. Доцільно записати всі зауваження «Критика».

Візьміть одне із зауважень «критика» і передайте його «мрійнику». Потім повторюйте цикл доти, поки отриманим проектом не будуть задоволені всі учасники його розробки. Так слід опрацювати кожне із зауважень «критика».

Коли план реалізації мрії буде повністю розроблений, слід пройти кілька разів (погуляти вперед-назад) у кожній з трьох позицій, минаючи

позицію «Спостерігача». При цьому бажано думати не про цю мрію, а про щось ще.

У результаті виконання цієї техніки ваша, здавалося б, нездійсненна мрія перетвориться на низку реальних і цілком досяжних цілей.

Після закінчення формування проекту перевтілення мрії в життя тренер пропонує досліджуваним увійти ще раз в кожну із позицій, звернути увагу на характерні для кожної з них стани та об'єднати їх у собі.

Після закінчення формування уявлення про те, як стати більш організованим, тренер пропонує відповісти на такі запитання:

*З яких перших конкретних кроків ви почнете діяти, щоб задумане було втілене в життя?*

Видатні люди. Тренер пропонує домашнє завдання: обрати п'ятьох людей, які досягли визнаних успіхів у царині самовдосконалення, саморозвитку та самоорганізації, при цьому мали високий рівень соціальної активності. Потім потрібно проаналізувати та записати, які особистісні якості допомогли їм реалізувати плани та досягнути бажаних результатів. На наступному етапі рекомендується провести групове обговорення.

Відповідно до задуму вправи «Формула моєї особистості», потрібно з кількох особистісних рис скласти формулу організованої особистості. Для цього необхідно пригадати п'ять рис, яких ви хотіли б позбутися, і п'ять рис, якими ви хотіли б оволодіти. Напишіть мету, до якої прагнете. Подивіться уважно на ваші записи і визначте основне. На основі цього створіть свою формулу. Це буде своєрідний віртуальний сценарій, уявлення себе в новій ролі. Ця процедура становить фундамент ваших змін. Під час упровадження власноруч створеного сценарію в життя ви граєте ту роль, яку створили для себе, і випробовуєте її на практиці в реальних умовах своїх переживань.

Зміст вправи «М'язовий корсет». Досліджуваним було запропоновано поміркувати про те, що легше: підняти настрій? змінити думки? чи тримати м'язи в одному положенні? На аркуші паперу слід записати аргументи

стосовно щодо думки. Наступний крок передбачає обговорення схеми: вольові зусилля → м'язовий корсет → настрої → думка → результат.

Як позитивний результат цієї вправи розглядається дотримання «Пози переможця» у власному житті.

Вправи та ігри, що входили до складу тренінгу, розроблені автором або запозичені в інших дослідників й адаптовані до мети і завдань програми формувальної частини дослідження.

Вправа «Залізне алібі». Інструкція тренера: «Усі невдахи схожі в одному: вони знають причини своїх невдач і сформулюють вам залізне алібі, чому не вдалося проявити себе. Деякі з цих пояснень видаються цікавими, а окремі навіть підтверджуються фактами. Спробуймо перерахувати причини, які найчастіше називають особи на свій власний захист. Кожну фразу слід починати зі слів: «Якщо б...». Скільки таких алібі знаємо ми? Після перерахування тренер пропонує уважно переглянути свої алібі й визначити, скільки таких алібі вживає кожен досліджуваний, вважаючи, що це виключно його винахід.

Вправа «Діаграма відповідальності». Досліджуваним було запропоновано ознайомитися з різними видами відповідальності. Відповідальність може виявлятися на трьох рівнях: раціональному, коли людина вважає себе відповідальною; емоційному, коли людина відчуває себе відповідальною; вольовому, коли людина діє з позиції відповідальної людини. Людина несе відповідальність за вчинок, здійснений свідомо і саме нею, здійснений свідомо, але не обов'язково саме нею; здійснений нею, хоча вона цього і не бажала; вчинок, здійснений поза її бажанням, але від неї залежала можливість уникнути здійснення цього вчинку. Існують різні види відповідальності: за себе, за інших і за прийняття іншими певних рішень.

Після вступного слова досліджуваним пропонувалося у вигляді діаграми представити міру виразності кожного виду відповідальності у власному стилі відповідальності: «вважаю себе відповідальним»; «дію з позиції відповідальної людини»; «відчуваю себе відповідальним».



Наступний крок виконання цієї вправи передбачав аналіз кольору, з яким асоціюється власна відповідальність. Чому, на вашу думку, навіть згадка про відповідальність створює відчуття чогось складного, важкого і небажаного?

Вправа «Незакінчені речення». Досліджуваним пропонувалося дописати, закінчити такі речення:

1. Бути організованим для мене означає...
2. Деякі курсанти організованіші за інших, це курсанти, які...
3. Неорганізований курсант – це...
4. Свою організованість виявляю через ...
5. Організованого суб'єкта діяльності я впізнаю за...
7. Що вищий рівень власної організованості, то більше я...
8. Бути організованим стосовно себе – це...

Наведемо приклади вправ, що присвячені вдосконаленню самооцінки курсантів та розвитку відчуття впевненості в собі.

Вправа «Дерево моїх успіхів». Ця вправа націлена на те, щоб подумати ще раз про здібності й сильні риси характеру, котрі допомагають отримати перемогу в житті; наприклад, мужність або організованість; ваші комунікативні здібності, що допомагають під час спілкування з іншими; уміння слухати, впливати на інших; фізичні якості, як-то сила, спритність. Складіть список усіх здібностей і властивостей, котрі можна віднести до цих категорій. На цю вправу відводиться 15 хвилин.

Тепер пригадайте успіхи, яких вдалося досягти за допомогою ваших здібностей і наполегливої праці. Складіть список своїх успіхів (упродовж 15 хвилин). Далі намалюйте дерево, яке матиме коріння, стовбур і крону. Коріння символізуватиме сильні сторони та потенційні можливості вашої особистості. Якщо вважаєте, що якась якість у вас сильно розвинута, то намалюйте великий корінь. Якщо здатність до чогось тільки розвивається, то корінь має бути малим. На кожному корені напишіть назву сильної сторони вашої особистості. Нехай усі корені вашої кореневої системи сходяться до

основи стовбура, на вершині якого створюється крона, яка символізує успіхи у вашому житті. Кожному успіху відповідає одна гілка, важливі успіхи слід зобразити у вигляді товстої гілки, а менші – це тонкі гілки або сучок. На гілці напишіть про здобуток, який вона символізує. На це завдання відводиться 45 хвилин. Закінчивши малюнки, слід покласти їх на підлогу перед собою і проаналізувати протягом 5 хвилин.

Вправа «Мое дзеркало». Листок треба поділити вертикально на три великих частини. В першій у стовпчик необхідно написати не менше як 10 імен видатних полководців. У другому стовпчику напроти кожного імені слід написати 2-3 якості, що найбільше імпонують вам у цій особистості. Третій стовпчик – особливий. Слід підрахувати риси з першого стовпчика, які повторюються, і записати їх у порядку спадання в третій стовпчик. Наприклад, якщо слово «організованість та дисципліна» повторювалося тричі, слово «харизма» – п'ять разів, а «мужність» – лише один, відповідно, у стовпчик записати: харизма, мужність, терпіння. Тоді перечитати написане: по суті, те, що отримали досліджувані, – це потенційно важливі для особистості майбутнього фахівця якості. Іноді отримані результати можуть викликати здивування, але відтепер – це ваше дзеркало. Щоразу, коли ви сумніваєтесь у собі, подивіться в це дзеркало.

Наведемо приклади вправ, що спрямовані на розвиток мотивації досягнення.

Вправа «Підвищення рівня домагань». Досліджуваним пропонується виділити для себе одну годину на день. У цей час слід скласти список справ, які вони виконують вчасно і на відмінно. Далі потрібно написати бажання, цілі, справи, які хотілося б реалізувати в майбутньому. Нехай цей список містить і те, що потрібно зробити, і те, чого хочеться. Біля кожної справи слід неодмінно ставити терміни виконання. Склавши список, слід поставити собі чотири запитання і записати відповіді: 1. Чи можливо це мати (зробити, відчувати)? 2. Чи варто це мати? 3. Чи дасть це мені те, чого я насправді хочу? 4. Чи варто це моїх майбутніх зусиль?

Деякі з очікувань, цілей, бажань виявляться надуманими, і навіть може виникнути відчуття, що вони вже стали неактуальними. Необхідно просто закреслити їх і скласти новий список, який міститиме лише стверджувальні відповіді. Потім слід намалювати малюнок, який відображає справжні очікування та викликає радість, і тоді: 1) вжитися в образ намальованого; уявити, що все, що заплановано, вже реалізоване, пережити це з максимальними відчуттями реальності; нехай образ закріпитися у відчуттях; залишитися у цих відчуттях 15–20 хвилин; 2) поставити собі запитання, що потрібно зробити, чого навчитися, які справи завершити, що змінити, для того, щоб ці відчуття нового майбутнього стали реальністю; 3) тепер слід скласти список справ, які необхідно робити щодня; сформулювати власний альбом досягнень (фотографії нових цілей, ситуацій нових досягнень); виробити звички, які будуть новим «Я». І найважливіше: усе, чим ми займалися, це лише можливість, потрібна щоденна робота для реалізації своїх цілей.

Для проведення цієї справи використовуємо результати самостійних робіт курсантів з агармонічним профілем змінних результативного компоненту організованості на тему: «Чому я своєчасно не виконую домашнє завдання?», «Успіхи та труднощі у моєму житті й навчанні?». Підсумовуючи виконані завдання, ми акцентували увагу на результатах, запитуючи у курсантів: «Чи задоволені ви результатом?». Із дозволу авторів самостійні роботи обговорювалися. Свої версії щодо «чому так сталося» називали автори творів, інші курсанти. У фокус обговорення потрапила проблема «відкладання роботи на потім». Під час обговорення конкретних ситуацій, дій, вчинків, результатів своєї діяльності курсанти мали можливість побачити причини своїх невдач, помилок, зумовлених насамперед своїми особистісними якостями. Крім того, вони діставали завдання прочитати два-три художні твори, переглянути кілька художніх фільмів і проаналізувати причини успіхів, досягнень чи невдач, помилок їх героїв. Потім група була поділена на дві підгрупи, і кожна підгрупа складала список можливих причин

«відкладання роботи на потім». Загальний список записували на дошці. До цього списку ввійшли: робота нецікава, незначуща, має великий обсяг, монотонна, складна, незвична; страх, що ти не зможеш із нею впоратися; невміння організувати себе тощо. Після того кожен досліджуваний з'ясував для себе причину, через яку він найчастіше відкладав роботу. Для цього писали список відкладених справ за місяць і визначали причини, які ретельно аналізувалися: обговорювали причини, що заважали активній поведінці; докладно зупинялися на такій причині, як прагнення уникнути невдач; давали відповіді на запитання: «Чи завжди повинен бути тільки успіх? У чому позитивні моменти неуспіху?». Кожен озвучував свої найгірші побоювання, усвідомлював власні страхи, які гальмують прояв його організованості.

*Групова дискусія «Капелюхи».* *Опис.* Учасники розбиваються на 4 підгрупи. Кожна з підгруп вибирає представника, який витягає долю – папірець, на якому написаний «колір капелюха», що дістається підгрупі. Дискусія виглядає найцікавіше, якщо після цього ведучий справді забезпечує учасників капелюхами кольорів, що їм дісталися. Їх нескладно виготовити із смужок кольорового паперу. Коли капелюхи розподілені, дається завдання: кожній з підгруп підготувати відгук про минулий тренінг, виходячи з таких значень кольорів:

*Зелений капелюх.* Охарактеризувати тренінг з позиції розуму. Які знання і уміння дав тренінг, що уявляється найбільш корисним, а що не дуже? Де і як можна використовувати одержані знання і навички?

*Червоний капелюх.* Описати тренінг з позиції емоцій і відчуттів. Що викликало позитивні переживання, а що негативні? Які вправи, моменти групової дискусії, тексти голограм були найяскравішими в емоційному плані?

*Чорний капелюх.* Дати негативний зворотний зв'язок: відзначити, що не сподобалося, виявилось неприємним, нудним або даремним, що слід було б зробити по-іншому. Тренер просить учасників пригадати про ті цілі й

очікування, які були заявлені учасниками на самому початку тренінгу, і відповіді на питання: «Яких із поставлених цілей не було досягнуто?», «Які із очікувань не виправдались?»

*Білий капелюх.* Дати позитивний зворотний зв'язок: відзначити, що сподобалося на тренінгу, що вдалося, було корисним, у чому учасники бачать основні досягнення особисто для себе. Дана група так само отримує запитання щодо очікувань від тренінгу, але зворотного характеру: «Чи досягнуті поставлені цілі?», «Чи виправдалися очікування від тренінгу?»

Підгрупам дається 10-15 хвилин на обговорення і підготовку до виступу, після чого вони стисло розповідають про минулий тренінг з позиції кольору, що дістався їм.

Дана вправа є модифікацією педагогічного прийому «Шість капелюхів мислення», вживаного для розвитку критичного мислення. Для умов тренінгу відразу шість різновидів зворотного зв'язку – кількість надмірна, цілком достатньо чотирьох. Краще всього надавати підгрупам слово в такому порядку, як перераховані «капелюхи»: почати бесіду з позиції розуму, потім поділитися відчуттями, «посваритися», а наприкінці пригадати все хороше. Не слід починати дискусію з представлення негативного зворотного зв'язку або, тим більше, закінчувати нею. Доцільним було б надати учасникам можливість висловитися з позиції «капелюха» іншого кольору.

Також наприкінці роботи тренінгової групи з метою оцінки її результативності учасникам було запропоновано відповіді на запитання закритої анкети. Узагальнені результати відповідей подано у табл. 3.3.

*Таблиця 3.3.*

### **Оцінка ефективності тренінгової програми**

Запитання	Повністю згодний	Згодний	Важко сказати	Не згодний	Повністю не згодний
Мої пізнавальні потреби зросли	18	2	-	-	-
Я оволодів новими засобами і прийомами розвитку	14	4	2	-	-

організованості					
Я набув нових якостей, необхідних у моїй професії	16	4	-	-	-
Зросла готовність до практичного функціонування в професійній ролі офіцера-пенітенціарія	18	2	-	-	-
Тренінг виправдав мої очікування	18	2	-	-	-

Як свідчать дані, подані у табл. 3.3, більшість курсантів зазначає, що проведений тренінг виправдав очікування, допоміг оволодіти новими прийомами розвитку структурних компонентів організованості, розширив уявлення про майбутню професійну діяльність, про себе як майбутнього професіонала.

Оцінюючи ефективність упровадження спеціально організованого навчання (тренінгу), ми брали до уваги об'єктивні та суб'єктивні критерії. Об'єктивними критеріями ефективності виступають психодіагностично підтверджені дані, що висвітлені в наступному підрозділі. Суб'єктивним критерієм була думка курсантів, їх враження від реалізації програми тренінгу.

### **3.2. Результативність формувальних засобів розвитку структурних компонентів організованості та індивідуально-психологічних властивостей, що зумовлюють їх прояв**

Перед початком формувального експерименту здійснювалися початкові «поперечні зрізи» даних що було визначено як «вихідне вимірювання», а кінцеві «зрізи» – як «кінцеве вимірювання».

Для визначення ефективності формувального експерименту було проведено порівняння результатів вихідного та кінцевого вимірювань у курсантів контрольної (n=20) та експериментальної (n=21) груп. Згідно із

завданнями тренінгу фіксувалися показники складових компонентів організованості. На початку формувального експерименту (вихідне вимірювання) порівнювалися показники розвитку компонентів організованості та особистісних факторів курсантів контрольної та експериментальної груп, у результаті чого було встановлено їх ідентичність.

Для визначення ефективності формувального експерименту після його закінчення здійснювалося повторне дослідження (кінцеве вимірювання) розвитку певного компоненту організованості та індивідуально-психологічні властивості у курсантів експериментальної групи, які брали участь у тренінговій роботі, та у курсантів контрольної групи, умови навчання яких відповідали прийнятим у коледжі формам.

Оскільки у курсантів контрольної групи суттєвих змін у розвитку структурних компонентів організованості не виявлено, зупинимося лише на аналізі показників досліджуваних властивостей курсантів експериментальної групи.

Порівняння результатів вхідного (на першому етапі) та кінцевого (на другому етапі) вимірювань рівнів сформованості компонентів організованості курсантів експериментальної групи подано у табл. 3.4.

*Таблиця 3.4*

**Порівняльні характеристики сформованості компонентів організованості в курсантів експериментальної групи**

Організованість		Експериментальна група (n=21)		Різниця	t-критерій	Значущість
Компоненти	Показники	На першому етапі	На другому етапі			
Когнітивний	Осмисленість	31,5	48,7	17,2	13,1	0,03
	Обізнаність	29,4	44,9	15,5	11,6	0,02
Мотиваційний	Соціоцентричність	44,2	45,2	1	0,9	-
	Егоцентричність	33,4	45,9	12,5	9,2	0,02
Регуляторний	Інтернальність	48,4	49,6	1,2	0,4	-

	Екстернальність	32,2	35,8	3,6	1,3	0,01
Рефлексивно-оцінний	Операційні Труднощі	14,7	10,1	-4,6	-2,5	0,03
	Особистісні Труднощі	13,2	10,4	-2,8	-1,7	0,02
Результативний	Предметність	40,2	44,7	4,5	2,3	0,01
	Суб'єктність	37,3	43,5	6,2	4,3	0,01

Дані, подані у табл. 3.4, наочно демонструють якісні зміни, що відбулися в структурних компонентах організованості курсантів експериментальної групи після реалізації другого етапу дослідження. Виявлена різниця та значущість між етапами дослідження є статистично достовірною, що науково підтверджує наявність позитивних змін після реалізації формувальних заходів. Реалізація програми показала, що відбулись якісні та кількісні зміни в структурі організованості особистості. Найчутливішими виявились когнітивний, результативний та рефлексивно-оцінний компоненти, які показали найбільший приріст показників. Аналізуючи тенденції, що відбулися у структурних компонентах організованості досліджуваних, слід відзначити зростання показників та гармонізацію змінних між собою, що свідчить про якісні перетворення у структурі організованості.

Тенденційних змін зазнав когнітивний компонент, що є наслідком процесу особистісного переосмислення суті, структури та значення організованості в професійній діяльності офіцера пенітенціарної служби.

У мотиваційному компоненті курсантів експериментальної групи відбулися позитивні зміни, що висвічують процеси гармонізації, збалансування соціально та егоїстично значущої мотивації у прояві організованості.

Слід звернути увагу на зниження показників рефлексивно-оцінного компоненту, що засвідчує сформованість власної моделі виходу із ситуативних труднощів у курсантів експериментальної групи. Також необхідно вказати на те, що співвідношення між змінними «особистісні



труднощі» та «операційні труднощі» практично вирівнялося, а отже, є підстави для висновку про суттєву гармонізацію рефлексивно-оцінного компоненту.

Під час формувальних впливів відбулися суттєві позитивні зрушення показників «інтернальність» та «екстернальність» регуляторного компоненту організованості. Досліджуваним експериментальної групи властива актуалізація внутрішніх регуляторів діяльності. Як показують результати формувального експерименту, локус контролю можна змінити, доклавши зусиль у процесі роботи над собою.

Зазнав змін і результативний компонент, який за своєю суттю є ключовим у структурі організованості, діяльність курсантів після формувальних впливів стала більш предметною, тобто орієнтованою на досягнення конкретних цілей. Співбесіди з керівництвом навчального курсу, вивчення якості навчання та аналіз дисциплінарної практики підтвердив позитивну динаміку змін у результативному компоненті організованості курсанта першого курсу. Такі зміни в структурі результативного компоненту та характер прояву дають можливість констатувати позитивні зміни та вважати програму та методику розвитку компонента дієвою та ефективною (табл. 3.5).

*Таблиця 3.5*

**Сформованість результативного компоненту у курсантів експериментальної групи до та після тренінгу**

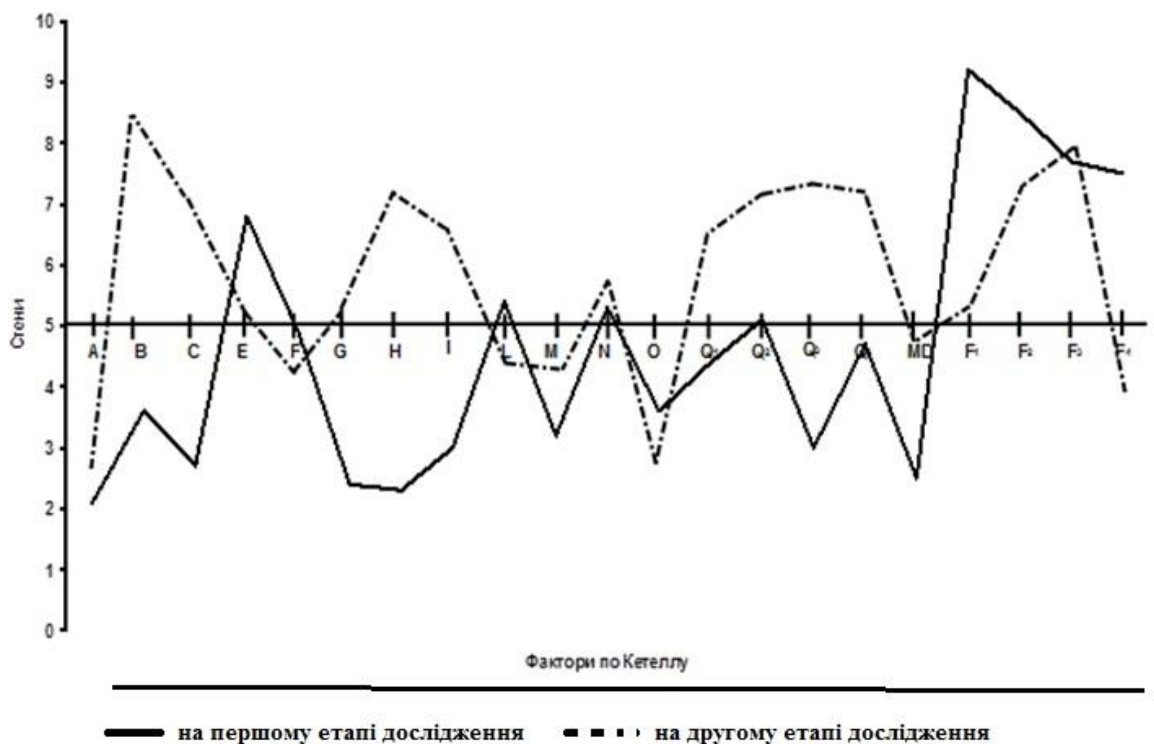
Рівні сформованості результативного компоненту	Експериментальна група			
	Вихідне вимірювання		Кінцеве вимірювання	
	Абс.	%	Абс.	%
Високий	4	10	10	24
Середній	13	32	15	37
Низький	24	58	16	39

Аналіз отриманих даних з протоколу спостереження дозволяє прослідкувати зростання таких показників навчальної та службової діяльності, як: виконання службових обов'язків, виконання обов'язків у добовому наряді, ставлення до командирів та їхніх вимог, ставлення до підготовки та складання іспитів.

Поряд із змінами в компонентах та структурі організованості в цілому за допомогою 16-факторного опитувальника Р. Кеттелла було вивчено та проаналізовано зміни в особистісних характеристиках досліджуваних експериментальної групи.

Динаміка змін в індивідуально-психологічному профілі особистості досліджуваних експериментальної групи зображена на рис. 3.1.

Насамперед, слід відмітити загальну тенденцію зростання показників переважно за всіма індивідуально-психологічними властивостями досліджуваних експериментальної групи. Зміни, що відбулися за факторами «А» та «Н», дозволяють говорити про те, що після тренінгу підвищився загальний рівень потреби у спілкуванні у курсантів.



**Рис. 3.1.** Індивідуально-психологічний профіль досліджуваних експериментальної групи до та після тренінгу

Значення за факторами «L» та «N» характеризуються як середні та свідчать про те, що процес соціалізації особистості протікає досить жваво та продуктивно. Розширено коло особистих інтересів, встановлені стійкі соціальні зв'язки, втім, у той же час, існує невелика внутрішня напруга, викликана особливостями адаптаційного процесу.

Співвідношення та аналіз значень за факторами «E» та «Q2» є індикатором початку формування лідерського потенціалу в особистості курсанта першого курсу, що є знаковим на цьому етапі професійної підготовки майбутнього офіцера-пенітенціарія.

Також необхідно звернути увагу на групу інтелектуальних якостей особистості, яку утворюють фактори «B», «M», «N» та «Q1». Такий характер прояву говорить про переважаючий конкретний тип мислення, спрямований на вирішення конкретних завдань та на цілеспрямоване досягнення поставленої мети, незалежно від її виду (зовнішня мотивація – внутрішня мотивація). Поряд з цим спостерігається підвищення рівня здатності до самоаналізу, регуляції власної поведінки та свідомого програмування діяльності.

Аналіз групи емоційних якостей на даному етапі дослідження «C», «F», «H», «I», «O» та «Q4» дозволяє дійти висновку про високий ступінь контролю власних почуттів та станів, що є важливим в діяльності співробітника пенітенціарної служби. Стиль поведінки змінюється із сором'язливо-покірного на незалежно-домінуючий.

Отже, розроблена програма тренінгу сприяла розвитку структурних компонентів організованості та індивідуально-психологічних властивостей досліджуваних. Результативність програми формування організованості майбутнього фахівця пенітенціарної служби дає нам право говорити про те, що вона є ефективною. Проведений нами формувальний експеримент підтвердив дієвість запропонованої програми, яку можна розглядати як ефективну у відомчих навчальних закладах пенітенціарної служби.

### Висновки до 3-го розділу

1. У ході констатувального дослідження виявлено, що висока тривожність, неадекватна самооцінка, низький самоконтроль, надмірна експресивність, боязкість, емоційна нестабільність уповільнюють та ускладнюють розвиток складових компонентів організованості особистості курсанта. Саме тому при проектуванні програми розвитку компонентів організованості обґрунтовано прийоми та способи, спрямовані не лише на розвиток когнітивного, мотиваційного, регуляторного, рефлексивно-оцінного та результативного компонентів організованості, але й на формування адекватної самооцінки, емоційної стабільності та високого самоконтролю.

2. Спираючись на розроблену нами психологічну модель організованості офіцерів-пенітенціаріїв, ми розробили та апробували програму розвитку когнітивного, мотиваційного, регуляторного, рефлексивно-оцінного та результативного компонентів організованості, яка знайшла практичне втілення у тренінгу.

3. Програма тренінгу розрахована на 36 годин й реалізована в два етапи. Три основні блоки програми (мотиваційно-діагностичний, розвиваючий та контрольньо-оцінювальний) розподілялися за такою структурою: перший етап – 12 днів по 2 години - включав мотиваційно-діагностичний блок – 3 дні по 2 години, розвиваючий – 8 днів по 2 години, контрольньо-оцінювальний блок (оцінка ефективності) – 1 день - 2 години. Другий етап проводився через 3 місяці протягом 6 днів по 2 години. Між двома етапами впровадження програми проводився один «круглий стіл», під час якого відбувалася активна вербалізація досліджуваними тих позитивних і негативних змін, які з'явилися за цей час, та побудова подальшого плану роботи над собою.

4. З метою визначення ефективності формувальних заходів здійснено порівняння результатів вихідного та кінцевого вимірювань розвитку компонентів організованості у контрольній та експериментальній групах

після реалізації розробленої програми тренінгу. Порівняльний аналіз отриманих даних показав, що у досліджуваних експериментальної групи відбулися статистично достовірні зміни у розвитку компонентів організованості. Найчутливішими виявилися когнітивний, результативний та рефлексивно-оцінний компоненти організованості, за якими зафіксовано найбільший приріст показників, найменш – мотиваційний та регуляторний. У контрольній групі відчутних змін не відбулося.

5. Позитивні зрушення в особистісному профілі досліджуваних експериментальної групи, які було зафіксовано в результаті реалізації авторської програми, дають підставу твердити про значну ефективність саме такого напрямку для розвитку індивідуально-психологічних властивостей курсантів.

## ВИСНОВКИ

Проведений теоретичний аналіз та емпіричне дослідження психологічних особливостей формування організованості у майбутніх співробітників Державної пенітенціарної служби України дали змогу підтвердити сформульовану гіпотезу і сформулювати такі загальні висновки:

1. У процесі теоретичного аналізу було виділено та проаналізовано існуючі наукові підходи щодо розуміння організованості та її структурної будови: аналітичний; системний; діяльнісний, суб'єктно-діяльнісний, цілісно-функціональний та інтегральний. Багатоаспектний аналіз сутності досліджуваного феномену, дозволяє стверджувати, що організованість є однією з найважливіших системних властивостей особистості, яка визначає успішність перебігу і результативність будь-якої діяльності. Організованість виступає якісною характеристикою особистості, що віддзеркалює її потужні зусилля та напруженість діяльності, які спрямовані на реалізацію поставленої задачі.

2. Вивчення організованості майбутніх офіцерів пенітенціарної служби як системної властивості особистості можливе лише при дослідженні функціональної єдності складових компонентів, а саме: когнітивного, мотиваційного, регуляторного, рефлексивно-оцінного та результативного.

Кожен компонент в структурі організованості офіцерів пенітенціарної служби містить в собі по дві протилежно спрямовані змінні, які більш конкретно характеризують досліджувану якість. Когнітивний компонент, що представлений двома змінними «осмисленість» та «обізнаність», характеризує глибину і точність суб'єктивного розуміння основних ознак властивості. Мотиваційний компонент визначає вибір домінуючих мотивів, орієнтованих на інших людей або на самого себе (соціоцентричність і егоцентричність). Регуляторний компонент визначає домінування внутрішнього або зовнішнього локусу регуляції властивості. Рефлексивно-оцінний компонент виконує функцію співставлення вихідних намірів і труднощів, що виникають, які пов'язані або з недостатністю

прийомів і способів здійснення задуму (операційні труднощі), або з емоційно-особистісної сферою (особистісні труднощі). Результативний компонент призначений для виявлення специфіки спрямованості діяльності, яка представлена двома змінними «предметність» і «суб'єктність».

3. За даними експертної оцінки офіцерів пенітенціарної служби, організованість входить до інваріантного ядра професійно важливих якостей та в комплексі із іншими властивостями забезпечує успішність нормативно-службової діяльності.

4. У процесі професійної підготовки майбутніх співробітників ДПтС України відбувається поступове зростання показників когнітивного компоненту організованості. Курсанти оцінюють організованість як якість, що забезпечує впорядкованість, планомірність та послідовність у роботі. Особливості мотиваційного компоненту організованості майбутніх співробітників ДПтС України полягають у збереженні стійкого позитивного ставлення до нормативно-службової діяльності протягом всього періоду професійної підготовки.

5. У процесі професійної підготовки майбутніх співробітників ДПтС України відбувається поступове зростання показників регуляторного компоненту організованості. Великий діапазон розшарувань між показниками «інтернальність» та екстернальність» свідчить про низький рівень розвитку регуляторного компоненту у курсантів першого курсу. З'ясовано, що інтернально орієнтовані майбутні офіцери пенітенціарної служби є більш організованими, у них вища нормативність поведінки, більш розвинений мотив «стремління до успіху», а екстернально орієнтовані є менш організованими, у них переважає мотив «запобігання невдач», вони демонструють меншу обізнаність про організованість.

Виявлено, що показники «операційні труднощі» й «особистісні труднощі» рефлексивно-оцінного компоненту організованості мають чітку тенденцію до зниження з кожним роком навчання. Цей факт вказує на поступове формування у майбутніх офіцерів імпліцитної моделі

«організованості» та спеціальних вмінь, спрямованих на мобілізацію власних психічних ресурсів задля досягнення поставленої мети.

Більшість курсантів мають високий та середній рівень прояву показників результативного компоненту, що свідчить про роль організованості у досягненні поставленої мети. Аналіз протоколів спостережень показав, що курсанти першого та другого курсів мають дещо нижчі результати, у порівнянні із курсантами третього курсу за такими показниками як: виконання вимог статутів; несення служби у наряді; виконання службових обов'язків; ставлення до командирів та їх вимог; ставлення до підготовки і складання іспитів.

6. Згідно результатів дослідження до детермінант, що уповільнюють та ускладнюють розвиток організованості курсанта слід віднести: високу тривожність, неадекватну самооцінку, низький самоконтроль, надлишкову експресивність, боязкість, емоційну нестабільність. З'ясовано, що особистісні фактори «А»(афектотимія-сизотимія), «С»(емоційна нестабільність – емоційна стабільність), «Q2»(конформізм – нонконформізм), «Q3»(низький – високий самоконтроль поведінки) та «MD»(адекватна самооцінка – неадекватна самооцінка) є домінуючими в структурі особистості курсанта і їх доцільно розглядати як такі, що сприяють розвитку організованості.

7. Спираючись на обґрунтовану психологічну модель організованості офіцерів пенітенціарної служби розроблено та апробовано програму розвитку організованості як цілісної системи, яка знайшла практичне втілення у тренінгу.

8. Позитивні зміни у особистісному профілі досліджуваних експериментальної групи, які було зафіксовано в результаті реалізації авторської програми, дають підставу твердити про значну ефективність саме такого напрямку для розвитку індивідуально-психологічних властивостей курсантів.



Таким чином, можна стверджувати, що гіпотеза, яку було сформульовано на початку дослідження, знайшла своє повне підтвердження в ході емпіричної розвідки.

**Перспективи** подальшого дослідження передбачають його продовження за трьома напрямками: по-перше, виявлення гендерної специфіки прояву організованості у суб'єктів пенітенціарної служби; по-друге, аналіз психологічних бар'єрів формування організованості особистості, по-третє, проблеми «професійного вигорання» особистості офіцерів пенітенціарної служби.

### СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Абульханова-Славская К.А. Деятельность и психология личности: [Текст] / К.А. Абульханова-Славская. – М. : Наука, 1980. – 334 с.
2. Абульханова-Славская К.А. Стратегии жизни: [Текст]/ К.А. Абульханова-Славская. – М.: Мысль, 1991. – 299 с.
3. Абульханова-Славская К.А. Особенности типологического подхода и метода исследования личности // Принцип системности в психологических исследованиях. – М.,1990. – С. 18-43.
4. Ананьев Б.Г. Воспитание внимания школьника :[Текст] / Б.Г. Ананьев. – М.: Изд-во АПН РСФСР, 1946. – 52 с.
5. Ананьев Б.Г. О проблеме современного человекознания : [Текст]/ Б.Г. Ананьев. – М.: Наука, 1977. – 380 с.
6. Ананьев Б.Г. Человек как предмет познания: [Текст] / Б.Г. Ананьев. – Л.: Изд-во ЛГУ, 1968. – 340 с.
7. Ананьев Б.Г. О психологической структуре личности // Проблемы личности. – М., 1970. – С. 39-50.
8. Балл Г.О. Гуманістичні засади педагогічної діяльності / Г.О. Балл // Педагогіка і психологія. – 1994. – № 2. – С. 3-11.
9. Бекузарова Н.В. Воспитание организованности младших школьников [Электронный ресурс] : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.01 / Бекузарова Наталья Владимировна. – Красноярск, 2003. – 226 с. : ил. – Режим доступа: <http://diss.rsl.ru/>
10. Бех І.Д. Духовні цінності розвитку особистості / І.Д. Бех // Педагогіка і психологія. – 1997. – №4. – С. 124-129.
11. Богданов А.А. Познание с исторической точки зрения / А.А. Богданов. М. : Московский социально-психологический институт; Воронеж, НПО «МОДЕК», 1999. – 240 с.
12. Бодров В.А. Психология профессиональной пригодности: [Текст] / В.А. Бодров. – М.: ПЕРСЭ, 2001. – 511 с.

13. Божович Л.И. Личность и ее формирование в детском возрасте (Психологическое исследование.) : [Текст] / Л.И. Божович. – М.: «Просвещение», 1968. – 464 с.
14. Боришевський М.Й. Духовність як основа громадської свідомості та самосвідомості особистості / М.Й. Боришевський // Психологія – школі: зб. матеріалів Другого міжрегіонального наук.-практ. семінару. – Рівне, 16–18 січ. 1997 р.– К., 1997.– С. 70-75.
15. Боришевський М.Й. Духовні цінності в становленні особистості-громадянина / М. Й. Боришевський // Педагогіка і психологія. – 1997. – № 1. – С. 144 – 10.
16. Боришевский М.Й. Развитие саморегуляции поведения школьников: дисс. ... д-ра психол. наук: 19.00.07. / М.Й. Боришевський. – К., 1992. – 77 с.
17. Бочарова Е.П. Дидактические основы обучения будущих специалистов самоконтролю знаний : дисс... д-ра пед. наук : 13.00.01 / Бочарова Елена Петровна; [Место защиты: Дальневосточный государственный технический университет]. – Владивосток, 1996. – 567 с.
18. Бочарова Е.П. Самоконтроль как метод повышения эффективности учебного процесса // Материалы конференции «Современные проблемы в образовании в странах АТР». – Владивосток, 1998. – С. 54-55.
19. Бочарова Е.П. Учебная активность и факторы, ее определяющие // Материалы конференции «Современные технологии обучения в высшей школе». – Хабаровск: РИЦ ХГАЭП, 1999. – 280 с.
20. Бурлачук Л.Ф. Психология жизненных ситуаций / Л.Ф. Бурлачук, Е.Ю. Коржова. М. : Российское педагогическое агентство, 1998. – 263 с.
21. Волянюк Н.Ю. Мотивационный компонент в структуре педагогической одаренности/ Н.Ю. Волянюк, И.С. Потоцкая //Практична психологія та соціальна робота : науково-практичний та освітньо-методичний журнал. – К., 2014. – №7. – С. 7-13.

22. Выготский Л.С. Педагогическая психология [Текст] : учеб. пособие / Л.С. Выготский. – М. : Педагогика, 1991. – 480 с.
23. Высоцкий А.И. Волевая активность как условие и компонент профессиональной подготовки учителя / А.И. Высоцкий // Психолого-педагогические факторы подготовки учителя в условиях заочного обучения. – М.: МГЗПИ, 1979. – С. 95-101.
24. Высоцкий А.И. Экспериментальное изучение волевого компонента организованности студентов в учебной деятельности / А.И. Высоцкий, Т.А. Егорова // Экспериментальное изучение волевой активности. Рязань: РГПИ, 1986. – С. 113-119.
25. Высоцкий А.И. Развитие воли как условие успешного обучения / А.И. Высоцкий // Проблемы совершенствования общей и профессиональной подготовки кадров в высших учебных заведениях МВД СССР. – Рязань, 1977. – С. 101 – 105.
26. Высоцкий А.И. Возрастная динамика волевой активности школьников и методы ее изучения: Автореф. дис... д-ра наук. Л., 1982. – 41 с.
27. Высоцкий А.И. Возрастные особенности воли школьников [Текст] : учеб. пособие / Л.С. Выготский. Рязань: РГПИ, 1971. – 117 с.
28. Гоноболин Ф.Н. Педагогические способности и их классификация / Ф.Н. Гоноболин // Материалы IV Всесоюзного съезда общества психологов: сб. статей. – Тбилиси : Мецниереба, 1974. – С. 36-45.
29. Дегтярева Н.П. Акмеологические основы становления психологической и профессиональной зрелости личности / Н.П. Дегтерева. – М., 1995. – 207 с.
30. Дьяченко М.И. Психология высшей школы [Текст] : учеб. пособие / М.И. Дьяченко, Л.А. Кандыбович, С.Л. Кандыбович. – М.: Харвест, 2006. – 416 с.
31. Дьяченко М.И. Готовность к деятельности в напряженных ситуациях : учеб. пособие / М.И. Дьяченко, Л.А. Кандыбович, В.А. Пономаренко //

- Психологический аспект. – Минск: Изд-во «Университетское», 1985. – 206 с.
32. Ершова Р.В. К вопросу использования системного подхода в исследованиях организованности / Р.В. Ершова // Психолого-педагогический поиск. – 2007. – № 2. – Рязань, 2007. – С. 60-64.
  33. Ершова Р.В. Психология организованности: теория и практика исследования: [Текст] учеб. пособие / Р.В. Ершова. – М.: КГПИ, 2008. – 179 с.
  34. Ершова Р.В. Особенности организованности взрослого человека / Р.В. Ершова // Проблемы развития личности. – Рязань, 2007. – С. 51-54.
  35. Ершова Р.В. К проблеме системной диагностики личностных свойств / Р.В. Ершова // Вестник университета: ГУУ. – 2008. – №11. – С. 41-45.
  36. Ершова Р.В. Комплексное изучение организованности как системного свойства личности : дис. ... д-ра психол. наук : 19.00.01 / Ершова Регина Вячеславовна [место защиты: ГОУВПО "Рос. ун-т дружбы народов"]. – М., 2009. – 409 с.
  37. Жолдак В.И. Основы менеджмента в спорте и туризме : учеб. пособие / В.И. Жолдак. Т.3: Технология и техника управления: – М.: Советский спорт, 2003. – 240 с.
  38. Забродин Ю.М. Развитие советской психологии и задачи психологической службы / Ю.М. Забродин // Психологический журнал. – 1984. – Т. 5. – № 6. – С. 16-22.
  39. Зинченко В.П. Системный анализ в психологии / В.П. Зинченко // Психологический журнал. – 1991. – Т. 12. – № 4. – С. 120-138.
  40. Зинченко В.П. Методологические проблемы психологического анализа деятельности / В.П. Зинченко, В.М. Гордон // Системные исследования. Ежегодник 1975. – М.: Наука, 1975. – С.82-127.
  41. Иванников В.А. Психологические механизмы волевой регуляции : учеб. пособие / В.А. Иванников. – М.: МГУ, 1991. – 142 с.

42. Ильин Е.П. Волевые качества и эффективность деятельности / Е.П. Ильин. – Вып. 4. – Ярославль, 1977. – С. 85-93.
43. Калинин В.К. Волевая регуляция деятельности : автореферат дис... д-ра психол. наук / В.К. Калинин. – Тбилиси, 1989. – 68 с.
44. Кандыбович Л.А. История психологии в Беларуси: состояние и перспективы развития / Л.А. Кандыбович // История психологии в Беларуси: состояние и перспективы развития : материалы II Междунар. науч. конф. (Минск, 17-18 апреля 2003 г.). – Минск, 2003. – 323 с. – С. 3-5.
45. Капцов А.В. Жизненные ценности как детерминанты морфологии и силы мотива в структуре личности /А.В. Капцов// Известия Самарского научного центра РАН: Актуальные проблемы психологии. Самарский регион. – Самара: Изд-во СНЦ РАН, 2002. – С. 137-143.
46. Кирина Н.П. Психологические особенности организованности личности у старших школьников и студентов : дисс. ... канд. психол. наук : 19.00.01 / Кирина Надежда Петровна ; [место защиты: Рос. ун-т дружбы народов]. – М., 2009. – 142 с.
47. Кирина Н.П. Психологические особенности структуры организованности старших школьников и студентов / Кирина Н.П. // Вестник Российского университета дружбы народов. Сер. Психология и педагогика. – 2009. – N 1. – С. 60-65.
48. Климов Е.А. Воля //«Энциклопедия профессионального образования»/ Под ред. С.Я. Батышева. – М.: Ассоциация «Профессиональное образование» РАО, 1998. – Т.1. – С.140-141.
49. Климов Е.А. Онтогенез // Энциклопедия профессионального образования / Под ред. С.Я. Батышева. – М.: Ассоциация «Профессиональное образование» РАО, 1999. – Т.2. – С.175.
50. Климов Е.А. Трудности и перспективы становления профессионала / Е.А. Климов, Т.М. Буюкас, Н.Н. Зотова, Е.П. Кринчик, В.А. Михеев,

- П.Н. Прудков, О.Н. Родина, В.А. Фокин, Р.А. Фокина // Сборник научных трудов / под ред. Е.А. Климова. – М.: МГУ, 2012. – 224 с.
51. Климов Е.А. Психология профессионального самоопределения / Е.А. Климов. – Ростов-на-Дону, 1996. – 512 с.
  52. Ковалев А.Г. Психология личности / А.Г. Ковалев. – М., 1965. – 390 с.
  53. Ковалев В.И. К проблеме мотивов / В.И. Ковалев // Психологический журнал. – 1981. – Т. 2. – №1. – С. 58-64.
  54. Ковалев В.И. Мотивационная сфера личности как проявление совокупности общественных отношений / В.И. Ковалев // Психологический журнал. – 1984. – Т. 5. – №4. – С. 125-132.
  55. Ковалев В.И. Мотивы поведения и деятельности / В.И. Ковалев. – М., 1988. – 192 с.
  56. Ковалев В.И. Мотивационная сфера личности и ее динамика в процессе профессиональной подготовки / В.И. Ковалев, В.Н. Дружинин // Психологический журнал. – 1982. – Т. 3. – № 6. – С. 74-82.
  57. Конопкин О.А. Психическая саморегуляция произвольной активности человека / О.А. Конопкин // Вопросы психологии. – 1995. – №1. – С. 103-108.
  58. Конопкин О.А. Общая способность к саморегуляции как фактор субъективного развития / О.А. Конопк // Вопросы психологии. – 2004. – № 2. – С. 45-53.
  59. Костюк Г.С. Психологія: підр. для пед. вузів / за ред. проф. Г.С. Костюка. – К.: Рад. шк., 1968. – 568 с.
  60. Костюк Г.С. Вікова психологія: навчальний посібник / За ред. Г.С. Костюка. – Київ: Радянська школа, 1976. – 269 с.
  61. Костюк Г.С. Развитие и воспитание / Г.С. Костюк // Общие основы педагогики. – М., 1967. – С. 139-197.
  62. Костюк Г.С. Умови психічного розвитку / Г.С. Костюк // Соціальний педагог. – 2007. – №9. – С. 61 – 63.

63. Котырло В.К. К вопросу о генезисе произвольности психических процессов / В.К. Котырло // Проблемы психологии воли: материалы IV научной конференции. – Рязань, 1974. – 238 с.
64. Крупнов А.И. Психологические проблемы целостного анализа личности и ее базовых свойств / А.И. Крупнов // Психолого-педагогические проблемы формирования личности в учебной деятельности. – М. : РУДН, 1988. – С. 28-39.
65. Крупнов А.И. О единице целостного анализа личности и индивидуальности / А.И. Крупнов // Практическая психология. – Екатеринбург : УГПУ, 1998. – С. 218-220.
66. Крупнов А.И. Черта характера как функциональная система / А.И. Крупнов // Психология образования. – Бийск : НИЦБГПИ, 1999. – С. 38-40.
67. Крупнов А.И. Субъектно-личностный подход к изучению целостной индивидуальности / А.И. Крупнов // Проблемы современного высшего образования. – М. : РУДН, 2000. – С. 4-7.
68. Кудинов А.В. Гендерные особенности проявления организованности в юношеском возрасте : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.01 / А.В. Кудинов. Новосибирск, 2005. – 142 с.
69. Кублицкене Л.Ю. Организация времени личностью как показатель ее активности / Л.Ю. Кублицкене // Активность и жизненная позиция личности : сб. научных трудов. – М., 1989. – С. 145-158
70. Кудинов С.И. Психологические особенности проявлений любознательности подростков // Формирование и развитие личности. – М.: Ин-т. молодежи, 1993. – С. 30-32.
71. Кудинов С.И. Полоролевые особенности психологической структуры любознательности // Материалы 1-й Всероссийской научной конференции по психологии Российского психологического общества «Психология сегодня». – М., 1996. – Т.2. Вып.4. – С. 23-24.



72. Курносова С.А. Педагогика и психология развития эмоциональной отзывчивости младших школьников : хрестоматия / сост., автор предисл. С.А. Курносова. – Петропавловск-Камчатский : КамГУ им. Витуса Беринга, 2010. – 146 с.
73. Левитов Н.Д. Психология характера / Н.Д. Левитов. – М.: Просвещение, 1969. – 424 с.
74. Лейтес Н.С. К вопросу о динамической стороне психической активности / Н.С. Лейтес // Проблемы дифференциальной психофизиологии. – М.: Педагогика, 1977. – С. 164-179.
75. Леонтьев А.Н. О системном анализе в психологии / А.Н. Леонтьев. Психол. журнал. – 1991. – Т. 12. – № 4. – С. 117-120.
76. Ложкин Г.В. Практическая психология конфликта / Г.В. Ложкин, Н.И. Повякель : учеб. пособие. – К.: МАУП, 2000. – 256 с.
77. Ложкін Г.В. Психологія праці : навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. / Г.В. Ложкін, Н.Ю. Воляннюк, О.О. Солтик. – Хмельницький : ХНУ, 2013. – 191 с.
78. Ложкин Г.В. Личностный рост психолога в системе профессиональной подготовки / Г.В. Ложкин, Н.В. Чепелева, Н.И. Повякель // Актуальные проблемы деятельности практических психологов. – Минск: МО, 1999. – Ч.1. – С. 24-27.
79. Ломов Б.Ф. Методологические и теоретические проблемы психологии. М.: Наука, 1984. – 324 с.
80. Лында А.С. Методика формирования самоконтроля у учащихся в процессе учебных занятий : учеб. пособие / А.С. Лында ; Моск. обл. пед. ин-т им. Н.К. Крупской. – М. : Наука, 1973. – 137 с.
81. Макаренко А.С. Воспитание гражданина / А.С. Макаренко. – М.: Просвещение, 1988. – 304 с.
82. Макаренко А.С. О воспитании / А.С. Макаренко. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Политиздат, 1990. – 415 с.

83. Макаренко А.С. Сочинения в 7 т. – Т.1: Педагогическая поэма / А.С. Макаренко; гл. ред. И.А. Каиров; Академия пед. наук. Ин-т теории и истории педагогики. – 2-е изд. – М., 1957. – 783 с.
84. Максименко С.Д. Загальна психологія : навч. посібник / С.Д. Максименко. – К.: Центр навч. літератури, 2004. – 272 с.
85. Максименко С.Д. Психологічні засади взаємозв'язку професійного навчання і розвитку особистості майбутнього фахівця : навч. посібник / С.Д. Максименко. – Київ, 2003. – 167 с.
86. Максименко С.Д. Генеза здійснення особистості / С.Д. Максименко. – К. : Видавництво ТОВ “КММ”, 2006. – 240 с.
87. Максименко С.Д. Експериментальна психологія : підручник / С.Д. Максименко, Е.Л. Носенко. – К. : Центр учбової літератури, 2008. – 360 с.
88. Мангутов И.С. Организатор и организаторская деятельность / И.С. Мангутов, Л.И. Уманский. – Ленинград : Изд-во Ленинградского ун-та, 1975. – 310 с.
89. Мерлин В.С. Очерк теории темперамента / В.С. Мерлин. – М.: Просвещение, 1964. – 304 с.
90. Мерлин В.С. Личность как предмет психологического исследования : учеб. пос. по спецкурсу / В.С. Мерлин. – Пермь: ПГПИ, 1988. – 79 с.
91. Мишанова К.В. Индивидуальные различия организации внимания младших и старших школьников / К.В. Мишанова // Проблемы психологии воли. – Рязань: РГПИ, 1974. – С. 41-43.
92. Моляко В.А. Психологічна готовність до творчої праці / В.А. Моляко. – К. : Освіта, 1989. – 48 с.
93. Москаленко В.В. Соціальна психологія : підручник / В.В. Москаленко. – К. : Центр навч. літератури, 2005. – 624 с.
94. Москаленко В.В. Соціальна психологія : підручник / В.В. Москаленко. – Вид. 2-ге, виправ. та допов. – К. : Центр учбової літератури, 2008. – Гл. 3. – С. 52-71.

95. Мясищев В.Н. Основные проблемы и современное состояние психологии отношений человека / В.Н. Мясищев // Психология отношений. Избранные психологические труды. – М. – Воронеж, 1995. – С. 15-38.
96. Мясищев В.Н. Понятие личности в аспектах нормы и патологии / В.Н. Мясищев // Психология отношений. Избранные психологические труды. – М. – Воронеж, 1995. – С. 39-67.
97. Небылицын В.Д. Психофизиологические исследования индивидуальных различий / В.Д. Небылицын. – М.: Наука, 1976. – 336 с.
98. Ожегов С.И. Толковый словарь русского языка: 72500 слов и 7500 фразеологических выражений / С.И. Ожегов. – М. : Изд-во. «Азъ», 1992. – 668 с.
99. Остапец Е.В. Системная диагностика и развитие организованности личности : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.01 / Остапец Елена Васильевна ; [место защиты: Рос. ун-т дружбы народов]. – М., 2008. – 145 с.
100. Осьодло В.І. Розвиток Я-образу офіцера на різних етапах професійного становлення / В.І. Осьодло. // Вісник Національної академії Державної прикордонної служби України. – 2011. – Вип. 5. [Електронний ресурс] Режим доступу: [http://nbuv.gov.ua/j-pdf/Vnadps\\_2011\\_5\\_40.pdf](http://nbuv.gov.ua/j-pdf/Vnadps_2011_5_40.pdf).
101. Осьодло В.І. Психолого-педагогічні аспекти розвитку сучасної вищої військової освіти / В.І. Осьодло // Військова освіта. – 2013. – № 2. – С. 135-146. [Електронний ресурс] – Режим доступу: [http://nbuv.gov.ua/j-pdf/vios\\_2013\\_2\\_17.pdf](http://nbuv.gov.ua/j-pdf/vios_2013_2_17.pdf).
102. Осьодло В.І. Особливості самореалізації суб'єкта у військово-професійній діяльності / В.І. Осьодло // Вісник Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна. Серія : Психологія. – 2011. – № 937, вип. 45. – С. 225-233. [Електронний ресурс] – Режим доступу: [http://nbuv.gov.ua/j-pdf/VKhIPC\\_2011\\_937\\_45\\_52.pdf](http://nbuv.gov.ua/j-pdf/VKhIPC_2011_937_45_52.pdf)

103. Павлов И.П. Условный рефлекс / И.П. Павлов // Полное собр. соч. 2-е изд., т. 3, кн. 2. – М.-Л., 1951. – С. 320-326.
104. Павлов І.П. Лекції про роботу великих півкуль головного мозку : наук. посіб. / І.П. Павлов. – К. : Рад. шк., 1952. – 346 с.
105. Пересыпкин В.А. Психологическая структура организованности у учащихся с минимальными мозговыми дисфункциями /В.А. Пересыпкин, С.И. Кудинов // Вектор науки ТГУ. – № 2(12). – 2010. – С. 141-145.
106. Петренко О.В. Психологические особенности профессиональной деформации личности в условиях военно-профессиональной деятельности : дис... канд. психол. наук: 19.00.07 / Петренко Александр Витальевич ; Академия Вооруженных Сил Украины. – К., 1998. – 194 с.
107. Петровский А.В. Возможности и пути построения общепсихологической теории личности / А.В. Петровский // Вопросы психологии. – 1987. – №4. – С. 30-44.
108. Петровский А.В. Развитие личности и проблема ведущей деятельности [Текст] / А.В. Петровский // Вопросы психологии. – 1987. – № 1. – С. 15-26.
109. Петровский А.В. Актуальные проблемы ведущей деятельности [Текст] / А.В. Петровский // Вопросы психологии. – 1988. – № 2. – С. 35-37.
110. Петровский А.В. Социальная психология [Текст] / А.В. Петровский, В.В. Абраменкова, М.Е. Зеленова и др. – М.: Просвещение, 1987. – 244 с.
111. Петровский А.В. Основы теоретической психологии [Текст] / А.В. Петровский, М.Г. Ярошевский. – М.: ИНФА-М, 1998. – 528 с.
112. Петровский В.А. Психология неадаптивной активности [Текст] / В.А. Петровский. – М.: РОУ, 1992. – 223 с.
113. Петровский В.А. Очерк свободной причинности [Текст] / Психология с человеческим лицом / В.А. Петровский. – М.: Смысл, 1997. – С.124-145.
114. Пейсахов Н.М. Саморегуляция и типологические свойства нервной системы. – Казань: Изд-во КГУ, 1974. – 348 с.

115. Пейсахов Н.М. Некоторые особенности саморегуляции организма в связи с основными свойствами нервной системы // Дифференциальная психофизиология и ее генетические аспекты: тезисы докладов. – М., 1975. – С. 125-127.
116. Пейсахов Н.М. Практическая психология (научные основы) : учеб. пособие / Н.М. Пейсахов, М.Н. Шевцов – Казань : Изд-во Казанского ун-та, 1991. – 121 с.
117. Перченко Е.Л. Психологические условия формирования организованности у младших школьников : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.07 / Перченко Елена Леонидовна. – Череповец, 2006. – 203 с.
118. Платонов А.В. Настойчивость школьников-подростков и ее развитие в процессе учебной работы: автореф. дис. ... канд. наук / А.В. Платонов. – М., 1956. – 16 с.
119. Платонов К.К. О системе психологии / К.К. Платонов. – М. : Мысль, 1972. – 216 с.
120. Пуни А.Ц. Некоторые вопросы теории воли и волевая подготовка в спорте / А.Ц. Пуни // Психология и современный спорт. – М., 1973. – 327 с.
121. Рейнвальд Н.И. К вопросу об основных качествах личности студента / Н.И. Рейнвальд // Психолого-педагогические проблемы формирования личности в учебной деятельности. – М.: УДН, 1988. – С. 17-27.
122. Рейнвальд Н.И. Психологические проблемы изучения и формирования личности студента как будущего специалиста / Н.И. Рейнвальд // Студент на пороге XXI века. – М.: УДН, 1990. – С. 16-31.
123. Роменец В.А. Психологія творчості: навч. посібник / В.А. Роменец. – К.: Либідь, 2001. – 288 с.
124. Рубинштейн С.Л. Основы общей психологии / С.Л. Рубинштейн. – М.: Педагогика, 1973. – 424 с.
125. Рубинштейн С.Л. Человек и мир / С.Л. Рубинштейн // Проблемы общей психологии. – М., 1973. – С. 225-385.

126. Селиванов В.И. Некоторые итоги исследований волевых качеств личности / В.И. Селиванов // Вопросы психологии воли. – Краснодар: КГПИ, 1969. – С. 18-30.
127. Селиванов В.И. Психология волевой активности / В.И. Селиванов. Рязань: РГПИ, 1974. – 145 с.
128. Селиванов В.И. Социальная активность и нравственно-волевое развитие студентов / В.И. Селиванов // Вопросы психологии личности. – Рязань: РГПИ, 1973. – С. 4-17.
129. Селиванов В.М. Право і влада суверенної України: методологічні аспекти : монографія / В.М. Селиванов. – К. : Видавничий Дім «ІнЮре», 2002. – 730 с.
130. Сердюк Л.З. Особистісний модус самореалізації майбутніх фахівців / Л.З. Сердюк / Вісник післядипломної освіти : зб. наук. пр./ Ун-т. менедж. освіти НАПН України; редкол.: О.Л. Ануфрієва [та ін.]. – Вип. 10(23)/ голов. ред. В.В. Олійник. – К.:АТОПОЛ, 2014. – С. 239-248.
131. Сердюк Л.З. Особистісна самореалізація та психологічне благополуччя як основні стратегічні лінії мотивації учіння студентів ВНЗ / Л.З. Сердюк / Науковий вісник Чернівецького ун-ту. – Вип. 687. Педагогіка та психологія. – Чернівці: Чернівецький нац. у-т, 2014. – С. 151-159.
132. Маслоу А.Г. Психология бытия / А.Г. Маслоу. – М. : Рефл-бук, 1997. – 300 с.
133. Маслоу А.Г. Мотивация и личность / А.Г. Маслоу ; [перевод. с англ. А.М. Татлыбаевой ]. – С.Пб. : Евразия, 1999. – 478 с.
134. Мильман В.Э. Метод изучения мотивационной сферы личности / В.Э. Мильман // Практикум по психодиагностике. Психодиагностика мотивации и саморегуляции ; [ред. колл. А.И. Зеличенко, И.М. Карлинская, С.Р. Пантилеев и др.]. – М. : Изд-во Моск. ун-та, 1990. – С.23-43.

135. Митина Л.М. Личностное и профессиональное развитие человека в новых социально-экономических условиях / Л.М. Митина // Вопросы психологии. – 1997. – № 4. – С. 45-48.
136. Серенкова В.Ф. Типологические особенности планирования личностного времени / В.Ф. Серенкова // Гуманистические проблемы психологической теории. – М.: Наука, 1995. – С. 192-204.
137. Серенкова В.Ф. Исследование проблем психологии времени // Методологические и теоретические проблемы современной психологии. – М., 1988. – С. 89-99.
138. Сухомлинський В.О. Народження громадянина / Вибрані твори: В 5-ти т. – Т.3. – К.: Рад. школа, 1977. – 582 с.
139. Сухомлинський В.А. Учитель – методист – наставник / В.А. Сухомлинский. – М.: Просвещение, 1988. – 289 с.
140. Теплов Б.М. Проблемы индивидуальных различий / Б.М. Теплов. – М.: АНН РСФСР, 1961. – 536 с.
141. Толстых Н.Н. Жизненные планы подростков и юношей / Н.Н. Толстых // Вопросы психологии, 1984. – №3. – 79 с.
142. Тульчинский Г.Л. Разум, воля, успех: О философии поступка / Г.Л. Тульчинский. – Л.: ЛГУ, 1990. – 216 с.
143. Тучак Н.В. Психологическая структура и типы реализации инициативности предпринимателя : автореф. дис. ... канд. психол. наук. – М., 1993. – 20 с.
144. Узнадзе Д.Н. Психологические исследования / Д.Н. Узнадзе. – М., 1960. – 452 с.
145. Узнадзе Д.Н. Психология установки / Д.Н. Узнадзе // Психологические исследования. – С.Пб. : Питер, 2001. – 416 с.
146. Уманский Л.И. Методы экспериментального исследования социально-психологических феноменов / Л.И. Уманский // Методология и методы социальной психологии / Под ред. Е.В. Шороховой. М., 1977. – С. 77-86.

147. Ушинский К.Д. Человек как предмет воспитания. Опыт педагогической антропологии / К.Д. Ушинский // Избр. пед соч.: В 2-х т. – М., Педагогика, 1974. – С. 229-548.
148. Фельдштейн Д.И. Психология развития личности в онтогенезе / Д.И. Фельдштейн. – М.: Педагогика, 1989. – 208 с.
149. Фрейд З. Вступ до психоаналізу / З. Фрейд. – К.: Основи, 1998. – 204 с.
150. Фрейд З. Толкование сновидений / З.Фрейд. – К.: Здоров'я, 1991. – 384 с.
151. Фромм Э. Душа человека / Э. Фромм. – М.: Республика, 1992. – 402 с.
152. Фромм Э. Человек для самого себя / Э. Фромм. – М. : АСТ, 2008. – 349 с.
153. Фукуяма С. Теоретические основы профессиональной ориентации / С. Фукуяма. – М. : Изд-во МГУ, 1989. – 168 с.
154. Хакен Г. Синергетика: Иерархии неустойчивости в самоорганизующихся системах и устройствах / Г. Хакен. ; [пер с англ.]. – М. : Мио, 1985. – 423 с.
155. Хекхаузен Х. Мотивация и деятельность / Х. Хекхаузен – М. : Педагогика, 1986. – 407 с.
156. Хомик В.С. Отношение к времени: психологические проблемы ранней алкоголизации и отклоняющегося поведения / В.С. Хомик, А.А. Кроник // Вопросы психол. – 1988. – № 1. – С. 98-106.
157. Хохлов С.И. Интерес, внимание, воля / С.И. Хохлов // Проблемы психологии воли. – Рязань: РГПИ, 1974. – С. 23-25.
158. Хьелл Л. Теории личности / Л. Хьелл, Д. Зиглер. – С.Пб. : Питер, 2007. – 607 с.
159. Цагарелли Ю.А. Теория и практика системной диагностики человека / Ю.А. Цагарелли. – Казань : Изд-во «Таглитмат» Института экономики, управления и права. – 168 с.
160. Цагарелли Ю.А. Изучение зависимости самооценки способностей от свойств нервной системы / Ю.А. Цагарелли // Психофизиологическое изучение учебной и спортивной деятельности. – Л.: ЛГПИ им.А.И. Герцена, 1981. – С. 144-159.



161. Чамата П.Р. Вопросы самосознания личности в советской психологии / П.Р. Чамата // Психологическая наука в СССР: сб. статей. Т.2. – М., 1960. Ю.А. Цагарелли. – 656 с.
162. Чамата П.Р. К вопросу о генезисе самосознания личности // Проблемы сознания / П.Р. Чамата. – М., 1968. – С. 230-235.
163. Чернышев А.С. Социально-психологические основы организованности коллектива / А.С. Чернышев, А.С. Крикунов. – Воронеж : Изд-во Воронеж. ун-та, 1991. – 161 с.
164. Шадриков В.Д. Проблемы системогенеза профессиональной деятельности. Репр. воспр. текста издания. М.: Логос, 2007. – 192 с.
165. Шамрук О.П. Організованість курсантів, як психолого-педагогічна проблема / О.П. Шамрук // Вісник Чернігівського національного педагогічного ун-ту : зб. наук. пр. – Т. 2. – Вип. 94. – Чернігів: ЧДПУ, 2011. – С. 247-250.
166. Шамрук О.П. Організованість особистості: аналіз напрямків і підходів у наукових дослідженнях / О.П. Шамрук // Проблеми загальної та педагогічної психології : зб. наук. пр. Ін-ту психології імені Г.С. Костюка НАПН України / за ред. Максименка С.Д. – Київ, 2012. – Т. XIV. – Ч. 2. – С. 389-394.
167. Шамрук О.П. Змістовна структура організованості офіцера-пенітенціарія / О.П. Шамрук // Вісник Національного ун-ту оборони України : зб. наук. пр. – К.: НУОУ, 2013. – Вип. 1(32). – С. 328-332.
168. Шамрук О.П. Особистісна організованість курсанта вищого навчального закладу Державної пенітенціарної служби України як об'єкт дослідження психологічної науки / О.П. Шамрук // Освітньо-наукове забезпечення діяльності правоохоронних органів і військових формувань України : тези доповідей IV всеукраїнської наук.-практ. конф. (Хмельницький, 18 листопада 2011 р.), Національна академія Державної прикордонної служби України імені Б. Хмельницького. – Хмельницький : Вид.НАДПСУ, 2011. – С. 366-367.

169. Шамрук О.П. Психологічний аналіз нормативно-службової діяльності фахівця пенітенціарної системи / О.П. Шамрук // Проблеми загальної та педагогічної психології : зб. наук. пр. Ін-ту психології імені Г.С. Костюка НАПНУ. – 2012. т. X. Вип. 23. – С. 738-747.
170. Шамрук О.П. К вопросу об изменении личной организованности сотрудников Государственной пенитенциарной службы Украины / О.П. Шамрук // Преступление, наказание, исправление. – 2014. – №2(26). [Електронний ресурс]. Режим доступу: [http://vipe.fsin.su/journal\\_bulletin\\_of\\_the\\_institute/archive/magazine/26/](http://vipe.fsin.su/journal_bulletin_of_the_institute/archive/magazine/26/)
171. Шамрук О.П. Організованість як професійно важлива якість співробітника пенітенціарної системи / О.П. Шамрук // матеріали міжнарод. наук.-практ. конф. «Державна пенітенціарна служба України: історія, сьогодення та перспективи розвитку» (Київ, 28-29 березня 2013 р.). – К. : Державна пенітенціарна служба України: – 2013. – С. 422-425.
172. Шамрук О.П. Програма дослідження особистої організованості співробітників Державної пенітенціарної служби України / О.П. Шамрук // Зб. матеріалів міжнарод. наук.-практ. конф. (Чернігів, 7-8 червня 2013 р.). – Ч. : Чернігівський юридичний коледж. – 2013. – С. 275-278.
173. Шамрук О.П. Проблеми дослідження вікових особливостей організованості у юнацького та зрілого віку / О.П. Шамрук // Матеріали міжнарод. наук.-практ. конф. «Пенітенціарна політика держави в контексті реалізації кримінально-виконавчого законодавства: історія, сучасність та перспективи» (Чернігів, 28 березня 2014 р.). – Ч. : Чернігівський юридичний коледж. – 2014. – С. 275-278.
174. Шамрук О.П. Психологічні умови формування та розвитку особистісної організованості співробітників пенітенціарної служби України / О.П. Шамрук // Матеріали міжнарод. наук.-практ. конф. «Модернізація системи професійної підготовки пенітенціарного персоналу: питання філософії, права, педагогіки й психології, теорії і практики» (Чернігів, 6

- червня 2014 р.). – К. : Державна пенітенціарна служба України: – 2013. – С. 422-425.
175. Шамрук О.П. Організованість особистості офіцера пенітенціарної служби: зміст та структура / О.П. Шамрук // Науковий вісник Інституту кримінально-виконавчої служби. – К. : Інститут кримінально-виконавчої служби : зб. наук. пр. Вип. 4(8). Сер. «Психологія – педагогіка». – Київ, 2014. – С. 111-119.
176. Швалб Ю.М. К определению понятия среды и пространства в жизнедеятельности человека / Ю.М. Швалб // Актуальні процеси психології : зб. наук. праць Інституту психології ім. Г.С. Костюка АПН України / За ред. С.Д. Максименка. – К., 2003. – т.7, вып.2. – С.183-190.
177. Шевандрин Н.И. Психодиагностика, коррекция и развитие личности: учеб. для студ высш. учеб. заведений / Н.И. Шевандрин. – М.: Владос, 2001.– 512 с.
178. Щебетенко А.И. Структура динамических характеристик общительности / А.И. Щебетенко // Вопросы психологии. – 1984. – № 3. – С. 128-132.
179. Щербаков А.И. Волевые процессы и свойства личности / А.И. Щербаков. – Л.: ЛГУ, 1963. – 86 с.
180. Щербаков А.И. О методологии и методике изучения психологи труда и личности учителя / А.И. Щербаков. Вып.1. – Л.: ЛГПИ, 1976. – С. 3-29.
181. Юлдашева С.М. Самооценка как фактор самосознания / С.М. Юлдашева // Ученые записки. Ташкентский гос. пед. ин-т. – 1974. – Т.117. – С. 69-80.
182. Юнг К.Г. Психологические типы / К.Г. Юнг. – М.: ООО “Попурри”, 1998. – 656 с.
183. Якобсон Н.М. Психологические проблемы мотивации поведения человека / С.Г. Якобсон. – М., 1969. – 302 с.
184. Якобсон С.Г. Анализ психологической природы организованности как качества психологов / С.Г. Якобсон // Материалы II Всесоюзного съезда общества психологов. – Вып. 5. – М.: АПН РСФСР, 1963. – С. 34-37.

185. Якобсон С.Г. Организованность и условия ее формирования у младших школьников : (эксперимент. исслед.) / С.Г. Якобсон, Н.Ф. Прокина. – М.: Просвещение, 1967. – 175 с.
186. Яровий А.О. Проблеми соціальної адаптації неповнолітніх, звільнених з виховно-трудоваих колоній : дис... канд. юрид. наук: 12.00.08 / Яровий Анатолій Олександрович ; Національна юридична академія України ім. Ярослава Мудрого. – Х., 2001. – 210 с.
187. Ярошевский М.Г. Наука о поведении русский путь / М.Г. Ярошевский // Вопросы психологии. – №5. – 1995. – С. 89-93.
188. Ясюкова Л.А. Взаимосвязи индивидуально-психологических характеристик в структуре профессиональных способностей / Л.А. Ясюкова // Вопросы психологии. – 1990. – № 5. – С. 72-87.
189. Berkovitz L. Sozial norms, feelings, and jther factors affecting helping behavior fnd altruism. – In: Advances in Experimental Social Psychology. – N.Y.,1972. – P. 6, 63-108.
190. Cattell R. Personality: A systematic, theoretical and factorial study. – N.Y.: World book. – 1950. – 589 p:
191. Gergen K.J. The social consrtuctionist movement in modern psychology / K.J. Gergen // American Psychologist. – 1985. – № 40. – P. 266–275.
192. Gilligan C. In a Different Voice. Psychological Theory and Woman's Development. – Cambridge, 1982. – 205 p.
193. Goleman D. Working with emotional intelligence / Daniel Goleman. – New York. – 1998. – 460 p.
194. Helkama K. Toward a cognitivie-developmental theory of attribution of responsibiliti. – Helsinki, 1981.
195. Heider F. Social perception and phtnomenal causality. – Psychological Reviem, 1944. - 51, 358-374.
196. Johnson M. The body in the mind / Mark Johnson. – Chicago : University of Chicago Press, 1987. – 540 p.

197. Kohlberg L. The development of children's orientation toward a moral order, J: Sequence in the development of moral thought. *Vita humana*. – 1963. – N 6. – P. 11-33.
198. Kohlberg L. Stage and sequence: The cognitive – Developmental approach to socialization Theory and Research. – Chicago, – 1969. – P.347-480.
199. Kohlberg L. The philosophy of moral development: Moral studies and the ideal of justice. – San-Francisko, 1981. – v. 1. 441 p.
200. Krenke S. *Stress, Coping, and Relationships in Adolescence* Mahwah / Seiffge-Krenke. – NJ. : Lawrence Erlbaum Associates. – 1995. – 289 p.
201. Lushyn P. The paradoxical nature of ecofacilitation in the community of inquiry / P. Lushyn // *Thinking*. – 2002.– Vol. 16 .– № 1. – P. 12–17.
202. Marcelli D. Depression de l'adolescent / Daniel Marcelli // *Perspectives Psy.* – 1998. Vol. 37. – № 4. – P. 241–248.
203. Mayer J.D. Emotional intelligence meets traditional standards for an intelligence / Mayer J. D., Caruso D., Salovey P. – *Intelligence*, 27. – S. 267–298.
204. Olweus D. Aggression and peer acceptance in adolescent boys: Two short-teem longitudinal studies of ratings / Dan Olweus // *Child Development/* – №48. – P. 1301–1313.
205. Piaget J. *The moral judgment of the child*. – London, 1977. – 339 p.
206. Pratto F. *Consciousness and Automatic Evaluation* / F. Pratto // *The Heart «s Eye: Emotional Influences in Perception and Attention* / (Eds.) Paula Niedenthal, Shinobu Kitayama. – San Diego: Academic Press. – 1994. – P. 115-143.
207. Rogers C.R. The role of self-understanding in the prediction of behavior // *J. Consulting Psychol.* – 1948. – V. 12. – P. 174-186.
208. Rotter J.B. *Social Learning and Clinical Psychology*. Englewood Cliffs. – N.Y.,1954. – 456 p.

209. Rotter J.B., Mulry R.C. Internal versus external control of reinforcement and decision time. – *Journal of Personality and Social Psychology*, 1965, 2. – P. 598-604.
210. Rotter J.B. Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement. – *Psychological Monographs*, 1966, 80. – P. 1-28.
211. Stoycheva K. Talent, Science and Education: How Do We Cope with Uncertainty and Ambiguities. / – Vol. 38. – P. 31-43.
212. Stress at work. *British Medical Journal [International]* Vol. 313. – Iss: 7059. Sep. 21. – 1996. – P. 745-748.
213. Schwartz Sh. H. Empirical citation of moral obligation and self-sacrificing behavior. And experimental study of volunteering to be a bone marrow donor. – *Journal of Personality and Social Psychology*, 1970, 15. – P. 183-293.
214. Schwartz Sh. H. Normative evaluations of helping behavior : A critique, proposal, empirical test. – *Journal of Experimental Social Psychology*, 1973, 9. – P. 349-364.
215. Tiger Ln. The evolution of cultural norms // The sense of justice. – Newbury Park ect., 1992. – P. 278-289. – Bibliogr.: p. 289.

## ДОДАТКИ

## Додаток А

**Бланковий тест організованості, розроблений О.І. Крупновим та  
модифікований нами з урахуванням специфіки майбутньої  
професійної діяльності**

<b>Бланк 2К - Когнітивний</b>	
<b>Обізнаність</b>	<b>Осмисленість</b>
Вроджена властивість людини	Прояв пунктуальності і старанності людини
Риса особистості, яку важко розвинути та вдосконалити	Якість, яка забезпечує впорядкованість і планомірність у роботі
Спадкова риса характеру	Здатність раціонально використовувати час
Властивість, яка залежить від типу темпераменту	Вміння програмувати власну поведінку
Стійка риса особистості	Здатність підкоряти наміри та емоційні прояви віддаленим цілям
Риса характеру, прояв якої залежить від наявності діяльнісних директив	Вміння дотримуватися й підтримувати порядок у всьому
Генетично обумовлена риса характеру	Прояв зібраності та акуратності
<b>Бланк 1М – Мотиваційний</b>	
<b>Егоцентричність</b>	<b>Соціоцентричність</b>
Потреба повніше реалізувати власні можливості	Прагнення згуртувати групу в якій Ви навчаєтесь
Прагнення отримати задоволення від чіткої організації справ і часу	Прагнення підвищити соціальний статус учбової групи
Бажання керувати бути лідером	Прагнення допомогти товаришам максимально реалізувати власні можливості
Бажання досягти значно вищих результатів в учбовій діяльності	Потребою встановити та налагодити гарні стосунки з товаришами
Прагнення «зробити» свою кар'єру	Потребою бути корисним іншим
Прагнення бути самостійним і незалежним	Бажання здійснити вагомий внесок у вирішенні групових проблем
Прагнення максимальної корисності для себе від життя	Почуття обов'язку та відповідальності

<b>Бланк 3Т – Регуляторний</b>	
<b>Екстернальність</b>	<b>Інтернальність</b>
Формування організованості майбутнього офіцера пенітенціарія залежить від оточення (командира)	Організованість майбутнього офіцера пенітенціарія головним чином залежить від його волі
Злагоджена учбова група забезпечує чітку організованість діяльності кожного	Брак часу – це наслідок невміння організовувати своє життя
Завершення справ залежить більшою мірою від обставин, а не від організованості особистості	Деякі речі залишаються недосяжними лише через невміння правильно організувати свою роботу
Від Вас мало, що залежить в організації спільної діяльності	Більшість курсантів не розуміє, наскільки їх службова діяльність залежить від організованості
Не слід витратити час на спроби організувати власну діяльність, в кінцевому рахунку, це мало позначається на успіху	Організованість – результат цілеспрямованої роботи курсанта над собою
Простіше відмовитися від чогось, ніж спробувати бути зібраним і організованим	Повсякденні поточні справи не є виправданням неорганізованості
Краще дотримуватися запропонованого плану або розпорядку роботи, аніж намагатися розробити їх власноруч	Переважно від Вас залежить організація спільної діяльності
<b>Бланк 4Р – Рефлексивно-оцінний</b>	
<b>Особистісні труднощі</b>	<b>Операційні труднощі</b>
Ваша надлишкова імпульсивність не дозволяє чітко організовувати власну діяльність	Вам часто бракує часу для успішної адаптації до швидко мінливих обставин
Власна внутрішня суперечливість та непослідовність часто перешкоджають організованості	Злагодженій організації власної розумової діяльності часто заважають побутові проблеми
Відсутність терпіння заважає Вам організовувати власну діяльність	Невміння планувати часто не дозволяє Вам бути послідовним і організованим в учбово-службовій діяльності
Зайва тривожність не дозволяє вам бути організованим	Дефіцит часу паралізує вашу організованість
Страх зайвої регламентованості життя гальмує Вашу організованість	Недостатнє уявлення про порядок виконання службових обов'язків перешкоджає власній організованості



Брак необхідних навиків перешкоджає Вашій організованості	Відсутність дружньої підтримки не дозволяє Вам завжди бути організованим
Часті коливання настрою не дозволяють Вам бути організованим	Надмірна критика дезорганізує Вашу діяльність
<b>Бланк 5П - Результативний</b>	
<b>Предметна спрямованість</b>	<b>Суб'єктна спрямованість</b>
Швидке досягнення групових цілей	Розширення сфери застосування власних здібностей
Підтримка нормальної ділової атмосфери у групі	Розвиток власних інтелектуальних ресурсів
Економія та продуктивне використання часу і засобів у спільній діяльності	Успішне складання іспитів та заліків
Успішне планування діяльності групи	Зростання авторитету
Більш чітка постановка завдань учбової діяльності	Посилення почуття власної гідності
Розширення сфери компетентності	Підвищення самооцінки
Зниження тривожності та невпевненості у собі	Зростання привабливості, поліпшення іміджу

Дайте оцінку кожному твердженню, що подане у бланку. 1 – категорично, ні; 2 – ні; 3 - швидше ні; 4 – коли, як; 5 – швидше, так; 6 – так; 7- безумовно, так.



## ЕКСПЕРТНА ОЦІНКА ПРОФЕСІЙНО-ВАЖЛИВИХ ЯКОСТЕЙ ОСОБИСТОСТІ ОФЦЕРА ПЕНІТЕНЦІАРІЯ

Оцініть, будь-ласка, послідовно професійну значущість психологічних властивостей з точки зору забезпечення успішності нормативно-службової пенітенціарної діяльності. Для кожного твердження запропоновано три оцінки: 2, 1, 0. Критерієм вибору визначені нормативи: 2 бали – дана властивість дуже важлива для успішної праці; 1 – її наявність у суб'єкта діяльності є бажаною; 0 балів – властивість не є значущою для діяльності.

№	ВЛАСТИВОСТІ	Оцінка	Ранг
	<b>I. АТЕНЦІЙНІ:</b>		
1.	Здатність тривалий час зберігати стійку увагу, незважаючи на втому та побічні подразники		
2.	Вміння розподіляти увагу при виконанні декількох функцій, дій, завдань		
3.	Здатність зосередити увагу на одному предметі протягом досить тривалого періоду		
4.	Здатність швидко переключати увагу з одного виду діяльності на інший		
5.	Здатність до самостереження		
	<b>II. МНЕМІЧНІ:</b>		
6.	Здатність миттєво точно передавати зміст водночас прочитаного		
7.	Здатність миттєво точно передавати зміст водночас почутого		
8.	Здатність до довільного запам'ятовування матеріалу		
9.	Особлива пам'ять на зовнішність та поведінку людини		
10.	Здатність до впізнавання факту, явища за малою кількістю ознак		
	<b>III. МОТОРНІ:</b>		
11.	Стійкість до статичних навантажень		
12.	Швидка реакція на неочікуване слуховий ефект		
13.	Швидка реакція на несподіваний зоровий ефект за рахунок певних рухів		
14.	Бистрота та точність пальців рук		
15.	Пластичність рухів		

<p>16. 17. 18. 19. 20.</p>	<p><b>IV. МИСЛЕННЄВІ:</b> Аргументованість критичного аналізу Вміння обирати із великого об'єму інформацію ту, яка необхідна для вирішення даної задачі Вміння робити висновок із суперечливої інформації Здатність бачити значно далі від заданого та очевидного Здатність приймати правильне рішення в ситуації дефіциту інформації або відсутності часу на її осмислення</p>		
<p>21. 22. 23. 24. 25.</p>	<p><b>V. ЕМОЦІЙНІ:</b> Емоційна стійкість у процесі прийняття рішення Здатність справлятися зі своїми емоційними переживаннями Емоційний відгук (сприятливість, чутливість) Емоційна лабільність Емоційна глибина</p>		
<p>26. 27. 28. 29. 30.</p>	<p><b>VI. ВОЛЬОВІ:</b> Витримка і самовладання Самостійність та ініціативність Організованість Рішучість і сміливість Наполегливість</p>		
<p>31. 32. 33. 34. 35.</p>	<p><b>VII. КОМУНІКАТИВНІ:</b> Здатність швидко знайти потрібний тон, відповідну форму спілкування із суб'єктами Здатність до швидкого встановлення контактів із новими людьми Здатність викликати у людей довіру Здатність оцінювати свої дії та дії інших за їхньою поведінкою, а не за емоційним ставленням до них Уміння адаптуватися до контактів міжособистісного характеру й до людей</p>		