

Національний університет цивільного захисту України
Державна служба України з надзвичайних ситуацій

Кваліфікаційна наукова
праця на правах рукопису

Чабань Альона Вячеславівна

УДК 159.944+378.22

ДИСЕРТАЦІЯ

**ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ПРОФЕСІЙНОГО
СТАНОВЛЕННЯ МАЙБУТНІХ ОФІЦЕРІВ ДСНС**

Спеціальність 053 – «Психологія»

Галузь знань 05 – «Соціальні та поведінкові науки»

Подається на здобуття наукового ступеня доктора філософії

Дисертація містить результати власних досліджень. Використання ідей,
результатів і текстів інших авторів мають посилання на відповідне джерело

_____ А.В. Чабань

Науковий керівник:

Овсяннікова Яніна Олександрівна,
кандидат психологічних наук,
старший науковий співробітник

Харків – 2023

АНОТАЦІЯ

Чабань А.В. Психологічні особливості професійного становлення майбутніх офіцерів ДСНС. – Кваліфікаційна наукова праця на правах рукопису.

Дисертація на здобуття наукового ступеня доктора філософії у галузі знань 05 – «Соціальні та поведінкові науки», спеціальність 053 – «Психологія». – Національний університет цивільного захисту України, Харків, 2023.

Дисертацію присвячено дослідженню професійного становлення майбутніх офіцерів ДСНС. Актуальність дослідження зумовлена важливістю обрання майбутньої професії особистістю та адаптації до неї, як невід’ємного компонента подальшого особистого розвитку, якості життя та оточення. Професійне становлення майбутніх офіцерів ДСНС має свої психологічні особливості, оскільки обумовлено високим рівнем стресогенності роботи та певній закритості системи. Закритість системи ДСНС передбачає певну кар’єрну ланку, особливість якої полягає у періодичних посадових переміщеннях по службі. Тож служба в ДСНС є досить складною та має свої особливості, з якими доведеться зіткнутися майбутнім офіцерам після закінчення навчання. Зазначимо також, що умови навчання майбутніх офіцерів є досить специфічними. Адже курсантам доводиться поєднувати навчання, заняття з фізичного виховання, тренувальні виїзди та чергування, проживання та ведення побуту в нових особливих умовах – казармах, що потребує більшої самостійності, відповідальності, пізнавальної активності, адаптаційної здатності.

Теоретико-методологічний аналіз дозволив обґрунтувати психологічні особливості професійного становлення майбутніх офіцерів ДСНС та зауважити, що визначення терміну професійного становлення є досить неоднозначним і розмитим. Тож, нами було запропоновано своє розуміння щодо визначення професійного становлення офіцерів сектору безпеки та оборони України. Це багатогранний процес поетапного розвитку особистості,

який формується спираючись на її власні очікування, вимоги професійної діяльності до неї та професійне оточення, в якому вона перебуває, для визначення свого місця у професії.

Аналіз наукових літературних джерел з психології професійної діяльності показав, що запропоновані різні підходи до періодизації професійного становлення фахівця, які виходять із різних засад та доповнюють один одного. В ході проведення теоретичного аналізу було виділено чотири основні етапи професійного становлення фахівця ДСНС: перший етап – «професійне визначення»; другий етап – «адаптація»; третій етап – «входження в професію»; четвертий етап – «майстерність». Кожен із виділених етапів професійного становлення фахівця має свої складнощі. Під час дослідження було з'ясовано, що особливої важливості у формуванні професійного становлення майбутніх офіцерів ДСНС набули етапи «професійного визначення» та етап «входження в професію».

Неоднозначність у визначенні в психологічній науці поняття «професійне становлення» призвела до великої кількості підходів у визначенні його складових. На основі аналізу наукових досліджень професійної діяльності офіцерів служби цивільного захисту нами було виокремлено ряд складових та чинників професійного становлення офіцерів ДСНС, які були досліджені в рамках спеціальності 19.00.09 – «Психологія діяльності в особливих умовах». За допомогою проведення методу експертних оцінок виявлено основні специфічні складові професійного становлення майбутніх офіцерів ДСНС: професійна ідентичність, ціннісні орієнтації та мотивація.

Представлено організацію і результати емпіричного дослідження, яке поетапно складалося з шести частин, та проводилося за допомогою використання широкого спектру теоретичних, емпіричних та статистичних методів. Загальну вибірку дисертаційного дослідження склали 704 особи – курсанти та курсантки I та IV курсів, які навчаються у закладах вищої освіти зі специфічними умовами навчання: Національному університеті цивільного захисту України, Львівському державному університеті безпеки

життєдіяльності, Черкаському інституті пожежної безпеки імені Героїв Чорнобиля Національного університету цивільного захисту України.

У результаті проведення анкетування, розробленого нами особисто, було визначено, що більшість курсантів та курсанток обирали майбутню професію неусвідомлено. Також проведено визначення гендерної ідентичності курсантів та курсанток, яке засвідчило наявність андрогенного типу абсолютної більшості, що вказує на розвинутість у них гнучкої рольової поведінки та високі соціально-адаптивні здібності, стресостійкість.

Діагностика професійної ідентичності показала, що досліджуваним курсантам та курсанткам IV курсу властиве або повноцінне віднесення себе до професії при позитивному оцінюванні власних якостей, або ж заперечення своєї унікальності, що супроводжується порушенням самоідентифікації з найближчим професійним оточенням. З'ясовано, також, що значна частина курсантів та курсанток I курсу, перебуває у кризі професійної ідентичності та тривожності.

Визначено, що у 89% курсантів та курсанток I курсів та 83% – IV курсів зазначених ЗВО зі специфічними умовами навчання ДСНС простежується тенденція дотримання мотивації успіху. Натомість, діагностика мотиваційної структури особистості показала, що курсанти I та IV курсів характеризуються споживчою мотиваційною тенденцією, що свідчить про ймовірність вираження у них мотивів підтримки над розвиваючими мотивами.

До того ж, виявлено, що першокурсники характеризуються як ініціативні та активні, проте можуть бути недостатньо стриманими та недостатньо гнучкими у поведінкових реакціях, а тому – емоційно-нестабільними та схильними до ризику. Серед курсантів та курсанток IV курсів 12% виявляє особливості життєвої позиції, що може відобразитись в агресивних та деструктивних формах поведінки. Встановлено, що більшість першокурсників (62%) вважають за потрібне досягати особистого успіху та нести відповідальність заради соціального схвалення. У випускників також спостерігається необхідність досягти певного статусу і значущості у

професійній діяльності, але й необхідність у контролі та домінуванні над людьми та різними засобами. Поміж тим, досить важливе місце у системі цінностей курсантів та курсанток ЗВО зі специфічними умовами навчання системи ДСНС як I, так і IV курсів займають традиції.

Запропоновано зробити особливий акцент на практичних заходах за спеціалізаціями для абітурієнтів з метою більш детального ознайомлення з майбутньою професійною діяльністю. Основний наголос рекомендується зробити саме на I та IV курсах, які є перехідними між двома етапами на шляху професійного становлення. Як покращення ефективності професійного становлення ми пропонуємо введення напряму у виховній роботі щодо культури офіцера та проведення соціально-психологічних тренінгів за темами: «Професійно-важливі психологічні якості офіцера ДСНС»; «Формування колективу в умовах навчання у ЗВО зі специфічними умовами навчання ДСНС»; «Типові проблеми під час адаптації до умов навчання та служби». Тим часом для курсантів та курсанток IV курсів може бути корисним проведення тренінгів з метою відпрацювання практичних навичок для виконання завдань за призначенням. Ми вважаємо, що запропоновані заходи мають допомогти у визначенні подальших питань професійного становлення майбутніх офіцерів ДСНС.

Наукова новизна отриманих результатів дослідження полягає в тому, що:

вперше:

- обґрунтовано етапи та основні складові професійного становлення майбутніх офіцерів ДСНС;
- визначено гендерні особливості основних специфічних складових професійного становлення курсантів закладів вищої освіти зі специфічними умовами навчання системи ДСНС;

удосконалено:

- шляхи та методи проведення оцінювання психологічної готовності та вмотивованості до професійної діяльності майбутніх офіцерів ДСНС;

набуло подальшого розвитку:

– система професійно-психологічної підготовки курсантів – майбутніх офіцерів ДСНС.

Практичне значення одержаних результатів полягає в тому, що результати дослідження дають можливість покращити процес професійного становлення майбутніх офіцерів системи ДСНС під час їх навчання у закладах вищої освіти зі специфічними умовами навчання.

Отримані результати можливо використовувати у роботі з курсантами та курсантками під час навчального та виховного процесів в закладах вищої освіти зі специфічними умовами навчання ДСНС в процесі їх професійного визначення та адаптації.

Основні результати кваліфікаційної наукової праці: (1) опрацьовані відділом внутрішнього забезпечення якості освіти Національного університету цивільного захисту України, а її результати, у вигляді виділених автором специфічних складових професійного становлення майбутніх офіцерів ДСНС, рекомендовані для використання в освітньому процесі Національного університету цивільного захисту України під час підготовки фахівців, які навчаються за освітньо-професійними програмами першого (бакалаврського) рівня вищої освіти «Пожежна безпека» і «Пожежогашіння та аварійно-рятувальні роботи» спеціальність 261 «Пожежна безпека», «Цивільний захист» спеціальність 263 «Цивільна безпека»; (2) використані в освітньому процесі Львівського державного університету безпеки життєдіяльності під час підготовки лекційних, семінарських, практичних занять та тренінгів з навчальних дисциплін «Психологія діяльності в особливих умовах», «Психологія кризових ситуацій», «Військова психологія», «Психологія посттравматичної реабілітації та реадaptaції».

Ключові слова: професійне становлення, мотивація, ціннісні орієнтації, професійна діяльність, адаптація, стресостійкість, соціально-психологічний тренінг, психологічні особливості, курсант-випускник.

SUMMARY

Chaban A.V. Psychological features of the professional formation of future officers of the State Emergency Service. – Qualifying scientific work on manuscript rights.

Dissertation for obtaining the scientific degree of Doctor of Philosophy in the field of knowledge 05 – «Social and behavioral sciences», specialty 053 – «Psychology». – National University of Civil Defense of Ukraine, Kharkiv, 2023.

The dissertation is devoted to research of the professional development of the State Emergency Service's future officers. The relevance of the study is determined by the importance of choosing the future profession of an individual and adapting to it, as an integral component of further personal development, quality of life and environment. The professional formation of future officers of the State Emergency Service has its own psychological features, as it is caused by a high level of stress and a certain closedness of the system. The closedness of the State Emergency Service system implies a certain career link, which has peculiarity such as periodic job transfers. Therefore, service in the State Emergency Service is quite difficult and has its own peculiarities, which future officers will have to face after graduation. We should also note that the training conditions for future officers are quite specific. The specificity of the training conditions for male and female cadets consists in combined training, physical education classes, training trips and shifts, living and leading a life in new special conditions – a barracks, which requires greater independence, responsibility, cognitive activity, and adaptability.

The theoretical and methodological analysis made it possible to justify the psychological features of professional formation and to note that the definition of the term professional formation is rather ambiguous and blurred. Therefore, one's understanding was offered regarding the definition of the professional formation of officers of the security and defense sector of Ukraine. This is a multifaceted process of step-by-step development of the individual, which is formed based on his own expectations, the demands of his professional activity and the professional environment in which he is, in order to determine his place in the profession.

The systematization of various scientific literary sources showed that different approaches to the periodization of specialist's professional formation were proposed, which proceed from different foundations and as a result complement each other. In the course of the theoretical analysis, the main stages of the professional formation of a specialist in the emergency department were highlighted: the first stage – "professional definition"; the second stage is "adaptation"; the third stage – "entering the profession"; the fourth stage is "mastery". Each of the selected stages of the professional formation of a specialist has its own difficulties. During the research, it was found that the stages of "professional definition" and the stage of "entering the profession" were of particular importance in the professional formation of future officers of the State Emergency Service.

Ambiguity in the concept of "professional development" defined in psychological science has led to a large number of approaches to defining its components. Based on the analysis of scientific studies of the professional activity of civil protection service officers, we identified a number of components and factors of the professional development of emergency services officers, which were studied as part of the specialty 19.00.09 – Psychology of activity in special conditions. Using the method of expert evaluations, the main specific components of the professional development of future officers of the State Emergency Service were identified: professional identity, value orientations and motivation.

The research represents the organization and results of the empirical research, which consists of six parts and is presented using a wide range of theoretical, empirical and statistical methods. The total sample of the dissertation study was made up of 704 people – cadets of the 1st and 4th years studying in higher education institutions with specific study conditions: Lviv State University of Life Safety, Cherkasy Institute of Fire Safety named after the Heroes of Chernobyl of the National University of Civil Defense of Ukraine and the National University of Civil Defense of Ukraine.

As a result of conducting a questionnaire developed personally, it was determined that the majority of cadets chose their future profession unconsciously.

The determination of the gender identity of male and female cadets was also carried out, which proved the presence of the androgenic type of the absolute majority, which indicates the development of flexible role behavior and high social adaptive abilities, stress resistance.

Diagnostics of professional identity showed that the studied male and female cadets of the 4th year are characterized by either a full-fledged attribution of oneself to the profession with a positive assessment of one's own qualities, or a denial of one's uniqueness, which is accompanied by a violation of self-identification with the closest professional environment. It was also found out that a significant part of first-year cadets are in a crisis of professional identity and anxiety.

It was determined that 89% of the first-year cadets and 83% of the fourth-year cadets of the specified higher educational institutions with specific conditions of education of the National Academy of Sciences have a tendency to follow the motivation for success. On the other hand, the diagnosis of the motivational structure of the personality showed that the cadets of the 1st and 4th courses are characterized by a consumer motivational tendency, which indicates the expression of support motives over developmental motives.

In addition, it was found out that first-year cadets are characterized as proactive and active, but may be insufficiently restrained and insufficiently flexible in behavioral reactions, and therefore emotionally unstable and prone to risk. Among male and female cadets of the IV courses, 12% reveal peculiarities of life position, which can be reflected in aggressive and destructive forms of behavior. It was established that the majority of first-year students (62%) consider it necessary to achieve personal success and bear responsibility for the sake of social approval. Graduates also have a need to achieve a certain status and significance in professional activities, but also a need to control and dominate people and various means. Meanwhile, traditions occupy a rather important place in the value system of cadets of higher education institutions with specific studying conditions of the State Emergency Service system of both the 1st and 4th courses.

We assume that the professional formation of future officers is not effective enough, therefore we propose to put a special emphasis on practical activities in specializations for entrants in order to familiarize in detail themselves with future professional activities. It is recommended to place the main emphasis on the 1st and 4th courses, which are transitional between two stages on the path of professional development. In order to improve the efficiency of professional formation, we propose the introduction of educational work on officer culture and social and psychological training on the following topics: "Professional and important psychological qualities of an officer of the State Emergency Service"; "Formation of the collective in the conditions of study in the higher education institution with specific conditions of study of the State Emergency Service"; "Typical problems during adaptation to the conditions of training and service." Meanwhile, 4th-year cadets may find it useful to conduct training sessions to practice practical skills for completing assigned tasks. We believe that the proposed measures could help in certain further issues of professional formation of future officers of the State Emergency Service.

The scientific novelty of the research results is that:

for the first time:

- substantiated stages and main components of the professional development of future officers of the State Emergency Service;
- the gender features of the professional formation of cadets of higher education institutions of the State Emergency Service System are determined.

improved:

- ways and methods of assessing psychological readiness and motivation for professional activity among future officers of the State Emergency Service;

received further development:

- a system of professional and psychological training of cadets-future officers of the State Emergency Service.

The practical significance of the obtained results lies in the fact that the results of the study provide an opportunity to improve the process of professional

formation of future officers of the State Emergency Service System during their training in the higher education institutions with specific training conditions.

The obtained results can be used in work with male and female cadets during the educational and edifying processes in institutions of higher education with specific conditions of education of the National Emergency Situations in the process of professional identification and adaptation.

The main results of the qualifying scientific work: (1) developed by the department of internal quality assurance of education of the National University of Civil Defense of Ukraine, and its results, in the form of specific components of the professional development of future officers of the National Emergency Service selected by the author, are recommended for use in the educational process of the National University of Civil Defense of Ukraine during the training of specialists studying educational and professional programs of the first (bachelor) level of higher education "Fire safety" and "Firefighting and emergency rescue work" specialty 261 "Fire safety", "Civil protection" specialty 263 "Civil safety"; (2) used in the educational process of the Lviv State University of Life Safety during the preparation of lectures, seminars, practical classes and trainings in the academic disciplines "Psychology of activity in special conditions", "Psychology of crisis situations", "Military psychology", "Psychology of post-traumatic rehabilitation and readaptation".

Keywords: professional development, motivation, value orientations, professional activity, adaptation, stress resistance, social-psychological training, psychological features, cadet-graduate.

СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ АВТОРКОЮ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

Статті у наукових фахових виданнях України:

1. Чабань А. В. Гендерні особливості професійної самореалізації майбутніх рятувальників. *Теорія і практика управління соціальними системами*. 2021. 4'2021. С. 69-75. / DOI - <https://doi.org/10.20998/2078-7782.2021.4.07>
2. Чабань А. В. Основні компоненти професійного становлення майбутніх офіцерів ДСНС. *Наукові праці Міжрегіональної Академії управління персоналом. Психологія*. 2022. № 3 (52). С. 174-179. / DOI - <https://doi.org/10.32689/maup.psych.2021.3.25>
3. Овсяннікова Я. О., Чабань А. В. Професійна ідентичність як одна із основних складових професійного становлення майбутніх офіцерів ДСНС. *Вісник Національного університету оборони України*. 2022. № 1 (65). С. 79-85. / DOI - <https://doi.org/10.33099/2617-6858-22-65-1-79-85>

Особисто здобувачем розкриті питання професійного становлення майбутніх офіцерів служби цивільного захисту за допомогою проведення емпіричного дослідження розвитку професійної ідентичності курсантів закладів вищої освіти зі специфічними умовами навчання ДСНС України

Публікації у наукових періодичних виданнях інших держав з напрямку, з якого підготовлено дисертацію:

4. Chaban A. The Motives for Choosing a Profession by the Future Rescuers. *Revista Romaneasca Pentru Educatie Multidimensionala*. 2022. 14 (4 Sup.1). P. 187-200. / DOI - <https://doi.org/10.18662/rrem/14.4Sup1/666>

Наукові праці, які засвідчують апробацію матеріалів дисертації:

5. Чабань А. В. Деякі аспекти щодо вивчення проблеми професійного становлення жінок-офіцерів ДСНС України. *Психологічні та педагогічні проблеми професійної освіти та патріотичного виховання персоналу системи МВС України*. Харків, 2018 р. С.187-189.

6. Чабань А. В. Основні можливі психологічні перепони щодо професійної самореалізації жінки-офіцера. *Проблеми та перспективи забезпечення цивільного захисту: матеріали міжнародної науково-практичної конференції молодих учених*. Харків, НУЦЗУ, 2019 р. С. 312.

7. Чабань А. В. Основні проблеми професійного становлення жінки - офіцера ДСНС. *Психологічні та педагогічні проблеми професійної освіти та патріотичного виховання персоналу системи системи МВС України: матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції*. Харків, 2019 р. С. 187-189.

8. Чабань А. В. Аналіз особливостей гендерної рівності. *Особистість в екстремальних умовах: матеріали ІХ Всеукраїнської науково-практичної конференції*. Львів, 2019 р. С. 3-4.

9. Чабань А. В. Сучасний аналіз щодо необхідності розвитку гендерної рівності. *Розвиток цивільного захисту в сучасних безпекових умовах: матеріали 21 Всеукраїнської науково-практичної конференції*. Київ, 2019 р. С. 3-4.

10. Чабань А. В. Деякі питання щодо основних складових професійної діяльності жінок-офіцерів ДСНС України. *Актуальні аспекти психологічного забезпечення професійної діяльності сил безпеки та оборони України: матеріали V всеукраїнської науково-практичної конференції*. Харків, 2019 р. С. 42-44.

11. Чабань А. В. Теоретичний аналіз досліджень мотиваційної сфери особистості: гендерний аспект. *Психологія та педагогіка у ХХІ столітті: перспективні та пріоритетні напрямки досліджень: матеріали міжнародної*

науково-практичної конференції. ГО «Київська наукова організація педагогіки та психології». Київ, 2020 р. С. 163-171.

12. Чабань А. В. Гендерні особливості мотивації професійної діяльності молодих офіцерів ДСНС. *Матеріали міжнародної науково-практичної конференції молодих учених «Проблеми та перспективи забезпечення цивільного захисту»*. Харків, 2021 р. С. 258.

13. Чабань А. В. Можливі складові професійного становлення майбутніх офіцерів ДСНС. *Матеріали міжнародної науково-практичної конференції молодих учених «Проблеми та перспективи забезпечення цивільного захисту»*. Харків, 2022 р. С. 309.

14. Чабань А. В. Професійна ідентичність як складова професійного становлення майбутніх офіцерів ДСНС. *Матеріали міжнародної науково-практичної конференції молодих учених «Проблеми та перспективи забезпечення цивільного захисту»*. Харків, 2023 р. С. 267.

ЗМІСТ

ПЕРЕЛІК УМОВНИХ ПОЗНАЧЕНЬ	17
ВСТУП.....	18
РОЗДІЛ 1 ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОФЕСІЙНОГО СТАНОВЛЕННЯ МАЙБУТНІХ ОФІЦЕРІВ ДСНС	25
1.1. Категорія «професійне становлення особистості» в генезі психологічних досліджень.....	25
1.2 Аналіз психологічних досліджень з проблеми визначення основних етапів професійного становлення фахівця	34
1.3. Основні складові професійного становлення особистості: психологічний аспект.	45
Висновки до розділу	59
РОЗДІЛ 2 ОРГАНІЗАЦІЯ РОБОТИ, ХАРАКТЕРИСТИКА ГРУП ДОСЛІДЖУВАНИХ ТА МЕТОДІВ ЕМПІРИЧНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ.....	61
2.1. Організація емпіричного дослідження та характеристика методів дослідження.....	61
2.2. Групи досліджуваних та їх характеристика.....	68
2.2.1. Характеристика групи експертів.....	74
Висновки до розділу	75
РОЗДІЛ 3 ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ ПРОФЕСІЙНОГО СТАНОВЛЕННЯ МАЙБУТНІХ ОФІЦЕРІВ ДСНС	77
3.1. Результати отриманих емпіричних даних від експертів ДСНС України. 77	77
3.2. Дослідження основних детермінант вибору професійної діяльності.....	86
3.3. Визначення маскулінних-фемінних характеристик особистості.....	96
3.4. Визначення особливостей професійної ідентичності курсантів та курсанток закладів вищої освіти ДСНС	104
3.5. Визначення мотиваційної сфери курсантів та курсанток закладів вищої освіти ДСНС.....	111

3.6. Визначення особливостей ціннісних орієнтацій курсантів та курсанток закладів вищої освіти ДСНС.	142
3.7. Деякі міркування шляхів підвищення розвитку основних компонентів професійного становлення у закладах вищої освіти ДСНС	157
Висновки до розділу	162
ВИСНОВКИ	168
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	173
ДОДАТКИ	190
ДОДАТОК А	191
ДОДАТОК Б.....	193
ДОДАТОК В	197
ДОДАТОК Г	198
ДОДАТОК Д.....	199
АКТИ ВПРОВАДЖЕННЯ РЕЗУЛЬТАТІВ ДОСЛІДЖЕННЯ	203

ПЕРЕЛІК УМОВНИХ ПОЗНАЧЕНЬ

ДСНС – Державна служба України з надзвичайних ситуацій

ЗВО – Заклад вищої освіти

НУЦЗУ – Національний університет цивільного захисту України

ЛДУБЖД – Львівський державний університет безпеки життєдіяльності

ЧПБ ім. Героїв Чорнобиля НУЦЗУ – Черкаський інститут пожежної безпеки ім. Героїв Чорнобиля Національного університету цивільного захисту України

ВСТУП

Обґрунтування вибору теми дослідження. Професійне становлення особистості починається з обрання майбутньої професії та напряму навчання. Це особливо важливий крок у житті кожної особистості, оскільки від успішності і рішучості цього буде залежати майбутній професійний розвиток, що в подальшому впливає на якість життя людини, сприяє її самоактуалізації та самореалізації. Але ж вибір професійної діяльності, яка напряму пов'язана з ризиком та екстремальними умовами, має бути добре виважений, оскільки цей процес професійного становлення має свої особливості.

Згідно зі статистикою, до закладів вищої освіти зі специфічними умовами навчання системи ДСНС України вступають близько 600 осіб [1]. До 2022 року в службі цивільного захисту нараховувалось близько 20000 офіцерів [1]. Такі цифри показують, що з року в рік юнаки та дівчата приєднуються до складної та відповідальної професії, і вже нові фахівці займають свої місця серед постійного складу офіцерів ДСНС. Це доводить необхідність і важливість вивчення особливостей професійного становлення майбутніх фахівців служби цивільного захисту.

Професійна діяльність офіцерів служби цивільного захисту пов'язана з високим навантаженням на психічне та фізичне здоров'я, та потребує від фахівців ДСНС під час виконання завдань за призначенням опрацювати велику кількість інформації в умовах дефіциту часу, правильно відреагувати та прийняти рішення, що супроводжується значною мірою відповідальності.

Також має значення і певна закритість системи ДСНС. Закритість системи ДСНС передбачає певну кар'єрну ланку, особливість якої полягає у періодичних посадових переміщеннях по службі.

Тож, як бачимо, служба в ДСНС України, як і в інших силових структурах, є досить складною та має свої особливості, з якими доведеться зіткнутися майбутнім офіцерам ДСНС після закінчення навчання.

Зазначимо, що умови навчання майбутніх офіцерів ДСНС є дещо специфічними. Адже курсантам доводиться поєднувати навчання, заняття з

фізичного виховання, тренувальні виїзди та чергування, проживання та ведення побуту в нових особливих умовах – казармах. Такі умови потребують більшої самостійності, відповідальності, пізнавальної активності, адаптаційної здатності. Під час практичних навчань майбутні офіцери ДСНС мають можливість випробувати власні сили, виконуючи професійні завдання, як у штучно створених умовах, так і в реальних надзвичайних ситуаціях. Все це призводить до вдосконалення майбутніх офіцерів ДСНС, як професіоналів, шляхом набуття ними професійних та психолого-педагогічних знань, вмінь та навичок.

Вивчення психологічних особливостей професійного становлення майбутніх офіцерів ДСНС є актуальним, оскільки це надає можливості удосконалити процес професійної та психологічної підготовки та, як наслідок, запобігти плинності кадрів.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Дисертаційне дослідження виконано відповідно до плану науково-дослідної роботи Національного університету цивільного захисту України «Психологія професійного здоров'я працівників сектору безпеки та оборони України» (РК№ 0120U000003) та пов'язане з реалізацією Наказу Міністерства внутрішніх справ України № 412 від 26.05.2020 р. «Про затвердження Порядку підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації осіб рядового і начальницького складу служби цивільного захисту» та Постанова Кабінету Міністрів України № 468 від 09.05.2023 р. «Про внесення змін до деяких постанов Кабінету Міністрів України щодо вдосконалення питань проходження служби цивільного захисту та грошового забезпечення осіб рядового та начальницького складу служби цивільного захисту».

Тему дисертаційного дослідження затверджено на засіданні Вченої ради Національного університету цивільного захисту України (протокол № 2 від 24.10.2018 року) та скориговано на засіданні Вченої ради Національного університету цивільного захисту України (протокол № 3 від 25.11.2021 року).

Об'єкт дослідження – професійне становлення особистості.

Предмет дослідження – професійне становлення майбутніх офіцерів ДСНС.

Мета дослідження: на основі аналізу сучасних теоретико-методологічних підходів у розкритті проблеми професійного становлення особистості емпіричним шляхом дослідити та визначити психологічні особливості професійного становлення майбутніх офіцерів ДСНС.

Завдання дослідження:

✓ шляхом критичного аналізу відповідних наукових джерел розкрити сучасні підходи до вивчення професійного становлення офіцерів сектору безпеки та оборони України;

✓ визначити та обґрунтувати етапи та основні складові професійного становлення майбутніх офіцерів ДСНС;

✓ визначити та обґрунтувати специфічні складові професійного становлення майбутніх офіцерів ДСНС;

✓ дослідити гендерні особливості професійного становлення майбутніх офіцерів ДСНС.

Гіпотеза дослідження: професійне становлення майбутнього офіцера ДСНС залежить від детермінант вибору професії, професійної ідентичності, мотиваційної складової та його ціннісних орієнтацій.

Методи дослідження. У процесі роботи використовувались як загальнонаукові, так і спеціальні методи дослідження:

– **теоретичного характеру:** теоретико-методологічний аналіз та аналіз наукових літературних джерел, порівняння та узагальнення даних. Використання цих методів дозволило теоретично обґрунтувати вивчення психологічних особливостей професійного становлення майбутніх офіцерів ДСНС;

– **емпіричного характеру:** метод експертних оцінок застосовувався з метою оцінки за ступенем значущості складових професійного становлення фахівця ДСНС. До групи експертів увійшли фахівці ДСНС – керівники структурних підрозділів ДСНС; метод анкетування було використано для

вивчення основних мотивів вибору професії. За допомогою анкети отримано деякі соціально-демографічні характеристики досліджуваних, курсантів та курсанток закладів вищої освіти ДСНС України. А також було виявлено основні причини обрання професії майбутніх офіцерів ДСНС у досліджуваних; виявлено фактори, які вплинули на вибір професії досліджуваними; визначено рівні (усвідомлений або не усвідомлений) вибору професії досліджуваними; *психодіагностичний метод* було представлено у дослідженні наступними психодіагностичними методиками: опитувальником «Маскулінність-фемінність» С. Бем; тестом професійної ідентичності Л.Б. Шнейдера; опитувальником «Мотивація успіху і боязнь невдачі» (А. А. Реан); кольоровим тестом відносин (О. М. Еткінд); діагностикою мотиваційної структури особистості В. Є. Мільмана; тестом ціннісних орієнтацій Ш. Шварца;

– **методи математичної статистики:** для виявлення рівня значущості у відмінностях порівнюваних показників використовувалися ϕ^* -критерій Фішера (кутове перетворення Фішера), критерій узгодженості Пірсона – χ^2 (хі-квадрат), z-критерій для порівняння пропорцій.

Наукова новизна отриманих результатів дослідження полягає в тому, що:

вперше:

– обґрунтовано етапи та основні складові професійного становлення майбутніх офіцерів ДСНС;

– визначено гендерні особливості основних специфічних складових професійного становлення курсантів закладів вищої освіти системи ДСНС;

удосконалено:

– шляхи та методи проведення оцінювання психологічної готовності та вмотивованості до професійної діяльності майбутніх офіцерів ДСНС;

набуло подальшого розвитку:

– система професійно-психологічної підготовки курсантів-майбутніх офіцерів ДСНС.

Практичне значення одержаних результатів полягає в тому, що результати дослідження дають можливість покращити процес професійного становлення майбутніх офіцерів системи ДСНС під час їх навчання у закладах вищої освіти зі специфічними умовами навчання.

Отримані результати можливо використовувати у роботі з курсантами та курсантками під час навчального та виховного процесів в закладах вищої освіти зі специфічними умовами навчання ДСНС в процесі професійного визначення та адаптації.

Основні результати кваліфікаційної наукової праці: (1) опрацьовані відділом внутрішнього забезпечення якості освіти Національного університету цивільного захисту України, а її результати, у вигляді виділених автором специфічних складових професійного становлення майбутніх офіцерів ДСНС, рекомендовані для використання в освітньому процесі Національного університету цивільного захисту України під час підготовки фахівців, які навчаються за освітньо-професійними програмами першого (бакалаврського) рівня вищої освіти «Пожежна безпека» і «Пожежогашіння та аварійно-рятувальні роботи» спеціальність 261 «Пожежна безпека», «Цивільний захист» спеціальність 263 «Цивільна безпека»; (2) використані в освітньому процесі Львівського державного університету безпеки життєдіяльності під час підготовки лекційних, семінарських, практичних занять та тренінгів з навчальних дисциплін «Психологія діяльності в особливих умовах», «Психологія кризових ситуацій», «Військова психологія», «Психологія посттравматичної реабілітації та реадaptaції».

Особистий внесок здобувача. Наведені в роботі наукові матеріали та дані є самостійним внеском автора у вирішення досліджуваної проблеми. Дисертанткою самостійно проведено теоретичний аналіз проблеми дослідження, підбрано методи вивчення поставленої проблеми, виконано всі емпіричні дослідження, зроблено порівняльний кількісний та якісний аналіз отриманих результатів. У друкованих працях дисертантки висвітлено результати проведеного емпіричного дослідження та його аналіз.

У статті «Професійна ідентичність як одна із основних складових професійного становлення майбутніх офіцерів ДСНС», написаній у співавторстві з Я. О. Овсянніковою, особисто здобувачем розкрито питання професійного становлення майбутніх офіцерів служби цивільного захисту за допомогою проведення емпіричного дослідження розвитку професійної ідентичності курсантів закладів вищої освіти ДСНС України [2].

Апробація результатів дослідження. Основні теоретичні положення та результати дослідження розглядались і обговорювались на засіданнях та наукових семінарах навчально-наукової лабораторії екстремальної та кризової психології науково-дослідного центру Національного університету цивільного захисту України та кафедри психології діяльності в особливих умовах Національного університету цивільного захисту України (2018 – 2023 рр.). Основні результати дослідження оприлюднено на 10 науково-практичних конференціях, зокрема: міжнародній науково-практичній конференції «Наукова дискусія: всеукраїнській науково-практичній конференції «Психологічні та педагогічні проблеми професійної освіти та патріотичного виховання персоналу системи МВС України» (м. Харків, 2018 р.); питання педагогіки та психології» (м. Львів, 2018 р.); міжнародній науково-практичній конференції молодих учених «Проблеми та перспективи забезпечення цивільного захисту» (м. Харків, 2019 р.); всеукраїнській науково-практичній конференції «Психологічні та педагогічні проблеми професійної освіти та патріотичного виховання персоналу системи МВС України» (м. Харків, 2019 р.); ІХ Всеукраїнській науково-практичній конференції «Особистість в екстремальних умовах» (м. Львів, 2019 р.); 21-й Всеукраїнській науково-практичній конференції «Розвиток цивільного захисту в сучасних безпекових умовах» (м. Київ, 2019 р.); V всеукраїнській науково-практичній конференції «Актуальні аспекти психологічного забезпечення професійної діяльності сил безпеки та оборони України» (м. Харків, 2019 р.); Психологія та педагогіка у XXI столітті: перспективні та пріоритетні напрямки досліджень: матеріали міжнародної науково-практичної

конференції. (м. Київ, 2020 р.); міжнародній науково-практичній конференції молодих учених «Проблеми та перспективи забезпечення цивільного захисту» (м. Харків, 2022 р.); міжнародній науково-практичній конференції молодих учених «Проблеми та перспективи забезпечення цивільного захисту» (м. Харків, 2023 р.).

Публікації. Основні результати дослідження викладено у 14 наукових працях, із них три статті опубліковано у наукових фахових виданнях із психологічних наук, одна стаття в іноземному науковому виданні, 10 – тез конференцій.

Структура та обсяг дисертації. Дисертаційна робота загальним обсягом 206 сторінка, складається з анотації, змісту, переліку умовних позначень, вступу, трьох розділів власних досліджень, висновків, списку використаних джерел зі 167 найменувань, 5 додатків. Матеріали дисертації проілюстровано 33 таблицями та 16 рисунками.

РОЗДІЛ 1.

ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОФЕСІЙНОГО СТАНОВЛЕННЯ МАЙБУТНІХ ОФІЦЕРІВ ДСНС

1.1 Категорія «професійне становлення особистості» в генезі психологічних досліджень.

Проблема професійного становлення вже досить давно знаходиться в центрі уваги та є предметом досліджень як закордонних, так і вітчизняних науковців. Серед зарубіжних дослідників у вивченні питань професійного становлення особистості великий вклад внесли такі науковці, як Ф. Парсонс, З. Фрейд, Д. С'юпер, Е. Роу, А. Маслоу, Я. Хаммер, Д. Джуелл, К. Роджерс, Ж.-П. Сартр, Е. Гінзберг та ін. [2; 3; 4; 5; 6; 7; 8; 9; 10; 11]. Серед українських вчених: Г. Балл, Т. Титаренко, О. Кокур, І. Бондаренко, Н. Мілорадова, О. Землянська, І. Бех, Н. Зубалій, С. Максименко, В. Семиченко, Н. Чепелева, Т. Щербан, Я. Андрушко та ін [12; 13; 14; 15; 16; 17; 18; 19; 20; 21; 22; 23].

Зазначимо, що у більшості випадків у дослідженнях термін «професійне становлення» розглядається за двома компонентами «професія» та «становлення».

Так, за дослідженнями Я. Андрушко було виділено чотири різні значення терміну «професія»: суспільство людей, зайнятих у спільній області, галузі праці; область діяльності як безліч трудових постів; робота, процес діяльності у визначеній області; якісна визначеність людини, яка має деякі вміння, знання, досвід, особистісні якості [23]. В його роботі також зазначено, що професія може бути соціальною позицією людини, а не тільки сукупністю її трудових дій [24].

М. Прищак та О. Лесько визначають термін «професія» як область суспільного розподілу праці та своєрідний процес трудової діяльності, який потребує кваліфікації та певного рівня компетентності працівників, а також людина має усвідомлювати свою належність до професійного співтовариства

[25]. Окрім цього, професія включає групу споріднених спеціальностей, які конкретизуються у професії.

Також під «професією» розуміють трудову діяльність людини, яка володіє комплексом спеціальних знань, вмінь та навичок, що були отримані під час проходження спеціального навчання, та певного досвіду роботи [26].

Стосовно визначення терміну «становлення», з філософського погляду, це категорія, що відображає процес діалектичного переходу від одного ступеня розвитку до іншого як момент взаємоперетворення протилежних і разом з тим взаємопов'язаних моментів розвитку – виникнення й зникнення [27].

Згідно з думкою Є. Зеера, становлення, стосовно професії, передбачає необхідну потребу у розвитку і саморозвитку, можливість і реальний спосіб її задоволення, а також необхідність у професійному самозбереженні [28].

Досить широко в значенні «професійного становлення» дослідниками використовуються такі поняття, як «професіоналізація», «професійний розвиток», «професіогенез», а зарубіжні джерела використовують поняття «кар'єрний розвиток».

На цей час, проведено досить багато досліджень в рамках професійного становлення особистості, які зумовлюють велику кількість уявлень про цей процес та множинність трактувань.

Ф. Парсонс, який був засновником науково-психологічного підходу до проблеми професійного становлення особистості, першим сформулював думку про те, що кожній професії відповідає певний набір психологічних і фізіологічних якостей. Натомість, ймовірність успішності і задоволеності людини своєю професійною діяльністю залежить від того, наскільки відповідають індивідуальні якості особистості професійним вимогам [29].

Так представники психоаналітичних концепцій наголошували, що вибір професії та професійного життя полягає, у цілому, у зовсім різних видах потреб від вітальних інстинктів до комплексних психодинамічних механізмів і структурно-особистісних інстанцій. У роботах З. Фрейда [30] професійна

діяльність розглядалася як форма задоволення ранніх дитячих інстинктивних потреб завдяки зв'язку з тією чи іншою професійною областю лібідозної (нарцистичної, агресивної або власне еротичної) енергії, і вибір професії розумівся як процес сублимації.

У процесі історії розвитку вивчення професійного становлення варто також згадати теорію Д. С'юпера. Згідно з нею, професійний розвиток полягає у розвитку й реалізації «Я-концепції», а її взаємодія з реальністю відбувається під час програвання й використання професійних ролей. Центральними компонентами цього процесу є варіанти професійної долі, що визначаються послідовністю обраних професійних позицій [31; 32]. Д. С'юпер визначив також етапи професійного становлення, до яких ми повернемося у другому підрозділі. Таким чином, він засвідчив, що цей процес має певні послідовні позиції, які базуються на певних складових [33].

Також вагому роль у дослідженні професійного становлення відіграла теорія ієрархічних потреб А. Маслоу [34], на основі якої була побудована теорія професійних інтересів та психологічна класифікація професій Е. Роу в межах психоаналітичних концепцій. У цій теорії провідна роль у виборі професії належить різним формам потреб, а професійний вибір трактується як пряме або непряме задоволення потреб. Основу теорії складають два моменти: спрямованість індивіда на теоретичну або практичну роботу і, відповідно, до рівня освіти (високий або низький); спрямованість індивіда на людей, або від людей, що обумовлюється досвідом задоволення або фрустрації потреб дитини (залежно від клімату в сім'ї) [35].

На думку представника діяльнісного підходу, такого як Г. Балл, професійне становлення розглядається як процес входження людини у професію, проходження нею певних етапів професійного розвитку. Основними показниками такого розвитку вважаються формування професійного досвіду та наявність професійно важливих якостей [36].

Таким чином, поняття професійного становлення являє собою професіоналізм, який не є лише характеристикою висококваліфікованої праці;

цей термін включає і спосіб життя, і світогляд людини, пріоритети та очікування. В процесі становлення професіонала важливим є індивідуальний процес розвитку і саморозвитку особистості, вибір особистісної позиції, стратегії стилю діяльності. Натомість професійна діяльність також має неабиякий вплив на особисті якості фахівця [37].

Є. Зеєр пов'язує професійне становлення особистості з професійною діяльністю, розуміючи її як «процес прогресивної зміни особистості під впливом соціального тиску, професійної діяльності і власної активності, яка направлена на самовдосконалення та самоздійснення». Під професійним становленням автор розуміє «розвиток особистості у процесі вибору професії, професійної освіти та підготовки, а також продуктивного виконання професійної діяльності» [38].

З боку системно-структурного підходу, зазначимо, що професійне становлення особистості розглядається як взаємозв'язок професійних здібностей та професійно важливих якостей, що поєднуються і зумовлюють успішність професійної діяльності [39; 40].

Варто зазначити, що процес становлення і реалізації професіонала має розглядатися, як послідовне або паралельне вирішення комплексу завдань професійного розвитку, що ставляться перед суб'єктом пізнання. Включно з тим, відбувається прийняття соціальної ситуації професійного розвитку, враховуючи особисті життєві і професійні цілі [15; 41].

Дослідження Л. Шнейдер можна також віднести до представників системно-структурного підходу. Вона визначає термін «професійне становлення» особистості сукупністю якостей таких, як: професійна спрямованість, компетентність, соціально значущі і професійно важливі якості та їхня інтеграція, а також готовністю до постійного особистісного і професійного зростання [42].

Представники ціннісно-мотиваційного напрямку О. Борисова, І. Сапогова, В. Сержантов, В. Шадріков та інші зазначають, що основний

аспект професійного становлення це формування ціннісних орієнтацій, на основі яких відбувається розвиток професійної мотивації [43].

Трохи ширше трактування терміну надано у роботах Т. Чернікова, Л. Подоляка, В. Юрченко, Н. Коструби. Вони зазначають, що професійне становлення – це динамічна властивість особистості, пов'язана з формуванням та розвитком особистісних та професійних якостей, що характеризується усвідомленим ставленням до обраної професії, що впливає на професійну підготовку та професійну діяльність. Професійне становлення характеризується постійною потребою у саморозвитку, у перетворенні життя і себе як особистості [44].

В. Симоненко визначає професійне становлення, як «процес зміни особистості під впливом соціально-професійної ситуації, професійної діяльності та власної активності, спрямованої на самореалізацію у праці» [45].

У роботі Чали О. професійне становлення зазначається як продуктивний процес розвитку та саморозвитку особистості. Він об'єднує освоєння та самопроекування професійно орієнтованих видів діяльності, що допомагає визначенню свого місця у світі професій, реалізації себе у професії та самоактуалізації свого потенціалу у прагненні досягти вершини професіоналізму. Вона зазначає, що згідно з іншими дослідженнями професійне становлення позитивно впливає на особистість, збагачує психіку, допомагає наповнити життєдіяльність особливим специфічним змістом та, окрім того, надає професійній біографії значущість [46].

В. Андрущенко, С. Сисоєва, Н. Гузій, Н. Кінчук, В. Хомич розглядають професійне становлення як фактор, що змінює особистість в цілому. Вони вказують на те, що в когнітивній сфері професійне становлення супроводжується розвитком комбінаторних здібностей, пропозиційних операцій, функціонуванням гіпотетично-дедуктивного мислення, здатністю до інтроспекції тощо. Стосовно моральної сфери відбувається актуалізація ціннісних уявлень, їх лібералізація. Важливу роль відіграє перенос функції прикладу з батьків на референтну для суб'єкта групу, відбувається асиміляція

ціннісних уявлень відповідної культурної традиції, та звільнення від центризму [47].

У дослідженнях Т. Титаренко, В. Татенко, О. Киричук, В. Роменець професійне становлення ототожнюється з соціалізацією особистості [48]. Таким чином, вчені вважають, що професіоналізація і є професійним становленням, професійним зростанням, що допомагає фахівцю поступово звикати до вимог своєї професії, сприяє набуттю соціально значущих характеристик свідомості та поведінки, котрі значною мірою регулюють її взаємостосунки із суспільством [49].

Згідно з психо-педагогічними основами педагогічної майстерності, що розглядаються в роботі І. Зязюн, професійне становлення – це результат професійної діяльності, що спрямований на покращення суспільного життя того середовища, в якому знаходиться фахівець [50].

О. Землянська зі свого боку пояснює професійне становлення як форму особистісного розвитку людини, що проходить крізь призму його професійної діяльності. Вона зазначає, що показниками професійного становлення є: формальні критерії (диплом фахівця, сертифікати підвищення кваліфікації, посада) і неформальні (професійне мислення, уміння застосовувати нестандартні засоби для вирішення завдань, затребуваність праці). Вагомим внеском у професійному становленні особистості є не лише вдосконалення трудових навичок, але й її самовдосконалення [17].

Для повного з'ясування семантичного значення професійного становлення варто визначити і терміни, які використовуються як синоніми. Таким терміном, який дуже часто використовують сучасні дослідники, є поняття «професіогенез». Варто зазначити, що професіогенез відображає особистісні зміни, які відбуваються в процесі проходження і засвоєння професійної діяльності, і обумовлюються характером цієї діяльності [51]. О. Кокурн також зазначає, що професіогенез розглядається як цілісний безперервний процес становлення особистості фахівця, який починається з моменту вибору і прийняття майбутньої професії, і закінчується, коли людина

припиняє активну трудову діяльність [14]. Результат професіогенезу – це досягнутий особистістю рівень професіоналізму, тобто її професійна зрілість. Ця характеристика є інтегральним утворенням і, на думку цілої низки дослідників, включає особистісну, соціальну та діяльнісну зрілість фахівця [52].

Ще одним синонімічно використовуваним поняттям для професійного становлення деякі дослідники вважають поняття «професійний розвиток» [53; 54]. Поняття «професійний розвиток» описує закономірності особистісних змін під час професійної діяльності, тобто, кількісні, якісні та структурні перетворення індивіда, що забезпечують його функціонування та розвиток як суб'єкта праці. Однак поняття «професійне становлення» вважається ширшим за «професійний розвиток», який можна вважати за основний, але не єдиний компонент професійного становлення фахівця. Але ж важливим є і сам розвиток особистості в процесі професійного розвитку та становлення. І. Лебедев пояснює розвиток особистості як прогресивні зміни системної якості людини, виникнення та розвиток яких детерміновано взаємодією зовнішніх обставин (соціальної ситуації та діяльності) та внутрішніх біопсихічних функцій індивіда [55].

Формування професійного становлення є досить багатограним процесом. Тож в дослідженнях професійного становлення Л. Копець показано, що особистісне професійне становлення вченими розглядається в двох напрямках [56]:

1. Як розвиток внутрішніх засобів професійної діяльності, що включає: спеціальні знання, уміння і навички, які необхідні для певної предметної сфери; розвиток таких підструктур особистості, як: мотивація професійної праці, професійні риси характеру, вміння професійного спілкування, рефлексія, інтелектуально-творчі якості, нормальний індивідуальний стиль професійної діяльності, який залежить від психофізіологічних якостей. Як результат цього поступово відбувається структурне професійне становлення особистості й зростає її автономність під час вирішення професійних завдань;

2. Як розвиток та засвоєння зовнішніх (соціальних) засобів професійної діяльності, таких, як: накопичення певних соціальних регуляторів у тому чи іншому професійному співтоваристві; засвоєння та використання соціального простору професії, залучення відповідних матеріалів та інформаційних засобів професійної діяльності [58].

Вище наведені напрями професійного становлення формують внутрішню і зовнішню професійну ідентичність, яку Л. Шнейдер визначає як психологічну категорію, що відповідає за приналежності до певної професії та певної професійній спільноті. Тож, за її твердженням профіидентичність визначається професійним спілкуванням та професійним досвідом, та репрезентується завдяки мовним засобам через образ «Я» [59].

У дослідженнях О. Гуменюк, О. Єрмолаєвої, Є. Семенової також розглядається професійна ідентичність, як складний елемент, який включає в себе: систему самоуявлень та особистісну позицію в професії; обов'язкове прийняття професійних цілей, функцій, ролей та методів її реалізації; готовність до професійної діяльності та подальше самовдосконалення у професійній сфері; включення себе до професійної групи, а також прийняття її цілей, цінностей і професійної культури [17; 60; 61].

У роботі Кузіна В. пояснюється професійна ідентичність як критерій професійного розвитку, який може визначати якісні та кількісні особливості прийняття себе особистістю як професіонала певної професійної діяльності, в якій він має можливість до самореалізації та задоволення власних потреб [60].

Більш широке значення надає В. Осьодло, який пояснює, що професійна ідентичність має відповідати рівню внутрішньої активності, тобто вона виявляється в особистому значенні професійної активності для людини та має бути виявленою через усвідомлені та професійні ознаки [58]. Професія, в свою чергу, тут виступає соціально-об'єктивним компонентом, що складає увесь професійно-активний період особистості [61].

У дослідженнях Демченко Н. та Проскури Н. вказується, що успішно сформована професійна ідентичність може завершуватись індивідуалізованою

теорією професійної поведінки, що обумовлює стереотипи поведінки в типових ситуаціях, творчі рішення в непередбачуваних обставинах, шляхи самореалізації особистості в контексті життєвого і професійного шляху. У структурі професійної ідентичності взаємодіють образ ідеального професіонала і себе як професіонала. Тільки особистісне проникнення у професію забезпечує розвиток майстерності, піднесення до професійних вершин [62].

Окремо варто зазначити, що існує як позитивне, так і негативне особистісне професійне становлення. Про позитивне особистісне професійне становлення можемо говорити, коли є наявна відповідність професії особистісних структур працівника. Це відбувається у разі досягнення особистістю успіхів, майстерності в професійній діяльності, що підсилює мотивацію особистісного розвитку і сприяє творчому розвитку і саморозвитку особистості засобами трудової професійної діяльності.

Негативне професійне становлення особистості існує там, де: особа «згасає», деформується; особистість не стала професіоналом (особистість без професійної майстерності); характерні поведінкові ускладнення, роздратованість, конфліктність; виникає професійна обмеженість; особистісна деформація з часом збільшується [63].

Основним показником професійного становлення є професіоналізм, який виражається у набутих особою нових знань, в умінні застосовувати їх на практиці; вмінні приймати виважені професійні рішення у різних ситуаціях та обумовлюється формуванням всебічно розвиненої особистості. Вагому роль в такому випадку відіграють особисті якості, які розвиваються згодом і вдосконалюються у процесі здобуття освіти та вже потім – у подальшій трудовій діяльності [64].

В. Бочелюк зазначає, що виділяються два види професіоналізму: 1) «нормативний професіоналізм», який складається з поєднання особистісних характеристик людини, необхідних для успішного виконання праці; 2) «реальний професіоналізм» що за фактом відображає володіння людиною

необхідним нормативним набором характеристик та психічних якостей, коли професіоналізм стає внутрішньою рисою особистості [65].

Найбільш ґрунтовний аналіз поняття та сутності професіоналізму було зроблено А. Деркачем, який представив професіоналізм як систему, що складається з чотирьох взаємозалежних підсистем: професіоналізму особистості, професіоналізму діяльності, нормативності діяльності і поведінки та продуктивної Я-концепції [66]. Вчений визначає професіонала як суб'єкта професійної діяльності, що володіє високими показниками професіоналізму особистості і діяльності, зробив собі високий професійний і соціальний статус, володіє системою особистісної і діяльнісної нормативної регуляції, яка динамічно розвивається. А також він має бути постійно націлений на саморозвиток і самовдосконалення, прагнути особистісних і професійних досягнень, що будуть мати соціально-позитивне значення [67].

Таким чином, варто ще раз зазначити, що поняття професійного становлення має безліч трактувань і підходів до вивчення. Спираючись на вищевикладений матеріал та проведене теоретичне дослідження можемо надати власне визначення цього поняття. Професійне становлення – це багатогранний процес поетапного розвитку особистості, який формується спираючись на вимоги професійної діяльності до особистості та професійного оточення, в якому вона перебуває, для визначення свого місця у професії.

1.2 Аналіз психологічних досліджень з проблеми визначення основних етапів професійного становлення фахівця

Процес професійного становлення, як вже було зазначено, є досить складним явищем. Він складається з певних етапів та є чутливим до низки чинників, серед яких відокремлюють особливості самої професії та особистісні характеристики суб'єкта професійного становлення.

Різними авторами пропонуються декілька підходів до розподілу етапів становлення професійної придатності фахівця, які, як показує їхній аналіз, виходять із різних поглядів і досить часто можуть доповнювати один одного.

Так у своїх дослідженнях Д. С'юпер розглядав етапи професійного становлення у вигляді сходинок професійного розвитку, якими кожна людина в житті підіймається, завдяки серії кар'єрних рішень протягом усього свого професійного шляху [4]. Отож, він виділив п'ять стадій професійного розвитку особистості та, одночасно з поняттям стадіальності, ввів поняття «професійної зрілості» стосовно різних стадій розвитку професіонала [69]. Тож науковець визначив наступні етапи професійного становлення особистості:

1. Етап зростання. Цей етап, на думку Д. С'юпера, розпочинається з народження і до 14 років. Оскільки у дитинстві починає розвиватися «Я-концепція», то через ігри діти програють різні ролі та потім пробують себе в різних заняттях. У такий спосіб вони з'ясовують, що їм подобається і що у них добре виходить. Діти пізнають ось так свої інтереси, які в подальшому можуть вплинути на майбутню професійну кар'єру.

2. Етап дослідження. Період, який триває з 15 до 24 років. У цей час юнаки та дівчата намагаються розібратися і визначитися у своїх потребах, інтересах, здібностях, цінностях і можливостях. Потім, спираючись на результати такого самоаналізу, вони мають розглядати можливі варіанти професійного шляху. Етап має закінчуватись на тому, що молоді люди зроблять вибір щодо відповідної професії і почнуть її освоювати.

3. Етап зміцнення кар'єри, який триває з 25 років до 44. У цей період працівники зазвичай намагаються зайняти найбільш міцне положення в обраній ними сфері. Оскільки у перші роки свого трудового життя вони ще можуть змінювати місце своєї роботи або спеціальність, то згодом в цьому самому періоді буде спостерігатися тенденція до збереження обраного місця роботи і посади. Зазвичай трудова біографія людини цими роками виявляється найбільш творчою.

4. Етап збереження досягнутого. Протягом наступних років (з 45 до 64) працівники намагатимуться зберегти за собою те положення на виробництві та заслуги, яких вони домоглися протягом етапу зміцнення кар'єри.

5. Етап спаду, який починається після 65 років, характеризується, на думку Д. С'юпера, загальним спадом фізичних та розумових сил працівників. Відбувається зміна характеру роботи, який має відповідати зниженим можливостям людини. Процес професійного становлення зрештою закінчується припиненням трудової діяльності.

Отож розподіл етапів професійного становлення майбутнього фахівця, за Д. С'юпером, як ми бачимо, починається зовсім ранніми роками.

Розглянемо тепер основні стадії розвитку людини як суб'єкта праці (якщо брати з початку опанування професії), що розглядаються у підручнику В. Штифурак, Г. Коліжук, І. Мельник [70]. У підручнику з профорієнтаційної діяльності зазначається, що шлях професійного становлення починається з вибору професії. Тож він налічує такі етапи професійного розвитку:

1. «Оптант» – стадія підготовки до життя, до праці, свідомого і відповідального планування і вибору професійного шляху. Оптація – це не стільки вказівка на вік, скільки – на ситуацію вибору професії (людина, що знаходиться в ситуації професійного самовизначення називається «оптантом»; у ситуації «оптанта» цілком може виявитися і доросла людина, наприклад, безробітний).

2. «Адепт» – стадія професійної підготовки, яку проходить більшість випускників шкіл.

3. «Адаптант» – стадія входження в професію після завершення професійного навчання (продовжується від декількох місяців до 2-3 років).

4. «Інтернал» – стадія входження в професію як повноцінного колеги, здатного стабільно працювати на нормальному рівні.

5. «Майстер» – стадія, коли працівник помітно виділяється на загальному тлі (про нього можна сказати: «кращий» серед «гарних»).

6. «Авторитет» – стадія, яка означає, що працівник став «кращим серед майстрів».

7. «Наставник» – стадія, яка характеризує вищий рівень роботи будь-якого фахівця; працівник не просто чудовий фахівець у своїй галузі, але і вчитель, здатний передати кращий свій досвід учням і віддати їм частину своєї душі.

Зі свого боку Лазуренко О. згадує чотири етапи у формуванні професійних здібностей у процесі оволодіння професією з періоду освоєння діяльності [71]:

1. Вхідження в діяльність – той період, коли учень освоює діяльність за інструкцією або підручником, але ще не має власного досвіду; система професійних здібностей ще не сформована, провідною професійно-важливою якістю (ПВЯ) є довгострокова пам'ять і низка спеціальних ПВЯ, набір яких може бути дуже обмеженим.

2. Первинна професіоналізація у цей період в результаті надбання особистого професійного досвіду, відбувається розвиток основних ПВЯ першого етапу; у цей час зростає роль таких професійних якостей, які відповідають за прийняття інформації (їхній розвиток відбувається на базі ПВЯ першого етапу).

3. Стабілізація – ті професійні здібності, які відповідають за прийом і переробку інформації, тепер виступають на перший план, коли частина професійних здібностей випадає зі структур ПВЯ. В той же самий час вищезгадані якості в кількісному плані можуть залишатися на високому рівні. На цьому етапі діяльність починає реалізовуватися в індивідуальному способі її виконання. Суб'єкт звертає більше уваги на її виконавчу частину, займається прогнозуванням і плануванням діяльності.

4. Вторинна професіоналізація – на цьому етапі відбувається зміна ПВЯ, суб'єкт переходить від системи професійних здібностей, що реалізують діяльність, до нагромадження професійного досвіду, до системи ПВЯ, заснованій на особистому досвіді.

Досить схожим є розподіл етапів, який зазначається у статті І. Шпекторенко. Він у своїх дослідженнях також починає процес розподілу етапів з моменту входження в професійну діяльність та виділяє наступні етапи в процесі освоєння професії:

- 1) адаптація до професії – звикання до особливостей професії;
- 2) самоактуалізація в професії – пристосування людини до професії;
- 3) гармонізація з професією – людина має все необхідне для того, щоб виконувати завдання за засвоєними технологіями (працює, як би «граючи»);
- 4) перетворення, збагачення своєї професії – справжній професіонал припускає пошук нових, більш досконаlih способів досягнення бажаного результату;
- 5) вільне володіння декількома професіями – можливість долати наступні виклики;
- 6) етап творчого самовизначення себе як Особистості – прагнення реалізувати свою головну життєву ідею [72].

Окрім основних етапів професіоналізації в конспекті лекцій з психології праці М. Григор'євої виділяються ще й рівні професіоналізму, такі, як [73]:

- допрофесіоналізм (людина вже працює, але не має повного набору якостей справжнього професіонала);
- професіоналізм (людина – професіонал, тобто стабільно працює і виконує усе, що від неї вимагається);
- суперпрофесіоналізм (творчість, особистісний розвиток, вершина професійних досягнень);
- непрофесіоналізм, псевдопрофесіоналізм (зовні досить активна діяльність, але водночас людина або робить багато «браку» у роботі, або сама деградує як особистість);
- післяпрофесіоналізм (людина може виявитися «професіоналом у минулому», «екс-професіоналом», а може – наставником для інших фахівців) [73].

В. Гупаловська запропонувала таку поетапну структуру професійної самореалізації, яка має починатися ще з вибору професії, як і у періодизації Є. Клімова [74]. Запропонований нею розподіл складає три етапи:

1-й етап – професійне самовизначення:

- а) вибір професії;
- б) професійна освіта;

2-й етап – професійний розвиток:

- в) професійна адаптація;
- г) апробація теоретичних знань у практичній діяльності;
- д) професійне самовдосконалення, підвищення кваліфікації;

3-й етап – професійне становлення:

- е) підвищення рівня професіоналізму;
- ж) набуття професійного авторитету;

з) досягнення активності, самостійності, творчого підходу у професійній діяльності [74].

Водночас, з педагогічної точки зору, у роботі Д. Закатного зазначається, що процес формування професійної придатності людини починається з виховання дитини, привчання її до праці. До того ж, процес формування професійної придатності поділяється на етапи, в яких зазначаються рекомендації для порядку професійного становлення. Отже, процес професійного становлення починається ще задовго до професійного самовизначення.

Розглянемо основні етапи професійного становлення особистості, які були виділені в роботі Д. Закатного [75]:

1) трудове виховання і навчання, які починаються з привчання дитини, підлітка до праці для подальшого вибору професії;

2) професійна орієнтація, під час якої відбувається вибір професії: освіта, орієнтування, корекція професійних планів, оптація – пошук бажаного напрямку, з яким можна мати мінімальний досвід в конкретній роботі й інше;

3) професійний відбір – те що обирає людина і визначає ступінь придатності себе до цієї професії, трудової посади, робочого місця;

4) професійна підготовка – у процесі якої відбувається обґрунтування і програмна підготовка до професійної діяльності;

5) професійна адаптація – процес, у якому відбувається визначення критеріїв успішності та само оцінювання діяльності суб'єкта; виявляються критичні фактори адаптації, кризові періоди; у цілому відбувається психологічна підготовка на початкових етапах професійної кар'єри;

6) професійна діяльність – це саме забезпечення раціональної організації і умов, процесів, безпеки, оптимальних ділових контактів і взаємодії, розвиток професіоналізму, ефективності, задоволеність працею;

7) професійна атестація – це періодичне оцінювання кваліфікації з метою оцінювання власного професіоналізму, необхідність у перепідготовці й інше;

8) професійна реабілітація – саме періодична необхідність у відновленні стану психічного і фізичного здоров'я [76].

О. Танасійчук зазначає виділення п'яти стадій професійного становлення, які починаються також ще до вибору професії [77]:

- 1) допрофесійного розвитку;
- 2) пошуку і вибору професії (оптація);
- 3) професійного навчання;
- 4) самостійної професійної діяльності;
- 5) післяпрофесійного розвитку.

Водночас у кожній стадії зазначається три нормативних періоди: 1) адаптація чи завершення завдань розвитку попередньої стадії; 2) період вирішення основного завдання професійного становлення даної стадії; 3) підготовка до переходу на нову стадію розвитку [77].

В. Сидоренко у своїх дослідженнях акцентує увагу на загальних етапах професіогенезу [78]:

1) етап професійної адаптації: відокремлення необхідних знань і вмінь, розуміння професійного простору, включення до професійних кіл, опановування нової соціально значущої ролі, засвоєння необхідних функцій, входження в колектив, формування професійно-особистісної мотивації;

2) етап набуття емпіричного досвіду: акумуляція досвіду особистісті відбувається, коли вона починає асоціювати себе із соціальним та професійним середовищем, поступово осмислює власну професійну діяльність та засновує особливості власної професійної діяльності, аналізує власні вміння, якості та можливості, вивчає поведінкові моделі, ціннісні установки; відбувається формування особливо значущих професійних компетентностей і компетенцій;

3) етап формування та вдосконалення власної майстерності: відбувається постійне удосконалення власної майстерності, індивідуальною професійне самотворення і впевнена самореалізація;

4) етап творчого самовираження та самореалізації: це стадія активно-творча, коли відбувається реалізація завдань проекту, які є власним професійним здобутком; особистість поширює власний перспективний досвід, спираючись на високий рівень професійних знань, умінь, навичок;

5) етап акме у професійній діяльності: відбувається переважно творча професійна діяльність з інноваційно-експериментальним підходом, проектним виконанням завдань, та продовжується професійний розвиток, становлення і самовдосконалення [78].

На думку О. Землянської, потрібно виділяти наступні чотири стадії професійного становлення особи, які, перш за все, розкривають зміст самого процесу [17]:

1. Формування професійних намірів, які будуються на основі усвідомленого вибору професії. Це має супроводжуватись з урахуванням власних індивідуально-психологічних особливостей.

О. Землянська зазначала, що професійне становлення починається з формування професійних намірів, які, інакше само, ґрунтуються на базі багатьох

чинників, таких як: престиж професії, потреби суспільства, вплив сім'ї, засоби інформації тощо. Та на її думку, важливу роль у виборі професії відіграє спрямованість особистості на певний предмет праці. Така особливість може виявлятися в інтересах і захопленнях.

2. Професійна підготовка (навчання), яка складається з освоєння саме професійних знань, умінь і навичок, формування професійно-важливих якостей особистості, розвитку схильностей до майбутньої професії.

До цього етапу входить і навчання у закладах вищої освіти. Основними психологічними новоутвореннями на цьому етапі є професійна спрямованість, професійно-етичні ціннісні орієнтації, духовна зрілість, готовність до професійної діяльності.

3. Професіоналізація або професійна адаптація. Це саме етап «входження» у професію. На цьому етапі відбувається освоєння професії особистістю, її професійне самовизначення, набуття професійного досвіду, відбувається розвиток властивостей і якостей, що є необхідним для кваліфікованого виконання професійної діяльності.

4. Майстерність – це етап часткової або повної реалізації особи у професійній діяльності. Він засвідчує якісне і творче виконання професійної діяльності, інтеграцією сформованих професійно важливих якостей особи в індивідуальний стиль діяльності. Та у процесі оволодіння професійною майстерністю сама діяльність отримує все більшу привабливість для особистості [17].

Тож у ході аналізу наукових досліджень науковцями зазначається, що початок професійного становлення особистості починається з етапу професійного вибору та самовизначення. Дослідники відмічають, що у ситуаціях професійного вибору одним із головних елементів, що впливає на оцінювання професії, – є статус, який вона займає у соціальній структурі. Так, наприклад, Т. Гоббс використовує такий спеціальний термін як «деліберація» для визначення процесу формування професійної спрямованості. За його спостереженнями, на етапі професійного пізнання людина обмірковує свій

вибір, формує свої уявлення про престижність професії. Він зазначає, що така поведінка розглядається як один із феноменів суспільної свідомості, що має вплив на професійний вибір, професійне становлення, на соціальну мобільність людини у сфері трудової зайнятості [79].

Згідно з Т. Туркот, якщо особистість свідомо обирає собі фах та вважає його гідним і значущим як для себе, так і для суспільства, то це має позитивний вплив на якість його навчально-пізнавальної діяльності. Однак характер професійного становлення досить складний і динамічний, тому може змінюватися впродовж усього періоду навчання або навіть роботи [80].

Проте в статті Б. Барчі [81; 82] зазначається, що етап професійної підготовки у ЗВО є складним переходом від професійних очікувань до «ревізії» раніше сформованих уявлень про обрану професію. У процесі розвитку свідомості особистості розвивається самоусвідомлювання, у міру того, як особистість поступово стає самостійним суб'єктом. Відмічається, що самостійність суб'єкта виражається у вмінні свідомо ставити перед собою цілі та задачі, щоб потім самостійно скерувати свою діяльність для їх виконання. Розвиток самосвідомості відбувається за декілька етапів, від «наївного неусвідомлення» до «поглибленого самопізнання». Самопізнання має поєднуватися із самооцінкою. Так формуються складні психічні якості людини. Як наслідок вони створюють дві основні групи: характерологічні якості та здібності. Перша група характерологічних якостей пов'язана із спонукальною стороною діяльності, яка також називається мотиваційною, друга – з організаційно-виконавчою стороною регуляції поведінки. Тож, згідно з дослідженнями Г. Мкртчян, професійний вибір певною мірою містить такі фактори оцінювання, які вказують людині на реальність чи нереальність існуючих варіантів, формують пріоритетне уявлення людини про «ціну» свого вибору. Особливої уваги потребує питання щодо внутрішньої зумовленості вибору – це питання, що стосується також і здібностей особистості. Здібності людини, формуються в певній залежності від зовнішніх умов, і, як наслідок, є результатом досвіду життєдіяльності [83].

Також науковці у своїх дослідженнях говорять про те, що кожен етап професійного становлення особистості поєднується з наступним і плавно переходить з одного в інший, доповнюючи його.

Спираючись на класичні і сучасні погляди зарубіжних та вітчизняних дослідників, можемо припустити, що етапи професійного становлення сучасних фахівців-офіцерів служби цивільного захисту в цілому досить схожі з загальними, що наведені вище. Тому для виділення етапів професійного становлення фахівців ДСНС за основу візьмемо концепцію періодизації, зазначену О. Землянською [2].

Перший етап професійного становлення майбутнього офіцера ДСНС – це етап «професійного визначення». На початковому етапі особистість обирає майбутню професію і вступає на навчання до закладу вищої освіти ДСНС. Абітурієнти отримують звання рядових та починають пристосовуватися до особливостей навчання, освоюють новий для них вид діяльності. У цей час починається процес прийняття системи цінностей обраної сфери діяльності та входження в поки ще навчально-професійне співтовариство. Особливість цього періоду полягає в тому, що з початком навчання починається і знайомство зі специфікою професійної діяльності майбутнього офіцера ДСНС. І, як наслідок, відбувається оцінювання ступеня задоволеності обраної спеціалізації.

Другий етап – «адаптація». Цей етап має продовжуватись майже до кінця навчання. У період навчання курсанти та курсантки вперше проходять ознайомлення з особливостями своєї професійної діяльності, набувають перший професійний досвід, відбувається розвиток ПВЯ, ціннісних орієнтацій. Це період стабільного освоєння професійної діяльності.

На третьому етапі – «входження в професію» – здійснюється перехід саме до професійної діяльності. На цьому етапі курсантам та курсанткам надається молодше офіцерське звання служби цивільного захисту та відбувається входження в професію на рівні з фахівцями. Майбутні офіцери ДСНС, які наближаються до закінчення своєї професійної підготовки, вже

розуміють, що їх очікує надалі у професійній діяльності. Вони вже мають необхідний набір якостей, вмінь та навичок для подальшого виконання професійної діяльності, однак ще не володіють достатнім досвідом. Тож після входження в професію відбувається набуття професійного досвіду, розвиток необхідних характеристик та якостей для досягнення професійної компетенції.

Четвертий етап – етап «майстерності». У цей період офіцер служби цивільного захисту вже має напрацьований досвід та необхідний склад професійно-важливих якостей. Офіцери служби цивільного захисту можуть не тільки виконувати якісно свою роботу, але й бути наставниками для молодшого покоління.

Таким чином, на нашу думку, особливої важливості щодо формування професійного становлення набуває етап «професійного визначення» майбутніх офіцерів ДСНС, в період якого відбувається первинна адаптація до професійної діяльності. А також етап «входження в професію», важливою особливістю якого є прийняття системи цінностей майбутньої діяльності, само сприйняття себе в обраній професії та мотивація подальшого розвитку.

1.3 Основні складові професійного становлення особистості: психологічний аспект.

У першому розділі було зазначено, що у психологічній науці спостерігається неоднозначність у розумінні поняття «професійне становлення» представниками різних наукових підходів, тому і підходів до визначення складових професійного становлення особистості велика кількість. Так, наприклад, у Є. Зеєра, який є представником діяльнісного підходу, професійне становлення розглядається як процес входження людини у професію, проходження нею певних етапів професійного розвитку, основними показниками якого вважаються формування професійного досвіду та професійно-важливих якостей. З позицій системно-структурного підходу, який розглядається в роботах С. Самойленко, Л. Шнайдер, професійне

становлення особистості розглядається через взаємозв'язок і цілісність професійних здібностей та професійно-важливих якостей, що зумовлюють успішність діяльності [84; 85]. Представники ціннісно-мотиваційного напрямку такі, як О. Борисова, І. Сапогова, В. Сержантов, В. Шадріков, основним аспектом професійного становлення вважають розвиток професійної мотивації на основі формування ціннісних орієнтацій [86].

О. Гавалешко пропонує такий перелік основних складових професійних досягнень:

- освіченість, що визначає особистість, яка володіє необхідними знаннями;
- системність і аналітичність мислення. Тобто вміння прогнозувати розвиток ситуації і передбачати результат рішень, вміння мислити масштабно й реалістично одночасно;
- комунікативні вміння й навички ефективної міжособистісної взаємодії. Йдеться про особливості комунікативної компетенції, що є сукупністю знань про норми і правила ведення природної комунікації – діалогу, суперечки, переговорів та, звичайно, тонкощі професійної комунікації [87];
- високий рівень саморегуляції, а саме: вміння керувати своїм станом та мати стійкість до стресів;
- ділова спрямованість, яка є необхідністю в активній, наполегливій й цілеспрямованій роботі. Особливо це стосується спрямованості на прийнятті рішень, вмінні розв'язувати нестандартні проблеми й задачі, а також прагнути постійно підвищувати професіоналізм;
- ясна «Я-концепція», тобто реалістичне сприйняття своїх здібностей і можливостей, адекватна та висока самоповага. [88];

У дослідженнях І. Кона зазначається необхідність у визначенні «Я-концепції» як однієї із складових професійного становлення. Він говорить про те, що реалізація тих чи інших за змістом смислових відносин людини до професії відбувається завдяки відповідній оцінці уявлень людини про себе, як суб'єкта професійної діяльності, а також – як особистості. Окрім того, ясна «Я-

концепція» забезпечує функціонування та саморозвиток або самореалізацію у професії [89]. У роботах дослідників, таких як Н. Брендона, А. В. Захарової, С. Мулера, також підкреслюється важливість таких компонентів як самооцінка та рівень домагань [89]. Вони особливо наголошують на зв'язку самооцінки з рівнем інтелекту. Гнучкий інтелект є не тільки основою для формування самооцінки, але й може сприяти її подальшому розвитку. Це передбачає постійне поширення знань, критичну оцінку та покращення здібностей [91; 92].

У своїх дослідженнях Є. Зеєр виділяє чотири позиції щодо визначення особистісних складових професійного становлення фахівця [93]:

1. Спрямованість особистості, що спирається на систему домінуючих потреб, мотивів, відносин, ціннісних орієнтацій та установок. Тож у широкому сенсі до цих компонентів професійної спрямованості відносяться:

- мотиви (наміри, інтереси, схильності, ідеали);
- ціннісні орієнтації (зміст праці, заробітна плата, добробут, кваліфікація, кар'єра, соціальний стан тощо);
- професійна позиція (ставлення до професії, установки, очікування і готовність до професійного розвитку);
- соціально-професійний статус.

На різних стадіях становлення ці компоненти мають різний психологічний зміст, зумовлений характером провідної діяльності і рівнем професійного розвитку особистості.

2. Професійна компетентність, яка пояснюється сукупністю професійних знань, умінь, а також способів виконання професійної діяльності.

Є. Зеєр зазначає наступні її основні компоненти:

- соціально-правова компетентність, що поєднує знання і вміння у галузі взаємодії із суспільними інститутами і людьми та забезпечує володіння прийомами професійного спілкування і, обов'язково, поведінки;
- спеціальна компетентність, яка включає готовність до самостійного виконання конкретних видів роботи, вміння вирішувати типові професійні

задачі та робити оцінку результатів своєї праці, а також бути спроможним самостійно здобувати нові знання й уміння за обраним фахом;

- персональна компетентність, – це здатність до постійного професійного зростання та підвищення кваліфікації, а також – реалізації особистості в професійній праці;

- аутокомпетентність особистості, тобто адекватне уявлення про свої соціально-професійні характеристики і вміння подолати професійні деструкції;

- екстремальна професійна компетентність, яка дозволяє діяти в умовах, що раптово ускладнилися, наприклад при аваріях або порушеннях технологічних процесів [2].

Згідно з дослідженням функціонального розвитку професійної компетентності можна зазначити, що на початкових стадіях професійного становлення фахівця виникає відносна автономність цього процесу [94]. Тоді як на стадії самостійного виконання професійної діяльності відбувається поєднання компетентності з професійно-важливими якостями. Основними етапами професійної компетентності суб'єкта діяльності є його навченість, професійна підготовленість, професійний досвід та професіоналізм.

3. Якості особистості. Протягом усього процесу професійного становлення розвиток особистісних якостей та їх інтеграція призводять до формування системи професійно важливих якостей. Це відбувається під час пристосування та виконання завдань з професійної діяльності. Психологічні якості поступово професіоналізуються, утворюючи самостійну підструктуру. Отже, професійно-важливі якості – це психологічні якості особистості, які визначають продуктивність (ефективність, якість, результативність та ін.) діяльності [92]. Вони є багатофункціональними і, в той самий час, кожний вид діяльності має свій набір цих якостей.

4. Професійно значущі, психофізіологічні властивості. Розвиток цих властивостей відбувається вже під час освоєння діяльності. Так у процесі освоєння професії одні психофізіологічні властивості дають змогу розвивати

професійно важливі якості, а інші ж – набувають самостійного значення [93]. До цієї підструктури належать якості, наприклад, зорово-рухова координація, окомір, нейротизм, екстраверсія, реактивність, енергетизм та ін.

Також до ключових кваліфікаційних складових Є. Зеєр відносить: абстрактне теоретичне мислення; здатність до планування складних технологічних процесів; креативність, прогностичні здібності, здатність до самостійного прийняття рішень; комунікативні можливості; здатність до спільної праці та співробітництва, надійність, працездатність, відповідальність та ін [93; 96].

До того ж, науковець зазначає, що у процесі професійного становлення зміст кожної підструктури може змінюватися, а в середині кожної підструктури може відбуватися інтеграція компонентів.

Так само, як і Є. Зеєр, серед дослідників є й інші прихильники його думки, які надають професійно-важливим якостям як складовим професійного становлення, більш широкого розуміння. Так В. Толочек у своїх дослідженнях визнає, що до ПВЯ постійно відносять значну кількість різних якостей – від особистісних задатків до професійних знань, які є здобутком процесу професійного навчання і самостійної праці. На його думку до складу професійно-важливих якостей, які формують професійне становлення, варто додати:

- особистісні особливості (мотивація, спрямованість та характер);
- психофізіологічні особливості (темперамент, особливості вищої нервової системи);
- особливості психічних процесів (пам'ять, увага, мислення, уява), а стосовно певних видів діяльності – навіть анатомо-морфологічні характеристики людини [14].

З цієї точки зору, сутність процесу формування підсистеми професійно-важливих якостей полягає у функціональному поєднанні окремих якостей, що починають проявляти себе у постійній взаємодії на етапі досягнення цілей діяльності [97].

А. Маркова аналізує професійно-важливі якості у професійному зростанні через мотиваційно-сміслову та операціональну сфери професіоналізму. На її думку, до мотиваційно-сміслові сфери входять інтереси, мотиви та цілі. А операційну – утворюють професійні здібності, професійна свідомість, професійне мислення та інші. Тобто операційна сфера трудової діяльності становить ті ресурси, які використовує людина (його трудові дії, наполегливість, прийоми професійного мислення та ін.), і ті, які людина вкладає (професійна свідомість, професійні здібності тощо) для реалізації існуючих мотивів. Вона також включає в себе знання про працю, професію; якості особистості, необхідні для професії (професійно значущі якості) та самооцінку цих якостей (смісловий, чи когнітивний, компонент); трудові, професійні вміння та навички, а також – професійні здібності [98].

На нашу думку, професійно-важливі якості в аспекті проблеми професійного становлення відіграють підлеглу роль. Структура особистісних здібностей охоплює всі рівні особистості. Натомість, професійно-важливі якості можуть бути виражені відносно вузько або не виражені в кожній із цих сфер окремо. Отже, провідну роль варто віддати мотиваційно-смісловій сфері особистості.

У наукових роботах О. Броцило, Я. Хаммер [90; 99; 100] було зазначено, що значний вплив на перебіг процесу професійного становлення чи кар'єрного розвитку має мотивація особистості, інтелект, самооцінка та рівень домагань.

Роль мотивації полягає у тому, що вона зумовлює оцінку людиною своїх здібностей та можливостей, що дозволяє впливати на рівень досягнення [88]. Тим часом, Р. Байцар зазначає, що в основі мотивації лежать мотиви визнання, самоствердження та самоповаги. В основі мотивів визнання та самоствердження лежить прагнення людини до компетентності, впевненості у собі, а також прагнення до визнання оточуючими, поваги [101; 102; 103].

На нашу думку, виділення мотиваційного компоненту серед основних складових може пояснюватися ще й тим, що в мотивах вибору професії вбачається образ бажаного майбутнього особистості. Це пояснюється тим, що

дуже часто людина в своєму виборі орієнтується не тільки на свої вподобання, але й на очікування соціуму, на оцінки інших людей та на їхнє схвалення. На етапі обрання професійної діяльності потрібно звертатися до вивчення впливу мотиваційних факторів, які визначають внутрішню бажаність чи розумну необхідність певного вибору [103].

У підтвердження нашої думки варто зазначити, що у понятті мотивації виділяються внутрішні і зовнішні мотиваційні фактори професійного становлення особистості [103; 104]. До внутрішніх мотиваційних факторів відносять: професійні чинники, такі як: предмет праці, процес праці, результат праці; умови праці, а саме: соціальні, організаційні, територіально-географічні, фізичні; можливості, що надаються професійною сферою для реалізації позапрофесійної мети, до яких може входити спілкування, психічний розвиток, збереження та зміцнення здоров'я, відпочинок і розваги, отримання матеріальних благ, досягнення бажаного соціального статусу, суспільна робота тощо.

До зовнішніх мотиваційних факторів – фактори тиску, які можуть відображатися у вимогах об'єктивного характеру, в рекомендаціях або порадах; фактори притягування-відштовхування, які базуються на прикладах, звичних еталонах або «соціальній престижності»; фактори інерції, що описуються звичними заняттями або стереотипами наявних соціальних ролей [105; 106].

А. Курбатова у своїх дослідженнях зазначає важливість характеристик сформованості мотивації, якими є сила і стійкість структурних мотивів [107]. Під «силою» мотивів розуміється глибина, з якою вони сприймаються (розуміння, прийняття), необхідність у ньому і сам мотив. Стійкість мотиву оцінюється завдяки його наявності в різних видах діяльності та згідно зі збереженням його впливу на поведінку та діяльність у різних ситуаціях. Тому, на її думку, мотивація вибору професії повинна мати дворівневу структуру, а саме: 1-й рівень мотивів професійної підготовки; 2-й рівень мотивів професійної діяльності.

У цьому разі, перший рівень повинен підпорядковуватися другому. Якщо буде навпаки, виникають мотиваційні кризи особистості, які призводять до зниження ефективності навчання та, як наслідок, це вимагає перебудови мотивації особистості. Натомість, якщо професійне самовизначення сприймається людиною як обов'язок, а вибір професії є змушеним і керується лише тільки зовнішніми мотиваційними факторами, отримана професійна діяльність може виявитися зовсім різною і не пов'язаною з внутрішніми структурами особистості. Унаслідок таких подій відбувається зниження активності й виникають внутрішньоособистісні конфлікти.

В. Ядов у своїх дослідженнях, говорить про те, що успішність освоєння нового матеріалу та просування у професійній ланці спостерігається тоді, коли діяльність спонукається мотивами. Мотиви мають зв'язок зі значущими ціннісними орієнтаціями та установками особистості, що також вказує на необхідність формування внутрішньої вмотивованості у професійній діяльності [109].

У своїх працях Б. Ломов зазначав: «Невмотивованої, так само, як і нецілеспрямованої, діяльності просто не може бути. Мотив і мета утворюють своєрідний «вектор» діяльності, що визначає її напрям, а також величину зусиль, що розвиваються суб'єктом при її виконанні» [110].

Тож мотиви, відповідають тим або іншим потребам людини на всіх етапах професійного становлення. З цієї причини і наступна складова, яку характеризують мотиви, а саме: сенсоутворююча. О. Леонтьєв зазначає, що сенсоутворююча функція має особливе значення, оскільки пов'язана із специфічним відношенням мотиву до мети, умов її досягнення, до зовнішньої ситуації. Річ у тім, що в ході професійної діяльності людина не лише визначає властивості предметів і явищ навколишнього світу, але й оцінює їх стосовно свого життя та співвідношенням до визначених нею потреб, установок, цінностей [111]. Отже, визначається цілеспрямовуюча функція вмотивованості для людини.

У процесі вмотивованої професійної діяльності формується професійна придатність, що є однією зі складових професійного становлення [112]. Професійна придатність, як зазначається в роботі Н. Білевича, є мірою відповідності якостей людини до актуальних вимог професійної діяльності, а також – її здатність виконувати відповідні трудові функції у цей час [113]. На думку В. Толочек, «професійна придатність» – це не тільки факт певної підготовленості, навченості, але і природна здатність людини швидко і суб'єктивно легко опановувати професію, а також успішно справлятися з широким колом професійних завдань при мінімальних психофізіологічних витратах [111].

Професійна придатність зі свого боку підкріплюється наступними додатковими критеріями: професійною ідентичністю, професійною продуктивністю, професійною зрілістю та професійною майстерністю [116].

Залежність професійного становлення від професійної ідентичності ми вже розкривали у першому підрозділі нашого дослідження. Але визначимо значення професійної ідентичності для розвитку професійної діяльності, оскільки, професійна ідентичність характеризує рівень значущості професійної діяльності для суб'єкта та його професіоналізації в цілому. Іншими словами, наявність професійної ідентичності свідчить про ступінь прийняття суб'єктом професії та професійної діяльності, що є засобом задоволення своїх потреб й самореалізації [62]. Це так само є ступенем прийняття себе як професіонала; ступенем прийняття системи цінностей, що є відповідним професійній спільноті.

Ефективність професійного розвитку особистості і ступінь відповідності даного процесу соціально-професійним вимогам може визначати професійну продуктивність. Ця складова є напрацьованим елементом, що оцінюється на основі показників продуктивності, якості виконання роботи та надійності, що мають свою специфіку у залежності від виду і особливостей професійної діяльності.

Завдяки кількості і якості напрацьованого досвіду у особистості формується професійна зрілість. Тобто, сформованість особистісного контуру регулювання процесу професійного розвитку, усвідомлення своїх можливостей і потреб.

Так само, К. Карпінський пропонує своє пояснення зазначених вище складових професійного становлення. Він зазначає наявність динамічної системи смислових структур і процесів особистості, які орієнтують людину в індивідуальних зв'язках між її особистими властивостями і процесами, що реалізують професійні мотиви і цінності. На його думку системи смислових структур і процесів особистості регулюють професійною поведінкою людини, її трудовою діяльністю, а також корегують ділове спілкування. Все це згодом визначає її професійне самоставлення. Тобто джерелом ставлення до себе та відображення свого індивідуального професійного смислу «Я» – є мотиви та цінності, якими людина керується у власному професійному житті. На рівні індивідуальної свідомості об'єктивні ставлення, що породжують професійний смисл «Я», набувають форми емоційних переживань і власне оцінених суджень особистості про себе як суб'єкта праці [116].

Погоджуючись з думкою К. Карпинського, можемо зазначити, що у витоках професійного самоставлення, яке може детермінувати ефективність професійної діяльності майбутнього спеціаліста, лежить позитивне ставлення до себе, визнання особистісної цінності. Так само, як і професійна самосвідомість, ставлення до себе, як до суб'єкта професійної діяльності, є дуже важливим елементом, оскільки виконує функцію психічної регуляції професійної діяльності. Особливості самоставлення відображають об'єктивний смисл «Я» у професії та регулюють трудову діяльність.

Ще один перелік складових професійного становлення, запропонований В. Гупаловською, акцентує увагу на вплив статі у їх формуванні. У такий спосіб, вона визначає складові професійного становлення, які стосуються саме жінок:

1) Відповідність діяльності згідно з принципом задоволення. Включає користь професійної діяльності стосовно самої людини, а також соціуму та світу;

2) Можливість досягати поставлених цілей, здійснювати плани, що визначає реалізацію цінностей і смисложиттєвих орієнтацій;

3) Важливість відчувати себе суб'єктом власної життєдіяльності, що можна розуміти як вміння приймати самостійні рішення і діяти згідно з ними. Це не виключає можливості нести відповідальність за власні дії, а також загальної автономності суб'єкта;

4) Необхідність у відчутті власної спроможності, віри в себе, націленість на подальший творчий розвиток, що визначається позитивним самоставленням, самоповагою, креативністю [117].

Окрім, складових професійного становлення науковцями виділяються і чинники професійного становлення особистості. Оскільки будь-які складові формуються на основі якихось процесів[112]. Так згідно з А. Марковою, на становлення професіонала впливають такі суперечливі (амбівалентні) тенденції:

1) протиріччя, які виникають між саморозвитком і самозбереженням у професії;

2) протиставлення результатів праці самому процесу праці. Таке з'являється, коли, наприклад, виникає невідповідність результату праці його «психологічній ціні»;

3) виникнення невідповідності предметних, соціальних еталонів до норм праці, індивідуальних норм і критеріїв;

4) неузгодженість у становленні різних видів компетентності (спеціальної, соціальної, особистісної, індивідуальної). У такому випадку, наприклад, професійна компетентність може в когось сильно випереджати соціальну;

5) виникнення неузгодженості між темпами розвитку мотиваційної й операційної сфери професійної діяльності;

6) різниця у ролі і ступені виразності процесів розвитку і компенсації в різних людей. Це також може стосуватися однієї людини, яка перебуває на різних етапах розвитку;

7) нерівномірність у засвоєнні окремих дій і цілісної структури професійної діяльності;

8) обмеження у свідомості людини щодо прагнення до вузької спеціалізації і потреби у необхідності довідатися щось про суміжні професії, тобто намагання бути «універсалом»;

9) розбіжність у проявах психічних якостей однієї людини в професійній і в непрофесійній сферах;

10) неузгодженість щодо «ціннісного відношення до себе в праці і до праці в собі» (наприклад, «любити мистецтво в собі, чи себе в мистецтві»);

11) контрастність, що підсилюється на ринку праці безробіттям і вмінням частини людей робити самостійні вибори в професійній сфері, бути готовим до помилок, уміти запропонувати себе як професіонала (йдеться про те, що «професійна кваліфікація людини – це її особисте вміння і продукт, який треба вміти запропонувати на ринку праці»);

12) некваліфікованість деяких фахівців і установ у принципах використання способів професійної діяльності, в результаті чого це йде в розріз із запитами суспільства і призводить до випуску продукції низької якості [118].

Перелічені тенденції до формування професійного становлення мають посереднє значення, але не можна стверджувати, що вони не мають достатнього впливу.

У своїх дослідженнях Є. Зеєр узагальнив уявлення про чинники професійного становлення, надавши їх у вигляді певної моделі (рис. 1.1). Він поділив складові професійного становлення на ті, що провокують особистість до професійного розвитку ззовні і на ті, що породжуються особистістю [97].

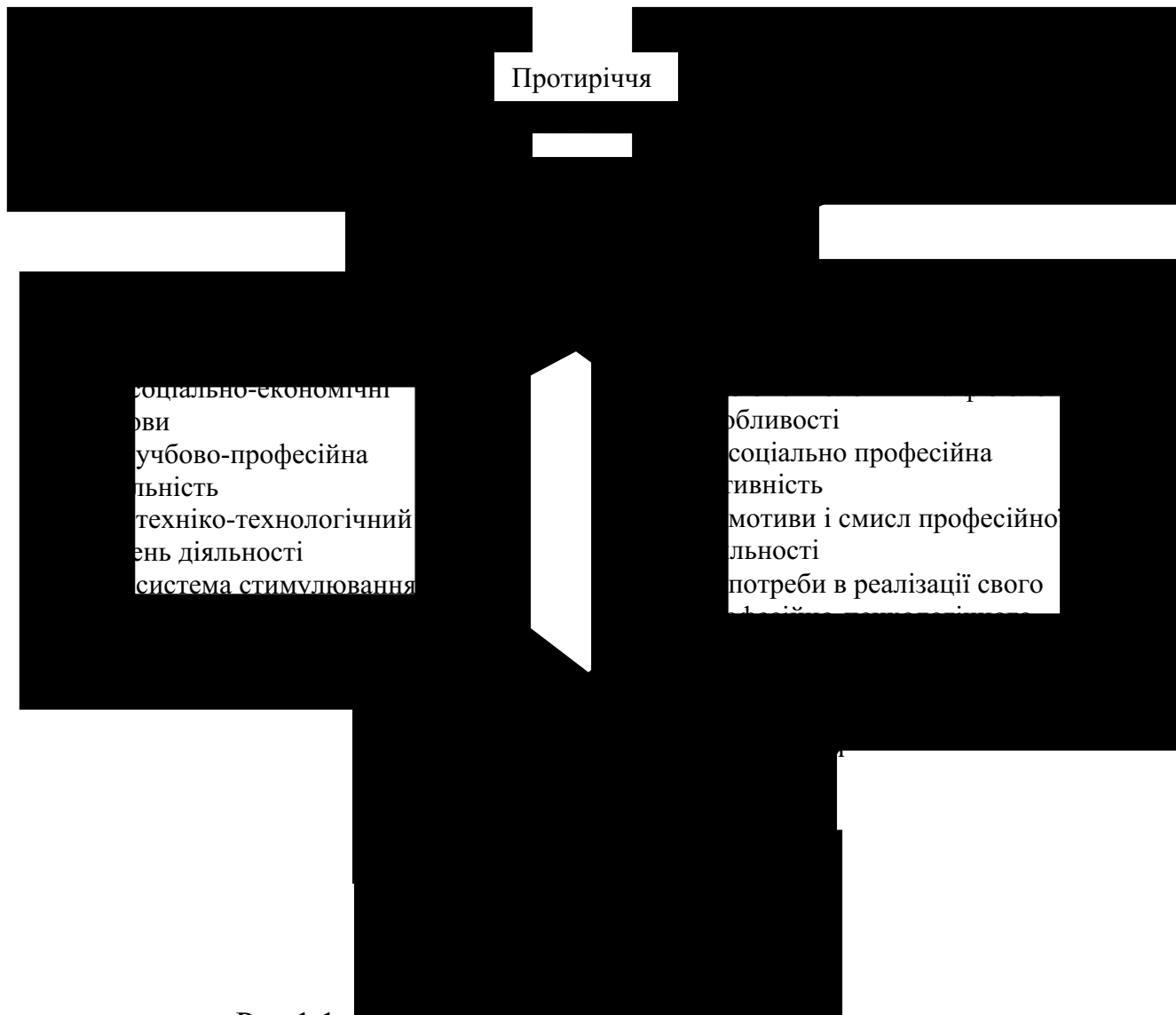


Рис 1.1. Детермінація професійного становлення

Як можна побачити із вищенаведеного рисунку, «внутрішні» чинники професійного становлення у багато чому співвідносяться із розглянутими вище складовими професійного становлення фахівця.

Також було проведено ґрунтовний аналіз сучасних досліджень в рамках спеціальності 19.00.09 – «Психологія діяльності в особливих умовах» щодо вивчення складових професійного становлення офіцерів ДСНС .

Так у роботах В. Медведєва, В. Бута, К. Балабанової основний акцент був зроблений на вивченні психофізіологічних особливостей пожежного-рятувальника [118; 119; 120]; вивчення розвитку професійно-важливих якостей фахівців служби цивільного захисту України розглянули М. Фомич, В. Асоцький та М. Корольчук [121; 122; 123]; вивчення професійної надійності

фахівців аварійно-рятувального підрозділу ДСНС України було розкрито у дослідженнях О. Євсюкова [124]; визначення психологічних особливостей поведінкових стратегій надається в праці О. Склєня [125]; вивчення особливостей психологічної стійкості фахівців ДСНС проводилося Я. Овсянніковою, М. Хворостом, В. Синишиною, А. Неуровою [126; 127; 128; 129]; дослідження мотиваційно-особистісних детермінант успішності професійної діяльності рятувальників зазначається у роботі С. Склєрова [130]; дослідження вміння оцінювати ризики та схильності до ризиків у структурі регуляції професійної діяльності проводилося в роботах В. Ісаченко, О. Дишкант [131; 132]; вивчення проявів комунікативної компетентності офіцерів ДСНС описувалося в роботах С. Волкова та Р. Ціцей [133; 134]; визначення психологічної готовності до професійної діяльності зазначено у роботах О. Колесніченка, А. Швалба, Є. Школяра, І. Щербини, Р. Сірко, О. Поканевич [135; 136; 137; 138; 139; 140]; дослідження інтелектуально-емоційного компоненту у структурі копінг-поведінки рятувальників було відображені у наукових розробках В. Боснюка [141]; визначення психологічних особливостей професійної адаптації працівників ДСНС вказано у дослідженнях І. Хмирова, О. Броцило [142; 143]; вивчення та корекція професійної самотності у фахівців ДСНС запропоновані у роботі Т. Довбій [144]; визначення впливу професійних стереотипів на професійну діяльність рятувальників зазначено К. Крещук [110].

Отже проведений аналіз існуючих досліджень в рамках зазначеного питання, дає змогу виділити загальний перелік основних складових та чинників професійного становлення офіцерів ДСНС. До них відносяться: освіченість, системність і аналітичність мислення, володіння прийомами професійного спілкування і поведінки, високий рівень саморегуляції, реалістичне сприйняття своїх здібностей і можливостей (ясна «Я-концепція»), професійна вмотивованість, ПВЯ, професійно значущі психофізіологічні властивості, прогностичні здібності, здатність самостійно приймати рішення, надійність та відповідальність, здатність до планування, здатність до спільної

праці в команді, орієнтованість на професійну діяльність, професійне мислення, професійне самоставлення, здатність досягати поставлених цілей, реалізація цінностей і смисложиттєвих орієнтацій, впевненість в собі, націленість на подальший професійний розвиток, престижність професії, професійна продуктивність, професійна самоактуалізація, професійне самоствердження, можливості для реалізації поза професійної мети.

Висновки до розділу 1

Загальнотеоретичний та методологічний розгляд існуючих підходів до вивчення проблеми професійного становлення особистості дозволяє сформулювати ряд положень, що сприятимуть більш широкому розумінню вивчаємого питання у нашому дослідженні:

1. Велика кількість досліджень щодо вивчення питань професійного становлення особистості зумовлює велику кількість уявлень про цей процес та множинність трактувань. Це також пояснює, чому у наукових дослідженнях часто разом з терміном «професійне становлення» використовують такі синонімічні поняття, як «професіогенез», «професійна діяльність», «професіоналізація» та «професійний розвиток».

У нашому дослідженні під професійним становленням ми розуміємо багатогранний процес поетапного розвитку особистості, який формується спираючись на вимоги професійної діяльності до особистості та професійного оточення, в якому вона перебуває, для визначення свого місця у професії.

2. Запропоновані науковцями підходи до періодизації становлення професійної придатності фахівця є досить різними і виходять із дещо різних засад і, як показує теоретичний аналіз, вони доповнюють один одного.

З огляду на існуючі наукові розробки вчених, ми взяли за основу концепцію О. Землянської та виділили основні етапи професійного становлення фахівця ДСНС:

- Перший етап – «професійне визначення».

- Другий етап – «адаптація».
- Третій етап – «входження в професію».
- Четвертий етап – «майстерність».

Кожен із виділених етапів професійного становлення фахівця має свої особливості. Особливої важливості у формуванні професійного становлення майбутніх офіцерів ДСНС набуває етап «професійного визначення» та етап «входження в професію».

3. Серед основних складових та чинників професійного становлення майбутнього офіцера служби цивільного захисту на основі аналізу наукових досліджень нами було виокремлено: освіченість, системність і аналітичність мислення, володіння прийомами професійного спілкування і поведінки, високий рівень саморегуляції, реалістичне сприйняття своїх здібностей і можливостей (ясна «Я-концепція»), професійна вмотивованість, професійно-важливі якості, професійно-значущі психофізіологічні властивості, прогностичні здібності, здатність самостійно приймати рішення, надійність та відповідальність, здатність до планування, здатність до спільної праці в команді, орієнтованість на професійну діяльність, професійне мислення, професійне самоствавлення, здатність досягати поставлених цілей, реалізація цінностей і смисложиттєвих орієнтацій, впевненість в собі, націленість на подальший професійний розвиток, престижність професії, професійна продуктивність, професійна самоактуалізація, професійне самоствердження, можливості для реалізації поза професійної мети.

РОЗДІЛ 2

ОРГАНІЗАЦІЯ РОБОТИ, ХАРАКТЕРИСТИКА ГРУП ДОСЛІДЖУВАНИХ ТА МЕТОДІВ ЕМПІРИЧНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ

У цьому розділі описано процедурні та організаційні аспекти емпіричного дослідження. Представлено основні методи і визначено психодіагностичний інструментарій, що дало змогу дослідити психологічні особливості професійного становлення майбутніх офіцерів ДСНС, також надана характеристику груп досліджуваних.

2.1. Організація емпіричного дослідження та характеристика методів дослідження

Дослідження було розподілене на послідовні етапи. Кожний етап спрямований на вирішення конкретних задач, які були виділені нами у ході нашого дослідження.

На першому етапі (2018 – 2019 рр.) нашого дослідження було визначено наукову проблему, здійснено її ґрунтовний теоретико-методологічний аналіз; були поставлені мета, завдання, запропонована робоча гіпотеза дослідження.

На другому етапі (2019 – 2021 рр.) було підбрано батарею методів та психодіагностичних методик, сформовано вибірку досліджуваних та проведено емпіричне дослідження з майбутніми офіцерами ДСНС України.

В межах третього етапу (2021 – 2023 рр.) проведено обробку, аналіз, узагальнення та систематизацію отриманих результатів; здійснено апробацію та впровадження результатів дослідження; було сформульовано проміжні та загальні висновки; оформлено текст дисертаційної роботи.

Як відомо, емпіричне дослідження потребує чіткої структури, виваженої послідовності її здійснення, а також вимагає підбору стандартизованих та валідних психодіагностичних методик.

Для дослідження психологічних особливостей професійного становлення майбутніх офіцерів ДСНС було паралельно застосовано прямі і проєктивні методики.

Отже, у процесі виконання нашого емпіричного дослідження використовувався комплекс теоретичних, емпіричних та статистичних методів обробки даних.

Теоретичні методи дослідження.

До цієї групи увійшли такі методи: теоретико-методологічний аналіз, систематизація наукових літературних джерел, порівняння та узагальнення даних. Використання цих методів дозволило теоретично обґрунтувати вивчення психологічних особливостей професійного становлення майбутніх офіцерів ДСНС. Дозволило провести огляд та аналіз даних, отриманих вченими в рамках досліджуваної теми, узагальнити наявні літературні дані, що стосуються умов, факторів професійного становлення фахівця.

Емпіричні методи дослідження.

Групу емпіричних методів склали: *метод експертних оцінок, метод анкетування, психодіагностичний метод.*

Метод експертних оцінок застосовувався з метою оцінки за ступенем значущості критеріїв професійного становлення фахівця ДСНС. Експертне оцінювання було проведено з критеріями оцінки.

Експертам пропонувалось оцінити перелік виділених нами компонентів професійного становлення фахівця ДСНС, наведеними у бланку (Додаток А). Експерти оцінювали складові професійного становлення за 10-ти бальною шкалою (0 – мінімальна значимість, 10 – максимальна значимість компоненту). За підсумками анкетування було отримано дані про основні складові професійного становлення фахівця ДСНС.

Метод анкетування було використано для вивчення основних мотивів вибору професії. У процесі нашого дослідження була розроблена анкета, що містить 7 питань, які стосуються професійного становлення досліджуваних.

За допомогою анкети отримано деякі соціально-демографічні характеристики досліджуваних – курсантів та курсанток закладів вищої освіти ДСНС України. А також було виявлено основні причини обрання професії «рятувальник» у досліджуваних; виявлено фактори, які вплинули на вибір професії досліджуваними; визначено рівні (усвідомлений або не усвідомлений) вибору професії досліджуваними (додаток Б).

Психодіагностичний метод було представлено у дослідженні наступними психодіагностичними методиками:

- опитувальником «Маскулінність-фемінність» С. Бем;
- тестом професійної ідентичності Л.Б. Шнейдер;
- опитувальником «Мотивація успіху і боязнь невдачі» (А. А. Реан);
- кольоровим тестом відносин (О.М. Еткінд);
- діагностикою мотиваційної структури особистості В.Є. Мільмана;
- тестом ціннісних орієнтацій Ш. Шварца;

Опитувальник «Маскулінність-фемінність» С. Бем, (Sandra L. Bem, 1974) призначено для діагностики психологічної статі і визначає ступінь андрогінності, маскулінності і фемінності особистості. Опитувальник містить 60 тверджень (якостей), на кожне з яких випробовуваний відповідає «так» або «ні», оцінюючи тим самим наявність або відсутність у себе названих якостей. Опитувальник може застосовуватися у формі експертного рейтингу.

На цей час в психології виділяють основні чотири статево-рольові типи: 1) маскулінний тип – високий показник виразності чоловічих рис та якостей (маскулінності) при мінімальній наявності жіночих (фемінних) рис; 2) фемінний тип – високий показник жіночих (фемінних) характеристик при мінімальній наявності чоловічих (маскулінних) рис та якостей; 3) андрогінний тип – поєднання високих показників маскулінності та фемінності в одному індивіді; 4) недиференційований тип – поєднання низьких показників маскулінності й фемінності особи. Цю класифікацію статево-рольових типів було запропоновано Сандрою Бем, яка є альтернативою традиційній системі поділу, в якій виділяли два типи – маскулінний і фемінний [145].

Тест професійної ідентичності Л. Шнейдера побудовано на принципах прямого і ланцюгового асоціативного тесту і дозволяє визначити статус (рівень розвитку) професійної ідентичності людини. Випробуваному необхідно прочитати і виділити серед запропонованих слів асоціативного ряду ті слова, які, на його погляд, мають відношення до нього і його професійного життя.

Зазначимо, що Л. Шнейдер в своїх наукових працях розглядає професійну ідентичність через ідентифікацію та відчуження. *Професійна ідентифікація* – це об'єктивне і суб'єктивне єдність з професійною групою, справою, яка зумовлює наступність (наслідування) професійних характеристик (норм, ролей та статусів) особистості. *Професійне відчуження* – це зворотний процес, пов'язаний з об'єктивним та суб'єктивним відкиданням цієї єдності та відокремленням професійних характеристик особистості. Баланс вказаних процесів забезпечує стійку професійну ідентичність.

Професійна ідентичність – це результат процесів професійного самовизначення, персоналізації та самоорганізації, який виявляється в усвідомленні себе представником певної професії та професійного співтовариства, певна ступінь ототожнення-диференціації себе зі «Справою» та «Іншими», що виявляється в когнітивно-емоційно-поведінкових самоописах «Я».

Отже, професійна ідентичність – психологічна категорія, яка відноситься до усвідомлення своєї приналежності до певної професії і певної професійної спільноти. Профідентичність, детермінована професійним спілкуванням та професійним досвідом, репрезентується засобом мовних засобів через образ «Я» [146].

Опитувальник «Мотивація успіху і боязнь невдачі» (А. Реан) призначено для визначення типу мотивації: мотивація успіху (в основі активності особистості лежить потреба в досягненні успіху) і мотивація боязні невдачі (активність людини є потребою уникнути зриву, осуду, покарання, невдачі.

Опитувальник містить 20 тверджень, на кожне з яких випробовуваний відповідає «так» або «ні» [147].

А. Реан зазначає, що *мотивація на успіх* відноситься до позитивної мотивації. Люди, які мотивовані на успіх, починаючи справу, ставлять перед собою цілі, досягнення яких розцінюється ними як успіх. В основі активності людини лежить надія на успіх і потребу в досягненні успіху. Такі люди зазвичай упевнені в собі, у своїх силах, зазвичай правильно оцінюють свої здібності, успіхи і невдачі, відповідальні, ініціативні й активні. Їх вирізняє наполегливість у досягненні мети, цілеспрямованість. Для людей, які мотивовані на успіх, характерні мобілізація всіх своїх ресурсів і зосередженість уваги на досягнення поставлених цілей.

Зовсім інакше поведуться люди, які *мотивовані на невдачу*. Активність людини з таким типом мотивації пов'язана з потребою уникнути зриву, осуду, покарання, невдачі. Така людина, починаючи справу, спочатку орієнтована на невдачу, проявляє невпевненість в собі, занепокоєння і страх, не вірить в можливість добитися успіху, боїться критики. До того ж, людина з таким типом мотивації не відчуває задоволення від діяльності, в якій можливі тимчасові невдачі. Мотивовані на невдачу люди зазвичай відрізняються підвищеною тривожністю, низькою упевненістю в своїх силах. Прагнуть уникати відповідальних завдань, а за необхідності розв'язання надвідповідальних задач можуть впадати в стан, близький до панічного. Принаймні ситуативна тривожність у них в цих випадках стає надзвичайно високою. Все це разом може поєднуватися з вельми відповідальним відношенням до справи [148].

Кольоровий тест відносин (Є. Ф. Бажин, О.М. Еткінд) направлено на вивчення емоційних компонентів відношення особистості (як свідомого, так і частково неусвідомленого рівнів ставлення). Цей метод являє собою невербальний діагностичний прийом. Як відомо, мотивація пов'язана з емоціями особистості. Незадоволеність значущих потреб, неможливість реалізувати домінуючі прагнення викликають фрустрацію, дратування,

негативні емоції. Ці емоції спрямовані на запобігання перешкодам або їх подолання. Отже, за допомогою цього тесту можна отримати інформацію щодо внутрішній значущості мотивів, ієрархію мотиваційної сфери особистості, а також – про пов'язані з ними очікування і конфлікти.

Процедура тестування досліджуваних достатньо проста. Досліджуваному необхідно підібрати до кожного поняття відповідний колір, або кольори.

Методичною основою для цього тесту є кольоро-асоціативний експеримент, який ґрунтувався на припущенні про те, що суттєві характеристики невербальних компонентів відношення до значущих об'єктів (понять, людей тощо) та самого себе відбиваються в кольорових асоціаціях до них. Вчені вважають, що кожен колір має стійкі і певні емоційні значення, дозволяє вивчити закономірності перенесення емоційних значень кольорів на асоційовані стимули. Колірна сенсорика тісно пов'язана з емоційним життям особистості. [149].

Діагностика мотиваційної структури особистості В.Є. Мільмана. Методика направлена на виявлення деяких стійких тенденцій особистості: загальну і творчу активність, прагнення до спілкування, забезпечення комфорту, соціального статусу та ін. Дозволяє діагностувати мотиваційний і емоційний профілі особистості.

Методика містить 122 пункти тверджень, які складають 14 груп тверджень. Кожна група тверджень поділена на 8 альтернативних пунктів (а, б, в, г, д, е, ж, з), які стосуються життєвих прагнень та деяких сторін способу життя людини.

За результатами відповідей досліджуваних роблять висновки щодо їх спрямованості: професійна чи життєва. На основі співвідношення субшкал виділяються типи мотиваційного та емоційного профілю. Виділяють 5 типів мотиваційного профілю: креативний (прогресивний), блокуючий (регресивний), імпульсивний, експресивний, монотонний (спрощений); 5 типи

емоційного профілю: стенічний, астенічний, змішаний стенічний, змішаний астенічний.

В.Мільман визначає «мотиваційний профіль особистості», як сукупність стійких мотивів, що дають цілеспрямований характер діяльності індивідів з оволодіння професією, зумовлюють спрямованість особистості на творчу самореалізацію [150].

За результатами дослідження «мотиваційного профілю» можна зазначити, які мотиви є домінуючими у кожного із досліджуваних і які мотиваційні тенденції, характерні для колективу в цілому.

Тест ціннісних орієнтацій Ш. Шварца дозволяє діагностувати структуру ціннісних орієнтацій особистості або групи.

Тест ціннісних орієнтацій складається з двох частин. Перша частина опитувальника призначена для вивчення цінностей, ідеалів, переконань, що впливають на особистість. Список цінностей складається з 2 частин: іменників і прикметників, що включають 57 цінностей. Досліджуваному необхідно оцінити кожну із запропонованих цінностей за шкалою від 7 до – 1. Друга частина опитувальника – це профіль особистості. Складається з 40 описів людини, що характеризують 10 типів цінностей. Для оцінки описів використовується шкала від 4 до 1 балу.

Тест ціннісних орієнтацій був розроблений Ш. Шварцем у 1992 році, в результаті модифікації методики Рокича. У своїх дослідження науковець розглядав цінності, як «пізнані» потреби, які залежать від культури, середовища, менталітету конкретного суспільства. В основі опитувальника Шварца лежить теорія, згідно з якою всі цінності поділяються на соціальні та індивідуальні [151].

Методи статистичної обробки даних дослідження.

У процесі нашого дослідження було отримано емпіричні дані, які піддавалися статистичній обробці за допомогою стандартних і апробованих програм для персональних ЕОМ (електронно обчислювальна машина). Використовувалися спеціалізовані пакети прикладних програм для

психологічних досліджень («SPSS 23.0.» та «Microsoft Office Excel 2007»), що забезпечили виконання загальноприйнятих одновимірних статистик і багатовимірних математично-статистичних методів, адекватних для вирішення конкретних завдань дослідження.

Для виявлення рівня значущості у відмінностях порівнюваних показників використовувалися: F^* - критерій Фішера (кутове перетворення Фішера), дескриптивна статистика, критерій узгодженості Пірсона – χ^2 (хі-квадрат), z -критерій для порівняння пропорцій та об'єктивний коефіцієнт компетентності.

Хотілося б зазначити, що проведення нашого емпіричного дослідження мало певну особливість. Весь обраний інструментарій переведено в електронний вигляд з повним дублюванням інструкцій щодо проходження тестування, питань тестування та варіантів відповіді, тобто весь матеріал було перенесено в Google-form. Це було зроблено, перш за все, для зручності проходження дослідження, оскільки, учбові заклади вищої освіти ДСНС, де навчаються курсанти та курсантки, знаходяться в різних містах України. По друге, для зменшення впливу експериментатора на результати дослідження. Також зазначимо, що емпіричне дослідження було проведено в умовах пандемії COVID-19, що не давало можливість спілкуватись із досліджуваними особисто.

2.2. Групи досліджуваних та їх характеристика

У дослідженні брали участь 704 (n) особи закладів вищої освіти зі специфічними умовами навчання Державної служби України надзвичайних ситуацій,:

- Національний університет цивільного захисту України (м. Харків);

- Черкаський інститут пожежної безпеки імені Героїв Чорнобиля НУЦЗ України (м. Черкаси);
- Львівський державний університет безпеки життєдіяльності (м. Львів).

Із загальної кількості досліджуваних (n=704), 276 осіб – курсанти і курсантки перших курсів зазначених закладів вищої освіти та 428 особи – курсанти четвертих курсів зазначених закладів вищої освіти. Розбіжності між кількістю досліджуваних осіб першого курсу та четвертого курсу можна пояснити впливом пандемії COVID-19 на умови навчання. Вік досліджуваних осіб з 17 до 22 років. Загальна характеристика груп досліджуваних надана в таблицях 2.1. – 2.5.

Таблиця 2.1. – Розподіл досліджуваних Національного університету цивільного захисту України

Курс	Факультети			Усього
	Пожежна безпека	Оперативно-рятувальні сили	Цивільний захист	
	<i>Кількість осіб, %</i>	<i>Кількість осіб, %</i>	<i>Кількість осіб, %</i>	
I	48 (44%)	22 (20,2%)	39 (35,8%)	109 (40,7%)
IV	65 (40,9%)	30 (18,8%)	64 (40,3%)	159 (59,3%)

Таблиця 2.2. – Розподіл досліджуваних Черкаського інституту пожежної безпеки імені Героїв Чорнобиля НУЦЗ України

Курс	Факультети		Усього
	Пожежна безпека	Цивільний захист	
	<i>Кількість осіб, %</i>	<i>Кількість осіб, %</i>	
I	55 (65,5%)	29 (34,5%)	84 (42,4%)
IV	84 (73,7%)	30 (26,3%)	114 (57,6%)

Продовження таблиці 2.5

1	2	3	4	5	6	7
I	53 (68,8%)	2 (28,6%)	24 (31,2%)	5 (71,4%)	77 (91,7%)	7 (8,3%)
IV	72 (80%)	12 (50%)	18 (20%)	12 (50%)	90 (78,9%)	24 (21,1%)

Таблиця 2.6. – Розподіл досліджуваних Львівського державного університету безпеки життєдіяльності за ознакою «Стать»

Курс	Інститути					
	Навчально-науковий інституту пожежної та техногенної безпеки		Навчально-науков інституту цивільного захисту		Усього	
	Курс-ти	Курс-ки	Курс-ти	Курс-ки	Курс-ти	Курс-ки
	Кіл-ть осіб, %	Кіл-ть осіб, %	Кіл-ть осіб, %	Кіл-ть осіб, %	Кіл-ть осіб, %	Кіл-ть осіб, %
I	51 (86,4%)	8 (13,6%)	20 (83,3%)	4 (16,7%)	71 (85,5%)	12 (14,5%)
IV	89 (98,9%)	1 (1,1%)	42 (64,6%)	23 (35,4%)	131 (84,5%)	24 (15,5%)



Рис. 2.1. Загальний розподіл досліджуваних за ознакою «Стать» серед першокурсників



Рис.2.2. Загальний розподіл досліджуваних за ознакою «Стать» серед четвертокурсників

Згідно з класифікацією О. Землянської щодо етапів професійного становлення фахівця, перший етап – це етап вибору професії особистістю [17]. Саме на етапі вибору професії відбувається самовизначення особистості, тобто має місце аналіз навколишнього світу, себе, пізнання своїх здібностей і особливостей, своїх цінностей та формування уявлень про майбутню професію. Цьому етапу відповідає вступ особистості до закладу вищої освіти та перший рік навчання.

Отже, на I курсі вирішуються завдання залучення колишнього абітурієнта до курсантських форм життя, мотивування та адаптація його до умов навчання у закладі вищої освіти ДСНС, до нового оточення, до абсолютно нових умов життя і вимог, які перед ним постають. Поведінка більшості першокурсників відрізняється високим ступенем впливу. Не маючи власного досвіду молоді люди з більшою готовністю сприймають досвід більш авторитетних осіб. Перший рік навчання характеризується для майбутніх офіцерів ДСНС, як досить напружений та складний. Оскільки в цей період у них відбувається прийняття власного вибору, пристосування до нових вимог та умов, входження в абсолютно нове професійне співтовариство.

Ще один важливий етап, який ми беремо до розгляду професійного становлення майбутніх офіцерів ДСНС, це етап професійного входження. У цей період, як зазначено в першому розділі, особистість вже пройшла першу адаптацію, майже закінчує навчання і має переходити до особистого розвитку в обраній сфері праці [61]. Можемо стверджувати, що на цьому етапі особистість включається в професійну діяльність. Майбутні офіцери ДСНС приймають ту систему цінностей, яка властива професії. Здійснюється опанування необхідних знань, вмінь, навичок, яких потребує обрана спеціальність, а також відбувається розвиток професійно-важливих якостей. Майбутні фахівці проводять оцінку своєї професійної придатності. Цей етап професійного становлення відповідає навчанню на випускних курсах закладів вищої освіти.

Тобто на четвертому курсі навчання у курсантів, курсанток закладів вищої освіти ДСНС здійснюється перше реальне знайомство зі спеціальністю в період проходження практики, перші реальні екстремальні завдання. Для поведінки характерний інтенсивний пошук раціональніших шляхів і форм спеціальної підготовки. Юнаки та дівчата звикають покладатися на власні сили і досвід у вирішенні професійних питань. У майбутніх офіцерів ДСНС відбувається переоцінка цінностей, які пов'язані з майбутньою професією. Саме в цей період здійснюється реальне переосмислення обраного шляху та бачення себе у сфері обраної діяльності надалі. За період навчання у закладі вищої освіти, курсанти та курсантки отримують необхідні знання і досвід, звикають до професійного кола. Вони вже мають всі необхідні якості для того, щоб будувати свої майбутні плани згідно з новими сформованими мотивами, які можуть досить відрізнитися від мотивів вступу. Тож перспектива близького закінчення закладу вищої освіти ДСНС формує у майбутніх офіцерів чіткі практичні настанови на майбутню діяльність.

Спираючись на вищевикладене, було сформовано вибірку досліджуваних: курсанти та курсантки перших і четвертих курсів Національного університету цивільного захисту України, Черкаського

інституту пожежної безпеки імені Героїв Чорнобиля НУЦЗ України, Львівського державного університету безпеки життєдіяльності.

Зазначимо, що у дослідженні брали участь тільки курсанти та курсантки з технічних спеціальностей зазначених вище закладів вищої освіти зі специфічними умовами навчання: пожежна безпека, цивільний захист, оперативно-рятувальні сили. Оскільки, діяльність фахівців ДСНС підпадає під кваліфікацію професій «людина-техніка». Звичайно, професійна діяльність фахівців ДСНС спрямована не тільки на техніку. В процесі виконання своїх професійних обов'язків, а також в епіцентрі лиха, фахівці ДСНС можуть взаємодіяти як між собою, так і з різними категоріями постраждалих, тобто предметом праці можуть виступати і люди. Але ведучим предметом праці виступають технічні об'єкти (машини, механізми), матеріали й їхні властивості.

Отже, в зв'язку з цим, і були обрані основні технічні спеціальності, на яких навчаються курсанти та курсантки закладів вищої освіти зі специфічними умовами навчання системи ДСНС.

2.2.1. Характеристика групи експертів

Експертна оцінка основних складових професійного становлення була реалізована за допомогою групи експертів. До групи експертів увійшли фахівці ДСНС – керівники структурних підрозділів ДСНС. Кількість експертів становила 50 осіб. Вік експертів: до 25 років – 10%; від 25-40 років – 60%; більше 40 років – 30%.

Загальна характеристика групи експертів надана в таблицях 2.7 – 2.8.

Таблиця 2.7 – Соціально-демографічні показники експертної групи

Соціально-демографічні показники	Критерії		
	Вік	до 25 років	від 25 – 40 років
Кількість осіб, %		Кількість осіб, %	
10%;		60%;	30%
Освіта	Вища (бакалавр)	Вища (магістр)	
	Кількість осіб, %	Кількість осіб, %	
	46%	54%	

Таблиця 2.8 – Розподіл експертів за стажем роботи в ДСНС

Роки	Стаж роботи	Стаж роботи на посаді
	Кількість осіб, %	Кількість осіб, %
до 5 років	24%	26%
5–10 років	38%	42%
Понад 10 років	38%	32%

Висновки до розділу 2

1. Для вирішення поставлених у роботі завдань було проведено психологічне обстеження 704 осіб. До першої групи увійшли курсанти та курсантки першого курсу закладів вищої освіти зі специфічними умовами навчання системи ДСНС кількістю 276 осіб. До другої групи увійшли курсанти та курсантки четвертого курсу закладів вищої освіти зі специфічними умовами навчання системи ДСНС кількістю 428 осіб. Також у дослідженні були задіяна група експертів, керівники структурних підрозділів ДСНС кількістю 50 осіб.

2. Підбір методів та психодіагностичних методик здійснено з урахуванням поставлених завдань дисертаційної роботи та відповідно до дотримання вимог щодо правил проведення емпіричного дослідження. Вибір методик дослідження базувався на наявності у них валідності, надійності і диференційованості для оцінювання і аналізу отриманих результатів у ході дослідження.

3. Математико-статистичний підрахунок даних проводився з використанням пакетів прикладних програм «SPSS 23.0.» та «Microsoft Office Excel 2007», що забезпечили розрахунок варіаційних статистичних показників, дескриптивної статистики, ϕ -*критерію Фішера (кутове перетворення Фішера), критерій узгодженості Пірсона – χ^2 (хі-квадрат), z-критерій для порівняння пропорцій.

4. Основна частина емпіричного дослідження проводилась дистанційно з урахуванням вимог ВООЗ щодо не розповсюдження епідемії COVID-19.

РОЗДІЛ 3

ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ ПРОФЕСІЙНОГО СТАНОВЛЕННЯ МАЙБУТНІХ ОФІЦЕРІВ ДСНС

3.1. Результати отриманих емпіричних даних від експертів ДСНС України

На цей час метод експертних оцінок розповсюджено в різних сферах (галузях) діяльності. Даний метод дозволяє отримувати оцінку в рамках вирішення певної проблеми, враховуючи думки кваліфікованих експертів. Обрані експерти мають спеціальні навички та конкретні знання в певній галузі діяльності. Зазначимо, що дуже важливо враховувати практичну компетентність експертів, які беруть участь в експертному оцінюванні, з урахуванням їхніх об'єктивних професійних даних.

Експертна оцінка основних компонентів професійного становлення була реалізована за допомогою груп із 50 експертів–керівників ДСНС, яких було відібрано за компетентністю (Додаток А).

Метод експертних оцінок застосовано для виявлення основних складових професійного становлення майбутнього офіцера ДСНС.

У процесі нашого дослідження було проведено оцінювання компетентності експертів. Під час проведення підбору експертів основними факторами виступали: вік експерта, стаж його роботи, стаж роботи його на посаді, освіта.

Для оцінки компетентності експертів, як правило, використовуються такі коефіцієнти: $K_{об}$ – об'єктивний коефіцієнт компетентності; K_c – коефіцієнт відносної самооцінки; K_e – коефіцієнт взаємної оцінки.

Для вирішення завдань дослідження нами було використано об'єктивний коефіцієнт компетентності та складено тестові питання, на які відповідали експерти. До того ж, було сформовано спеціальну таблицю, яка містить питання за всіма факторами, що стосуються компетентності експерта.

В таблиці 3.1 представлено варіанти відповідей, кожен з яких має певний бал. Сума цих балів і визначає об'єктивний коефіцієнт компетентності. Наприклад, якщо стаж роботи експерта складає до 5 років, від 5 до 10 років та 10 і більше років, то вага цього фактору (критерію) для експертів дорівнює 0; 0,3 і 0,6 відповідно. Розрахувавши вагу кожного фактору i , усереднивши їх за кількістю, отримуємо узагальнену вагу значущості думки експерта. У таблиці 3.2 наведено розрахунки ваги кожного фактору для 50 експертів.

Розрахунок вагової оцінки i – експерта за j – фактором була здійснена за наступним алгоритмом:

здійснюється побудова матриці A , яка визначає бали набрані i – експертом за j – фактором

$$A = \begin{vmatrix} \alpha_{11} & \alpha_{12} & \dots & \alpha_{1n} \\ \alpha_{21} & \alpha_{22} & \dots & \alpha_{2n} \\ \dots & \dots & \dots & \dots \\ \alpha_{m1} & \alpha_{m2} & \dots & \alpha_{mn} \end{vmatrix} \quad (3.1),$$

де α_{ij} – бали, набрані i – експертом за j – фактору; n – кількість факторів; m – кількість експертів.

Таблиця 3.1. – Професійна компетентність експертів-фахівців ДСНС України

Фактори	Бали		
	2	3	4
Вік експерта	До 25 років	Від 25 до 40 років	40 років та більше
	0,1	0,3	0,6
Стаж роботи	До 5 років	Від 5 до 10 років	10 і більше років

Продовження таблиці 3.1

1	2	3	4
	0,1	0,3	0,6
Стаж роботи на посаді	До 5 років	Від 5 до 10 років	10 і більше років
	0,1	0,3	0,6
Освіта	Вища (бакалавр)	Вища (магістр)	
	0,1	0,5	

Обчислюється сума $SumX_i$ балів набраних i – експертом за всіма факторами, застосовуючи наступну формулу:

$$SumX_i = \sum_{j=1}^n a_{ij} \quad (3.2).$$

Обчислюється сума балів $Sum\Phi_j$ – фактора за всіма експертами, застосовуючи наступну формулу:

$$Sum\Phi_j = \sum_{i=1}^m a_{ij} \quad (3.3).$$

Для обчислення вагового коефіцієнту експертів за всіма факторами було застосовано наступну формулу:

$$W_i = \frac{\sum_{i=1}^m \sum_{j=1}^n a_{ij}}{\sum_{j=1}^n a_{ij}}, \quad \sum_{i=1}^m W_i = 1. \quad (3.4)$$

Результати розрахунку вагових коефіцієнтів за 50 експертами і 4 факторам представлені в таблиці 3.2.

Таблиця 3.2 – Розрахунок ваги кожного експерта

Експерти	Фактори (критерії) – Φ_j				<i>SumX_i</i>	<i>W_i</i>
	Вік експерта	Стаж роботи	Стаж роботи на посаді	Освіта		
	Φ_1	Φ_2	Φ_3	Φ_4		
1	2	3	4	5	6	7
Екс. 1	0,3	0,6	0,6	0,1	1,6	0,022923
Екс. 2	0,6	0,3	0,3	0,1	1,3	0,018625
Екс. 3	0,3	0,3	0,3	0,5	1,4	0,020057
Екс. 4	0,3	0,3	0,3	0,5	1,4	0,020057
Екс. 5	0,6	0,3	0,6	0,1	1,6	0,022923
Екс. 6	0,6	0,3	0,1	0,5	1,5	0,02149
Екс. 7	0,3	0,6	0,3	0,1	1,3	0,018625
Екс. 8	0,1	0,1	0,1	0,1	0,4	0,005731
Екс. 9	0,3	0,6	0,3	0,5	1,7	0,024355
Екс. 10	0,6	0,6	0,6	0,1	1,9	0,027221
Екс. 11	0,3	0,3	0,3	0,5	1,4	0,020057
Екс. 12	0,3	0,6	0,6	0,1	1,6	0,022923
Екс. 13	0,6	0,3	0,3	0,1	1,3	0,018625
Екс. 14	0,6	0,6	0,1	0,5	1,8	0,025788
Екс. 15	0,3	0,6	0,6	0,1	1,6	0,022923
Екс. 16	0,3	0,6	0,3	0,5	1,7	0,024355
Екс. 17	0,3	0,3	0,3	0,1	1	0,014327
Екс. 18	0,3	0,3	0,1	0,5	1,2	0,017192
Екс. 19	0,6	0,6	0,3	0,1	1,6	0,022923

Продовження таблиці 3.2

1	2	3	4	5	6	7
Екс. 20	0,3	0,6	0,6	0,5	2	0,028653
Екс. 21	0,6	0,6	0,6	0,1	1,9	0,027221
Екс. 22	0,1	0,1	0,1	0,1	0,4	0,005731
Екс. 23	0,6	0,6	0,6	0,5	2,3	0,032951
Екс. 24	0,3	0,3	0,3	0,5	1,4	0,020057
Екс. 25	0,3	0,1	0,1	0,1	0,6	0,008596
Екс. 26	0,3	0,6	0,6	0,5	2	0,028653
Екс. 27	0,6	0,3	0,1	0,5	1,5	0,02149
Екс. 28	0,1	0,1	0,3	0,1	0,6	0,008596
Екс. 29	0,6	0,1	0,3	0,5	1,5	0,02149
Екс. 30	0,3	0,6	0,6	0,5	2	0,028653
Екс. 31	0,3	0,3	0,3	0,1	1	0,014327
Екс. 32	0,1	0,1	0,1	0,1	0,4	0,005731
Екс. 33	0,3	0,1	0,1	0,1	0,6	0,008596
Екс. 34	0,6	0,1	0,3	0,5	1,5	0,02149
Екс. 35	0,6	0,1	0,1	0,1	0,9	0,012894
Екс. 36	0,3	0,3	0,3	0,5	1,4	0,020057
Екс. 37	0,6	0,6	0,6	0,5	2,3	0,032951
Екс. 38	0,3	0,1	0,1	0,1	0,6	0,008596
Екс. 39	0,3	0,3	0,6	0,5	1,7	0,024355
Екс. 40	0,3	0,3	0,3	0,5	1,4	0,020057
Екс. 41	0,3	0,6	0,6	0,5	2	0,028653
Екс. 42	0,3	0,1	0,1	0,1	0,6	0,008596
Екс. 43	0,1	0,1	0,1	0,1	0,4	0,005731
Екс. 44	0,3	0,6	0,6	0,5	2	0,028653
Екс. 45	0,3	0,3	0,3	0,5	1,4	0,020057
Екс. 46	0,3	0,3	0,3	0,5	1,4	0,020057

Продовження таблиці 3.2

1	2	3	4	5	6	7
Екс. 47	0,3	0,3	0,3	0,1	1	0,014327
Екс. 48	0,3	0,3	0,3	0,5	1,4	0,020057
Екс. 49	0,6	0,6	0,6	0,5	2,3	0,032951
Екс. 50	0,3	0,6	0,6	0,5	2	0,028653
SumΦ_j	18,5	18,3	17,2	15,8	69,8	1

У результаті проведення оцінювання компетентності експертів-керівників ДСНС було отримано дані, що дозволяють виключити осіб, показники яких не є компетентними в дослідженні та не беруться до уваги.

Прохідний оціночний ваговий коефіцієнт становив $\leq 0,010$, який дозволив виключити експертів №8, 22, 25, 28, 32, 33, 38, 42, 43, ваговий коефіцієнт який становить 0,005731, 0,005731, 0,008596, 0,008596, 0,005731, 0,008596, 0,008596, 0,008596, 0,008596, 0,005731 відповідно. Отже, в подальшому нашому дослідженні ми не будемо використовувати зазначених експертів.

Під час нашого дослідження брали до уваги експертну оцінку тільки 41 особи. Ці експерти виявилися більш компетентними для вирішення поставлених завдань. У таблиці 3.3 наведено 25 (X1–X25) маркерів та встановлених їх бальних оцінок.

Таблиця 3.3 – Питання для експертної оцінки маркерів професійного становлення

№ маркеру	Складові професійного становлення	Бали	Вага показника
1	2	3	4
X1	Професійно-важливі якості	від 1 до 10	1 – найменший рівень вираженості 10 – найбільший рівень вираженості
X2	Орієнтованість на професійну діяльність		
X3	Професійна самоактуалізація		

Продовження таблиці 3.3

1	2	3	4
X4	Комунікативні здібності	від 1 до 10	1 – найменший рівень вираженості 10 – найбільший рівень вираженості
X5	Вміння досягати поставленої мети		
X6	Професійне самоставлення		
X7	Професійне самоствердження		
X8	Професійна вмотивованість		
X9	Впевненість у собі		
X10	Реалізація цінностей і смисложиттєвих орієнтацій		
X11	Здатність до спільної праці в команді		
X12	Престижність професії		
X13	Стресостійкість		
X14	Можливості для реалізації поза професійної мети		
X15	Здатність самостійно приймати рішення		
X16	Надійність та відповідальність		
X17	Професійне мислення		
X18	Націленість на подальший професійний розвиток		
X19	Прогностичні здібності		
X20	Здатність до планування майбутнього		
X21	Системність і аналітичність мислення		
X22	Освіченість		
X23	Реалістичне сприйняття своїх здібностей і можливостей		
X24	Професійно значущі психофізіологічні властивості		
X25	Професійна продуктивність		

Для вирішення поставленого завдання було розроблено спеціальну опитувальну анкету. В анкеті було зазначено перелік складових професійного становлення фахівця (таблиця 3.3), а також було встановлено спеціальну бальну шкалу для оброблення отриманих даних.

Для оброблення отриманих даних оцінювання було використано програмне забезпечення для обробки статистичних даних IBM SPSS Statistics 23. Проміжні та кінцеві результати оцінки наведені на рисунках 3.1 – 3.2.

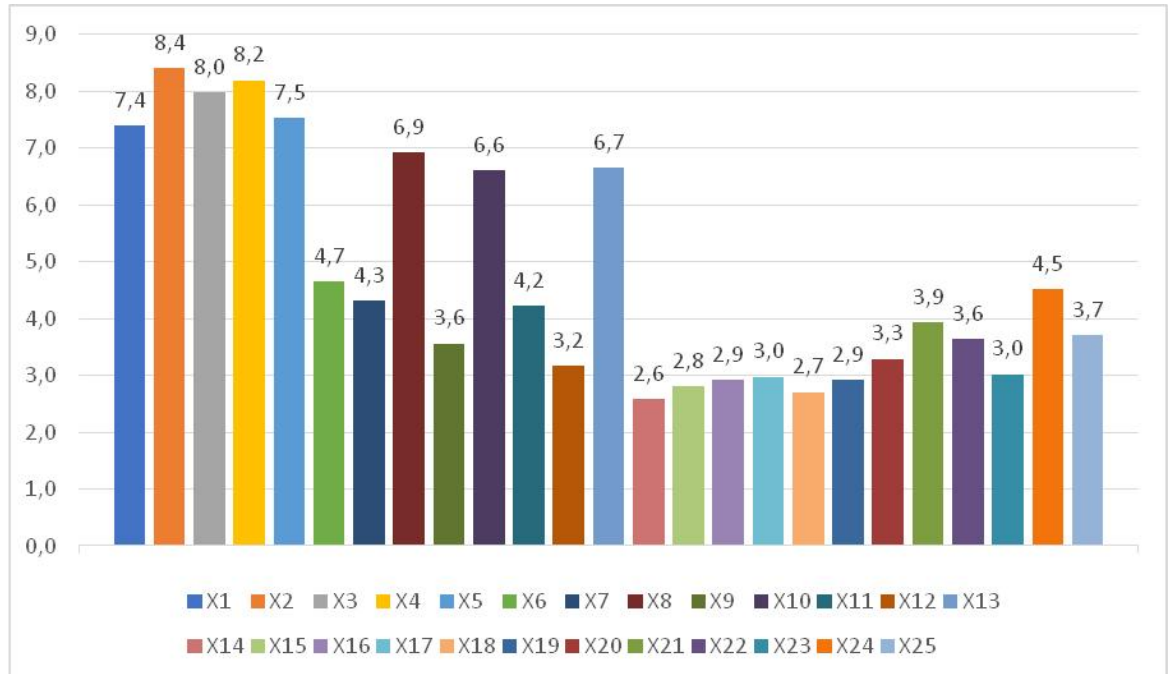


Рис. 3.1. Середні бали за запитаннями



Рис. 3.2 Медіана та мода

Аналіз результатів, наведених на рисунку 3.1 і 3.2, показує, що 8 визначених для розгляду складових (32%) є більш пріоритетними та значимими для нашого подальшого дослідження, а 17 складових (68%) – не мають першочергового чи взагалі ніякого значення для їхнього подальшого аналізу. Оцінювалися середні значення і підсумки всіх балів за кожним з питань.

На рисунку 3.2 нанесено опорні значення експертних оцінок у вигляді штрихової лінії. На рисунку 3.2 з правого боку винесено мода для кожного з підпитань, а червона штрихова лінія – середню моду за всіма маркерами. Опорні значення для оцінених середніх балів складає 4,74.

Отже, в результаті проведеного експертного оцінювання були відокремлені основні складові професійного становлення фахівця, які мають першочергове значення у професійному становленні майбутніх офіцерів ДСНС на етапі «професійного визначення» та на етапі «входження в професію»:

1. Орієнтованість на професійну діяльність;
2. Комунікативні здібності;
3. Професійна самоактуалізація;
4. Вміння досягати поставленої мети;
5. Професійно-важливі якості;
6. Професійна вмотивованість;
7. Стресостійкість;
8. Реалізація цінностей і смисложиттєвих орієнтацій.

Проведений нами аналіз сучасних досліджень щодо вивчення складових професійного становлення офіцерів ДСНС дозволяє стверджувати, що такі складові, як комунікативні здібності; професійно-важливі якості; стресостійкість науковцями були вже досліджені та вивчені в повному обсязі. Результати досліджень впроваджені в практичну діяльність офіцерів ДСНС.

В рамках нашого дослідження зупинимось на складових професійного становлення, які, на цей час, ще не достатньо розглянуті та проаналізовані

науковцями: орієнтованість на професійну діяльність, професійна самоактуалізація, вміння досягати поставленої мети, професійна вмотивованість, реалізація цінностей і смисложиттєвих орієнтацій.

Виділені основні складові професійного становлення майбутніх офіцерів ДСНС належать до певних сфер особистості: професійної, мотиваційної та ціннісно-орієнтованої.

Отже, спираючись на основні складові професійного становлення майбутнього фахівця ДСНС, нами було сформовано психодіагностичний комплекс методик. Цей комплекс методик дозволяє дослідити зазначені складові професійного становлення та в повному обсязі вирішити поставлені завдання нашого емпіричного дослідження.

3.2. Дослідження основних детермінант вибору професійної діяльності.

Дослідження психологічних особливостей професійного становлення розпочалося з визначення основних причин вибору професії майбутніх офіцерів ДСНС, для цього було використано анкету професійного вибору (Додаток Б). У ході дослідження було отримано дані, які були розподілені за певними критеріями:

- Критерій «Усвідомленість професійного вибору».
- Критерій «Причини вибору професійної діяльності».

До причин вибору професійної діяльності відносяться такі фактори, як: (ВІ) вплив інших (батьків, референтних людей, друзів); (СРС) статево-рольові стереотипи (суспільні очікування стосовно того, яку роботу повинні здійснювати чоловіки, а яку – жінки); (ОХ) особистісні характеристики (інтерес, здібності, інтелект, професійна придатність); (ПП) престижність професії (соціально-економічний попит, можливості навчання і

працевлаштування, матеріальна і соціальна значущість, соціальний статус).
Результати розподілу залежно від вибору критеріїв представлені у таблиці 3.4.

Таблиця 3.4. – Розподіл досліджуваних за статтю закладів вищої освіти ДСНС залежно від вибору критеріїв професійного вибору

Показники	НУЦЗУ		ЧПБ ім. Героїв Чорнобиля НУЦЗУ		ЛДУБЖД	
	Кількість курсантів у %	Кількість курсанток у %	Кількість курсантів у %	Кількість курсанток у %	Кількість курсантів у %	Кількість курсанток у %
I курс						
УПВ	46.9	38.5	40.3	28.6	40.8	33.3
НУПВ	53.1	61.5	59.7	71.4	59.2	66.7
Причини вибору професійної діяльності						
ВІ	34.4	30.8	32.5	42.9	29.6	25
СРС	20.8	23.1	29.9	14.3	26.8	25
ОХ	25	23.1	28.6	28.6	33.8	33.3
ПП	32.3	23.1	39	28.6	42.3	33.3
IV курс						
УПВ	41.9	33.3	46.7	45.8	45.8	45.8
НУПВ	58.1	66.7	53.3	54.2	54.2	54.2
Причини вибору професійної діяльності						
ВІ	33.3	26.7	33.3	29.2	44.3	41.7
СРС	35.7	40	27.8	25	29	25
ОХ	31.8	36.7	34.4	29.2	35.9	29.2
ПП	33.3	26.7	41.1	33.3	39.7	37.5

Так серед досліджуваних НУЦЗУ 46,9% осіб чоловічої статі I курсу навчання та 41,9% - IV курсу визначили свій професійний вибір як усвідомлений (УПВ). Серед досліджуваних осіб жіночої статі відсоток тих, хто вважає, що зробили усвідомлений вибір професійної діяльності складає 38,5% (I курс) та 33,3% (IV курс). Водночас окремі розрахунки причин обрання професійної діяльності показали, що 34,4% курсантів і 30,8 % курсанток I курсу та 33,3% курсантів й 26,7% курсанток IV курсу визначили свій професійний вибір як результат впливу інших людей. Серед першокурсників

також на свої особистісні характеристики (здібності, потреби, мотиви, цінності) покладаються у виборі майбутньої професійної діяльності 25% осіб чоловічої статі і 23,1% осіб жіночої статі. Серед осіб, що навчаються на IV курсі та вважають свої особистісні характеристики причинами вибору професійної діяльності – 31,8% курсантів та 36,7% курсанток. Статеворольовим стереотипам приділили увагу для здійснення професійного вибору 20,8% курсантів і 23,1% курсанток першого курсу, а також у 35,7% курсантів та 40% курсанток четвертого курсу. Престиж професії зумовив вибір професійної діяльності у 32,3% осіб чоловічої статі й 23,1% осіб жіночої статі, що навчаються на I курсі, та у 33,3% курсантів і 26,7% курсанток, що навчаються на IV курсі.

Отже, великий відсоток досліджуваних НУЦЗУ вважають свій вибір усвідомленим. Проте, можна зазначити, що на I курсі найбільший відсоток досліджуваних під час обрання професійної діяльності спиралися на вплив інших. Курсанти та курсантки, які проходять навчання на IV курсі, у більшості випадків зазначили соціально прийнятні статево-рольові стереотипи серед причин обрання професії. Однаково незначна кількість курсанток перших курсів під час обрання професійної діяльності спиралася на статево-рольові стереотипи, особистісні характеристики та престиж професії, які зазначені в таблиці. Однак, серед курсантів та курсанток IV курсів найменш вагомою причиною зазначено вплив інших та престиж професії на їх професійний вибір.

Серед досліджуваних ЧПБ ім Героїв Чорнобиля НУЦЗУ 40,3% осіб чоловічої статі I курсу навчання та 46,7% - IV курсу визначили свій професійний вибір як усвідомлений. Серед досліджуваних осіб жіночої статі відсоток тих, хто вважає, що зробили усвідомлений вибір професійної діяльності, складає 28,6% (I курс) та 45,8% (IV курс). Водночас, серед причин вибору 39% курсантів, що навчаються на I курсі, та у 41,1% курсантів і 33,3% курсанток, що навчаються на IV курсі, зазначали престиж професії. Серед

курсанток I курсу найпоширенішою причиною виявився вплив інших людей. Тобто, 42,9% вважають що їх вибір потрапив під вплив батьків або інших людей, кого вони вважали авторитетнішими.

Водночас 32,5% курсантів I курсу, 33,3% курсантів й 29,2% курсанток IV курсу також визначили свій професійний вибір як результат впливу інших людей. Серед першокурсників причиною вибору професійної діяльності однаково вбачають особистісні характеристики (здібності, потреби, мотиви, цінності) 28,6% осіб чоловічої статі і 28,6% осіб жіночої статі. Серед осіб, що навчаються на IV курсі та вважають свої особистісні характеристики причинами вибору професійної діяльності, – 34,4% курсантів та 29,2% курсанток. Статеворольові стереотипи розглядались під час здійснення професійного вибору у 29,9% курсантів і 14,3% курсанток першого курсу, а також у 27,8% курсантів та 25% курсанток IV курсу.

Серед досліджуваних ЛДУБЖД 40,8% осіб чоловічої статі I курсу навчання та 45,8% – IV курсу визначили свій професійний вибір як усвідомлений. Серед досліджуваних осіб жіночої статі відсоток тих, хто вважає, що зробили усвідомлений вибір професійної діяльності складає 33,33% (I курс) та 45,8% (IV курс). Однак 32,82% курсантів і 33,33% курсанток IV курсу курсу визначили свій професійний вибір як результат впливу інших людей. Серед першокурсників пріоритетна кількість визначила престижність професії, як одну з причин вибору професії – 42,3% серед курсантів та 33,33% серед курсанток. Найменш популярним серед курсантів та курсанток як першого курсу, так і четвертого, виявилось обрання професійної діяльності з огляду на стеворольові стереотипи – 26,8% та 25% відповідно, та 29% та 25% відповідно.

Отже, згідно з наданими результатами можемо зазначити, що абсолютна більшість курсантів та курсанток у всіх ЗВО зі специфічними умовами навчання системи ДСНС визначили свій вибір майбутньої професійної діяльності як неусвідомлений (НУПВ). Значна кількість курсантів та курсанток також відмітила одною з причин обрання майбутньої професійної

діяльності вплив інших людей: батьків, знайомих, людей, які були представниками професії, або тих, хто має авторитет для них. Тим часом досить незначна кількість як курсанток, так і курсантів визначають вплив статево-рольових стереотипів на їх вибір, окрім курсанток та курсантів IV курсу НУЦЗУ.

У ході дослідження було узагальнено отримані дані щодо виділених критеріїв професійного вибору (усвідомленість професійного вибору та детермінанти професійного вибору) курсантів та курсанток НУЦЗУ, ЧПБ ім. Героїв Чорнобиля, ЛДУБЖД.

Розглянемо результати щодо професійного вибору досліджуваних I курсу за статтю серед закладів вищої освіти зі специфічними умовами навчання системи ДСНС (таблиця 3.5 та рис. 3.3.).

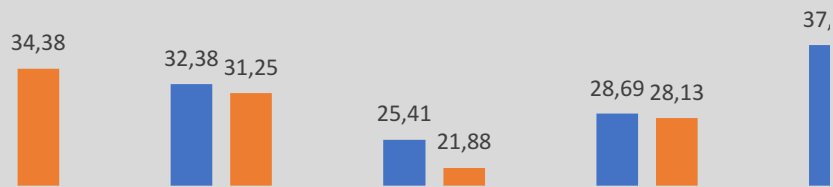


Рис. 3.3. Розподіл курсантів та курсанток I курсів за усвідомленістю та детермінантами професійного вибору (%)

Значно більша кількість курсантів (50,4%), ніж курсанток, вважають свій професійний вибір усвідомленим. Найменша кількість курсантів – 25,41% та курсанток – 21,88% серед причин вибору професійної діяльності зазначили статево-рольові стереотипи. Найбільший відсоток серед курсантів I курсів –

37,30% зазначили серед причин обрання професії майбутнього офіцера ДСНС її престижність, тоді як серед курсанток I курсів більшість 31,25% зазначили що обрання професії відбувалося під впливом інших людей.

Таблиця 3.5. – Розподіл досліджуваних ЗВО зі специфічними умовами навчання ДСНС за статтю залежно від вибору критеріїв професійного вибору (I курс), у (%)

Критерії	Курсанти	Курсантки	φ
УПВ	50,4	34,38	1,734*
Причини вибору			
ВІ	32,38	31,25	0,129
СРС	25,41	21,88	0,443
ОХ	28,69	28,13	0,066
ПП	37,30	28,13	1,042
* $\rho \leq 0,05$			

Згідно з отриманими даними було виявлено достовірні розбіжності за критерієм усвідомленості професійного вибору ($\varphi=1,734$ при $\rho \leq 0,05$) серед курсантів I курсу. Половина курсантів зробили вибір своєї професійної діяльності усвідомлено, а це більше на 15% ніж курсанток. Водночас ми бачимо, що серед причин вибору професійної діяльності курсантами та курсантками розбіжностей не було зафіксовано, а, отже, значних відмінностей між вибірками немає.

Також нами було опрацьовано дані щодо професійного вибору досліджуваних IV курсу закладів вищої освіти зі специфічними умовами навчання системи ДСНС за статтю (таблиця 3.6 та рис. 3.4.).

Зазначені дані на рис. 3.4. вказують на більшу однорідність відповідей між курсантами та курсантками IV курсів. Усвідомленим свій вибір вважають

44,57% курсантів та 41,03% курсанток. Та, згідно з відсотковою кількістю, найменший відсоток зазначили, що керувалися статево-рольовими стереотипами у виборі майбутньої професії (31,14% – курсантів та 30,77% – курсанток).

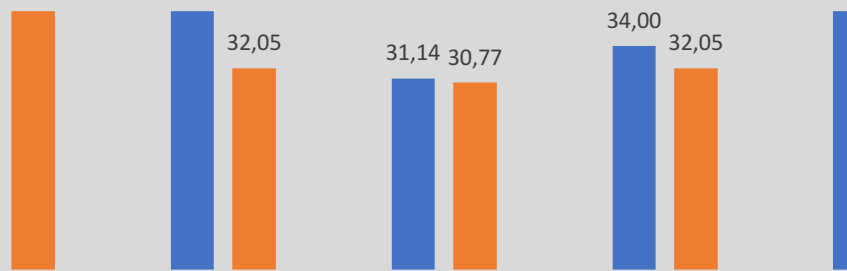


Рис. 3.4. Розподіл курсантів та курсанток і в курсів за усвідомленістю та детермінантами професійного вибору (%)

Найбільший відсоток серед курсантів 37,71% зазначили, що під час обрання професії вони враховували її престижність, проте також 37,73% зазначили, що на вибір майбутньої професійної діяльності вплинули інші люди. Водночас серед курсанток однаково значний відсоток – 32,05% враховували під час обрання і думку інших людей, і особистісні характеристики, і престижність професії.

Зазначені дані в таблиці 3.6 свідчать про те, що серед курсантів та курсанток закладів вищої освіти зі специфічними умовами навчання системи ДСНС не було виявлено значущих розбіжностей у показниках за критерієм

усвідомленості професійного вибору та причин вибору професійної діяльності.

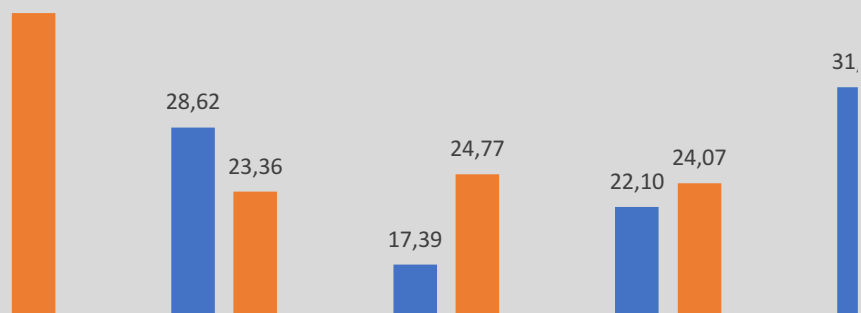
Таблиця 3.6. – Розподіл досліджуваних закладів вищої освіти ДСНС за статтю залежно від вибору критеріїв професійного вибору (IV курс), у (%)

Критерії	Курсанти	Курсантки	φ
УПВ	44,57	41,03	0,572
Причини вибору			
ВІ	37,43	32,05	0,903
СРС	31,14	30,77	0,065
ОХ	34,00	32,05	0,331
ПП	37,71	32,05	0,95

Загальні результати щодо вибору критеріїв професійного самовизначення майбутніх офіцерів ДСНС представлені на рис. 3.5.

Відповідно до наведеного розподілу 41,3% досліджуваних осіб I курсу та 43,93% – IV курсу вважають власний професійний вибір усвідомленим. До того ж, стосовно критеріїв вибору професійної діяльності, згідно з розрахунками, як серед осіб I курсів, так і серед осіб IV курсів, найбільша кількість обрали «Престиж професії» – 31,88% та 27,80%, відповідно. Найменшої вагомості набули показники за критеріями «Статеві-рольових стереотипів» для I курсу – 17,39%, та для IV курсу критерій «вплив інших» – 23,36%. Більший відсоток серед перших курсів ніж серед четвертих вважають, що їх вибір професії пов'язаний із впливом інших людей – 28,62%.

Зазначимо також, що більше четвертокурсників (24,07%) робили вибір професійної діяльності спираючись на свої особистісні характеристики ніж першокурсників (22,1%).



Загальні результати щодо статистичної значущості критеріїв професійного самовизначення майбутніх офіцерів ДСНС представлені у таблиці 3.7. У процесі дослідження було виявлено достовірне розходження у критерії вибору професійної діяльності, що пов'язаний зі статево-рольовими стереотипами ($\varphi=2,35$; $\rho\leq 0,01$).

Таблиця 3.7. – Розподіл досліджуваних закладів вищої освіти ДСНС за курсами залежно від вибору критеріїв професійного вибору, у (%)

Критерії	I курс	IV курс	φ
1	2	3	4
УПВ	41,43	43,93	0,687
Причини вибору			
ВІ	28,62	23,36	1,555

Продовження таблиці 3.7

1	2	3	4
СРС	17,39	24,77	2,35*
ОХ	22,10	24,07	0,604
ПП	31,88	27,80	1,156
* $p \leq 0,01$			

Це дає нам змогу стверджувати, що вплив критерію статево-рольових стереотипів був вагомим для зазначеної кількості курсантів та курсанток як для I, так і для IV курсів, але, як ми бачимо, більш суттєвим він був для четвертокурсників. Також таке може пояснюватись тим, що під час вибору майбутньої професії четвертокурсники знаходились під більшим впливом статево-рольових стереотипів, ніж теперішні першокурсники.

Таким чином, згідно з наведеними даними щодо критеріїв «Усвідомленість професійного вибору» та «Причин вибору професійної діяльності», можемо підвести підсумок, що близько половини курсантів та курсанток I та IV курсів вважають свій вибір усвідомленим. Статистична обробка отриманих результатів показала значущу розбіжність у результатах усвідомленості вибору серед курсантів та курсанток I курсів, що свідчить про значно більшу кількість курсантів, ніж курсанток з усвідомленим вибором майбутньої професійної діяльності. Натомість під час статистичної обробки даних було зазначено також достовірні розходження в причинах вибору професійної діяльності. Між курсантами та курсантками I та IV курсів було виявлено значущі розбіжності за критерієм статево-рольових стереотипів, що свідчить про те, що значно більша кількість четвертокурсників ніж першокурсників враховували цей фактор під час обрання майбутньої професії. Такий показник свідчить про необхідність проведення дослідження для визначення статево-рольових уявлень курсантів та курсанток закладів вищої освіти зі специфічними умовами навчання системи ДСНС.

3.3. Визначення маскулінних-фемінних характеристик особистості.

З метою визначення маскулінних-фемінних характеристик особистості нами було використано опитувальник «Маскуліність-фемінність» С. Бем (BSRI) як діагностичний засіб виявлення статево-рольового типу особистості. В процесі діагностичної процедури досліджувані самостійно визначали риси та якості, запропоновані в змісті опитувальника, як чоловічі, жіночі, чи такі, які рівною мірою властиві чоловікам і жінкам, на підставі чого зроблені висновки щодо їх гендерної ідентичності. А також зроблено висновки щодо рівнів відповідності статево-ролевих уявлень майбутніх офіцерів ДСНС, представлених у свідомості: маскулінному (М), фемінному (Ф), андрогінному (А), недиференційованому типів (Н).

У результаті проведеного дослідження з курсантами та курсантками закладів вищої освіти зі специфічними умовами навчання системи ДСНС були отримані дані щодо вираженості типів гендерної ідентичності, які відображені у таблицях 3.8 – 3.10.

Отримані результати наочно демонструють те, що серед досліджуваних першокурсників НУЦЗУ андрогенний тип гендерної ідентичності мають 43,8% курсантів та 38,5% курсанток.

Таблиця 3.8 – Кількісні показники гендерної ідентичності курсантів та курсанток НУЦЗУ залежно від статево-рольового типу особистості (у %)

1	Статево-рольовий тип особистості			
	2	3	4	5
Стать	А	М	Ф	Н
I курс				
Кількість курсантів	43,8	42,7	9,4	4,1
Кількість курсанток	38,5	30,8	23,1	7,6

Продовження таблиці 3.8

1	2	3	4	5
IV курс				
Кількість курсантів	41,1	38,8	15,5	4,6
Кількість курсанток	36,7	23,3	30	10

До того ж 42,6% осіб чоловічої статі та 30,8 % осіб жіночої статі мають маскуліний тип гендерної ідентичності. Фемінний тип гендерної ідентичності продемонстрували 9,4% курсантів та 23,1% курсанток, а недиференційований тип властивий 4,2% курсантів та 7,6% курсанток. Такий розподіл типів гендерної ідентичності говорить про те, що у майже рівнозначної кількості курсантів I курсу виражений андрогінний тип гендерної ідентичності та маскуліна домінанта. Досить значна кількість курсанток I курсу має виражений маскуліний та андрогінний тип.

Серед досліджуваних курсантів та курсанток четвертого курсу НУЦЗУ андрогенний тип гендерної ідентичності спостерігається серед 41,1% курсантів та 36,7% курсанток. Натомість виражений маскуліний тип гендерної ідентичності у такому співвідношенні, як 38,8% – чоловіки та 23,3% – жінок. Фемінний тип гендерної ідентичності мають 15,5% курсантів та 30% курсанток. Недиференційований тип представлений у 4,6% курсантів та 10% курсанток. Такий розподіл свідчить про так само переважну кількість курсантів, які мають андрогінний та маскуліний типи гендерної ідентичності. Натомість серед курсанток IV курсів зазначається переважна кількість з андрогінним та феміним типом гендерної ідентичності.

У результаті дослідження показників гендерної ідентичності у досліджуваних осіб Черкаського інституту пожежної безпеки імені Героїв Чорнобиля НУЦЗ України було отримано схожі дані, представлені у таблиці 3.10.

Таблиця 3.9. – Кількісні показники гендерної ідентичності курсантів та курсанток Черкаського інституту пожежної безпеки імені Героїв Чорнобиля НУЦЗУ залежно від статево-рольового типу особистості (у %)

	Статево-рольовий тип особистості			
Стать	А	М	Ф	Н
I курс				
Кількість курсантів	45,5	45,5	6,4	2,6
Кількість курсанток	42,9	28,5	28,6	-
IV курс				
Кількість курсантів	46,7	44,4	7,8	1,1
Кількість курсанток	41,7	20,8	33,3	4,2

Результати, наведені в таблиці 3.9, свідчать про те що, серед досліджуваних першокурсників ЧПБ імені Героїв Чорнобиля НУЦЗУ 45,5% осіб чоловічої статі та 28,6% осіб жіночої статі виражений маскулінний тип гендерної ідентичності. У 6,4% курсантів і 28,6% курсанток виявлено фемінний тип гендерної ідентичності особистості. Андроґенний тип особистості складає 45,5% курсантів та 42,9% курсанток I курсу. Недиференційований тип властивий тільки 2,6% курсантам. Такий розподіл типів гендерної ідентичності говорить про те, що у курсантів I курсу виражена маскулінна домінанта. У курсанток I курсу майже рівнозначно виражені маскулінні і фемінні якості. Тобто можемо стверджувати, що вони є психологічно андроґенними.

Досліджуваним особам четвертого курсу ЧПБ імені Героїв Чорнобиля НУЦЗУ 44,4% курсантів та 20,8% курсанток притаманний маскулінний тип гендерної ідентичності. Фемінний тип властивий 7,8% курсантам та 33,3% курсанток. Більшості курсантів, а саме – 46,7%, як і курсанток – 41,7% притаманний андроґенний тип гендерної ідентичності; недиференційований тип гендерної ідентичності виражений у 1,1% та 4,2% відповідно. Зазначені

показники говорять про те, що у курсантів IV курсу виражені маскулінні домінанти. А у курсанток IV курсу в значною мірою – фемінні домінанти. Хоча маскулінний тип гендерної ідентичності у них має досить високий показник. А, це зі свого боку, впливає на особистість курсанток.

У ході проведеного дослідження показників гендерної ідентичності з курсантами та курсантками ЛДУБЖД були отримані наступні дані, представлені у таблиці 3.10.

Таблиця 3.10. – Кількісні показники гендерної ідентичності курсантів та курсанток Львівського державного університету безпеки життєдіяльності залежно від статево-рольового типу особистості (у %)

Стать	Статево-рольовий тип особистості			
	А	М	Ф	Н
I курс				
Кількість курсантів	45,1	38	14,1	2,8
Кількість курсанток	41,7	25	25	8,3
IV курс				
Кількість курсантів	45,8	44,3	7,6	2,3
Кількість курсанток	45,8	41,7	8,3	4,2

Серед досліджуваних першокурсників ЛДУБЖД 38% осіб чоловічої статі та 25% осіб жіночої статі мають маскулінний тип гендерної ідентичності. У 14,1% курсантів і 25% курсанток виявлено фемінний тип гендерної ідентичності, а недиференційований тип властивий 2,8% курсантів та 8,3% курсанток. Андроґенний тип особистості властивий 45,1% курсантів та 41,7% курсанток.

Досліджувані курсанти та курсантки четвертого курсу ЛДУБЖД характеризуються маскулінним (44,3% осіб чоловічої статі, 41,7% – жіночої

статі), фемінним (7,6% осіб чоловічої статі, 8,3% – жіночої статі), недиференційованим (2,3% осіб чоловічої статі, 4,2% – жіночої статі) типами гендерної ідентичності. Рівна доля курсантів та курсанток відноситься до андрогенного типу особистості.

Зазначені дані свідчать про те, що у курсантів I курсу та курсантів і курсанток IV курсу найбільш властиві маскулінні якості. А у курсанток I курсу рівнозначно виражені маскулінні і фемінні якості. Тобто можемо стверджувати, що вони є психологічно андрогенними.

У результаті узагальнення отриманих даних за зазначеними закладами вищої освіти ДСНС зі специфічними умовами навчання було отримано показники гендерної ідентичності для порівняння досліджуваних курсантів та курсанток та проведено математичну обробку. Дані результатів математичної обробки представлені у таблиці 3.11.

Таблиця 3.11. – Кількісні показники гендерної ідентичності курсантів та курсанток закладів вищої освіти ДСНС залежно від статево-рольового типу особистості (у %)

Стать	Статево-рольовий тип особистості			
	А	М	Ф	Н
I курс				
Кількість курсантів	44,7	42,2	9,8	3,3
Кількість курсанток	40,6	28,1	25	6,3
φ	0,4350	1,5770	2,1760*	0,7510
IV курс				
Кількість курсантів	44,3	42,3	10,5	2,9
Кількість курсанток	41	28,2	24,4	6,4
φ	0,527	2,365**	2,955**	1,376
*p≤0,05				
**p≤0,01				

Спираючись на отримані результати, можемо зробити висновок, що статистично значимими є розходження у показниках кількості курсантів та курсанток I курсів за фемінним типом особистості (9,8% проти 25% при $p \leq 0,05$). Серед курсантів та курсанток IV курсів було виявлено достовірні розбіжності за маскулінним (42,3% проти 28,2% при $p \leq 0,01$) та за фемінним (10,5% проти 24,4% при $p \leq 0,01$). Такі показники свідчать про дотримання певної відсоткової кількості курсанток та курсантів їх статево-рольового типу особистості. Маскулінність у чоловічій частині вибірки зумовлює вираженість таких важливих рис для їх професійного становлення, як: автономність, саморозуміння, контактність та гнучкість у спілкуванні, рішучість, зрілість життєвих орієнтацій. Маскуліна домінанта у курсанток зумовлює вираженість таких важливих рис для професійного становлення як: незалежність, саморозуміння, спонтанність, аутосимпатія, впевненість, контактність та зрілість життєвих орієнтацій. Фемінна домінанта у курсанток свідчить про розвинутість таких фемінних якостей, як: аутосимпатії, контактності, спонтанності, саморозуміння, креативності. Саме тоді, як у курсантів, яким притаманна фемінна домінанта, достатньо розвинута особливість планування майбутнього, увага до деталей та чуткість до близьких. До того ж дескриптивне дослідження показало, що значна частина курсантів I і IV курсу (44,7% та 44,3% відповідно) належать до андрогенного типу гендерної ідентичності, так само, як і серед курсанток I і IV курсів (40,6% та 41%).

Наступним кроком нашого дослідження стало узагальнення отриманих нами даних щодо вираженості типу гендерної ідентичності курсантів та курсанток закладів вищої освіти зі специфічними умовами навчання системи ДСНС (див. рис. 3. 6. та табл. 3.12).

Із таблиці 3.12 видно, що достовірних розбіжностей за типами гендерної ідентичності майбутніх офіцерів ДСНС не виявлено. Однак, отримані дані дозволяють говорити про те, що у курсантів та курсанток закладів вищої освіти зі специфічними умовами навчання системи ДСНС є більш виражені

показники андрогінного та маскулінного типу гендерної ідентичності (44,2% осіб I курсу та 43,4% – IV курсу, а також 40,6% осіб I курсу та 39,7% – IV курсу відповідно). Кількість досліджуваних з фемінним типом ідентичності нараховує 11,6% осіб I курсу та 13,4% – IV курсу. Недиференційований тип гендерної ідентичності властивий 3,6% досліджуваних I курсу та 3,5% досліджуваних IV курсу.

Таблиця 3.12. – Показники гендерної ідентичності курсантів та курсанток I та IV курсів закладів вищої освіти ДСНС залежно від статево-рольового типу особистості (у %)

Курс	Статево-рольовий тип особистості							
	А	Ф	М	Ф	Ф	Ф	Н	Ф
I курс	44	0,194	40,6	0,227	12	0,676	4	0,083
IV курс	43		39,7		13		4	
* $p \leq 0,05$ ** $p \leq 0,01$								

Отже, згідно з проведеним дескриптивним дослідженням, варто зазначити, що більшій кількості майбутніх офіцерів ДСНС притаманний андрогенний тип гендерної ідентичності як дівчатам, так і юнакам серед курсантів I та IV курсів. Маскулінна домінанта також переважає у більшій кількості курсантів, фемінна – у курсанток. Обидва типи гендерної ідентичності обумовлюють вираженість таких важливих рис для професійного становлення майбутніх рятувальників, як: автономність, саморозуміння, контактність та гнучкість у спілкуванні, рішучість, незалежність, спонтанність, аутосимпатія, впевненість та зрілість життєвих орієнтацій.

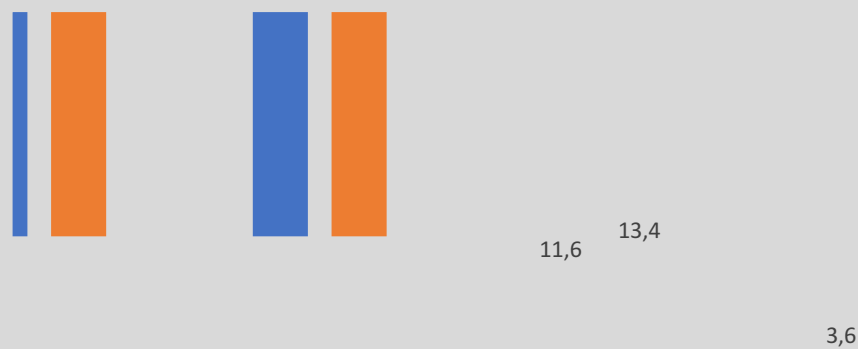


Рис. 3.6. Розподіл досліджуваних осіб закладів вищої освіти ДСНС за типом гендерної ідентичності (у %)

Як висновок до проведеного аналізу можемо сказати, що як у першокурсників, так і серед курсантів IV курсу більш виражені андрогінні якості. Такі досліджувані відрізняються більш розвинутою гнучкістю рольової поведінки, вони мають високі соціально-адаптивні здібності. Це свідчить про гармонійне поєднання та демонстрацію як чоловічих, так і жіночих особливостей особистості в життєдіяльності курсантів та курсанток, зокрема таких, як рішучість, домінування, а також – м'якість і поступливість. Окрім того, математичне дослідження показало значущість у розходженнях за фемінними та маскулінним типом у курсанток та курсантів на різних курсах. Такі показники підтверджують переважну частину курсанток з фемінними показниками, а курсантів – маскулінними. Оскільки за показниками статево-рольових уявлень розподіл курсантів та курсанток є досить стереотипним, та більшість є андрогенними, проводити розподіл за статтю надалі немає сенсу.

3.4. Визначення особливостей професійної ідентичності курсантів та курсанток закладів вищої освіти ДСНС

З метою з'ясування особливостей розвитку професійної ідентичності курсантів та курсанток закладів вищої освіти ДСНС було використано методику Л.Б. Шнейдер. Тест професійної ідентичності Л. Шнейдер побудовано на принципах прямого і ланцюгового асоціативного тесту і дозволяє визначити статус (рівень розвитку) професійної ідентичності людини.

У результаті проведеного дослідження з курсантами та курсантками закладів вищої освіти ДСНС було отримано дані щодо вираженості статусу професійної ідентичності, таких як: передчасна (П), дифузна (Д), мораторій (М), досягнена (До) і псевдоідентичність (Пс), які відображені у табл. 3.13.

Таблиця 3.13. – Кількісні показники статусів професійної ідентичності досліджуваних закладів вищої освіти зі специфічними умовами навчання системи ДСНС (у %)

Показники	Кількість курсантів та курсанток								
	НУЦЗУ			ЧПБ ім. Героїв Чорнобиля НУЦЗУ			ЛДУБЖД		
	I курс	IV курс	φ	I курс	IV курс	φ	I курс	IV курс	φ
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
П	20,18	14,47	1,219	29,76	22,81	1,101	22,89	23,87	0,17
Д	12,84	16,35	0,8	15,48	22,81	1,301	20,48	24,52	0,711
М	27,52	24,53	0,549	25,00	16,67	1,434	30,12	16,13	2,466 **
До	29,36	26,42	0,528	23,81	26,32	0,402	21,69	23,23	0,271

Продовження таблиці 3.13

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Пс	10,09	18,24	1,897 *	5,95	11,40	1,363	4,82	12,26	2,005 *
* $\rho \leq 0,05$ ** $\rho \leq 0,01$									

У таблиці 3.13. представлений розподіл досліджуваних НУЦЗУ, ЧПБ імені Героїв Чорнобиля НУЦЗУ та ЛДУБЖД за статусами професійної ідентичності.

За результатами аналізу показників, представлених у таблиці 3.14 встановлено, що серед досліджуваних курсантів та курсанток I курсу Національного університету цивільного захисту України 20,18% осіб мають статус передчасної професійної ідентичності; 12,84% осіб – «Дифузної» професійної ідентичності; 27,52% осіб – статус професійної ідентичності «Мораторій»; найбільший процент досліджуваних мають статус професійної ідентичності «Досягнута» – це 29,36% осіб; та 10,09% осіб зі статусом професійної ідентичності «Псевдоідентичність».

Іншу картину ми можемо бачити серед досліджуваних курсантів та курсанток четвертого курсу Національного університету цивільного захисту України. Хоча й найбільший процент серед курсанток та курсантів має статус професійної ідентичності «Досягнута» – 26,42%. Серед четвертокурсників більший відсоток курсантів та курсанток мають статус професійної ідентичності «Мораторій», а саме 24,53%. Найменший процент курсантів (14,47%) має статус професійної ідентичності «Передчасна» та «Дифузна» – 16,35%. Середня кількість курсантів має статус професійної ідентичності «Псевдоідентичність» – 18,24%.

Курсанти та курсантки I курсу ЧПБ ім. Героїв Чорнобиля НУЦЗ України найбільший процент (29,76%) мають статуси професійної ідентичності «Передчасна» та «Мораторій» – 25%. До того ж великий процент курсантів та курсанток першого курсу (23,81%) також має статус професійної ідентичності

«Досягнута». Найменший процент курсантів (5,95%) мають статус професійної ідентичності «Псевдоідентичність».

Найбільший відсоток серед курсантів та курсанток IV курсу має статус професійної ідентичності «Досягнута» – 26,32%. Менший процент курсантів та курсанток має статуси професійної ідентичності «Передчасна» та «Дифузна» – 22,81%. Досить значна кількість четвертокурсників має статус професійної ідентичності «Мораторій» – 16,67%. Найменший процент осіб, як і серед I курсів, має статус «Псевдоідентичність» – 11,40%.

Так, серед досліджуваних курсантів та курсанток I курсу ЛДУБЖД виявлено найбільший процент осіб зі статусом професійної ідентичності «Мораторій» – 30,12%. Тим часом велика кількість курсантів та курсанток мають статуси професійної ідентичності «Досягнута» та «Передчасна» – 21,69% та 22,89% відповідно. Найменші відсоток курсантів мають статус «Псевдоідентичність» - 4,82%.

Серед досліджуваних курсантів та курсанток IV курсу ЛДУБЖД, щонайбільша кількість має статус професійної ідентичності «Дифузна» – 24,52%, «Передчасна» – 23,87% та «Досягнута» – 23,23%. Значно менша кількість курсантів має статус професійної ідентичності «Мораторій» – 16,13%. Дослідження показало також, що найменша кількість осіб серед курсантів та курсанток четвертого курсу Львівського державного університету безпеки життєдіяльності має статус професійної ідентичності «Псевдоідентичність» – 12,26%.

У таблиці 3.14 видно, що існують достовірні розбіжності між розподілами у статусі професійної ідентичності майбутніх офіцерів ДСНС. Так нами було виявлено достовірні розбіжності за статусом професійної ідентичності «Псевдоідентичність» у курсантів та курсанток I та IV курсів НУЦЗУ ($\varphi=1,897$ при $p \leq 0,05$) та у курсантів та курсанток ЛДУБЖД ($\varphi=2,005$ при $p \leq 0,05$) відповідно. Такі результати дозволяють стверджувати, що переважна більшість курсантів та курсанток IV курсу зазначених закладів

вищої освіти зі специфічними умовами навчання системи ДСНС схильні до статусу професійної ідентичності «Псевдоідентичність», що свідчить про значно більшу кількість четвертокурсників НУЦЗУ та ЛДУБЖД ніж першокурсників, у яких можливе тотальне поринання у майбутню професію та намагання досягнути своєї мети за будь-яку ціну.

До того ж, серед курсантів та курсанток ЛДУБЖД також виявлено достовірні розбіжності у розподілі за статусом професійної ідентичності «Мораторій» ($\varphi=2,466$ при $p \leq 0,01$), що свідчить про вагому кількість курсантів I курсу, які схильні до цього статусу професійної ідентичності. Тож це свідчить про те, що курсанти I курсів більш схильні на цей момент до кризи ідентичності та намагаються його вирішити, що також свідчить про їхній високий рівень тривожності.

Наступним етапом дослідження стало узагальнення отриманих нами даних щодо виявлених показників за статусами професійної ідентичності серед досліджуваних осіб I та IV курсів закладів вищої освіти зі специфічними умовами навчання системи ДСНС (див. табл. 3.14 та рис. 3.7).

Аналізуючи отримані дані за статусами професійної ідентичності майбутніх офіцерів ДСНС, можемо відмітити наступне. Найбільшу кількість відсотків складають досліджувані зі статусом професійної ідентичності «Досягнута» (25,36% осіб I курсу та 25,23% – IV курсу). Статус професійної ідентичності «Мораторій» представлений найбільшим відсотком – 27,54% осіб I курсу та значно нижчим – 19,39% IV курсу. Кількість досліджуваних з «Дифузною» професійною ідентичністю нараховує 15,94% осіб I курсу та 21,03% – IV курсу. Статус професійної ідентичності «Передчасна» властивий 23,91% досліджуваних I курсу та 20,09% досліджуваних IV курсу, а статус «Псевдоідентичність» виявлений у 7,25% досліджуваних I курсу та 14,25% досліджуваних IV курсу.



Рис. 3.7. Розподіл досліджуваних осіб за статусами професійної ідентичності (кількість досліджуваних – у %)

Наявність у курсантів як I, так і IV курсів переважної більшості статусу досягнутої професійної ідентичності свідчить про сформованість особистісно значущих цінностей та переконань, а також свідомо зроблений вибір професійної діяльності для більшості курсантів. Також серед курсантів I курсу найвищий відсоток має статус професійної ідентичності «Мораторій», що свідчить про можливий стан кризи ідентичності, в якій людина зазвичай активно намагається вирішити її, за допомогою будь-яких варіантів. Це також може свідчити про високий рівень тривожності.

Більший відсоток першокурсників з «Передчасною» професійною ідентичністю ніж четвертокурсників, може свідчити про високі показники з авторитарності та низькі за самостійністю. «Передчасна» ідентичність могла виникнути в наслідок відсутності дійсно незалежних життєвих виборів. Ідентичність у такому разі не усвідомлюється, – що може свідчити про нав'язану ідентичність.

Більший відсоток серед курсантів та курсанток IV курсу мають статус професійної ідентичності «Дифузний», що може свідчити про відсутність міцних цілей, цінностей і переконань. Зазвичай люди з «Дифузною» ідентичністю можуть мігрувати від стадії «Мораторій» до стадії «Досягнута» ідентичність, так само, як і назавжди залишити на рівні «Передчасна» ідентичність, відмовившись від активного вибору та самовизначення, або піти шляхом статусу «Дифузна» ідентичність. Наявність «Дифузної» професійної ідентичності може пояснюватися незадоволеністю собою або сумнівами в собі та в своїх можливостях, втратою інтересу до свого внутрішнього світу, до того ж небажанням змінюватися, наявністю внутрішніх конфліктів особистості, сумнівів, незгод із собою, заниженою самооцінкою.

Найменший процент курсантів та курсанток як на I, так і на IV курсах мають статус «Псевдоідентичність». Це свідчить про те, що досить невелика кількість курсантів та курсанток має хворобливе неприйняття критики у свій бік та низьку рефлексію. Такий статус професійної ідентичності може свідчити про стабільне заперечення своєї унікальності у курсантів та курсанток, які відносяться до цього типу професійної ідентичності. Чи навпаки, амбітне підкреслення своєї унікальності з переходом у стереотипію, а також порушення механізмів ідентифікації та відокремлення у бік гіпертрофованості, порушення тимчасової зв'язності життя, ригідність «Я-концепції». У деяких випадках псевдоідентичність можна трактувати як гіперідентичність внаслідок тотального поглинання статусом, роллю, роботою, іншим об'єктом.

Згідно з проведеними дослідженнями, результати якого представлені у таблиці 3.14, розходження у вибірках є достовірним при $p \leq 0,01$. Завдяки графічному відображенню у додатку В можна розглянути, за якими саме статусами професійної ідентичності є значні розходження (Додаток В).

Таблиця 3.14. – Розподіл досліджуваних закладів вищої освіти ДСНС залежно від статусів професійної ідентичності (у %)

Показники	Кількість курсантів та курсанток, у(%)		χ^2
	I курс	IV курс	
П	23,91	20,09	15,501
Д	15,94	21,03	
М	27,54	19,39	
До	25,36	25,23	
Пс	7,25	14,25	
* $p \leq 0,01$			

Наведені результати дають нам змогу стверджувати, що переважна кількість досліджуваних курсантів та курсанток IV курсу відрізняється «Псевдоідентичністю», якій властиве або повноцінне віднесення себе до професії у разі позитивного оцінювання власних якостей, або ж заперечення своєї унікальності, що супроводжується порушенням самоідентифікації з найближчим професійним оточенням. Майже однакою частині як серед I курсів, так і серед IV притаманний «Досягнутий» статус професійної ідентичності із чітким уявленням про себе, відчуттям цінності власної особистості. Значна частина курсантів та курсанток I курсу, порівняно з IV, характеризується статусом професійної ідентичності «Мораторій», який виявляє себе у кризі професійної ідентичності та тривожності. Курсанти та курсантки I та IV курсів мають незначну різницю щодо статусів «Передчасної» та «Дифузної» професійної ідентичності, в основі яких полягають нав'язані життєві вибори та аморфне, розмите бачення власного можливого професійного майбутнього.

3.5. Визначення мотиваційної сфери курсантів та курсанток закладів вищої освіти ДСНС.

З метою визначення особливостей мотиваційної сфери майбутніх офіцерів ДСНС були використані: опитувальник «Мотивація успіху і уникнення невдачі» (А. А. Реан); методика діагностики мотиваційної структури особистості (В. Є. Мільман); кольоровий тест відносин (Є. Ф. Бажин, О. М. Еткінд).

Першим кроком дослідження мотиваційної сфери майбутніх офіцерів ДСНС було визначення їх типів мотивації з використанням опитувальника «Мотивація успіху і уникнення невдачі» (А. А. Реан). Дані, які були отримані в результаті опитування, представлені в таблиці 3.15.

Таблиця 3.15. – Розподіл досліджуваних за типами мотивації (у %)

Тип мотивації	НУЦЗУ	ЧПБ	ЛДУБЖД
	<i>Кількість осіб у %</i>	<i>Кількість осіб у %</i>	<i>Кількість осіб у %</i>
I курс			
МУ	85,32	88,09	95,18
МУН	14,68	11,91	4,82
IV курс			
МУ	79,25	85,96	85,16
МУН	20,75	14,04	14,84

Спираючись на дані в таблиці 3.16, можемо порівняти типи мотивації курсантів I та IV курсів окремо кожного ЗВО. Серед перших курсів кількість курсантів, що мають тип мотивації успіху (МУ) значно перевищує половину, так само як і серед четвертих. Невеликий відсоток курсантів та курсанток, як ми бачимо, мають тип мотивації «Уникнення невдачі» (МУН).

Такі показники можуть вказувати на те, що зовсім незначна кількість курсантів та курсанток перших курсів, які мають тип мотивації уникнення невдачі, спрямовані обирати собі той шлях, який допоможе їм уникнути осуду, поганої думки або покарання. Для I курсів це може проявлятися у виборі наряду навчання. Наприклад, не виправдано завищена мета бути офіцером, або навпаки – вибір, як їм здавалося б, легкого наряду навчання, що не потребував особливих трудових затрат на початку. Для курсантів та курсанток, що навчаються на четвертому курсі, такий тип мотивації може виявлятися у тому, що вони ще не навчилися адекватно оцінювати свої можливості. Це також може свідчити про недостатність наполегливості у досягненні мети. Невпевненість у своїх силах тягне за собою непевненість у своїх діях, а тому курсанти та курсантки можуть знаходитись у постійному стресі через страх невдачі. До того ж, у разі невдачі під час виконання певної роботи, втрачається і мотивація до її опрацювання. Тож це може свідчити про низьку вмотивованість розвитку кар'єри офіцера надалі.

Великий відсоток курсантів та курсанток як I, так і IV курсів мають тип «Мотивації успіху», яка відноситься, насамперед, до позитивної мотивації. Це однаково свідчить про серйозність намірів щодо обрання професійного наряду серед курсантів як I, так і IV курсів. Тобто в майбутньому вищезгадані курсанти будуть намагатися обов'язково досягнути своєї мети, стати офіцером служби цивільного захисту. Такий тип мотивації може характеризуватися у курсантів та курсанток впевненістю у собі, своїх діях, виваженістю прийнятих рішень, відповідальністю у виконанні завдань. Завдяки такій вмотивованості курсанти та курсантки з кожним наступним курсом можуть відчувати ще більше зацікавленості до обраної ними діяльності. Це також дозволяє курсантам та курсанткам шукати способи вирішення будь-яких ускладнень під час проходження навчання, замість втечі від них. Натомість, курсанти можуть занадто переоцінювати свої невдачі, зважаючи на досягнуті успіхи, що може також спровокувати стрес.

Розглянемо загальну картину, що відображає різницю у типах мотивації між першим та четвертим курсами серед усіх курсантів за допомогою діаграми (рис 3.8.).



Рис. 3.8. Розподіл курсантів I та IV курсів за типами мотивації (у %)

Аналізуючи отримані дані ми бачимо, що процент осіб, які мають тип «Мотивації успіху» більший ніж тих, хто має тип мотивації уникнення невдачі. А також у всіх ЗВО зі специфічними умовами навчання кількість осіб з визначеними типами мотивації майже не змінюється залежно від курсу, тож і вмотивованість курсантів та курсанток може і взагалі не зростати під час навчання (табл. 3.16).

У процесі дослідження було виявлено достовірні розбіжності у типах мотивації між I та IV курсами. Вищий відсоток має тип мотивації «Мотивація успіху» у першокурсників – 89,13% та, оскільки, $\phi=2,245$, то результати є значущими на рівні $\rho \leq 0,05$). Тож більшість першокурсників дотримується мотивації успіху, що вказує на необхідність у досягненні конструктивних результатів у своїй діяльності.

Таблиця 3.16. – Розподіл досліджуваних за типами мотивації (у %)

Курс навчання	Кількість осіб за типом мотивації МУ (у %)	Кількість осіб за типом мотивації МУН (у %)	φ
I курс	89,13	10,87	2,245*
IV курс	83,18	16,82	
* $p \leq 0,05$			

Отже, доречним буде зазначити, що процент курсантів, які мають тип мотивації успіху на четвертому курсі нижчий ніж на першому. Це не є позитивною тенденцією, оскільки доводить, що вмотивованість курсантів з часом проходить.

Наступним кроком у нашому дослідженні стало вивчення мотиваційних профілів майбутніх офіцерів ДСНС за допомогою методики діагностики мотиваційної структури особистості (В. Є. Мільман). Для реалізації цієї мети ми використали 14 тверджень, кожне з яких поділено на 8 альтернативних пунктів (а, б, в, г, д, е, ж, з), що стосуються мотиваційної структури особистості.

У процесі дослідження мотиваційної структури особистості серед курсантів та курсанток перших та четвертих курсів НУЦЗУ, ЧПБ ім. Героїв Чорнобиля НУЦЗУ та ЛДУБЖД були отримані дані щодо видів мотиваційної тенденції, які відображені в таблиці 3.17.

За результатами аналізу показників, представлених у таблиці 3.18 встановлено, що серед досліджуваних курсантів та курсанток першого курсу Національного університету цивільного захисту України виявлено осіб з особисто-розвивальною мотиваційною тенденцією 37,61% та споживчою мотиваційною тенденцією – 62,39%. Процент курсантів та курсанток, які дотримуються споживчої мотиваційної тенденції у Черкаському інституті

пожежної безпеки імені Героїв Чорнобиля НУЦЗ України складає 63,09%, та 36,91% курсантів та курсанток дотримуються особисто-розвивальної мотиваційної тенденції. Курсанти та курсантки Львівського державного університету безпеки життєдіяльності дотримуються підтримувальної мотиваційної тенденції кількістю 61,45%, тоді як процент осіб, що дотримуються розвивальної мотиваційної тенденції – 38,55%.

Таблиця 3.17. – Розподіл курсантів за видами мотиваційної тенденції (у %)

Вид мотиваційної тенденції	НУЦЗУ	ЧПБ	ЛДУБЖД
	Кількість осіб у %	Кількість осіб у %	Кількість осіб у %
I курс			
Споживча	62,39	63,09	61,45
Особисто-розвивальна	37,61	36,91	38,55
IV курс			
Споживча	61,01	63,16	60,64
Особисто-розвивальна	38,99	36,84	39,36

Серед досліджуваних курсантів та курсанток IV курсу НУЦЗУ виявлено з особисто-розвивальною мотиваційною тенденцією 38,99% осіб та з споживчою мотиваційною тенденцією 61,01% осіб. У ЧПБ ім. Героїв Чорнобиля НУЦЗ України – 63,16% та процент курсантів та курсанток – з особисто-розвивальною мотиваційною тенденцією – 36,84%. Курсантам та курсанткам ЛДУБЖД IV курсу також притаманна більше споживча мотиваційна тенденція – 60,64%. Але порівняно з іншими ЗВО зі спецефічними умовами навчання системи ДСНС кількість осіб, які мають таку мотиваційну тенденцію, менша. Також отримані результати щодо особисто-

розвивальної мотиваційної тенденції досліджуваних осіб IV курсу курсантів та курсанток ЛДУБЖД виражена у 39,36% досліджуваних осіб, це всього лише на 1% більше ніж у курсантів та курсанток НУЦЗУ та майже на 3% – ЧПБ ім. Героїв Чорнобиля НУЦЗ України.

Такий розподіл відбувся завдяки тому, що шкали, що відображають основні мотиваційні потреби, а саме: показники шкали «Підтримка життєдіяльності», «Комфорт», «Спілкування» а також «Соціальний статус» – у курсантів та курсанток всіх трьох ЗВО, як ми бачимо, в своїй більшості перевищили показники за шкалами, які відповідають за особисто-розвивальну мотиваційну тенденцію, а саме: шкала «Загальної активності», «Творчої активності» та «Суспільної корисності».

Наступним етапом дослідження стало узагальнення отриманих нами даних задля виявлення мотиваційного профілю. На підставі кількісного та якісного аналізу отриманих даних щодо мотиваційної структури особистості майбутніх офіцерів ДСНС, було сформовано їх мотиваційні профілі (креативний, експресивний, імпульсивний, монотонний, блокуючий) та зазначено їх особливості (рис. 3.9. та табл. 3.20).

Так було виявлено, що 34,42% досліджуваних осіб I курсу та 30,14% досліджуваних осіб IV курсу притаманний «Монотонний» мотиваційний профіль, у якому відтворюється недостатня диференційованість мотиваційної ієрархії особистості. Згідно з описом даного мотиваційного профілю можемо зазначити, що в ньому виділяються обидві крайності мотиваційного профілю. Він може визначати як нерозбірливе бажання курсантів та курсанток робити все й одразу, навчитися всьому – тобто всебічну «мотиваційну всеїдність», так і абсолютну байдужість до всього, коли людина нічого не любить і нічого не прагне.

Для «Імпульсивного» мотиваційного профілю властива конфронтація мотивів підтримання та розвитку у загальній мотиваційній ієрархії особистості. Такий профіль мають 30,07% досліджувані особи I курсу та 24,07% – IV курсу. Особливість цього мотиваційного профілю у курсантів та

курсанток полягає в тому, що в цій конфігурації шкал мотиваційних тенденцій відображається певна конфронтація між мотивами.

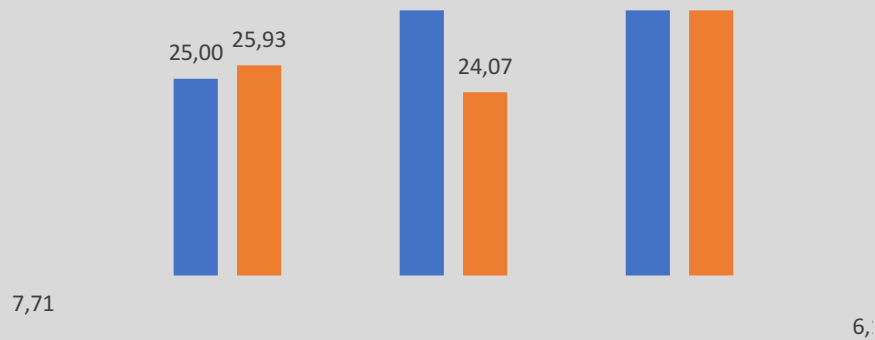


рис. 3.9. Розподіл курсантів за результатами дослідження типів мотиваційного профілю

«Експресивний» мотиваційний профіль, який характеризується вибірковою ієрархією мотивів підтримання та розвитку, виявлений у 25% осіб I курсу та 25,93% – IV курсу. Ці показники як на першому, так і на останньому роках навчання, майже не відрізняються та свідчать про великий процент курсанток та курсантів, для яких є характерним прагнення до самоствердження у соціумі, оригінальності, лідерства, визнання. На відміну від «Імпульсивного» мотиваційного профілю, курсанти та курсантки ЗВО ДСНС, які мають «Експресивний» мотиваційний профіль, відрізняються жвавістю та впевненим контролем емоційної сфери.

«Блокуючий» мотиваційний профіль мають 6,16% досліджуваних I курсу та 12,15% досліджуваних IV курсу, для яких властивим є переважання мотивів підтримання над мотивами розвитку в мотиваційній ієрархічній

структурі особистості. Такий мотиваційний профіль свідчить про особливість менталітету або емоційних характеристик, що спрямовані на задоволення, насамперед, якихось особистісних потреб.

Найменшою кількістю осіб представлений «Креативний» профіль, який характеризується переважанням мотивів розвитку над мотивами підтримання в мотиваційній ієрархічній структурі особистості (4,35% осіб I курсу та 7,71% досліджуваних IV курсу). Цей мотиваційний профіль є абсолютно протилежним до блокуючого мотиваційного профілю. Отже, ми можемо бачити, що як на першому, так і на четвертому курсах спостерігається невеликий процент курсантів та курсанток, які мають креативний мотиваційний профіль.

Отже, в процесі дослідження було виявлено достовірні розходження між двома розподілами $\chi^2=12,426$ при $\rho \leq 0,05$. Графічне відображення кругових діаграм, згідно з проведеним порівнянням, представлено у додатку Г. Це дає нам можливість зробити висновок, що для більшості курсантів як серед I так і серед IV курсів більш типовим є монотонний мотиваційний профіль.

Таблиця 3.18. – Розподіл досліджуваних закладів вищої освіти ДСНС залежно від типу мотиваційного профілю.

Тип мотиваційного профілю	Кількість курсантів та курсанток, у(%)		χ^2
	I курс	IV курс	
Креативний	4,35	7,71	12,426
Експресивний	25	25,93	
Імпульсивний	30,07	24,07	
Монотонний	34,42	30,14	
Блокуючий	6,16	12,15	
$\rho \leq 0,05$			

Цей мотиваційний профіль характеризує переважно такі риси характеру, як: повільність, впертість, односторонність інтересів, недостатню самостійність і саморозуміння. Але з віком такий тип мотиваційного профілю зустрічається все рідше, що ми і можемо спостерігати у відсотковому відношенні між I і IV курсом – є різниця в 4%.

«Імпульсивний» мотиваційний профіль притаманний більше досліджуваним особам I курсу ніж курсантам та курсанткам IV курсу. Такі дані свідчать про те, що серед курсанти та курсантки зі специфічними умовами навчання системи ДСНС на I курсі більше характеризуються як ініціативні, активні. Проте, водночас, можуть бути недостатньо стриманими, недостатньо гнучкими у поведінкових реакціях, а тому – емоційно-нестабільними, схильними до ризику особами.

Найменший відсоток серед курсантів та курсанток як I, так IV курсів мають «Креативний» та «Блокуючий» мотиваційні профілі. Натомість вони мають найбільшу статистичну різницю між I та IV курсами. Серед курсантів та курсанток I курсів спостерігається найменший відсоток осіб з «Креативним» мотиваційним профілем – це свідчить про те, що досить невелика кількість осіб мають дійсно успішну навчальну активність, хоча вони й характеризуються особливою чуткістю, схильні до самокритики та тривожності, але натомість вони мають активну соціальну позицію та вперто йдуть до своїх цілей. Саме тоді, як на IV курсі таких осіб вже більше. Однак, ще більше курсантів та курсанток на першому курсі з «Блокуючим» мотиваційним профілем. А також значущими показником є різниця між I та IV курсом, що вказує на вдвічі більшу кількість курсантів та курсанток, які мають «Блокуючий» профіль мотивації серед IV курсів. Це показує особливості життєвої позиції певного проценту курсантів та курсанток, що може відобразитись в агресивних та деструктивних формах поведінки.

З метою з'ясування особливостей афективного аспекту виявлених мотиваційних тенденцій нами було використано кольоровий тест відносин (Є. Ф. Бажин, О. М. Еткінд).

Кольори, згідно з М. Люшером мають свою характеристику і символізм. Залежно від пріоритету обрання одного з основних чи додаткових кольорів кожним досліджуваним курсантом чи курсанткою вони несуть своє значення. Але, згідно з нашим широким дослідженням, було об'єднано всі відповіді у дві головні групи основних (Ос) і додаткових кольорів (Дод). Серед основних кольорів: №1 (синій) – символізує спокій, задоволення; №2 (зелений) – почуття впевненості, наполегливості; №3 (червоний) – сила волевого зусилля, агресивність, збудження; №4 (жовтий) – активність прагнення до спілкування, веселість, експансивність. Додаткові кольори: №5 (фіолетовий), №6 (коричневий), №7 (чорний) і нульовий (сірий) – символізують негативні тенденції: тривожність, стрес, переживання страху та гніву.

Отримані нами дані щодо емоційних компонентів відносин мотиваційної складової курсантів та курсанток I та IV курсів НУЦЗУ, ЧПБ ім. Героїв Чорнобиля, ЛДУБЖД надані в таблиці 3.19.

Таблиця 3.19. – Показники емоційних компонентів відносин курсантів та курсанток закладів вищої освіти зі специфічними умовами навчання системи ДСНС

Параметри	Ранги кольорів					
	НУЦЗУ		ЧПБ		ЛДУБЖД	
	I курс					
1	2	3	4	5	6	7
	Ос	Дод	Ос	Дод	Ос	Дод
Я сам	72,34	27,66	85,14	14,86	70,53	29,47
Мати	88,3	11,7	97,3	2,7	86,32	13,68
Батько	61,7	38,3	66,22	33,78	65,26	34,74
Сестра/Брат	79,79	20,21	82,43	17,57	73,68	26,32
Друзі	64,89	35,11	81,08	18,92	70,53	29,47
Моє ставлення до:						
професії	78,72	21,28	89,19	10,81	85,26	14,74

Продовження таблиці 3.19

1	2	3	4	5	6	7
роботи	71,28	28,72	85,14	14,86	74,74	25,26
спеціальності	76,6	23,4	77,03	22,97	80	20
покликання	69,15	30,85	85,14	14,86	78,95	21,05
посади	68,09	31,91	71,62	28,38	67,37	32,63
навчання	64,89	35,11	67,57	32,43	66,32	33,68
професіоналізму	78,72	21,28	74,32	25,68	75,79	24,21
героїзму	77,66	22,34	81,08	18,92	75,79	24,21
грошей	53,19	46,81	58,11	41,89	72,63	27,37
кар'єри	67,02	32,98	74,32	25,68	76,84	23,16
одруження/заміжжя	73,4	26,6	78,38	21,62	66,32	33,68
	IV курс					
Я сам	72,17	27,83	85,96	14,04	67,69	32,31
Мати	89,57	10,43	93,86	6,14	88,46	11,54
Батько	53,91	46,09	85,09	14,91	64,62	35,38
Сестра/Брат	73,04	26,96	79,83	20,18	73,85	26,15
Друзі	68,7	31,3	76,32	23,68	62,31	37,69
Моє ставлення до:						
професії	68,7	31,3	81,58	18,42	60,77	39,23
роботи	63,48	36,52	83,33	16,67	56,15	43,85
спеціальності	70,43	29,57	84,22	15,78	63,08	36,92
покликання	80,87	19,13	81,58	18,42	70	30
посади	64,35	35,65	81,58	18,42	55,38	44,62
навчання	64,35	35,65	72,81	27,19	56,92	43,08
професіоналізму	75,65	24,35	85,09	14,91	66,15	33,85
героїзму	76,52	23,48	91,23	8,77	68,46	31,54
грошей	67,83	32,17	75,46	25,44	71,54	28,46
кар'єри	78,26	21,74	81,58	18,42	67,69	32,31
одруження/заміжжя	72,17	27,83	72,81	27,19	68,46	31,54

Наведені в таблиці 3.19 дані свідчать про те, що більша частина курсантів та курсанток усіх трьох ЗВО зі специфічними умовами навчання системи ДСНС, як I, так і IV курсів, відносить такий параметр як: сприйняття своєї особистості та символізує членів своєї сім'ї з основною групою кольорів. Такий розподіл слід розуміти як загалом позитивну тенденцію, що може виявлятися у спокійному та впевненому, у більшості курсантів та курсанток, ставленню до своєї особистості, а також в теплому ставленні до родини в прагненні до спілкування з нею. Але ж не менш важливим параметром як для

першокурсників НУЦЗУ та ЛДУБЖД, так і для IV курсів, згідно з табличними показниками, є друзі. Так більше ніж одна чверть курсантів та курсанток НУЦЗУ (35,11%) та ЛДУБЖД (29,47%) на I курсі та НУЦЗУ (31,3%) а також ЛДУБЖД (37,69%) на IV курсі асоціюють своє ставлення до слова «друзі» з додатковими кольорами, що може показувати або те, що на першому курсі, наприклад, ще досить невизначене ставлення до нового оточення, або стурбованість, викликану появою нових друзів, чи віддаленням від старого кола спілкування. Для курсантів та курсанток IV курсу вибір кольору із додаткової групи, який асоціюється з друзями, може визначати як стурбованість, так і абсолютну незалежність від впливу цього фактору на майбутню професію. Та усе – таки більша частина курсантів та курсанток асоціюють це слово з групою основних кольорів, що може свідчити про впевненість і активність у прагненні до спілкування.

Згідно з наведеними показниками щодо ставлення до професійної діяльності серед курсантів та курсанток I курсу можемо бачити майже абсолютну більшість осіб (а це більше ніж три четвертих всієї кількості), яка на першому місці засоціювала низку параметрів насамперед з кольорами основної групи. Це говорить про те, що ця кількість курсантів та курсанток виявляє, в цілому, позитивну тенденцію у ставленні до: професії, роботи, спеціальності, покликання, професіоналізму, героїзму.

Натомість, майже половина курсантів та курсанток I курсу НУЦЗУ, а саме 46,81%, та ЧПБ ім. Героїв Чорнобиля НУЦЗУ – 41,89%, асоціюють своє ставлення до грошей насамперед з додатковою групою кольорів. Це може свідчити про невпевненість та переживання щодо фінансової сторони, яка пов'язана з професійною діяльністю у курсантів та курсанток.

Також досить велика кількість курсантів та курсанток I курсу асоціюють навчання з кольорами із додаткової групи. Серед тих, хто схиляється символізувати навчання з такими емоціями, які можуть викликати стрес, тривожність або навіть страх, – 35,11% курсантів та курсанток НУЦЗУ, 32,43% – ЧПБ ім. Героїв Чорнобиля НУЦЗУ та 33,68% – ЛДУБЖД. Це може

пояснюватись тим, що першокурсники ще тільки звикають до нових умов життя та навчання, тільки пристосовуються та переживають певну долю стресу, оскільки ще до кінця не розуміють, чого очікувати надалі.

Інше слово, яке також показує негативні тенденції у відношенні курсантів та курсанток є «посада». Один з додаткових кольорів, що асоціюється з посадою обрали 31,91% курсантів та курсанток I курсу НУЦЗУ, 28,38% – ЧПБ ім. Героїв Чорнобиля НУЦЗУ та 32,63% – ЛДУБЖД, що може бути пов'язано у більшості з них з досить обумовленою невизначеністю майбутнього, як для першокурсників. До того ж, ми бачимо, що більше однієї чверті курсантів та курсанток НУЦЗУ також засвідчують негативну тенденцію щодо: кар'єри – 32,98%, покликання – 30,85% та роботи – 28,72%.

Для більше ніж чверті курсантів та курсанток ЛДУБЖД, а саме – 33,68% одруження або заміжжя асоціюється в перше чергу з кольором з додаткової групи, що також може свідчити про стурбованість або ж навпаки байдужість до цього питання.

Серед курсантів та курсанток IV курсів у асоціативному ставленні до майбутньої професійної діяльності переважала основна група кольорів. Так найвищий відсоток в основній групі мало ставлення до: покликання, професіоналізму, героїзму і кар'єри. Асоціювання ставлення до цих слів з основною групою кольорів вказує на загальну позитивну тенденцію курсантів та курсанток в освоєнні професійної діяльності та готовність до розвитку надалі.

Натомість, майже половина курсантів та курсанток ЛДУБЖД відмітили додатковими кольорами ставлення до: посади (44,62%), навчання (43,08%), роботи (43,85%). Більше третини курсантів та курсанток НУЦЗУ також визначили першим в асоціації з одним із додаткових кольорів ставлення до: роботи (36,52%), посади (35,65%) та навчання (35,65%). Такі показники за додатковими кольорами на IV курсі можуть символізувати стурбованість щодо найближчого майбутнього, а також це може бути пов'язано зі стресом перед закінченням навчання, підготовкою до іспитів тощо.

У процесі дослідження нами було узагальнено отримані дані щодо вивчення ставлення до особистісних цінностей серед I та IV курсів майбутніх офіцерів ДСНС, які надані на рисунку 3.10 та таблиці. 3.20.

Із рисунку 3.10 видно, що понад 60% курсантів та курсанток, символізують своє ставлення до себе, до родини та друзів насамперед з кольорами основної групи. Також найбільша кількість курсантів та курсанток I та IV курсів асоціюють ставлення до себе з кольором №2 (зеленим), що за інтерпретацією М. Люшера, на якій був заснований тест А. М. Еткінда, символізує впевненість у собі та в своїх силах, задоволеність своєї позиції. Другим за популярністю є колір №3 (червоний), який може символізувати агресивність і силу волі, що може відобразитись в наполегливості задля досягнення бажаних результатів. Менш ніж 30% курсантів та курсанток I та IV курсів асоціюють особисте ставлення до себе з кольорами додаткової групи. Переважна більшість із них відмітили своє ставлення до себе чорним кольором, який символізує більш негативні тенденції, хвилювання та якусь напруженість у собі.

Згідно з обраними кольорами своє ставлення до матері близько 90% курсанток та курсантів як I, так і IV курсів асоціюють з групою основних кольорів, що визначає позитивну тенденцію. Та найбільша кількість курсантів та курсанток обох курсів обрали головним колір №4(світло-жовтий), що може свідчити про загалом дуже позитивне сприйняття родинних відносин з мамою та прагнення до спілкування. Серед тих 10% курсантів та курсанток, які обрали один з кольорів додаткової групи, найбільшу кількість має колір №5 (фіолетовий) та 0 (сірий). Тож, згідно з інтерпретацією, ті, хто надав перевагу цим кольорам, можливо перебувають у напружених взаєминах із матір'ю.

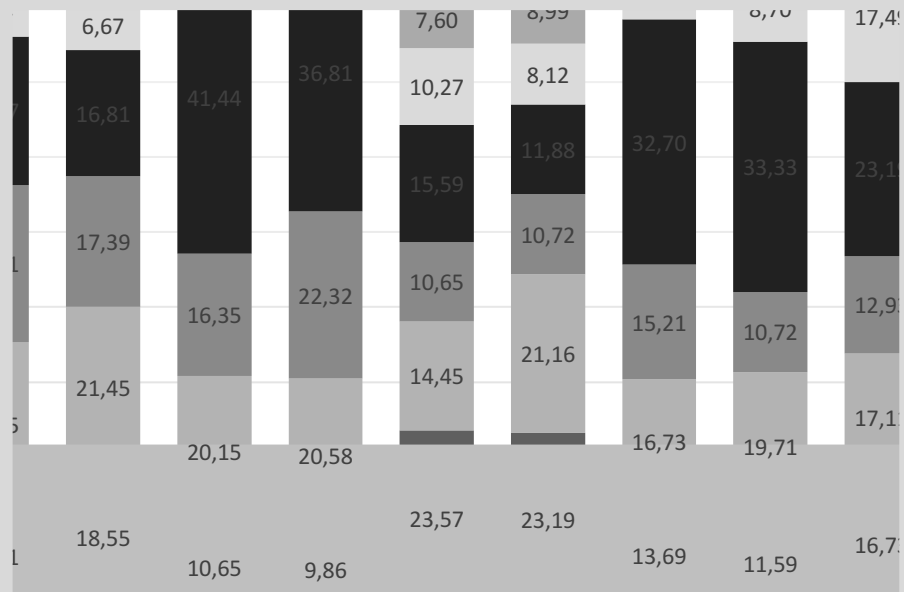


Рис. 3.10. Порівняння результатів проведення кольорового тесту ставлення до особистісних цінностей серед курсантів та курсанток I та IV курсів ЗВО зі специфічними умовами навчання ДСНС.

Понад 60% курсантів та курсанток I та IV курсів надали перевагу кольорам з основної групи, які символізують ставлення до батька. Перевага у виборі була надана кольору №1 (синій). Такий вибір вказує на прихильність до батька та стабільні, спокійні стосунки з ним.

Більше, у відсотковому відношенні, курсантів та курсанток IV курсу (21,16%), ніж I (14,45%) обрали колір №2 (зелений), що може свідчити про більш розповсюджену серед IV курсів потребу у самоствердженні, в бажанні довести свою думку та вагомість в очах батька. Однак майже однакова кількість відсотків серед менш ніж 35% курсантів та курсанток як I, так і IV курсів розподілилась серед кольорів додаткової групи, що символізує їх ставлення до батька з більш негативною тенденцією. Але причини для більш

детальної інтерпретації не можна зазначити, оскільки для цього потрібно було б очне тестування з кожним курсантом або курсанткою окремо.

Понад 75% курсантів та курсанток асоціюють братів або сестер насамперед з одним із кольорів основної групи. Перевагу більшості з них, а саме: 32,7% курсантів та курсанток I курсу та 33,33% – IV курсу, було надано кольору №4 (світло-жовтому), який символізує веселощі та прагнення до спілкування. Водночас один із додаткових кольорів, що символізують негативну тенденцію у ставленні до братів та сестер обрало менше 25%. Більшість серед курсантів четвертого курсу обрали нульовий (сірий) колір, що може бути як свідомим відстороненням, так і просто відсутності братів чи сестер. Тоді як на першому курсі переважна більшість розподілилась між кольором №5 та 0 (фіолетовим та сірим). Фіолетовий колір також може символізувати невизначеність стосунків. Та, як і у випадку зі ставленням до батька, важко визначити точно, бо для цього потрібен більш детальний підхід.

Для курсантів та курсанток I та IV курсів однаково важливу роль мають грати друзі. Так курсанти та курсантки I курсу та IV, які асоціюють друзів з основними кольорами, складають майже 70%. Серед курсантів та курсанток I курсу перевагу 23,19% було надано кольору №4 (світло-жовтий), який символізує прагнення до спілкування та потребу подальшої перспективи стосунків. Водночас серед курсантів та курсанток IV курсу вагомий відсоток обрав ще й колір №2 (зелений), який символізує потребу у самоствердженні та впевненість. Щодо кольорів з додаткової групи, то переважна більшість тих, хто обрав кольори цієї групи, виділили саме колір № 5 (фіолетовий). Так 17,49% курсантів та курсанток I курсу, та 15,07% – IV курсу, символічно обрали негативну тенденцію у ставленні до друзів, що може виражатися у тривогах, невпевненості та напружених стосунках з друзями.

Таблиця 3.20. – Показники виборів колірного ряду курсантками та курсантами I та IV курсів ЗВО ДСНС, у (%)

Колірний ряд	Я сам		Мати		Батько		Сестра / Брат		Друзі	
	I курс	IV курс	I курс	IV курс	I курс	IV курс	I курс	IV курс	I курс	IV курс
1	13,31	18,37	10,14	11,41	23,57	23,19	13,69	11,59	16,73	14,20
2	22,05	21,57	20,87	20,53	14,45	21,16	16,73	19,71	18,63	20,58
3	20,91	17,49	22,61	16,73	10,65	10,72	15,21	10,72	12,93	13,33
4	19,77	16,91	36,81	41,44	15,59	11,88	32,70	33,33	23,19	20,29
5	6,84	6,71	2,90	3,80	10,27	8,12	7,60	8,70	15,97	16,52
6	2,66	1,75	1,45	1,90	7,60	8,99	2,28	2,90	4,18	5,22
7	10,27	10,79	2,32	2,28	6,46	6,67	4,18	2,90	2,66	4,06
0	4,18	6,41	2,90	1,90	11,41	9,28	7,60	10,14	5,70	5,80
χ^2	6,521		4,369		6,987		5,840		4,761	

У ході проведеного дослідження щодо вивчення ставлення до особистісних цінностей серед курсантів та курсанток I та IV курсів не було виявлено достовірних розбіжностей. Отже, результати отримані від курсантів та курсанток I та IV курсів за параметрами: ставлення до себе та ставлення до родини та друзів не мають суттєвої різниці. Це може пояснюватись тим, що основні родинні цінності не залежать від того, на якому курсі навчаються курсанти та курсантки.

Аналіз отриманих даних щодо визначення ставлення до професійної діяльності курсантів та курсанток I та IV курсу закладів вищої освіти зі специфічними умовами навчання системи ДСНС, представлено на рис. 3.11 та табл. 3.21.

Першим параметром дослідження є ставлення курсантів та курсанток до Професії. Аналіз даних говорить про те, що переважає позитивна тенденція, яка визначається через обрання кольорів №№ 1, 2, 3 та 4, і є серед курсантів та курсанток I курсів значно більшою ніж серед курсантів IV курсів. Так, практично 80% курсантів та курсанток на I курсі, та майже 70% – на IV курсі, обрали один із основних кольорів для асоціювання свого ставлення до професії. Майже рівна кількість курсантів та курсанток першого курсу обрали коліри №2 (зелений) – 24,33%, №3 (червоний) – 25,1%, та №4 (світло-жовтий) – 24,33%, що є дуже позитивною тенденцією. Найбільша кількість серед курсантів та курсанток IV курсу має колір №2 (зелений) – 23,48%. Натомість, на відміну від невеликого відсотка курсантів та курсанток I курсу (більше 15%), – понад 30% курсантів та курсанток IV курсу обрали один із додаткових кольорів, що асоціюється у них з професією.

Серед курсантів та курсанток I курсів майже однакова кількість розподілилась між №№ 5, 6, 7 та 0 кольором, що може пояснюватись невпевненістю або невизначеністю асоціативних уявлень з якихось особистих причин до слова «професія». Курсанти та курсантки IV курсів віддали перевагу кольорам №5 (фіолетовому) – 9,28% та №7 (чорному) – 8,7%.

Наступним параметром, який може визначати емоційне ставлення курсантів та курсанток до професійної діяльності є ставлення до роботи. Позитивна тенденція щодо цього слова простежується у більше ніж 75% курсантів та курсанток I курсу, та у більше ніж 65% курсантів та курсанток IV курсу. Найбільша кількість курсантів та курсанток I курсу, а саме 22,43%, а саме ставлення до роботи з кольором №3 (червоним).

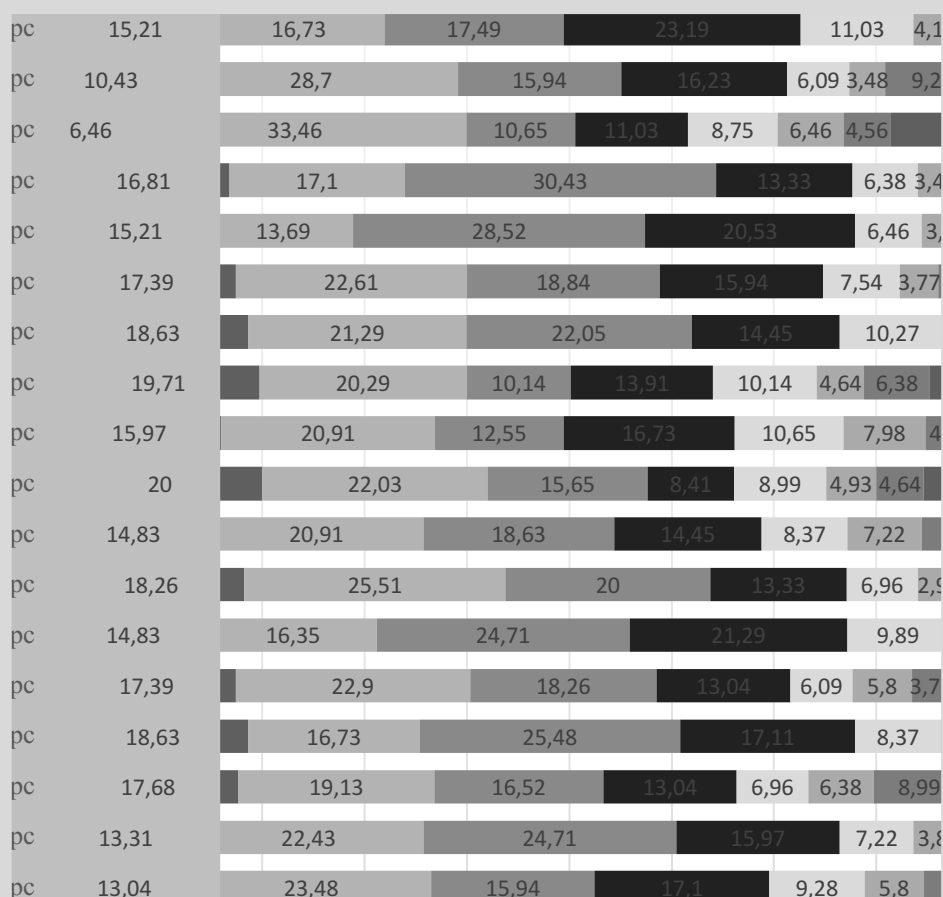


рис. 3.11. Порівняння результатів проведення кольорового тесту ставлення до професійної діяльності серед курсантів перших та четвертих курсів ЗВО зі специфічними умовами навчання ДСНС.

Також велика кількість серед курсантів та курсанток I курсів, а саме 22,43%, обрали колір №2 (зелений), який символізує ставлення до роботи. Окрім того, колір №2 (зелений) набрав також найбільший відсоток серед курсантів та курсанток IV курсу. Найбільший відсоток серед додаткових кольорів як у курсантів та курсанток I, так і IV курсів набрав 0 (сірий) колір – 9,89% та 11,3%.

Ставлення до курсантів та курсанток до спеціальності має різницю близько 5% між I та IV курсом. Однак якщо більшість курсантів та курсанток I курсу (25,48%) асоціюють цей параметр з кольором №3 (червоний), то серед I курсів найбільший відсоток (22,9%) асоціюють спеціальність із кольором №2 (зелений). Натомість, серед I курсів невелика кількість обрали додаткові кольори 8,37% – колір номер 5 (фіолетовий), тоді як 12,75% серед IV курсів обрали колір 0 (сірий). В обох випадках це символізує негативну тенденцію та почуття незадоволеності.

Відсоток тих курсантів та курсанток I та IV курсів, які обрали один з основних кольорів у ставленні до покликання майже співпадає і складає більше 75%. Це може свідчити про те, що позиція курсантів та курсанток за час навчання у ЗВО стосовно покликання майже не змінилася. Основна різниця може бути зазначена лише в тому, що більшість курсантів та курсанток I курсу (24,71%) обрали колір №3 (червоний), що підкреслює їх більш активну позицію. Натомість серед курсанток та курсантів IV курсу більшість (25,51%) обрали колір №2 (зелений). Менш ніж 25% які обрали один з додаткових кольорів мають негативну тенденцію у ставленні до покликання. Серед I перших курсів 9,89% обрали колір №5 (фіолетовий), серед IV курсів (8,7%) – 0 (сірий) колір.

У ставленні до посади також серед I, та IV курсів було обрано більше 65% основних кольорів. Зазначимо, що як першокурсники, так і курсанти та курсантки IV курсів обрали переважно колір №2 (зелений) – 20,91% та 22,03% відповідно. В цілому це символізує досить позитивне ставлення до посади, а також прагнення до діяльності. Попри те, що близько 35% як на I, так і на IV

курсів обрали кольори з додаткової групи, що можуть символізувати негативні тенденції. Серед I курсу колір №7 (чорний) обрали 8,75%, а №5 (фіолетовий) – 8,37% курсантів та курсанток, тоді як серед IV курсів найбільша кількість (15,36%) обрала 0 (сірий) колір.

Обов'язково важливим параметром серед курсантів та курсанток є Навчання, і близько 65% як I, так і IV курсів асоціюють цей параметр з групою основних кольорів. Найбільший відсоток першокурсників (20,91%) та четвертокурсників (20,29%) однаково обрали колір №2 (зелений), який асоціюється у них з навчанням. Стосовно негативної тенденції, можна зазначити, що як на I, так і на IV курсах переважають кольори №0 (сірий) та №5 (фіолетовий), 10,27% та 14,78%, а також 10,65% та 10,14% відповідно.

Серед курсантів та курсанток як I, так і IV курсів більше 75% обрали кольори основної групи для відображення свого ставлення до професіонала. Переважна кількість курсантів та курсанток I курсу 22,05% обрали колір №3 (червоний), та 21,29% – №2 (жовтий), тоді як серед IV курсів найбільша кількість 22,61% обрали також №2. Водночас є менш ніж 25% курсантів та курсанток I та IV курсів, що обрали кольори з додаткової групи, які свідчать про негативну тенденцію у ставленні до професіонала. Так серед першокурсників 10,27% обрали колір №5 (фіолетовий). Водночас серед IV курсів більшість – 8,41% обрали колір за номером 0 (сірий), що може вказувати на якусь невизначену позицію, стосовно професіонала, що може означати, що ці курсанти чи курсантки IV курсів дуже невиразно асоціюють себе з професіоналами.

Майже однаковий відсоток – більш ніж 75% курсантів та курсанток як I, так і IV курсів віддали перевагу кольорам основної групи, що асоціюються у них з героїзмом. Найбільший відсоток курсантів та курсанток I курсів 28,52% відмітили колір №3 (червоний). Серед курсантів та курсанток IV курсів з червоним кольором (героїзм) асоціюють ще більше курсантів – 30,43%. Можливо це визначає активне бажання відповідати характеристикам героїв. Щодо кольорів з додаткової групи можна відмітити досить незначні відсотки

за всіма чотирма кольорами. Тобто, як серед першокурсників, так і серед четвертокурсників однаково невеликий відсоток за кольорами №5 (фіолетовим), №6 (коричневим), №7 (чорним) та 0 (сірим). Це може свідчити про досить невелику кількість курсантів та курсанток, які асоціюють героїзм із чимось особисто неприйнятним чи відстороненим.

Гроші асоціюється у більш ніж 60 % курсантів та курсанток серед I курсів з основної групою кольорів, та у більш ніж 70% курсантів та курсанток серед IV курсів. Найчастіше першокурсники асоціюють параметр Гроші з кольором №2 (зеленим) – це 33,46% курсантів та курсанток. Теж саме можна побачити і серед четвертих курсів – 28,7%. Однак значна кількість курсантів та курсанток I курсу (18,63%) асоціюють гроші з 0 (сірим) кольором, що свідчить про негативну тенденцію.

З основною групою кольорів ставлення до кар'єри асоціюють більше 70% курсантів та курсанток I курсу, та більше 75% – IV курсу. Найбільша кількість першокурсників (23,19%) асоціюють своє ставлення до кар'єри з кольором №4 (світло-жовтим). Натомість серед курсантів та курсанток IV курсів найбільше перевагу мають колір №2 (зелений) та №3 (червоний) 22,32% та 20,58% відповідно. Поміж тим серед курсантів та курсанток I курсу більше 25% обрали один з додаткових кольорів. Найбільший відсоток набрав фіолетовий колір – 11,03%. Щодо IV курсів, то тут найбільша кількість курсантів та курсанток обрали кольори №5 (фіолетовий) та 0 (сірий). Тож, якщо 8,41% курсантів та курсанток на IV курсі, які обрали фіолетовий колір, досі можуть відчувати неясність щодо майбутньої кар'єри, то 8,7% курсантів та курсанток, які обрали сірий колір, можливо свідомо чи не свідомо взагалі не приділяють потрібної уваги своїй майбутній кар'єрі.

Особливий вплив як серед курсантів, так і серед курсанток на всіх етапах має бути шлюб. Ще за словами Аристотеля, родина вважається обов'язковим елементом соціуму та має вплив на відносини у суспільстві та характер усіх процесів соціального життя [163]. А отже родинні стосунки обов'язково впливають на ставлення до своїх обов'язків, до людей, до діяльності. Отож,

згідно з асоціативним кольоровим тестом ставлення, ми можемо відмітити переважну кількість як серед першокурсників, так і серед четвертокурсників – більше 70%, що обрали один із основних кольорів. Найбільшу перевагу серед перших курсів має колір №4 (світло-жовтий), що вказує на досить позитивне ставлення до шлюбу. Теж саме можна зазначити й щодо четвертокурсників, серед яких 22,9% обрали світло-жовтий колір. До того ж, серед IV курсів також досить великий відсоток має колір №3 (червоний). Натомість досить високий відсоток серед додаткових кольорів має колір №0 (сірий) як у курсантів та курсанток I курсів (11,41%) так і серед курсантів та курсанток IV курсів (11,59%).

Згідно з проведеним дослідженням за окремими напрямками ставлення було виявлено значущі розходження, такі як у ставленні до: професії ($\chi^2=25,627$ при $p \leq 0,01$), роботи ($\chi^2=20,209$ при $p \leq 0,01$), спеціальності ($\chi^2=19,617$ при $p \leq 0,01$), покликання ($\chi^2=19,073$ при $p \leq 0,01$), посади ($\chi^2=22,654$ при $p \leq 0,01$), грошей ($\chi^2=27,005$ при $p \leq 0,01$) та одруження/заміжжя ($\chi^2=14,193$ при $p \leq 0,05$) – що представлені у таблиці 3.21. Статистичної значущості не мають показники за наступними параметрами: навчання, професіоналізм, героїзм і гроші. Це дає нам можливість стверджувати, що між I курсом курсантів та курсанток різних ЗВО та IV курсом є різниця у ставленні до майбутньої професійної діяльності, що відображається в окремих кольорах. За допомогою z-критерію, що дає змогу порівняти пропорції, зазначимо, які саме кольори між першокурсниками та четвертокурсниками мають значущу різницю (Додаток Д).

У ставленні до професії різниця між I та IV курсами статистично значуща при $p \leq 0,05$ у кольорах: №3 – червоний, №4 – жовтий, №5-фіолетовий, №7 – чорний.

Таблиця 3.21. – Показники виборів колірною рядку курсантами та курсантками I та IV курсів ЗВО ДСНС, у (%)

Ставлення до:	Курс	Колірний ряд							
		1	2	3	4	5	6	7	0
Професії	I курс	10,27	24,33	25,1	24,33	4,56	4,56	3,43	3,42
	IV курс	13,04	23,48	15,94	17,1	9,28	5,8	8,7	6,66
χ^2		25,627 при $p \leq 0,01$							
Роботи	I курс	13,31	22,43	24,71	15,97	7,22	3,8	2,66	9,9
	IV курс	17,68	19,13	16,52	13,04	6,96	6,38	8,99	11,3
χ^2		20,209 при $p \leq 0,01$							
Спеціальності	I курс	18,63	16,73	25,48	17,11	8,37	6,08	2,66	4,94
	IV курс	17,39	22,9	18,26	13,04	6,09	5,8	3,77	12,75
χ^2		19,617 при $p \leq 0,01$							
Покликання	I курс	14,83	16,35	24,71	21,3	9,89	4,18	2,28	6,46
	IV курс	18,26	25,51	20	13,32	6,96	2,9	4,35	8,7
χ^2		19,073 при $p \leq 0,01$							
Посади	I курс	14,83	20,91	18,63	14,45	8,37	7,22	8,75	6,84
	IV курс	20	22,02	15,65	8,41	8,99	4,93	4,64	15,36
χ^2		22,654 при $p \leq 0,01$							
Навчання	I курс	15,97	20,91	12,55	16,73	10,65	7,98	4,94	10,27
	IV курс	19,71	20,3	10,14	13,91	10,14	4,64	6,38	14,78
χ^2		8,425							
Професіоналізму	I курс	18,64	21,29	22,05	14,45	10,27	3,42	3,42	6,46
	IV курс	17,38	22,61	18,84	15,94	7,54	3,77	5,51	8,41
χ^2		4,702							
Героїзму	I курс	15,21	13,69	28,52	20,53	6,46	3,8	5,7	6,09

	IV курс	16,81	17,1	30,43	13,33	6,38	3,48	6,96	5,51
χ^2		6,735							
Грошей	I курс	6,46	33,46	10,65	11,03	8,75	6,46	4,56	18,63
	IV курс	10,43	28,7	15,94	16,23	6,09	3,48	9,28	9,85
χ^2		27,005 при $\rho \leq 0,01$							
Кар'єри	I курс	15,21	16,73	17,5	23,19	11,03	4,18	4,94	7,22
	IV курс	16,23	22,32	20,58	16,23	8,41	2,32	5,21	8,7
χ^2		10,096							
Одруження / Заміжжя	I курс	12,55	15,97	14,07	29,66	4,56	4,56	7,22	11,41
	IV курс	9,86	16,81	21,45	22,9	7,25	1,74	8,4	11,59
χ^2		14,193 при $\rho \leq 0,05$							

Для переважної кількості першокурсників, які обрали червоний та жовтий кольори, що символізує гнучкість характеру, надії на успіх, силу волі та прагнення досягти своєї мети, це свідчить про те, що вони є більш вмотивованими до майбутньої професійної діяльності.

Вибір більшої кількості курсантів та курсанток IV курсів фіолетового та чорного кольорів вказують на те, що вони можуть відчувати невпевненість та тривожність щодо майбутньої професії. У деяких випадках така асоціація кольорів може символізувати негативний стан, напруженість або навіть страх щодо професії, яку вони вже обрали.

У ставленні до роботи різниця між I та IV курсами статистично значима при $p \leq 0,05$ у кольорах: №3 – червоний, №7 – чорний. Перевага червоного кольору серед першокурсників свідчить про сили їх вольового зусилля та навіть агресивність, що вже не є популярною серед четвертих курсів. Це вказує на стійку впевненість першокурсників в тому, що успішність їх роботи буде прямо залежати від особистих зусиль. Статистично значущою є також перевага чорного кольору серед четвертокурсників, що свідчить про присутність озлоблених або агресивних настроїв щодо майбутньої роботи у певної кількості курсантів та курсанток IV курсів.

У ставленні до Спеціальності різниця між I та IV курсами статистично значима при $p \leq 0,05$ у кольорах: 3 – червоний, 0 – сірий. Перевага червоного кольору серед курсантів та курсанток першого курсу ще раз підкреслює активну, може навіть агресивну, позицію новачків, та більш спокійну і впевнену позицію щодо спеціальності більшості курсантів та курсанток, що готуються до випуску. Однак статистичні показники також підтвердили значущу різницю у виборі сірого кольору, що переважає серед IV курсів. Це свідчить про втому і байдужість, що може асоціюватись у IV курсів зі ставленням до спеціальності або ж свідчить взагалі про те, що курсанти та курсантки досі не впевнені у своїх силах щодо майбутньої спеціальності.

У ставленні до покликання різниця між I та IV курсами статистично значима при $p \leq 0,05$ у кольорах: №2 – зелений, №4 – жовтий. Перевага зеленого кольору серед курсантів та курсанток IV курсу вказує на їх спокійне та впевнене ставлення, яке символізується з покликанням, впевненість у своїх діях, наполегливість, що на відміну від більш агресивного червоного кольору, свідчить про спокійну впертість, гнучкість вольових проявів, чим може забезпечуватись майбутня успішність у виконанні роботи, на відміну від першокурсників. Що стосується курсантів та курсанток I курсу – тут значуща статистична різниця була зазначена у виборі жовтого кольору. На основі цього можна припустити, що для першокурсників покликання – є імпульсивність та нестійкість, тобто значення для них все ще більш емоційно нестабільне ніж для четвертокурсників.

У ставленні до посади різниця між I та IV курсами статистично значуща при $p \leq 0,05$ у кольорах: №4 – жовтий, №7 – чорний, №0 – сірий. Отже, серед першокурсників особливий пріоритет був відданий жовтому кольору, який асоціюється з посадою. Це свідчить про відкритість до будь-яких можливостей, енергійність, а також вказує на поки що незрілий підхід першокурсників до майбутньої посади. Обрання сірого кольору серед четвертих курсів є статистично значущим також, тож для них посада може символізуватися з напруженістю. Оскільки курсанти та курсантки стоять вже на порозі випуску, тож вони мають відчуття неспокою, яке пов'язане з наближенням до обраної або ще не встановленої посади.

У ставленні до героїзму різниця між I та IV курсами статистично значуща при $p \leq 0,05$ у кольорі 4 – жовтий, хоча загалом цей параметр не має статистично значущих відмінностей між I та IV курсами за критерієм узгодженості Пірсона – χ^2 (хі-квадрат). Варто зазначити, що пріоритет жовтому кольору серед першокурсників було надано більший, а тому можна трактувати це, як ще досить не зрілий, але позитивний підхід, що міг бути важливою складовою під час вибору професії.

У ставленні до грошей різниця між I та IV курсами статистично значуща при $p \leq 0,05$ у кольорах: №7 – чорний, №0 – сірий. Серед I курсів особливо велика кількість курсантів та курсанток асоціює гроші з сірим кольором, що вказує на прагнення не відчувати необхідність у грошах, або ж свідомо обраний сірий колір міг би символізувати бажання не привертати уваги до питання грошей. Але ж більш докладну картину можна бачити, якщо проводити очне тестування. Серед четвертокурсників можна визначити рівномірний розподіл між кольорами №7 (чорним) та №0 (сірим). Але статистично значуща різниця у чорному кольорі несе відображення негативних тенденцій та символізує майже приреченість у постійній нестачі грошей. Тобто можливо, ті хто свідомо асоціюють параметр Гроші з чорним кольором мають недостатньо впевненості у можливості достатньо заробити.

У ставленні до кар'єри різниця між I та IV курсами статистично значуща при $p \leq 0,05$ у кольорі №4 – жовтий, хоча загалом ставлення до кар'єри не має статистично значущих відмінностей між I та IV курсами за критерієм узгодженості Пірсона – χ^2 (хі-квадрат). Перевага курсантів та курсанток серед перших курсів, які обрали жовтий колір, вказує про прийняття активних дій та надію на майбутній успішний розвиток.

У ставленні до одруження/заміжжя різниця між I та IV курсами статистично значима при $p \leq 0,05$ у кольорах: №3 – червоний, №6 – коричневий. Більшість курсантів та курсанток IV курсів, які асоціюють значення Кар'єри з червоним кольором, який вказує на особливе збудження стосовно до шлюбу, що може виправдовуватись особливим віковим періодом що межує з закінченням навчання та вступом до повністю самостійного життя. Переважна кількість серед курсантів та курсанток I курсу, які обрали коричневий колір, вказує на прагнення до комфорту та затишку, який вони залишили вдома і тепер матимуть тільки після навчання.

Тож, судячи з проведеного нами аналізу, можна зазначити, що зазвичай майже стабільне середнє число курсантів та курсанток як серед I, так і серед

IV курсів обирали серед кольорів – №1 (синій) колір. Згідно з символічним значенням цього кольору можемо відмітити спокій і задоволеність цих досліджуваних щодо певних параметрів, а також небажання брати участь у конфліктах та спокійно виконувати свою роботу. Так серед I курсів найбільша кількість відсотків перевагу віддали синьому кольору у ставленні до: спеціальності (18,63%) та професіонала (18,63%). Серед курсантів та курсанток IV курсів найбільший відсоток віддали перевагу синьому кольору у ставленні до: посади (20%), навчання (19,71%) та покликання (18,26%).

Значна перевага кольору №2 (зеленому) відмічається і серед I курсів, і серед IV у ставленні до грошей – 33,46% та 28,7% відповідно. Що може символізувати або прагнення до спокійного заробітку або ж несе суто інтуїтивний характер щодо кольору купюр.

Значна перевага кольору №3 (червоному) була відображена у ставленні до героїзм, що складає 28,52% першокурсників та 30,43% четвертокурсників. Можливо, частково колір був обраний не свідомо, але ж він символізує силу волі і впевненість, та, як вже було зазначено вище, може відображати бажання відповідати критеріям героя.

Найбільша перевага була надана кольору №4 (жовтому) у ставленні до одруження або заміжжя: 29,66% серед першокурсників та 22,9% серед четвертокурсників. Найбільший відсоток серед курсантів та курсанток у ставленні до одруження або заміжжя було надано кольору №4, оскільки він може символізувати прагнення тих чи інших до кращого, до здійснення їх мрій.

Серед додаткових кольорів досить значним є колір №5 (фіолетовий). Найбільший відсоток серед першокурсників за обраним фіолетовим кольором зазначається у ставленні до кар'єра (11,03%), навчання (10,65%) та професіонала (10,27%). Серед четвертокурсників – значним є ставлення до: навчання (10,14%) та професії (9,28%). І, як вже було зазначено, це може символізувати непевне, досить невстановлене або далеке від реальності розуміння того чи іншого параметру.

До того ж, слід зазначити, що досить невелика кількість тих, хто обрав колір №6 (коричневий). Так серед першокурсників найбільший відсоток курсантів та курсанток зазначається у ставленні до: навчання (7,98%), посади (7,22%), грошей (6,46%) та героїзму (6,46%). Водночас серед четвертокурсників – роботи (6,38%), професії (5,8%) та спеціальності (5,8%). Коричневий колір символізує негативний стан, пов'язаний з відстороненням від ситуації та прагненням уникнути боротьби.

Чорний колір, зазначений номером 7, може символізувати вельми негативний стан, та в деяких випадках може визначати гнів або відчуття безнадійності стосовно визначених параметрів. Серед першокурсників найбільший відсоток за чорним кольором простежується у ставленні до: посади (8,75%) та одруження або заміжжя (7,22%). Курсанти та курсантки IV курсів найбільший відсоток за вибором чорного кольору простежується у ставленні до: грошей (9,28%), роботи (8,99%) та професії (8,7%).

Останній колір, який визначається номером 0 – сірий. Найбільший відсоток першокурсників зазначається у ставленні до: грошей (18,63%) та одруження або заміжжя (11,41%). Серед курсантів та курсанток IV курсу найбільший відсоток сірого кольору зазначило ставлення до: посади (15,36%), навчання (14,78%) та спеціальності (12,75%). Сірий символізує стан пригніченості, бажання відсторонитись або може навіть і дійсне існуюче відсторонення від зазначених параметрів.

Згідно з проведеними дослідженнями зазначимо, що першокурсники тільки починають своє навчання, і серед них є ті, хто ще досі має розмите уявлення про зазначені параметри. Проте більшість курсантів та курсанток IV курсу, які обрали серед додаткових кольорів, вже мають деякий досвід і тому можливо відображають більш негативне або спокійне ставлення до майбутньої професії.

Таким чином, отримані результати за опитувальником «Мотивація успіху і уникнення невдачі» свідчать про те, що серед більшості курсантів та курсанток кожного з зазначених ЗВО зі специфічними умовами навчання

простежується тенденція дотримання мотивації успіху. Негативною оцінкою є те, що показники не залишаються стабільними як на I, так і на IV курсі, тобто можна зробити висновок, що відсоток тих, хто дотримується мотивації успіху з роками стає меншим.

Розподіл досліджуваних НУЦЗУ, ЧПБ імені Героїв Чорнобиля НУЦЗ України та ЛДУБЖД за результатами проведення діагностики мотиваційної структури особистості серед курсантів перших та четвертих курсів показав, що менша частина досліджуваних курсантів та курсанток характеризується розвивальною мотиваційною тенденцією. Але, згідно з діаграмою, можна також побачити, що серед усіх курсантів I та IV курсів загалом підтримувальна мотиваційна тенденція представлена у меншій частині досліджуваної вибірки майбутніх офіцерів ДСНС.

Згідно з проведеним аналізом кольорового тесту ставлення до професійного становлення курсантів та курсанток можемо зазначити, що між I та IV курсом найбільш відчутна різниця у ставленні до професійної діяльності простежується за параметрами: гроші, професія, робота та спеціальність, посада, одруження/заміжжя. Це може виникати через досвід, який вже встигли отримати курсанти та курсантки четвертих курсів та який ще здається тільки уявним для курсантів та курсанток перших курсів названих ЗВО.

Так результати проведеного дослідження показують, що позитивне ставлення до Грошей мають 61,6% курсантів та курсанток I курсу, та 71,6% - IV курсів. Однак серед першокурсників значний відсоток – 18,63% асоціюють ставлення до гроші за кольором №0 (сірим), що може символізувати невизначеність у відношенні до фінансової сторони свого життя. Також ми бачимо, що у ставленні до професії 84,03% курсантів та курсанток I курсу та значно менше – 69,56% курсантів та курсанток IV курсів обрали кольори з основної групи, які свідчать про позитивне уявлення про професію. У ставленні до роботи 76,42% курсантів та курсанток I курсу мають позитивне уявлення, це на 10% менше ніж серед курсантів та курсанток IV курсів. 77,95%

курсантів та курсанток I курсів асоціюють ставлення до спеціальності з групою основних кольорів, тим часом як серед IV курсів 71,59% – що є не великою різницею. Проте, згідно з критерієм розбіжності, ми бачимо значний відсоток курсантів та курсанток – 12,75%, які обрали колір 0 (сірий), що може вказувати на індиферентне ставлення до обраної спеціальності. Також незначною є різниця між I та IV курсами під час вибору основних кольорів у ставленні до посади – 66,09% та 68,37% відповідно. Але, згідно з критерієм, виділяється значна кількість четвертокурсників – 15,36%, які обрали колір 0 (сірий). Ставлення до одруження/заміжжя також майже не відрізняється у I та IV курсів – 72,25% та 71,02% відповідно і асоціюється з групою основних кольорів, що вказує на позитивне ставлення більшості курсантів та курсанток ЗВО зі специфічними умовами навчання ДСНС.

3.6. Визначення особливостей ціннісних орієнтацій курсантів та курсанток закладів вищої освіти ДСНС.

З метою вивчення особливостей ціннісних орієнтацій курсантів та курсанток закладів вищої освіти ДСНС нами було використано тест ціннісних орієнтацій (Ш. Шварц).

За результатами проведеної первинної обробки даних у таблиці 3.22 представлено розподіл досліджуваних за середніми значеннями балів серед курсантів та курсанток Національного університету цивільного захисту України, Черкаського інституту пожежної безпеки імені Героїв Чорнобиля НУЦЗ України та Львівського державного університету безпеки життєдіяльності щодо структури ціннісних орієнтацій на рівні нормативних ідеалів.

Ранжування типів цінностей на рівні нормативних ідеалів у досліджуваних курсантів та курсанток I курсів виявило, що найбільш вираженими є: «Безпека» – 5,61 бали, «Конформність» – 5,58 бали, «Досягнення» – 5,51 бали – серед курсантів та курсанток Черкаського

інституту пожежної безпеки імені Героїв Чорнобиля НУЦЗ України; «Доброта» – 4,71 бали, «Досягнення» – 4,62 бали, «Конформність» – 4,59 бали – серед курсантів та курсанток Національного університету цивільного захисту України; «Доброта» – 4,64 бали, «Конформність» – 4,59 бали та «Безпека» – 4,50 бали – серед курсантів та курсанток Львівського державного університету безпеки життєдіяльності.

Таблиця 3.22. – Особливості структури ціннісних орієнтацій курсантів та курсанток на рівні нормативних ідеалів

Параметри	НУЦЗУ	ЧПБ ім. Героїв Чорнобиля НУЦЗУ	ЛДУБЖД
	I курс		
Конформність	4,59	5,58	4,59
Традиції	4,08	4,65	4,09
Доброта	4,71	5,63	4,64
Універсалізм	4,09	4,98	4,30
Самостійність	4,33	5,26	4,38
Стимуляція	3,72	3,97	4,03
Гедонізм	4,48	5,09	4,31
Досягнення	4,62	5,51	4,48
Влада	3,56	4,23	3,81
Безпека	4,33	5,61	4,50
	IV курс		
Конформність	4,24	5,21	3,94
Традиції	3,96	4,55	3,54
Доброта	4,37	5,38	3,94
Універсалізм	3,99	4,81	3,61
Самостійність	4,16	5,16	3,84
Стимуляція	3,78	4,27	3,41
Гедонізм	4,28	5,24	3,75
Досягнення	4,32	5,42	3,92
Влада	3,71	4,52	3,48
Безпека	4,22	5,22	3,84

У досліджуваних курсантів та курсанток IV курсів ранжування типів цінностей на рівні нормативних ідеалів виявило, що найбільш вираженими є: серед курсантів та курсанток Черкаського інституту пожежної безпеки імені

Героїв Чорнобиля НУЦЗ України – «Досягнення» – 5,42 бали, «Доброта» – 5,38 бали, «Гедонізм» – 5,24 бали; серед курсантів та курсанток Національного університету цивільного захисту України – «Доброта» – 4,37 бали, «Досягнення» – 4,32 бали, «Гедонізм» – 4,28 бали; серед курсантів та курсанток Львівського державного університету безпеки життєдіяльності – «Конформність» та «Доброта» – 3,94 бали, «Самостійність» та «Безпека» – 3,84 бали.

Згідно з отриманими даними ми можемо зазначити, що за типами цінностей на першому курсі курсанти та курсантки однаково надали перевагу безпеці, конформності, доброті та досягненням. Такі типи цінностей можуть свідчити про необхідність у безпечних і сталих відносинах із суспільством та з самим собою, запобігання завданню шкоди іншим, підтримки благополуччя близьких та досягнення якихось власних успіхів, також, згідно із суспільно прийнятими стандартами.

Щодо IV курсів, то ми бачимо що основна перевага, окрім доброти, досягнень, безпеки та конформності, була надана ще такому типу цінностей, як: «Гедонізм» та «Самостійність», тож це може свідчити про необхідність в отриманні задоволення від життя, а також у прийнятті самостійних рішень чи дій, що будуть відповідати суспільній думці.

Тепер розглянемо розподіл досліджуваних за середніми значеннями балів серед курсантів та курсанток Національного університету цивільного захисту України, Черкаського інституту пожежної безпеки імені Героїв Чорнобиля НУЦЗ України та Львівського державного університету безпеки життєдіяльності щодо структури ціннісних орієнтацій на рівні індивідуальних пріоритетів. Згідно з інтерпретацією Шало Шварца індивідуальний рівень пріоритетів та нормативний можуть не співпадати, оскільки ціннісні орієнтації особистості на рівні нормативних ідеалів можуть не співпадати через обмеженість можливостей людини, групового тиску, слідування традицій чи необхідність відповідати відповідним параметрам.

Ранжування типів цінностей на рівні індивідуальних пріоритетів у досліджуваних курсантів та курсанток I курсів виявило, що найбільш вираженими є: «Гедонізм» – 2,78, «Самостійність» та «Досягнення» – 2,73 – серед курсантів та курсанток Національного університету цивільного захисту України; «Універсалізм» – 2,86, «Безпека» – 2,71, «Доброта» – 2,62 – серед курсантів та курсанток Черкаського інституту пожежної безпеки імені Героїв Чорнобиля НУЦЗ України; «Досягнення» – 2,77, «Універсалізм» – 2,75, «Самостійність» – 2,74 – серед курсантів та курсанток Львівського державного університету безпеки життєдіяльності.

Таблиця 3.23. – Особливості структури ціннісних орієнтацій курсантів та курсанток на рівні індивідуальних пріоритетів

Параметри	НУЦЗУ	ЧПБ ім. Героїв Чорнобиля НУЦЗУ	ЛДУБЖД
	I курс		
Конформність	2,3	2,38	2,38
Традиції	2,26	2,13	2,24
Доброта	2,58	2,62	2,65
Універсалізм	2,65	2,86	2,75
Самостійність	2,73	2,49	2,74
Стимуляція	2,63	2,42	2,56
Гедонізм	2,78	2,43	2,50
Досягнення	2,73	2,58	2,77
Влада	2,06	1,74	2,20
Безпека	2,59	2,71	2,69
	IV курс		
Конформність	2,34	2,41	2,18
Традиції	2,35	2,13	2,17
Доброта	2,52	2,66	2,36
Універсалізм	2,61	2,78	2,50
Самостійність	2,64	2,82	2,61
Стимуляція	2,55	2,75	2,46
Гедонізм	2,60	2,69	2,37
Досягнення	2,70	2,82	2,47
Влада	2,47	2,33	2,22
Безпека	2,68	2,81	2,52

У досліджуваних курсантів та курсанток IV курсів ранжування типів цінностей на рівні індивідуальних пріоритетів виявило, що найбільш вираженими є: серед курсантів та курсанток Національного університету цивільного захисту України – «Досягнення» – 2,70, «Безпека» – 2,68, «Самостійність» – 2,64; серед курсантів та курсанток Черкаського інституту пожежної безпеки імені Героїв Чорнобиля НУЦЗ України – «Самостійність» і «Досягнення» – 2,82, «Безпека» – 2,81; серед курсантів та курсанток Львівського державного університету безпеки життєдіяльності – «Самостійність» – 2,61, «Безпека» – 2,52, «Універсалізм» – 2,50.

Згідно з отриманими даними ми можемо зазначити, що за типами цінностей на рівні індивідуальних пріоритетів на I курсі більшість курсантів та курсанток надали перевагу самостійності, досягненням та універсалізму. Тобто для них є важливим приймати рішення самостійно та бути задіяними у певній діяльності внаслідок чого вони очікують на особистий успіх. Мотиваційна ціль такого типу індивідуальної цінності як універсалізм може свідчити про намагання захистити благополуччя людей та природи. Така мотиваційна ціль цього типу цінностей можемо розглядати як наслідок того, що першокурсники потрапили у новий колектив та досить незнайоме оточення.

Серед IV курсів курсантів та курсанток у типах цінностей на рівні індивідуальних пріоритетів перевага була надана безпеці, самостійності та досягненням. Прагнення безпеки в індивідуальному пріоритеті мотиваційних цінностей значить, на думку Ш. Шварца, теж саме, що й для групового рівня, тобто – безпека себе, близьких, суспільний порядок. Тим часом типи цінностей стосовно важливості прийняття особистих рішень та особистого успіху співпадають з індивідуальними пріоритетами з першокурсниками.

Наступним етапом було узагальнено дані за всіма ЗВО. На підставі кількісного та якісного аналізу отриманих результатів було здійснено розподіл рангів від 1 до 10. Перший ранг присвоювався тому типу цінностей, який має найбільш високий середній бал, десятий – найбільш низький. Таким чином досліджувані особи були розподілені на 3 групи за шкалами методики

Ш. Шварца: ранги від 1 до 3 відповідають типам цінностей, які мають найбільш високе значення для досліджуваних, 4–6 – середнє, а 7–10 відповідно, – низьке значення типів цінностей. Результати дослідження типів цінностей на рівні нормативних ідеалів відображені на рис. 3.12.

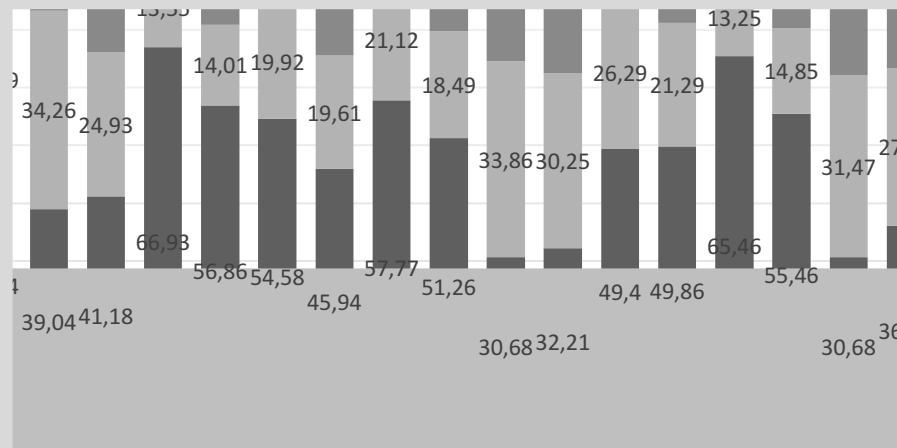


Рис. 3.12. Порівняння результатів проведення дослідження типів цінностей на рівні нормативних ідеалів серед курсантів I та IV курсів ЗВО зі специфічними умовами навчання ДСНС.

Згідно з проведеним дослідженням типів цінностей за рівнем нормативних ідеалів між I та IV курсами можна зазначити деякі відмінності. Так більша частина курсантів та курсанток надають високе значення таким типам цінностей як: «Конформність» (61,75% – I курс, 51,54% – IV курс), «Доброта» (66,93% – I курс, 56,86% – IV курс), «Універсалізм» (54,58% – I курс), «Самостійність» (57,77% – I курс, 51,26% – IV курс), «Досягнення» (65,46% – I курс, 55,46% – IV курс) та «Безпека» (62,15% – I курс, 53,78% – IV курс).

Згідно з особистими нормативними ідеалами, курсанти та курсантки надають низьке значення наступним типам цінностей: «Традиції» (33,89% – IV курс), «Універсалізм» (34,45% – IV курс), «Стимуляція» (35,46% - I курс, 37,54% – IV курс) та «Влада» (37,85% – I курс, 36,69% – IV курс). Приблизно однаковий відсоток курсантів та курсанток як серед I так і серед IV курсів надали низьке (24,3% – I курс, 28,85% – IV курс) або середнє (26,29% – I курс, 21,29% – IV курс) значення типу цінностей «Гедонізм», решта (49,4% – I курс та 49,86% – IV курс) – надали високий ранг.

Таблиця 3.24. – Показники типів цінностей курсантів та курсанток на рівні нормативних ідеалів за курсами, у(%)

Тип цінностей	Курс	Ранг			χ^2
		1-3	4-6	7-10	
1	2	3	4	5	6
Конформність	I курс	61,75	16,73	21,51	6,407*
	IV курс	51,54	19,89	28,57	
Традиції	I курс	39,04	34,26	26,69	7,098*
	IV курс	41,18	24,93	33,89	
Доброта	I курс	66,93	13,55	19,52	7,88*
	IV курс	56,86	14,01	29,13	
Універсалізм	I курс	54,58	19,92	25,5	6,075*
	IV курс	45,94	19,61	34,45	
Самостійність	I курс	57,77	21,12	21,12	6,323*
	IV курс	51,26	18,49	30,25	
Стимуляція	I курс	30,68	33,86	35,46	0,889
	IV курс	32,21	30,25	37,54	
Гедонізм	I курс	49,4	26,29	24,3	2,718
	IV курс	49,86	21,29	28,85	
Досягнення	I курс	63,75	15,14	21,12	7,714*

Продовження таблиці 3.24

1	2	3	4	5	6
	IV курс	55,46	14,85	29,69	
Влада	I курс	30,68	31,47	37,85	2,291
	IV курс	36,13	27,17	36,69	
Безпека	I курс	62,15	13,94	23,9	4,248
	IV курс	53,78	16,53	29,69	
*при $\rho \leq 0,05$					

Згідно з проведеним статистичним дослідженням зазначимо, що значущим розходженням між вибірками I та IV курсів було визначено у наступних типах цінностей при $\rho \leq 0,05$: «Конформність» ($x^2=6,407$), «Традиції» ($x^2=7,098$), «Доброта» ($x^2=7,88$), «Універсалізм» ($x^2=6,075$), «Самостійність» ($x^2=6,323$) та «Досягнення» ($x^2=7,714$). Тож, згідно з нормативними ідеалами для більшості курсантів та курсанток I курсів важливою є цінність «Конформність», що вказує на особливий контроль над схильностями, які мають негативні наслідки для соціуму. Мотиваційна ціль такого типу цінності полягає в тому, щоб запобігти діям, які можуть завдати шкоди іншим, або ті, що не відповідають очікуванням соціуму. На відміну від першокурсників, для четвертокурсників значна частина визначила цей тип цінностей низьким рангом, хоча половина четвертокурсників все ж таки надала високий пріоритет «Конформності».

Такий тип цінностей як «Традиції» переважає більше у курсантів та курсанток IV курсу – 41,18%, але й низький ранг цьому типу цінностей також надало більше четвертокурсників – 33,89%. Щодо I курсів, зазначимо більш нейтральне ставлення значного відсотку – 34,26% курсантів та курсанток. Такий розподіл свідчить про дотримання більшості четвертокурсників, закріплених в колективі, який вже є сформованим і має якісь особисті цінності, традиції. Однак слідування традиційним цінностям включає також релігійні звичаї, що, звісно, може згодом, та з особистим досвідом змінюватись, саме

цим варто пояснювати таку розбіжність в оцінюванні типу цінностей «Традиції» для курсантів та курсанток.

Більшою перевагою серед I курсів у 54,58% визначається такий тип цінностей як «Універсалізм», що вказує на основну мотиваційну ціль – розуміння та захист людей та природи та походять від прагнення людини до виживання. Це пояснюється необхідністю першокурсників контакту з новим і розширеним колом людей, та незвичним оточенням якийсь час при вступі. Для курсантів та курсанток IV курсів такий тип цінностей міг стати більш звичним з часом, тому досить значна кількість (34,45%) надали низький ранг.

Схожі результати були отримані за типом цінностей «Доброта». Вони вказують на спрямованість абсолютної більшості (66,93%) курсантів та курсанток серед I курсів на благополуччя у повсякденній взаємодії з близькими людьми. Оскільки загалом цей тип цінностей вказує на необхідність у позитивній взаємодії, то й серед четвертокурсників ця цінність є значно вираженою – 56,86%. Однак значна різниця між першокурсниками та четвертокурсниками за низьким рангом цінності «Доброта» вказує на те, що велика кількість четвертокурсників не вмотивовані на збереження благополуччя тих людей, з якими вони знаходяться в контакті, а значить не мають наміру надалі розвивати стосунки.

Абсолютна більшість першокурсників – 57,77% вважають значимою цінність «Самостійність», що свідчить про необхідність прийняття власних рішень і способів дій. Це також є важливим для значної кількості курсантів та курсанток IV курсів. Однак більша частина курсантів та курсанток IV курсів (30,25%) ніж I курсів (21,12%) надають низький ранг цій цінності, що свідчить про відсутність необхідності в автономії чи незалежності.

Серед першокурсників так само більш значущою є цінність «Досягнення» – 63,75%, ніж серед IV курсів – 55,46%. Це вказує на необхідність у прояві компетентності відповідно до соціальних стандартів. Однак значна кількість четвертокурсників (29,69%) також вважають цю

цінність невагомою, оскільки не намагаються домогтися соціального схвалення від оточення або домінуючих культурно-прийнятих стандартів.

З метою більш детального вивчення особливостей ціннісних орієнтацій серед I та IV курсів необхідно визначити чи відрізняються сприйняття типів цінностей на рівні нормативних ідеалів від тих самих типів цінностей на рівні індивідуальних пріоритетів. Тож розглянемо дослідження типів цінностей на рівні індивідуальних пріоритетів на рис. 3.13.

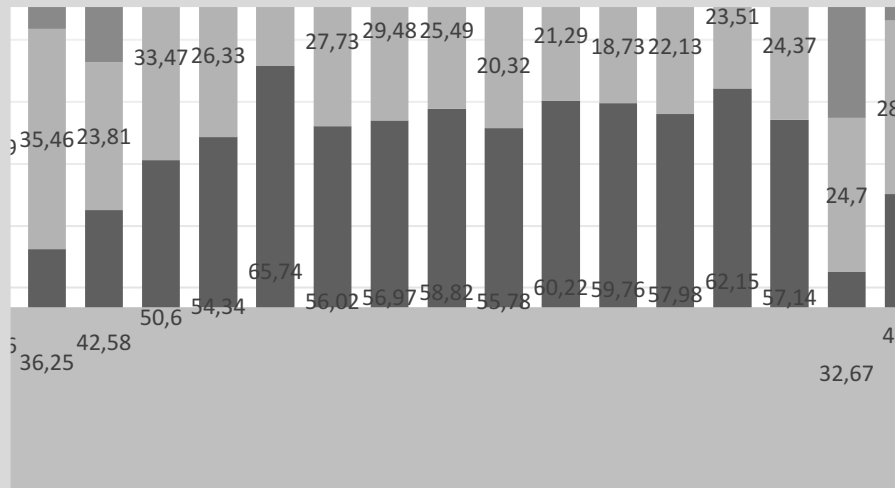


Рис. 3.13. Порівняння результатів проведення дослідження типів цінностей на рівні індивідуальних пріоритетів серед курсантів I та IV курсів ЗВО зі специфічними умовами навчання ДСНС.

Отже, зазначимо наявність наступних розходжень між сприйняттям ціннісних орієнтацій на рівні нормативних ідеалів та індивідуальних пріоритетів серед курсантів та курсанток перших та четвертих курсів. Так під впливом групового тиску, особистих обмежених можливостей більшість курсантів та курсанток надають високе значення таким типам цінностей як:

«Доброта» (50,6% – I курс, 54,34% – IV курс), «Універсалізм» (65,74% – I курс, 56,02% – IV курс), «Самостійність» (56,97% – I курс, 58,82% – IV курс), «Стимуляція» (55,78% – I курс, 60,22% – IV курс), «Гедонізм» (59,76% – I курс, 57,98% – IV курс), «Досягнення» (62,15% – I курс, 57,4% – IV курс), «Безпека» (64,94% – I курс, 61,62% – IV курс).

Для більшості курсантів та курсанток I та IV курсів не мають високого значення такі типи цінностей, як «Конформність», «Традиції», «Влада». Серед них більший відсоток, згідно з індивідуальними пріоритетами, надають низьке значення наступним типам цінностей: «Конформність» (35,85% – 4 курс), «Традиції» (33,61% – 4 курс), «Влада» (42,63% – 1 курс). Майже однаковий відсоток курсантів та курсанток серед IV курсів надали низьке (26,89%) та середнє (28,01%) значення «Владі».

Таблиця 3.25. – Показники типів цінностей курсантів та курсанток на рівні індивідуальних пріоритетів за курсами, у(%)

Тип цінностей	Курс	Ранг			χ^2
		1-3	4-6	7-10	
1	2	3	4	5	6
Конформність	I курс	41,04	33,86	25,1	12,174**
	IV курс	41,46	22,69	35,85	
Традиції	I курс	36,25	35,46	28,29	9,793**
	IV курс	42,58	23,81	33,61	
Доброта	I курс	50,6	33,47	15,94	3,9
	IV курс	54,34	26,33	19,33	
Універсалізм	I курс	65,74	23,51	10,76	6,507*
	IV курс	56,02	27,73	16,25	
Самостійність	I курс	56,97	29,48	13,55	1,409
	IV курс	58,82	25,49	15,69	
Стимуляція	I курс	55,78	20,32	23,9	2,652

Продовження таблиці 3.25

1	2	3	4	5	6
	IV курс	60,22	21,29	18,49	
Гедонізм	I курс	59,76	18,73	21,51	1,093
	IV курс	57,98	22,13	19,89	
Досягнення	I курс	62,15	23,51	14,34	2,179
	IV курс	57,14	24,37	18,49	
Влада	I курс	32,67	24,7	42,63	17,236**
	IV курс	45,1	28,01	26,89	
Безпека	I курс	64,94	19,12	15,94	1,365
	IV курс	61,62	18,77	19,61	
*при $\rho \leq 0,05$					
** при $\rho \leq 0,01$					

Таким чином, спираючись на відображення нормативних ідеалів та індивідуальних пріоритетів, можемо бачити, що значно менша частина курсантів та курсанток як I, так і IV курсів насправді надають високе значення Конформності. До того ж, для більшості досліджуваних осіб має високе значення «Стимуляція» та «Гедонізм».

Однак, проведений статистичний аналіз дає нам змогу зробити висновок, що насправді значуща різниця (при $\rho \leq 0,05$) визначається між I та IV курсами в типі цінностей «Універсалізм», де $\chi^2=6,507$. Це свідчить про більшу процентну кількість серед курсантів та курсанток I курсу, порівняно з IV курсом. Такий показник говорить про необхідність першокурсників у розширенні їх звичного кола спілкування на початку проходження служби та прагнення до розуміння, терпимості стосовно до нового кола спілкування.

Проведений статистичний аналіз типів цінностей також дав змогу визначити значущі розбіжності у показниках (при $\rho \leq 0,01$) за наступними типами цінностей: «Конформність» ($\chi^2=12,174$), «Традиції» ($\chi^2=9,793$) та

«Влада» ($\chi^2=17,236$). Окрім того, що у менш ніж половини курсантів та курсанток як серед I, так і серед IV курсів насправді переважають мотиви утримання від дій, що можуть завдати шкоди для оточення, так ще й значна кількість четвертокурсників надає низьке значення цінності «Конформність». Тож можна зазначити, що насправді особиста дисципліна та чемність для значної кількості курсантів та курсанток IV курсів не є важливими.

Також було визначено достовірні розбіжності між I та IV курсами за типом цінностей «Традиції». Як за нормативними ідеалами, так і за індивідуальними пріоритетами можна зазначити значні розходження між I та IV курсами. Отже, досить значна кількість курсантів та курсанток першого курсу підтримують повагу до традицій, приймають групові звичаї та ідеї, але не ставлять їх на перше місце. А серед курсантів та курсанток IV курсів спостерігаємо більший відсоток, що надає високого значення типу цінностей «Традиції». Проте значна кількість четвертокурсників, що надають низького значення «Традиціям», теж переважає першокурсників. Зазначимо, що серед курсантів та курсанток I курсів прийняття нових особливостей їх навчання та служби є навіть більш важливим ніж вже звичні для четвертокурсників.

Також не було виявлено різниці в ранжуванні такого типу цінності як «Влада» на рівні нормативних ідеалів у майбутніх офіцерів ДСНС. Натомість серед індивідуальних пріоритетів значна кількість курсантів та курсанток IV курсу надає високого значення цьому типу цінностей, саме тоді як значна кількість курсанток та курсантів I курсу, навпаки, надають досить низького значення. Це свідчить про необхідність досить незначної кількості осіб серед перших курсів у проявленні своєї домінантної позиції та отриманні контролю над оточуючими їх людьми, але досить значної – серед IV курсів. До того ж, це свідчить про необхідність отримання певного соціального статусу або престижу та мати якусь домінантну позицію в колі свого професійного товариства у курсантів та курсанток IV курсу.

Проте статистичний аналіз не виявив значущих розходжень за іншими типами цінностей, що свідчить про невелику розбіжність у значенні тих чи

інших цінностей для I та IV курсів. Так, наприклад, «Самостійність» як тип цінностей для I і IV курсу має майже однакову процентну кількість, що вказує на незмінне прагнення до самостійності мислення, виборів способу дій курсантів та курсанток. Теж саме стосується і типу цінностей «Доброта», який за індивідуальним пріоритетами не дуже відрізняється у I та IV курсів. А це свідчить про однаково високу необхідність у збереженні благополуччя людей, які перебувають у близькому контакті з курсантами.

Тип цінностей «Стимуляція» на рівні індивідуальних пріоритетів серед курсантів та курсанток IV курсів є вищою, ніж – перших. Такий тип цінностей є похідним від прагнення до різноманіття. Тому можемо припустити, що виявлений показник серед четвертокурсників пов'язаний з нетерпінням у них скоріше перейти до нового етапу у своєму професійному розвитку.

Досить незначною є різниця у кількості курсантів та курсанток, що належать до такого типу цінностей як «Гедонізм». Це свідчить про однакове прагнення отримання насолоди від життя як серед першокурсників, так і серед четвертокурсників.

Курсанти та курсантки першого курсу (62,15%) надали високого значення Досягненням за рівнем індивідуальних пріоритетів, що майже співпадає з відсотком курсантів та курсанток, які високо оцінили «Досягнення» за рівнем нормативних ідеалів. Такий результат свідчить про дійсно високе значення особистого успіху для більшості курсантів та курсанток перших курсів. А втім значний відсоток курсантів та курсанток IV курсу – 57,14%, також вважає, що прояв особистого успіху, а також компетентності, має приводити до соціального схвалення.

Найбільша кількість курсантів та курсанток як I так і IV курсів обрало тип цінності «Безпека». На думку Ш. Шварца, «Безпека» є похідною від базових індивідуальних та групових потреб. Тому серед курсантів та курсанток має високе значення цей тип цінностей, оскільки основною мотиваційною метою його є гармонія, стабільність відносин із суспільством, із собою, безпека для оточення і для себе.

Таким чином, дослідження типу цінностей курсантів та курсанток показало, що, згідно з нормативними ідеалами, більшість курсантів та курсанток як I курсів, так і IV досить високо оцінюють тип цінності «Конформність». Високий ранг надали першокурсники, та значно менший – четвертокурсники. Тоді як на рівні індивідуальних пріоритетів не має значущої розбіжності у кількості курсантів та курсанток, які надали високий ранг типу цінностей «Конформність». Однак значення має розбіжність серед курсантів та курсанток I та IV курсів, які надали середній або низький ранг цьому типу цінностей. Тож ті першокурсники та четвертокурсники, хто надає невисоке або зовсім не надають значення цьому типу цінностей, мають досить вільний погляд на соціальні очікування, та відсутність прагнення до постійного стримування своєї поведінки.

Можна зазначити, що тип цінностей «Традиції» має дуже близькій відсоток збігу між нормативними ідеалами та індивідуальними пріоритетами. Тож, якщо у одного і того ж самого курсанта співпадає ранг «Традицій» в нормативних ідеалах з рангом, що зазначається в індивідуальних пріоритетах, то можна стверджувати, що такий тип цінностей впевнено займає своє місце в особистості людини. Тобто людина, яка віддає високий ранг цьому типу цінностей, приймає цінності та культуру інших, а також має до них повагу; імовірно за все, така людина буде з повагою і шаную відноситись і до колективно прийнятих ідей та звичаїв.

Більшість першокурсників надали високий ранг типу цінностей «Доброта», тоді як серед IV курсів – на 10% менше. Це вказує на більш активну адаптацію та пристосування до нового колективу серед першокурсників. А втім, ця цінність не має значних розходжень між курсантами та курсантками перших та четвертих курсів за індивідуальними пріоритетами.

Згідно з нормативними ідеалами типу цінностей «Універсализм» надає високий ранг більше половини першокурсників, що пояснюється вступом I курсів до нового колективу та бажанням налагодити контакт. Згідно з індивідуальними пріоритетами – ще більший відсоток першокурсників надає

високий ранг цьому типу цінностей. Також можна побачити серед нормативних ідеалів високий ранг за типом цінностей «Самостійність» серед більшості I курсів та половини IV курсів. Такі показники вказують на прагнення першокурсників до автономності. Проте серед індивідуальних пріоритетів не визначено розбіжностей між I та IV курсами.

Такий тип цінностей як «Досягнення» спостерігаємо для більшості першокурсників та більше половини четвертокурсників. Високий ранг за цим типом цінностей вказує на отримання особистого успіху та відповідальності заради соціального схвалення. Однак за індивідуальними пріоритетами такий тип цінностей не має розбіжностей між I та IV курси.

Значна розбіжність у кількості курсантів серед I та IV курсів, згідно з індивідуальними пріоритетами за типом цінностей «Влада». Згідно з дослідженням незначна кількість курсантів та курсанток I курсів та майже половині четвертокурсників надали високого рангу типу цінностей «Влада». Це свідчить про необхідність досягти певного статусу і значущості у професійній діяльності – з одного боку, та про необхідність у контролі та домінуванні над людьми та засобами – з іншого. Проте низький ранг за типом цінностей «Влада» спостерігається майже у половини першокурсників.

3.7. Деякі міркування шляхів підвищення розвитку основних компонентів професійного становлення у закладах вищої освіти ДСНС

Проблема професійного становлення не втрачає своєї актуальності та є предметом ретельного вивчення у соціології, психології, філософії та педагогіці. І це не дивно, оскільки професійна діяльність займає значну частину людської життєдіяльності.

У процесі дослідження професійного становлення майбутніх офіцерів ДСНС на етапах їх професійного визначення та входження у професію було виділено специфічні складові професійного становлення, що потребують більшої уваги.

Так, згідно з наведеними у попередніх розділах нашого дослідження даними, було з'ясовано, що на етапі професійного визначення більше половини курсантів та курсанток I та IV курсів зазначили неусвідомленість професійного вибору. Це вказує на недостатню поінформованість вступників щодо майбутньої професійної діяльності. Згідно з проведеним анкетуванням було визначено також, що найчастішими причинами вибору професії були її престиж та вплив інших людей (батьків, друзів чи знайомих). Отже, для кращого усвідомлення нюансів служби ДСНС майбутніх вступників важливим було б проведення не тільки теоретичних, але й практичних ознайомчих занять зі спеціалізацій. Наприклад, в рамках профієнтаційної роботи введення спеціальних показових навчань для старшокласників у супроводі фахівців з різних спеціалізацій. Мета таких заходів полягає у тому щоб на практиці ознайомити старшокласників із специфікою професійної діяльності.

В рамках дослідження професійного становлення майбутніх офіцерів ДСНС були виділені певні складові цього процесу. Так першою складовою є професійна самоідентичність особистості. Наведені результати показали, що більшість досліджуваних курсантів та курсанток IV курсу відрізняються «Псевдоідентичністю», якій властиве або повноцінне віднесення себе до професії при позитивному оцінюванні власних якостей, або ж заперечення своєї унікальності, що супроводжується порушенням самоідентифікації з найближчим професійним оточенням. Тобто курсанти і курсантки мають свій сформований образ офіцера ДСНС, який може не співпадати з дійсністю. І намагання досягти того образу не закінчилися успіхом до IV курсу. А отже, є й досі певний дисонанс у їх професійній ідентичності. До того ж більшість курсантів та курсанток IV курсів характеризуються дифузною професійною ідентичністю, в основі якої полягає невпевненість у собі, у своїх діях, відсутність міцно сформованих переконань. Тобто невпевненість у необхідності продовжити свій кар'єрний ріст. Щодо курсантів та курсанток I курсу, зауважимо, що значна частина характеризуються статусом професійної

ідентичності «Мораторій», який проявляє себе у кризі професійної ідентичності та тривожності. Такий результат свідчить про первісну адаптацію, в процесі якої першокурсники ще тільки-но пристосовуються до нової ролі.

Оскільки професійна ідентичність є індикатором професіоналізму, та відбувається за рахунок ототожнення себе з обраним видом професійної діяльності, можемо допустити, що від того, як відбувається ознайомлення з майбутньою професією, які умови життя та праці пропонуються та в яке оточення потрапляє майбутній офіцер ДСНС – формується його професійна самоідентифікація.

Мотиваційна складова була досліджена з різних ракурсів. По-перше, було визначено, що серед більшості курсантів та курсанток кожного з зазначених ЗВО зі специфічними умовами навчання системи ДСНС простежується тенденція дотримання мотивації успіху. Натомість негативною оцінкою є те, що показники не лишаються стабільними як на I, так і на IV курсі, тобто можна зробити висновок, що відсоток тих, хто дотримується мотивації успіху з роками стає меншим. Слушною є думка, що мотивація є відправною точкою до професійної діяльності та успішності у житті, і як наслідок – професійного становлення особистості. То, з якою метою особистість береться до справи, з якого боку дивиться на свою діяльність, від чого відштовхується у прагненні досягнути своєї мети залежить від мотивації [150]. Тож особливістю мотивації уникнення невдач серед майбутніх офіцерів ДСНС є відсутність наполегливості та острах набити помилок або невпевненість у свої діях.

По-друге, за результатами проведення діагностики мотиваційної структури особистості серед курсантів I та IV курсів було встановлено, що менша частина досліджуваних курсантів та курсанток характеризується розвивальною мотиваційною тенденцією. Отже, в частині курсантів та курсанток, що характеризуються споживчою мотиваційною тенденцією, в них переважають мотиви «Підтримка життєдіяльності», «Комфорту»,

«Спілкування». Отже, було визначено, що серед п'яти основних типів мотивації імпульсивний мотиваційний профіль притаманний більше досліджуваним особам I курсу ніж курсантам та курсанткам IV курсу. Такі дані свідчать про те, що серед курсантів та курсанток ЗВО зі специфічними умовами навчання системи ДСНС першокурсники більше характеризуються як ініціативні та активні. Водночас вони можуть бути недостатньо стриманими, недостатньо гнучкими у поведінкових реакціях, а тому емоційно-нестабільними, схильними до ризику особами. Такі особливості поведінки не ототожнюють образ офіцера, але це пояснюється тим, що у період первинної адаптації курсанти та курсантки ще тільки звикають до своєї професійної діяльності. Проте значущим показником є вдвічі більша кількість курсантів та курсанток, які мають «Блокуючий» профіль мотивації серед IV курсів. Це вказує на особливості життєвої позиції певного проценту курсантів та курсанток, що може відобразитись в агресивних та деструктивних формах поведінки.

По-третє, результати проведеного дослідження мотиваційних тенденцій вказують на те, що позитивне ставлення до професії за такими компонентом як «Гроші» мають більшість курсантів та курсанток як I курсів, так і IV курсів. Проте, також значний відсоток першокурсників асоціюють гроші з кольором, що може символізувати невизначеність у відношенні до фінансової сторони свого життя. Також, згідно з критерієм розбіжності ми бачимо значний відсоток курсантів та курсанток IV курсів, який асоціює спеціальність з кольором, що може вказувати на їх індивідуальне ставлення до обраної спеціалізації. Також виділяється значна кількість четвертокурсників, які обрали колір що символізує індивідуальне ставлення до посади.

Спираючись на проведені дослідження мотиваційної складової курсантів та курсанток, можна припустити, що запорукою загальної вмотивованості є відсутність надійної стабільної забезпеченості.

Дослідження ціннісно-орієнтаційної складової професійного становлення майбутніх офіцерів ДСНС показало, що серед четвертокурсників

більша кількість надає низький ранг такому типу цінностей як «Конформність». Це свідчить про досить вільний погляд на соціальні очікування, та відсутність прагнення до постійного стримування своєї поведінки серед курсантів та курсанток IV курсів. Це є неприпустимим для майбутнього офіцера, оскільки стриманість має бути показником гідності. Згідно з нормативними ідеалами, за таким типом цінностей як «Досягнення», значна кількість четвертокурсників надає низького значення цьому типу цінностей, що вказує на відсутність бажання проявити себе компетентним професіоналом, який буде відповідати соціальним стандартам. Однак майже половина четвертокурсників надали високого рангу типу цінностей «Влада». Це свідчить про необхідність досягти певного статусу і значущості у професійній діяльності – з одного боку, та про необхідність у контролі та домінуванні над людьми та засобами – з іншого.

Тож, згідно з проведеним дослідженням ціннісно-орієнтаційної складової, необхідним може бути роз'яснення та проведення виховних бесід серед курсантів та курсанток на молодших курсах щодо основних ціннісних компонентів майбутнього офіцера, свідомого ставлення до навчання та служби, а також формування характерних рис патріотичної свідомості. Водночас важливим буде, на нашу думку, для старших курсантів і курсанток проводити бесіди щодо показника взірцевості у навчанні та поведінці для молодших курсів.

Згідно з нормативними документами відомо, що має проводитися вкрай багато різноманітних видів виховної та соціально-гуманітарної роботи, які мають нести позитивний вплив на майбутнього офіцера ДСНС. Але, з огляду на проведене дослідження, ми бачимо що є певні моменти, які потребують окремої уваги.

Таким чином, варто зазначити, що на цей час, система підготовки майбутніх офіцерів ДСНС, що впливає на їх професійне становлення є ефективною, але неповоротною та млявою, і не встигає за сучасними вимогами самих курсантів та курсанток. Тому, ми вважаємо, що було б доречним

зробити акцент на практичних заходах за спеціалізаціями для абітурієнтів з метою більш детального ознайомлення з майбутньою професійною діяльністю. А також, наголосити саме на I та IV курсах, які є перехідними між двома етапами на шляху професійного становлення. Це стосується введення напряму виховної роботи з культури офіцера та соціально-психологічних тренінгів, що могли б допомогти у виявленні прогалин у професійному становленні майбутніх офіцерів ДСНС. Так, наприклад, основними темами соціально-психологічних тренінгів для I курсів можуть бути: «Професійно-важливі психологічні якості офіцера ДСНС», мета якого полягає у формуванні відповідального ставлення до служби та своїх обов'язків; «Формування колективу в умовах навчання у ЗВО зі специфічними умовами навчання системи ДСНС» – спрямований на згуртованість колективу; «Типові проблеми на етапі адаптації до умов навчання та служби» – основна мета таких тренінгів має полягати у допомозі курсантам адаптуватися до нових умов навчання. Тим часом для курсантів та курсанток IV курсів може бути корисним проведення тренінгів з метою відпрацювання практичних навичок для виконання завдань за призначенням.

Висновки до розділу 3

1. В ході дослідження психологічних особливостей професійного становлення майбутніх офіцерів ДСНС було виділено специфічні складові професійне становлення.

Визначено, що професійне становлення майбутніх офіцерів ДСНС залежить від детермінант вибору професії, та специфічні професійні складові: професійна ідентичність, мотивації та ціннісні орієнтації.

2. Згідно з наведеними даними на етапі професійного визначення за критерієм «Усвідомленість професійного вибору» визначено, що близько половини курсантів та курсанток I та IV курсів вважають свій вибір усвідомленим. Статистична обробка отриманих результатів показала значущу

розбіжність у результатах усвідомленості вибору серед курсантів та курсанток I курсів, що свідчить про значно більшу кількість курсантів, ніж курсанток з усвідомленим вибором майбутньої професійної діяльності. Оскільки більша частина зазначили неусвідомленість професійного вибору, це вказує на недостатню поінформованість вступників щодо майбутньої професійної діяльності. Згідно з проведеним анкетуванням та зазначеними «Причинами вибору професійної діяльності» було визначено також, що найчастішими причинами вибору професії були її престиж та вплив інших людей (батьків, друзів чи знайомих). Натомість під час статистичної обробки даних було зазначено також достовірні розходження в причинах вибору професійної діяльності. Між курсантами та курсантками I та IV курсів було виявлено значущі розбіжності за критерієм статево-рольових стереотипів, що свідчить про те, що значно більша кількість четвертокурсників ніж першокурсників враховували цей фактор під час обрання майбутньої професії.

3. Під час проведення дослідження гендерної ідентичності курсантів та курсанток I та IV курсів з'ясувалося, що як у першокурсників, так і серед курсантів IV курсу більш виражені андрогінні якості. Такі особистості відрізняються більш розвинутою гнучкістю рольової поведінки, вони мають високі соціально-адаптивні здібності. Це свідчить про гармонійне поєднання та демонстрацію як чоловічих, так і жіночих особливостей особистості в життєдіяльності курсантів та курсанток, зокрема таких, як рішучість, домінування, а також м'якість і поступливість. Оскільки за показниками статево-рольових уявлень розподіл курсантів та курсанток є досить стереотипним та більшість є андрогінними, проводити дослідження за статтю надалі немає сенсу.

4. Те, наскільки курсанти та курсантки самоідентифікують себе з майбутньою професією було визначено за допомогою тестування професійної ідентичності. Наведені результати показали, що більшість досліджуваних курсантів та курсанток IV курсу відрізняється «Псевдоідентичністю», якій властиве або повноцінне віднесення себе до професії при позитивному

оцінюванні власних якостей, або ж заперечення своєї унікальності, що супроводжується порушенням самоідентифікації з найближчим професійним оточенням. Майже однакової частині як серед I курсів, так і серед IV притаманний «Досягнутий» статус професійної ідентичності із чітким уявленням про себе, відчуттям цінності власної особистості. Значна частина курсантів та курсанток першого курсу, порівняно з четвертим, характеризуються статусом професійної ідентичності «Мораторій», який проявляє себе у кризі професійної ідентичності та тривожності. Незначна різниця серед курсантів та курсанток між першим та четвертим курсами мають статуси передчасної та дифузної професійної ідентичності, в основі яких полягають нав'язані життєві вибори та аморфне, розмите бачення власного можливого професійного майбутнього.

5. Мотиваційну складову було досліджено з різних ракурсів. По-перше, було визначено, що серед більшості курсантів та курсанток кожного з зазначених ЗВО зі специфічними умовами навчання системи ДСНС простежується тенденція дотримання мотивації успіху. Натомість негативною оцінкою є те, що показники не лишаються стабільними як на I, так і на IV курсі, тобто можна зробити висновок, що відсоток тих, хто дотримується мотивації успіху, з роками стає меншим.

По-друге, за результатами проведення діагностики мотиваційної структури особистості серед курсантів I та IV курсів було встановлено, що менша частина досліджуваних курсантів та курсанток характеризується розвивальною мотиваційною тенденцією. Отже, в частині курсантів та курсанток, що характеризуються споживчою мотиваційною тенденцією, переважають мотиви «Підтримка життєдіяльності», «Комфорту», «Спілкування». Але, згідно з діаграмою, можна також побачити, що серед усіх курсантів I та IV курсів загалом підтримувальна мотиваційна тенденція представлена меншою частиною досліджуваної вибірки майбутніх офіцерів ДСНС. Отже, було визначено, що серед п'яти основних типів мотивації імпульсивний мотиваційний профіль притаманний більше досліджуваним

особам I курсу ніж курсантам та курсанткам IV курсу. Такі дані свідчать про те, що серед курсантів та курсанток зі специфічними умовами навчання системи ДСНС першокурсники більше характеризуються як ініціативні та активні. Проте, водночас, можуть бути недостатньо стриманими, недостатньо гнучкими у поведінкових реакціях, а тому емоційно-нестабільними, схильними до ризику особами. А також значущим показником є різниця між першим та четвертим курсом, що вказує на вдвічі більшу кількість курсантів та курсанток, які мають блокуючий профіль мотивації серед IV курсів. Це показує особливості життєвої позиції певного проценту курсантів та курсанток, що може відобразитись в агресивних та деструктивних формах поведінки.

По-третє, результати проведеного дослідження мотиваційних тенденцій за допомогою кольорового тесту ставлення показав, що позитивне ставлення до професії за таким параметром як гроші мають більшість курсантів та курсанток як I курсів так і IV курсів. Однак серед першокурсників значний відсоток асоціюють гроші з кольором, що може символізувати невизначеність у відношенні до фінансової сторони свого життя. Також ми бачимо, що у ставленні до самої професії, роботи, спеціальності – абсолютна більшість курсантів та курсанток I курсу та значно менша кількість курсантів та курсанток IV курсів, обрали кольори з основної групи, які свідчать про позитивне уявлення про професію. Проте, згідно з критерієм розбіжності, ми бачимо значний відсоток курсантів та курсанток IV курсів, які зазначили колір, що може вказувати на індіферентне ставлення до обраної спеціальності. Також, не значною є різниця між I та IV курсами при виборі основних кольорів у ставленні до посади, але згідно з критерієм виділяється значна кількість четвертокурсників, які зазначили також індіферентне ставлення до посади. Відповідно до асоціативного вибору кольорів, що символізує ставлення курсантів та курсанток до обраної майбутньої професії, можна зробити висновок, що першокурсники більш позитивно сприймають свою майбутню професію ніж четвертокурсники, які вже багато з чим зіткнулися, і мають свій

власний досвід та перші виїзди на завдання. Ставлення до одруження/заміжжя також майже не відрізняється у I та IV курсів і асоціюється з групою основних кольорів, що вказує на позитивне відношення більшості курсантів та курсанток ЗВО зі специфічними умовами навчання ДСНС. Це свідчить про адекватність у прийнятті важливих рішень і готовність брати на себе і надалі нести відповідальність.

6. Дослідження ціннісно-орієнтаційної складової показало, що серед четвертокурсників більша кількість надають низький ранг такому типу цінностей як «Конформність», що свідчить про досить вільний погляд на соціальні очікування, та відсутність прагнення до постійного стримування своєї поведінки.

Збіг такого типу цінностей як «Традиції» між нормативними ідеалами та індивідуальними пріоритетами може свідчити про те, що колективно прийняті ідеї та звичаї підтримуються більшістю курсантів та курсанток і займають досить важливе місце. Згідно з нормативними ідеалами за таким типом цінностей як «Досягнення» можна зазначити, що більшість першокурсників ніж четвертокурсників вважають за потрібне досягати особистого успіху та нести відповідальність заради соціального схвалення. До того ж значна кількість четвертокурсників також надають низького значення цьому типу цінностей, що вказує на відсутність бажання виявити себе компетентним професіоналом, який буде відповідати соціальним стандартам. Ще одна значна розбіжність у виборі ціннісних орієнтацій серед курсантів I та IV курсів, згідно з індивідуальними пріоритетами за типом цінностей, – «Влада». Згідно з дослідженням, небагато курсантів та курсанток I курсів надали високого рангу типу цінностей «Влада», та майже половина четвертокурсників. Це свідчить про необхідність досягти певного статусу і значущості у професійній діяльності – з одного боку, та про необхідність у контролі та домінуванні над людьми та засобами – з іншого.

7. Згідно з отриманими результатами, було б доречним зробити акцент на практичних заходах за спеціалізаціями для абітурієнтів з метою більш

детального ознайомлення з майбутньою професійною діяльністю. А також, наголосити саме на I та IV курсах, які є перехідними між двома етапами на шляху професійного становлення. Як покращення ефективності професійного становлення ми пропонуємо введення напряму у виховній роботі щодо культури офіцера та проведення соціально-психологічних тренінгів за темами: «Професійно-важливі психологічні якості офіцера ДСНС»; «Формування колективу в умовах навчання у ЗВО зі специфічними умовами навчання системи ДСНС»; «Типові проблеми під час адаптації до умов навчання та служби». Тим часом для курсантів та курсанток IV курсів може бути корисним проведення тренінгів з метою відпрацювання практичних навичок для виконання завдань за призначенням. Ми вважаємо, що запропоновані заходи могли б допомогти у визначенні питань професійного становлення майбутніх офіцерів ДСНС.

ВИСНОВКИ

У роботі здійснено теоретичний аналіз проблеми професійного становлення та емпіричним шляхом визначено основні психологічні особливості професійного становлення майбутніх офіцерів ДСНС.

І. Загальнотеоретичний та методологічний розгляд існуючих підходів до вивчення проблеми професійного становлення особистості дозволяє сформулювати низку положень, що сприятимуть більш широкому розумінню питання, що вивчається у нашому дослідженні:

1. Велика кількість досліджень щодо вивчення питань професійного становлення особистості зумовлює велику кількість уявлень про цей процес та множинність трактувань. Це також пояснює, чому у наукових дослідженнях часто поряд з терміном «професійне становлення» використовують такі синонімічні поняття, як «професіогенез», «професійна діяльність», «професіоналізація» та «професійний розвиток».

У нашому дослідженні під професійним становленням ми розуміємо багатогранний процес поетапного розвитку особистості, який формується спираючись на вимоги професійної діяльності до особистості та професійного оточення, в якому вона перебуває, для визначення свого місця у професії.

2. Аналіз різних наукових літературних джерел показав, що наразі існує велика кількість підходів до періодизації професійного становлення фахівця, які виходять із різних засад та доповнюють один одного.

З огляду на існуючі наукові розробки вчених, ми мзяли за основу концепцію О. Землянської та виділили основні етапи професійного становлення фахівця ДСНС: перший етап – «професійне визначення»; другий етап – «адаптація»; третій етап – «входження в професію»; четвертий етап – «майстерність». Кожен із виділених етапів професійного становлення фахівця має свої складнощі. Особливої важливості у формуванні професійного становлення майбутніх офіцерів ДСНС в нашій роботі набуває етап «професійного визначення» та етап «входження в професію».

3. Серед основних складових професійного становлення майбутнього офіцера служби цивільного захисту на основі аналізу наукових досліджень нами було виокремлено: освіченість, системність і аналітичність мислення, володіння прийомами професійного спілкування і поведінки, високий рівень саморегуляції, реалістичне сприйняття своїх здібностей і можливостей (ясна «Я-концепція»), професійна вмотивованість, професійно-важливі якості, професійно-значущі психофізіологічні властивості, прогностичні здібності, здатність самостійно приймати рішення, надійність та відповідальність, здатність до планування, здатність до спільної праці в команді, орієнтованість на професійну діяльність, професійне мислення, професійне самоствавлення, здатність досягати поставлених цілей, реалізація цінностей і смисложиттєвих орієнтацій, впевненість у собі, націленість на професійний розвиток надалі, престижність професії, професійна продуктивність, професійна самоактуалізація, професійне самоствердження, можливості для реалізації поза професійної мети.

II. Отримані висновки теоретичних досліджень дали змогу за визначеною низкою методик дослідити специфічні складові та психологічні особливості професійного становлення майбутніх офіцерів ДСНС.

1. Для вирішення зазначеної у роботі мети було проведено психологічне дослідження 704 осіб. До першої групи увійшли курсанти та курсантки I курсу закладів вищої освіти зі специфічними умовами навчання системи ДСНС кількістю 276 осіб. До другої групи увійшли курсанти та курсантки IV курсу закладів вищої освіти зі специфічними умовами навчання системи ДСНС кількістю 428 осіб. Також у дослідженні була задіяна група експертів, керівники структурних підрозділів ДСНС кількістю 50 осіб. Основна частина емпіричного дослідження проводилась дистанційно, з урахуванням вимог ВООЗ щодо не розповсюдження епідемії COVID-19.

2. У процесі дослідження психологічних особливостей професійного становлення майбутніх офіцерів ДСНС було виділено специфічні складові, які на думку експертів, мають особливий вплив на їх професійне становлення. На

цей час науковцями приділено недостатньо уваги вивченню детермінант вибору професії та специфічним складовим професійного становлення: професійній ідентичності, мотивації та ціннісним орієнтаціям.

3. Визначено, що близько половини, а саме 43% курсантів та курсанток, I та IV курсів вважають свій вибір усвідомленим. Такі показники вказують на недостатню поінформованість вступників щодо майбутньої професійної діяльності. Найчастішими причинами вибору професії були престиж та вплив інших людей (батьків, друзів чи знайомих).

4. Виявлено, що у курсантів та курсанток I та IV курсів більш виражені андрогінні якості. Такі особистості відрізняються більш розвинутою гнучкістю рольової поведінки, вони мають високі соціально-адаптивні здібності. Це свідчить про гармонійне поєднання та демонстрацію як чоловічих, так і жіночих особливостей особистості в життєдіяльності курсантів та курсанток, зокрема таких, як: рішучість, домінування, а також м'якість і поступливість. Оскільки за показниками статево-рольових уявлень розподіл курсантів та курсанток є досить стереотипним та більшість є андрогініми, тому дослідження за статтю надалі не було продовжено.

5. У курсантів та курсанток I курсу простежується криза професійної ідентичності та тривожність. Проте в них було виявлено позитивне уявлення про обрану професію. А також, встановлено, що курсантам та курсанткам IV курсу властиве повноцінне віднесення себе до професії при позитивному оцінюванні власних якостей. Однак, у 54% курсантів-випускників спостерігається індиферентне ставлення до обраної спеціальності, розмите бачення власного можливого професійного майбутнього, заперечення своєї унікальності, що супроводжується порушенням самоідентифікації з найближчим професійним оточенням. Також зазначається відсутність бажання виявити себе компетентними професіоналами, які будуть відповідати соціальним стандартам.

Встановлено, що серед більшості курсантів та курсанток кожного з зазначених ЗВО зі специфічними умовами навчання системи ДСНС,

простежується тенденція дотримання мотивації успіху. Натомість, негативною оцінкою є те, що показники не лишаються стабільними, а стають нижчими на IV курсі, тобто можна зробити висновок, що відсоток тих, хто дотримується мотивації успіху з роками стає меншим.

Результати проведення діагностики мотиваційної структури особистості серед курсантів I та IV курсів показали, що більша частина досліджуваних курсантів та курсанток характеризується споживчою мотиваційною тенденцією. Це свідчить про ймовірність вираження у них мотивів підтримки над розвиваючими мотивами. Визначено, також, що серед курсантів та курсанток ЗВО зі специфічними умовами навчання системи ДСНС першокурсники більше характеризуються як ініціативні та активні. Проте водночас, можуть бути недостатньо стриманими, недостатньо гнучкими у поведінкових реакціях, а тому емоційно-нестабільними, схильними до ризику особами. Також було виявлено, що 12% курсантів та курсанток IV курсу мають певну життєву позицію, яка проявляється в агресивних та деструктивних формах поведінки. Мають досить вільний погляд на соціальні очікування, та відсутність прагнення до постійного стримування своєї поведінки.

Встановлено, що більшість першокурсників (62%) вважають за потрібне досягати особистого успіху та нести відповідальність заради соціального схвалення. У випускників також спостерігається необхідність досягти певного статусу і значущості у професійній діяльності, але й необхідність у контролі та домінуванні над людьми та різними засобами. Поміж тим, досить важливе місце у системі цінностей курсантів та курсанток ЗВО зі специфічними умовами навчання системи ДСНС як I, так і IV займають традиції.

На основі проведеного дослідження, пропонуємо зробити акцент на практичних заходах за спеціалізаціями для абітурієнтів з метою більш детального ознайомлення з майбутньою професійною діяльністю. А також, наголосити саме на I та IV курсах, які є перехідними між двома етапами на шляху професійного становлення. Для покращення ефективності професійного становлення ми пропонуємо введення напряму у виховній

роботі з культури офіцера та проведення соціально-психологічних тренінгів з різних тематик.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Проект звіту за результатами гендерного оцінювання ДСНС України. [Електронний ресурс]. /Режим доступу : <https://dsns.gov.ua/upload/9/5/8/2/2020-5-20-112-lekciya-3.pdf> (дата звернення: 25.07.2023).
2. Овсяннікова Я. О., Чабань А. В. Професійна ідентичність як одна з основних складових професійного становлення майбутніх офіцерів ДСНС. *Вісник Національного університету оборони України*. Київ, 2022. С. 79 – 85.
3. Лозовецька В.Т. Професійна кар'єра особистості в сучасних умовах: монографія. Київ: ІПТО НАПН України, 2015. С 83 – 86.
4. Super D. E. Appraising Vocational Fitness by Means of Psychological Tests. N.Y., 1962. 688p.
5. Roe A. The Psychology of Occupations. *Early differentiation of interests.*(Ed) Taylor CW The Second Research Conference on the Identifying of Creative Scientific Talent Salt Lake City, 1958, p 98-108.
6. School-To-Work Opportunities. Act Of 1994: Public Law 103-239, 108 Stat 568, May 4, 1994 [Electronic Resource]. – Mode of acces: <http://fessler.com/SBE/act.htm> - Title from the screen.
7. Білевич Н. О. Психологічні та організаційно-правові засади успішної самореалізації у професійній діяльності жінок-поліцейських національної поліції України: дис. ... докт. філософії: 19.00.09. Київ, 2021. 201 с.
8. Вінков В.Ю. Соціально-психологічні особливості вироблення молоддю уявлень про життєвий успіх: автореф. дис...канд. психол. наук: 19.00.05. Київ, 2020. 18 с.
9. Поплавська А. П. Психологічні особливості кар'єрних орієнтацій військовослужбовців: автореф. дис.... канд. психол. наук:19.00.10. Київ, 2006. 24 с.

10. Паркулаб О.Г. Екзистенційна психологія як філософський праксис. *Науковий вісник Херсонського державного університету*. Херсон, 2018. Вип.3, Т.1. С. 104-110.
11. Ginzberg E., Ginzburg S.W., Axelrad S., Herma J.L. *Occupationally choice: An approach to generally theory*. N. Y.: Columbia University, 1951.
12. Балл Г. О., Перепелиц П. С., Рибалка В. В. Підготовка до професійного навчання і праці (психолого-педагогічні основи): навчал.-метод. посібник. К.: Наукова думка, 2000. 188 с.
13. Крещук К. Ю. Професійні стереотипи та їх вплив на успішність діяльності рятувальників. дис.... канд. психол. наук: 19.00.09. Харків, 2019. 173 с.
14. Кокун О.М. Психологія професійного становлення сучасного фахівця: Монографія. К.: ДП "Інформ.-аналіт. Агенство", 2012. 200 с.
15. Бондаренко І.І. Психологічні умови ефективної професійної адаптації психологів-початківців: Автореф. дис... канд. психол. наук: 19.00.01. Київ, 2004. 19 с.
16. Мілорадова Н. Е. Психологія професіогенезу слідчих органів досудового розслідування Національної поліції України : дис. ... д-ра психол. наук : 19.00.06. Харків, 2019. 799 с.
17. Землянська О. В., Жидецька С. В., Особливості професійного становлення особистості в процесі професійної підготовки. *Право і безпека*. Харків, 2015. № 2 (57). С. 202-207.
18. Бех І. Д., Виховання особистості. Кн.1: Особистісно-орієнтований підхід: теоретико-технологічні засади. Київ, 2003. 280 с.
19. Максименко С.Д. Професійне становлення молодого вчителя: навч. посіб. для студ. пед. вузів. Ужгород: Закарпаття, 1998. 105 с.
20. Семиченко В.А. Пріоритети професійної підготовки: діяльнісний чи особистісний підхід? Неперервна професійна освіта: проблеми, пошуки, перспективи: Монографія. За ред. І.А. Зязюна. Київ, 2000. 203 с.

21. Чепелева Н.В. Формування професійної компетентності в процесі вузівської підготовки психолога-практика. *Актуальні проблеми психології. Інститут психології АПН України*. Київ, 1999. С. 271-279.
22. Щербан Т. Д. Психологія навчального спілкування : монографія. Київ : Міленіум, 2004. 346 с.
23. Андрушко Я. С. Професійна ідентичність особистості як психологічний феномен. *Актуальні проблеми соціології, психології, педагогіки*. 2013. Вип. 19. С. 104-110.
24. Андрушко Я. С. Психологічні захисти в структурі професійної ідентичності майбутнього працівника органів внутрішніх справ : монографія. Львів : Львів держ. ун-т внутр. справ, 2016. 276 с.
25. Прищак М. Д, Психологія управління в організації: навчальний посібник. [2-ге вид., перероб. і доп.] Вінниця, 2016. 150 с
26. Шевцов С.О. Формування професійно-психологічної компетентності у працівників правоохоронних органів України як складової професійної підготовки. *Криміналістичний вісник*. Київ, 2015. №2 (24). С. 19-25.
27. Словник української мови: в 11 томах. Том 9, 1978. 649 с. [Електронний ресурс]. /Режим доступу : <http://sum.in.ua/p/9/649/1> (дата звернення: 05.05.2021)
28. Зеер Э.Ф. Психология профессий: Учебн. пособие. 3–е изд., перераб. и доп. М.: Академический Проект, Фонд «Мир», 2005. 336 с.
29. Штифурак В. С. Профорієнтаційна діяльність: теорія та практика: навчальний посібник. За заг. ред. В.С. Штифурака. Вінниця, 2013. [Електронний ресурс]. / Режим доступу: <http://www.studfiles.ru/preview/4543061/>. (дата звернення: 27.07.2021)
30. Freud S. The ego and id / Standard Edition of the Complete Psychological Works of Sigmund Freud. Vol. XIX (1923–1925). L. : Hogarth, 1961. P. 76–93.

31. Super D. E. Vocational Development: A Framework of Research. N.Y.: Harper, 1957. 214 p.
32. Super D. E. Career development : self concept theory. Text. D. E. Super. New York : Harper & Row publ., 1963. 362 p.
33. Мілорадова Н. Е. Ретроспективний аналіз науково-психологічних концепцій професіогенезу фахівця. *Scientific Light*. 2017. №8. С.18-23
34. Гулий І.С. Сімахіна Г.О., Українець А.І. Основи валеології. Валеологічні аспекти харчування: Підручник. Київ, ІНУЖТ, 2003. 336 с.
35. Єгорова Є. В., Ігнатович О. М., Кобченко В. В., Литвинова Н. І., Марченко І. Б., Мерзлякова О.Л., Синявський В. В., Татаурова-Осика Г. П., Шевенко А. М. Професійна орієнтація : підручник [для студентів] / за ред. О. М. Ігнатович. Кіровоград : Імекс-ЛТД, 2014. 240 с.
36. Бал Г. Психологія і особистість. 2016. № 2 (10) Ч. 1. С. 251 – 253.
37. Зеєр Е. Ф. Психологія професійного образования. М.: Флінта, 2003. 125 с.
38. Козирєв М.П., Козловська Ю.Р Професійне становлення фахівця в умовах вищого навчального закладу. *Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ. серія психологічна*. Львів, 2013. Вип. 1. С. 305 - 313.
39. Самойленко О.О. Формування психологічної готовності мобілізованих військовослужбовців-прикордонників до ведення бойових дій. Дис... канд. психол. наук: 19.00.09. Хмельницький, 2018. 310 с.
40. Княжева І. А. Професійне становлення майбутніх педагогів в умовах університетської освіти. *Науковий вісник Миколаївського національного університету імені В.О.Сухомлинського: зб. наукових праць*. Миколаїв : МНУ ім. В. О. Сухомлинського, 2020. №1(68). С. 110-115.
41. Грейліх О. О., Смашна Л. П. Професійно важливі якості практичного психолога як предмет наукового дослідження. *Гуманітарний вісник Переяслав-Хмельницького педагогічного університету імені*

Григорія Сковороди: Педагогіка. Психологія. Філософія. Переяслав-Хмельницький, 2012. Вип. 25. С. 287–288.

42. Крикля К.П. Психологічні особливості професійного становлення майбутнього психолога в умовах сучасного суспільства. *Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ. серія психологічна*. 2012. Вип. 2(1). С. 409-417.

43. Чернікова Т. Професійне становлення педагогів як пріоритет розвивального управління. *Освіта*. 2007. [Електронний ресурс]. / Режим доступу : <https://osvita.ua/school/method/1674/> (дата звернення: 18.08.2021).

44. Подоляк Л.Г., Юрченко В.І. Психологія вищої школи: Навчальний посібник для магістрів і аспірантів. Київ. ТОВ “Філ-студія”, 2006. 320 с. [Електронний ресурс]. /Режим доступу : https://www.psyh.kiev.ua/Подоляк_Л.Г.,_Юрченко_В.І.Професійне_становлення_особистості_студента_як_майбутнього_фахівця_з_вищою_освітою (дата звернення: 23.08.2021)

45. Савченко О. В. Конструктивні та деструктивні засоби подолання криз професійного становлення студентів. *Наукові інновації та передові технології*. No 2(4) 2022. Київ. С. 420 – 434.

46. Чала О.А. Професіоналізація вчителя як предмет теоретичного аналізу. *Вісник психології і педагогіки*. Київ, 2015. [Електронний ресурс]. / Режим доступу: <https://elibrary.kubg.edu.ua/id/eprint/5911/>

47. Андрущенко В.П., Сисоєва С.О., Гузій Н.В., Кінчук Н.В., Хомич В.Ф. *Педагогічна творчість : методологія, теорія, технології*. Нац. пед. ун-т ім. М.П. Драгоманова. Київ., 2005. 183 с.

48. Титаренко Т.М., Татенко В.О., Киричук О.В., Роменець В.А. *Життєвий шлях. Основи психології*. К. : Либідь, 1995. С. 307 – 330.

49. Міляєва В.Р., Бреус Ю.В., *Формування компетентності саморозвитку особистості як основа підготовки майбутнього фахівця. Актуальні проблеми навчання та виховання людей з особливими потребами*. Київ, 2012. № 9. С. 208 – 215.

50. Зязюн І. А. Психопедагогічні засади педагогічної майстерності як системи професійних компетентностей. *Управлінські компетенції викладача вищої школи: матеріали Міжнар. наук.-практ. конф.* Київ : Вид-во НПУ імені М.П. Драгоманова, 2013. С. 15–18.
51. Кравчинська Т. С. Етапи професіогенезу методистів районних методичних кабінетів у вимірі сучасного суспільства. *Збірник наукових праць «Педагогічні науки»*. Херсон. 2016. Вип. 70. Том 2. С. 66–69.
52. Каньоса Н. Г. Особливості формування мотивів учбово-професійної самореалізації майбутніх фахівців дошкільної освіти. *Збагачення якісної підготовки майбутніх фахівців дошкільної освіти в процесі використання сучасних технологій : зб. наук. праць. / За заг. ред. проф. А. В. Зданевич, доц.: А. С. Пісоцької, Н. М. Миськової. Хмельницький, 2018. С. 106 – 111.*
53. Моргай Л. Професійне становлення фахівця із соціальної роботи. *Актуальні проблеми підготовки фахівців соціальної: матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції*. Умань, 2021. С. 57-60.
54. Бондаренко І. І. Психологічні умови ефективної професійної адаптації психологів-початківців: Автореф. дис... канд. психол. наук: 19.00.01 / Інститут психології ім. Г.С.Костюка АПН України. К., 2004. 19 с.
55. Троицкая А.В., Лебедев И.Б., Психологические компоненты профессионального становления личности сотрудника ОВД. *Педагогические и психологические науки*. Вестник Московского университета МВД России № 3, 2010.
56. Гордієнко В. І., Копець Л. В., Основні проблеми дослідження професіогенезу особистості в сучасній психології. *Наукові записки*. Том 20. 2002. С. 59 – 64.
57. Підбуцька Н.В., Беляєва Л.В. Професійна ідентичність майбутнього фахівця: аналіз теоретичних досліджень. *Вісник Харківського національного педагогічного університету імені Г. С. Сковороди. Психологія*. Харків, 2012. Вип. 44(1). С. 186-192.

58. Осьодло В. І. Психологія професійного становлення офіцера : [монографія] К. : ПП «Золоті Ворота», 2012. 463 с.;
59. Шнейдер Л. Б. Профессиональная идентичности : теория, эксперимент, тренинг : [учебное пособие] М.: Изд-во Московского психолого-социального института, 2004. 600 с.
60. Кузіна, В., Шугалій, Є., Пеньковський, В. Психологічний аналіз проблеми професійної ідентичності військових керівників. *Вісник національного університету оборони України*. 2020. С. 33-39.
61. Литвинова Н.І. Науково-методичне забезпечення профорієнтації учнівської молоді при виборі професії. *Актуальні проблеми професійної орієнтації та професійного навчання населення: зб. мат. VI Міжнародної науково-практичної конференції*. 2012 р. С. 238-247.
62. Демченко Н., Проскура Н. Професійна ідентичність як запорука успішної професійної кар'єри. 2018. [Електронний ресурс]. / Режим доступу : <https://dspace.nau.edu.ua/bitstream/NAU/42072/1/Демченко%20Н.І.%20Проскура%20Н.М..pdf>. (Дата звернення:03.09.2021)
63. Блінов О. А., Іванова Є. О. Розвиток і формування особистості в професійній діяльності. *Вісник Одеського Національного університету*. Серія Психологія. Одеса, 2014. Том 19. С. 36 – 42.
64. Хоржевська І. М. Характеристика професійного становлення особистості. *Науковий вісник Миколаївського державного університету імені В. О. Сухомлинського*. Серія : Психологічні науки. Миколаїв, 2013. Т. 2, Вип. 10. С. 304 - 307.
65. Бочелюк В. Психологія професіоналізму сучасної особистості. *Európska veda 1*. Slovyansk, 2017. С. 73 – 77.
66. Скаленко П., Бондаренко Н. Професіоналізм фахівців силових структур: теоретичний аналіз проблеми. : *Psychological Prospects Journal* DOI: <https://doi.org/10.29038/2227-1376-2022-39-bon>
67. Байдак Т.М., Болотова В.О., Ляшенко Н.О. Професіоналізм як відповідальне ставлення до професії. *Проблеми та перспективи формування*

національної гуманітарно-технічної еліти. *Збірник наукових праць.* / за ред. О.Г. Романовського. Харків: НТУ ХПІ, 2017. Т.1. С. 3 – 13.

68. Сергеєнкова О. П., Столярчук О. А., Коханова О. П., Пасека О. В. Вікова психологія. Навч. посіб. К.: Центр учбової літератури, 2012. 376 с.

69. Пряжников Н.С., Пряжникова Е.Ю. Психология труда и человеческого достоинства. В.: НПО "МОДЭК", 2001. 352 с

70. Штифурак В. С., Коліжук Г. В., Мельник І. М. Профорієнтаційна діяльність: теорія та практика: навчальний посібник. / заг. ред. В.С. Штифурака. Вінниця, ТОВ «Ландо ЛТД», 2013. 418 с.

71. Лазуренко О. О. Психолого-педагогічні особливості моделювання професійної компетентності студентів-медиків у процесі професійного становлення. *PSYCHOLOGICAL JOURNAL*. №3 (13). 2018. С. 67-85

72. Шпекторенко І. В. Особистісний аспект професіоналізації державного службовця. *Публічне управління та митне адміністрування : наук. зб.* Дніпро, 2014. С. 105-111.

73. Григор'єва М. В. Психологія праці Конспект лекцій, 2006. [Електронний ресурс]. / Режим доступу: https://ua-referat.com/Психологія_праці_Конспект_лекцій_Григор%60єва. (Дата звернення: 25.09.2021).

74. Гупаловська В.А. Професійна самореалізація як чинник становлення особистості жінки: Автореф. дис... канд. психол. наук: 19.00.01 / Інститут психології ім. Г.С.Костюка АПН України. – К., 2005. – 25 с.

75. Закатнов Д. Профорієнтаційне забезпечення неперервної професійної освіти. Київ. [Електронний ресурс]. / Режим доступу: <https://core.ac.uk/download/pdf/20054297.pdf> (Дата звернення: 18.01.2022)

76. Закатнов Д. О. Технології підготовки учнівської молоді до професійного самовизначення: монографія. Київ: Педагогічна думка, 2012. 160 с.

77. Танасійчук О.М. Концептуальний аналіз проблеми професійного становлення. *Молодий вчений*. 2018. №11 (63). С. 645-650.

78. Сидоренко В. В. Теоретичні і методичні засади розвитку педагогічної майстерності вчителя української мови і літератури в системі післядипломної освіти : дис. докт. пед. наук : 13.00.04. Київ, 2013. 486 с.

79. Курбатова А. О. Психологічні особливості правильного вибору професії. *Актуальні проблеми навчання та виховання людей з особливими потребами*. Збірник наукових праць. Київ, 2009. С. 296 – 301.

80. Туркот Т.І. Педагогіка вищої школи:навч. посіб. Київ, 2011. 628 с.

81. Свистак Д. М., Барчі Б.В. Психологічні особливості формування вибору професії. *Освіта і формування конкурентоспроможності фахівців в умовах євроінтеграції*. Мукачево, 2019. С. 434 – 436.

82. Барчі Б. В. Мотивація вибору професії клієнтами центру зайнятості : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук : 19.00.05; Нац. акад. пед. наук України, Ін-т психології ім. Г. С. Костюка. Київ, 2014. 20 с.

83. Закатнов Д. О. Професійне самовизначення старшокласників : мет. пос. К. : КНЕУ, 2003. 141 с.

84. Федоришин Б. О., Мельник О. В., Закатнов Д. О., Бех М. І. Зміст профорієнтаційної роботи зі старшокласниками : мет. рек. К. : Ін-т проблем виховання АПН України, 2003. 80 с.

85. Крикля К. П. Психологічні особливості професійного становлення майбутнього психолога в умовах сучасного суспільства. *Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ*. Серія психологія. 2012. № 2(1). С. 409–417.

86. Бех І. Д. Особистісно-зорієнтоване виховання: навч.-метод. Посібник. К. : ІЗМН, 1998. С. 107.

87. Сурякова М. В. Психологічні особливості кар'єрних очікувань майбутніх інженерів-металургів у процесі професійного становлення: дис... канд. психол. наук: 19.00.03. Харків, 2009. 237 с.

88. Джуэлл Д. Индустриально-организационная психология. Учебник для вузов. СПб.: Питер, 2001. 720 с.

89. Хаммер Я.С. Профессиональный успех и его детерминанты. *Вопросы психологии*. 2008. №4. С. 146 – 150.
90. Броцило О. Ю. Теоретичний аналіз особливостей професійного становлення фахівця державної служби надзвичайних ситуацій. *Збірник наукових праць. Психологічні науки*. Т.2, вип. 9. Київ, 2013. С. 51 – 55.
91. Чабань А. В. Основні компоненти професійного становлення майбутніх офіцерів ДСНС. *Наукові праці Міжрегіональної Академії управління персоналом. Психологія*. 2022. № 3 (52). С. 174-179.
92. Branden N. The Psychology of Self-Esteem: a revolutionary Approach to Self-Understanding That launched a New Era in Modern Psychology 17. Randall D. *Psychological Adaptation in Life and Work*. N-Y., Abbe Pub Assn of Washington. DC. — 1985 // www.openlibrary.org].
93. Зеер Э.Ф. Психология профессий: Учебн. пособие. 3–е изд., перераб. и доп. М.: Академический Проект, Фонд «Мир», 2005. 336 с
94. Цибуляк Н.Ю. Особливості розвитку професійних якостей майбутнього вихователя дошкільного навчального закладу. *Український науковий журнал «Освіта регіону»*. №3. Київ, 2011. С. 191-195.
95. Пузь І. В. Особливості професійного становлення особистості в сучасних умовах. *Досягнення сучасної психологічної науки та практики*. Вінниця, 2020. С. 85-89.
96. Мудрик А. Б. Психологічні особливості професійної компетентності державних службовців. Психологічні основи ефективної професійної діяльності в системі державної служби : Кол. моногр. / за наук. ред. Л.М. Карамушки, Л.Я. Малімон. Луцьк, 2011. С. 150 – 181.
97. Кокун О.М. Психофізіологічне забезпечення становлення фахівця у професіях типу «людина-людина» : монографія / За ред. О.М. Кокуна. Кіровоград : Імекс-ЛТД, 2013. 266 с.
98. Філоненко М. М. Психологія особистісного становлення майбутнього лікаря [текст] монографія. Київ: Центр учбової літератури, 2015. 334 с.

99. Професійна кар'єра особистості в сучасних умовах: монографія / В.Т. Лозовецька. – Київ: 2015. - 279с.
100. Хаммер Я. С. Профессиональный успех и его детерминанты [Текст]. *Вопр. психологии*. 2008. No 4. С. 147 – 153.
101. Bondarenko, N., & Skalenko, P. (2022). Professionalism of law enforcement agencies specialists': theoretical analysis of the problem. *Psychological Prospects Journal*, (39), 10–24. <https://doi.org/10.29038/2227-1376-2022-39-bon>
102. Хекхаузен Х. Мотивация и деятельность. 2-е изд. СПб.: Питер; М.: Смысл, 2003. 860 с.
103. Чабань А. В. Можливі складові професійного становлення майбутніх офіцерів ДСНС. *Матеріали міжнародної науково-практичної конференції молодих учених «Проблеми та перспективи забезпечення цивільного захисту»*. Харків, 2022 р. С. 309.
104. Нечаюк Л.І., Телеш Н.О. Готельно-ресторанний бізнес: менеджмент. Навчальний посібник. К, 2003. 348 с.
105. Ушакова І. М., Коробейник М. А. Мотиваційні фактори ефективності професійної діяльності рятувальників ДСНС. *Теорія і практика сучасної психології. Збірник наукових праць*. № 6, Т.2. Запоріжжя, 2019. С. 177-183.
106. Грасименко О. М. Мотивація навчально-пізнавальної діяльності учнів та шляхи її активізації на уроках природознавства та біології. *Метод. посіб.* Хмельницький, 2022. 23 с.
107. Курбатова А. О. Психологічні особливості правильного вибору професії. *Актуальні проблеми навчання та виховання людей з особливими потребами : зб. наук. праць*. 2009. No 6(8). С. 296 – 303.
108. Немировский В. Г. *Общая социология : учеб. пособ.* Ростов н-Д. : Феникс, 2004. 272 с.
109. Дворецька Г. В. *Навч. посібник*. 2-ге вид., перероб. і доп. К.: КНЕУ, 2002. 472 с.

110. Крещук К.Ю. Професійні стереотипи та їх вплив на успішність діяльності рятувальників: дис. ... канд.псих.наук : 19.00.09. Х., 2019. 173 с.
111. Chaban A. The Motives for Choosing a Profession by the Future Rescuers. *Revista Romaneasca Pentru Educatie Multidimensionala*. 2022. 14 (4 Sup.1). P. 187-200. / DOI - <https://doi.org/10.18662/rrem/14.4Sup1/666>
112. Булах І.С. Психологія особистісного зростання підлітків: реалії та перспективи. Монографія. Вінниця, ТОВ «Нілан-ЛТД», 2016. 340 с.
113. Білевич Н.О. Психологічні та організаційно-правові засади успішної самореалізації у професійній діяльності жінок-поліцейських Національної поліції України : автореф.дис. ... докт. філософії : 19.00.09. Київ, 2019. 23 с.
114. Манухіна С.Ю. Психологія праці. Київ, 2015. 290 с.
115. Карпинский К.В. Профессиональное самоотношение личности и методика его психологической диагностики: моногр. Гродно. 2010. 140 с.
116. Гупаловська В.А. Професійна самореалізація як чинник становлення особистості жінки: Автореф. дис... канд. психол. наук: 19.00.01. Інститут психології ім. Г.С.Костюка АПН України. Київ, 2005. 25 с.
117. Шахов В. В. Розвиток професійної самосвідомості як важливого новоутворення особистості майбутнього фахівця. *Наукові записки Вінницького державного педагогічного університету імені Михайла Коцюбинського*. Вінниця, 2015. С. 259 – 262.
118. Медведєв В.С. Психологія професійної деформації співробітників органів внутрішніх справ: автореф. ... д. психол. н. : К., 1999. 35 с.
119. Бут В. П. Формування професійно важливих якостей газодимозахисників-рятувальників МНС України: дис... канд. психол. наук: 19.00.09; Ін-т психології ім. Г. С. Костюка АПН України. К., 2008. 255 с.
120. Балабанова К.В. Психологічні особливості життєздатності працівників ДСНС України: дис. ... канд. псих. наук: 19.00.09. Харків, 2019. 203 с.

121. Фомич М.В. Розвиток професійно важливих якостей фахівців оперативно- рятувальної служби цивільного захисту: дис...кандидата психологічних наук: 19.00.09 / К., 2012.–235с.

122. Асоцький В. Діагностика та прогнозування професійно-важливих якостей начальників караулів оперативно-рятувальної служби цивільного захисту: дис. ... канд. псих. наук: 19.00.09. Х., 2013. 195 с.

123. Корольчук В. Психофізіологія працездатності корабельних спеціалістів в екстремальних умовах: дис... д-ра психол. наук: 19.00.02 / Ін-т психології ім. Г. С. Костюка АПН України. К., 1996. 343 с.

124. Євсюков О. П. Психологічне прогнозування професійної надійності фахівців аварійно-рятувальних підрозділів МНС України : дис... канд. психол. наук: 19.00.09 / Університет цивільного захисту України. Х., 2007. 192 с.

125. Склень О. І. Психологічні особливості поведінкових стратегій подолання стресу в професійній діяльності працівників пожежно-рятувальних підрозділів МНС України: автореф. дис... канд. психол. наук: 19.00.09 / Ун-т цив. захисту України. Х., 2008. 22 с.

126. Овсянникова Я.О. Соціально-психологічний тренінг як засіб відновлення психологічної стійкості рятувальників МНС України: дис. ... канд. псих. наук: 19.00.09 / Х., 2009. 235 с.

127. Хворост М.Ю. Розвиток психологічної стійкості керівників рятувальних підрозділів в умовах професійної діяльності: дис. ... канд. псих. наук: 19.00.09 / Х., 2012. 249 с.

128. Синишина В. М. Особливості формування психологічної стійкості рятувальників Державної служби України з надзвичайних ситуацій: Дис.... канд. психол. наук: 19.00.09. Хмельницький, 2014. 160 с.

129. Неурова А.Б. Психологічні особливості емоційної стійкості рятувальників : дис. ... канд. псих. наук: 19.00.09 / Івано-Франківськ, 2016. 402 с.

130. Склярів С.О. Мотиваційно-особистісні детермінанти успішності професійної діяльності рятувальників: дис. ... канд. псих. наук: 19.00.09 / Х.,2010. 195 с.
131. Ісаченко В. І. Суб'єктивна оцінка ризиків у структурі регуляції професійної діяльності співробітників МНС : Дис... канд. наук: 19.00.09 - 2011.
132. Дишкант О.В. Схильність до ризику як професійно-особистісна особливість: дис. ... канд. псих. наук: 19.00.09 / Х.,2011. 178 с.
133. Волков С.В. Психологічні особливості прояви комунікативної компетентності інспекторів державного пожежного нагляду в особливих умовах діяльності: дис. ... канд. псих. наук: 19.00.09 / Х, 2011. 208 с.
134. Ціцей Р.М. Особливості встановлення психологічного контакту психолога МНС в постраждалими в умовах надзвичайної ситуації: дис. ... канд. псих. наук: 19.00.09 / Х.,2014. 187 с.
135. Колесниченко О.С. Психологічна готовність працівників МНС України до професійної діяльності в екстремальних умовах: дис. ... канд. псих. наук: 19.00.09 / Х.,2011. 238 с.
136. Швабл А.Ю. Формування психологічної готовності майбутніх психологів МНС до надання екстреної допомоги: дис. ... канд. псих. наук: 19.00.09 / Х.,2012. 199 с.
137. Школяр Є. В. Формування психологічної готовності у майбутніх фахівців оперативно-рятувальної служби цивільного захисту: автореф. дис.... канд. псих. наук : 19.00.09. Хмельницький, 2014. 18 с.
138. Щербина І.Є. Прогнозування психологічної сумісності фахівців первинного тактичного пожежно-рятувального підрозділу оперативно-рятувальної служби цивільного захисту: дис. ... канд. псих. наук: 19.00.09 / Х.,2018. 223 с.
139. Сірко Р.І. Теоретико-методологічні основи професійної підготовки майбутніх психологів оперативно-рятувальної служби : дис. ... д-ра психол. наук : 19.00.09 ; Хмельницький, 2019. 602 с.

140. Поканевич О. А. Формування психологічної готовності до професійної діяльності у майбутніх пожежних-рятувальників: дис. ... канд. псих. наук: 19.00.09 / Х., 2019. 279 с.
141. Боснюк В.Ф. Інтелектуально-емоційний компонент у структурі копінг-поведінки рятувальника: дис. ... канд. псих. наук: 19.00.09 / Х., 2012 . 235 с.
142. Хмиров І.М. Соціально-демографічні фактори первинної психологічної адаптації курсантів до умов навчання та служби у вищих навчальних закладах МНС України: дис. ... канд. псих. наук: 19.00.09 / Х., 2013. 184 с.
143. Броцило О.Ю. Психологічні особливості професійної адаптації працівників Державної служби надзвичайних ситуацій в умовах посадових змін: дис. ... канд. псих. наук: 19.00.09 / Х., 2014. 205 с.
144. Довбій Т.Ю. Професійна самотність та її корекція у рятувальників МНС України: дис. ... канд. псих. наук: 19.00.09 / Х., 2014. 248 с.
145. Боровцова М. С. Статеворольовий опитувальник С. Бем (BSRI): можливості використання в умовах сучасності. *Актуальні проблеми практичної психології : матеріали Всеукраїнського науково-практичного семінару*. Глухів: РВВ ГНПУ ім. О. Довженка, 2012. С. 5-7.
146. Шнейдер Л. Б. Личностная, гендерная, профессиональная идентичность: теория и методы диагностики. М.: Московский психолого-социальный институт, 2007. 128 с.
147. Hilman, A. Y. (2020). Промоція здоров'я через призму формування саногенного мислення в молоді. *Вісник соціальної гігієни та організації охорони здоров'я України*. (1). С. 5–9.
148. Гура С. О. Розвиток професійно важливих якостей у майбутніх працівників ДСНС України під час навчання у ВНЗ. *Copyright by Wyższa Szkoła Techniczna w Katowicach*. Katowicach, 2018.

149. Садковий О. В. Відношення до життя та смерті в умовах надзвичайної ситуації: ціннісно-смісловий аспект : Дис... канд. наук: 19.00.09. Харків, 2009. 194 с.
150. Гаркуша І.В., Кайко В.І. Формування системи мотивів та мотиваційного профілю співробітників у сучасній науці. *Вісник університету імені альфреда нобеля. Педагогічні науки*. Дніпро, 2017. С. 148 – 155.
151. Лешенок У. С., Емпірична ідентифікація політичних орієнтацій на основі життєвих цінностей в українському суспільстві : автореф. дис. ... канд. соціол. наук : 22.00.02 / нац. ун-т ім. Тараса Шевченка. - Київ, 2020. - 16 с.
152. Бурлачук Л.Ф. Психодіагностика личности. Киев, 1989. – 453 с.
153. Маслоу А. Самоактуалізація. Психологія личности : тексти / под ред. Ю. Б. Гиппенрейтер, А. А. Пузыря. М., 1982. С. 108–117.
154. Притула О.А., Мотивація на досягнення успіху та мотивація уникнення невдач як основні мотиви професійної діяльності кризис-менеджерів. *Актуальні проблеми психології*. Том 5. С. 205-208.
155. Savickas M. Career Construction Theory. Encyclopedia of Career Development edited by J. Greenhaus, G. Callahan. Thousand Oaks, CA: Sage, 2006. Vol. 1. P. 84-88.
156. Чабань А. В. Професійна ідентичність як складова професійного становлення майбутніх офіцерів ДСНС. *Матеріали міжнародної науково-практичної конференції молодих учених «Проблеми та перспективи забезпечення цивільного захисту»*. Харків, 2023 р. С. 267.
157. Левченко Я.Е. Професіоналізація як фактор формування професійної спрямованості особистості майбутнього фахівця. Херсон, 2014. С. 218 – 224.
158. Примачок Л.Л. Функціональний аспект професійного становлення особистості. *Актуальні проблеми психології. Збірник наукових праць*. Київ, 2019. С. 22-30.

159. Гончарова Н.О. Основи професійної орієнтації: [навчальний посібник] / Н. О. Гончарова; [за ред. В. Ф. Моргуна]. К. : Видавничий Дім «Слово», 2010. С. 107-110.
160. Дьяченко М. И. Психологический словарь-справочник / М. И. Дьяченко, Л. А. Кандыбович. Мн. : Харвест ; М. : АСТ, 2001. 576 с.
161. Збірник нормативно-правових документів психологічної служби системи освіти / В.П. Мушинський, Н.В. Савельєва. Дніпропетровськ, 2007. — 58 с.
162. Концепція державної системи професійної орієнтації населення : Постанова Кабінету Міністрів України No 842 від 17 вересня 2008 року. [Електронний ресурс]. / Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/842-2008-п#Text> (Дата звернення: 21.05.2022).
163. Крушельницька Я.В. Фізіологія і психологія праці: [підручник] / К. : КНЕУ, 2003. 367 с.
164. Лукашевич Н. П., И. В. Сингаевская, Е. И. Бондарчук. Психология труда : [учеб. пособие] К. : МАУП, 2004. С. 33-34.
165. Орбан-Лембрик Л. Е. Психология управления. К. : Академвидав, 2003. С. 499-503.
166. Психологічний словник / авт.-уклад.: В. В. Синявський, О. П. Сергєєнкова ; [за ред. Н. А. Побірченко]. К. : Наук. світ, 2007. С. 187-188.
167. Столярчук О. А., Психология сучасної сім'ї : навч.посіб. Кременчук: ПП Щербатих О. В., 2015. 136 с. 8с

ДОДАТКИ

АНКЕТА

(для експертної групи)

Прізвище, ім'я, по-батькові _____

Вік _____

Посада _____

Стаж на посаді _____

Інструкція: Перед Вами перелік компонентів професійного становлення фахівця Державної служби України з надзвичайних ситуацій. Будь ласка, використовуючи Ваш досвід роботи в системі ДСНС, оцініть наведені компоненти, за ступенем їх значимості для ефективного професійного становлення фахівця ДСНС. Використовуйте оцінну шкалу оцінок від 0 до 10 балів.

№	Компоненти	Рейтинг
1.	Наполегливість	
2.	Цілеспрямованість	
3.	Загальна активність	
4.	Планування майбутнього	
5.	Вміння досягати поставленої мети	
6.	Професійно-важливі якості	
7.	Ініціативність	
8.	Зацікавленість професійною діяльністю	
9.	Самоствердження	
10.	Досягання успіху	
11.	Внутрішня гармонія	
12.	Прагнення до новизни	
13.	Самостійність у прийнятті рішень	
14.	Позитивне мислення	
15.	Орієнтованість на професійну діяльність	
16.	Контроль емоцій	
17.	Спрямованість на себе	
18.	Потреба у професійних знаннях	
19.	Готовність до постійного професійного росту	
20.	Прогнозування ситуації	
21.	Освіченість	

22.	Уміння розв'язувати нестандартні професійні задачі	
23.	Реалістичне сприйняття своїх здібностей і можливостей	
24.	Володіння прийомами професійного спілкування і поведінки	
25.	Уміння вирішувати типові професійні завдання	

АНКЕТА ЩОДО ВИБОРУ ПРОФЕСІЇ

Назва закладу навчання _____

Факультет _____

Курс _____

Стать: чоловіча _____ жіноча _____

Інструкція: Уважно прочитайте кожне запитання! Намагайтеся відповідати якомога правдивіше. Пам'ятайте, що дана анкета не містить «хороших» або «поганих» відповідей.

1. Коли Ви обрали професію? Чи відбувалися зміни у вашому виборі? З яких причин Ви змінювали свій вибір? _____

2. Хто або що найбільшою мірою вплинуло на Ваш вибір майбутньої професії? (Оберіть не більше 3 варіантів)

- a) Батьки
- b) Інші члени сім'ї
- c) Зустріч з представниками професії
- d) Зустріч з представниками навчальних закладів
- e) Вчителі у школі
- f) Друзі
- g) Реклама (ЗМІ)

- h) Власний досвід трудової діяльності
- i) Обрали самостійно, в першу чергу спираючись на власну думку
- j) Свій варіант (вказіть, що саме) _____

3. На що Ви орієнтувалися, обираючи професію?

- a) Інтерес до обраної професії.
- b) Відносно невеликий конкурс на обрану спеціальність.
- c) Можливість принести користь суспільству.
- d) Престижність професії.
- e) Висока заробітна платня.
- f) Можливість досягти певних кар'єрних успіхів
- g) Робота, відповідає моїм можливостям.
- h) Ваш варіант _____.

4. Які вимоги, на вашу думку, ця професія ставить до людини ?

(Потрібне виділити)

- a) Необхідні знання, вміння, навички;
- b) Необхідні загальні якості особистості;
- c) Необхідні спеціальні якості особистості.
- d) Ваш варіант _____

5. Які вимоги ставить обрана Вами професія до здоров'я людини? Як Ви оцінюєте вашу професійну придатність за станом здоров'я?

Ваш варіант _____

6. Що приваблює вас в обраній професії в першу чергу? (Оберіть не більше 3 варіантів)

- a) Престижність професії
- b) Рівень оплати праці
- c) Творчий характер праці
- d) Сімейні традиції
- e) Власні здібності
- f) Можливість працевлаштуватись за кордоном
- g) Висока затребуваність, перспективність працевлаштування
- h) Важливість, велика користь для суспільства
- i) Зручний режим роботи
- j) Доступність отримання цієї професії
- k) Ваш варіант (вказіть, що саме) _____

7. Успіх у вашій майбутній професії залежить від...

- a) технічної кмітливості, оперативного технічного мислення;
- b) здібності подумки уявити невидимі процеси, предмети і їх співвідношення;
- c) самоконтролю і самовладання;
- d) емоційності, вміння входити в контакт з іншими людьми.
- e) Ваш варіант (вказіть, що саме) _____

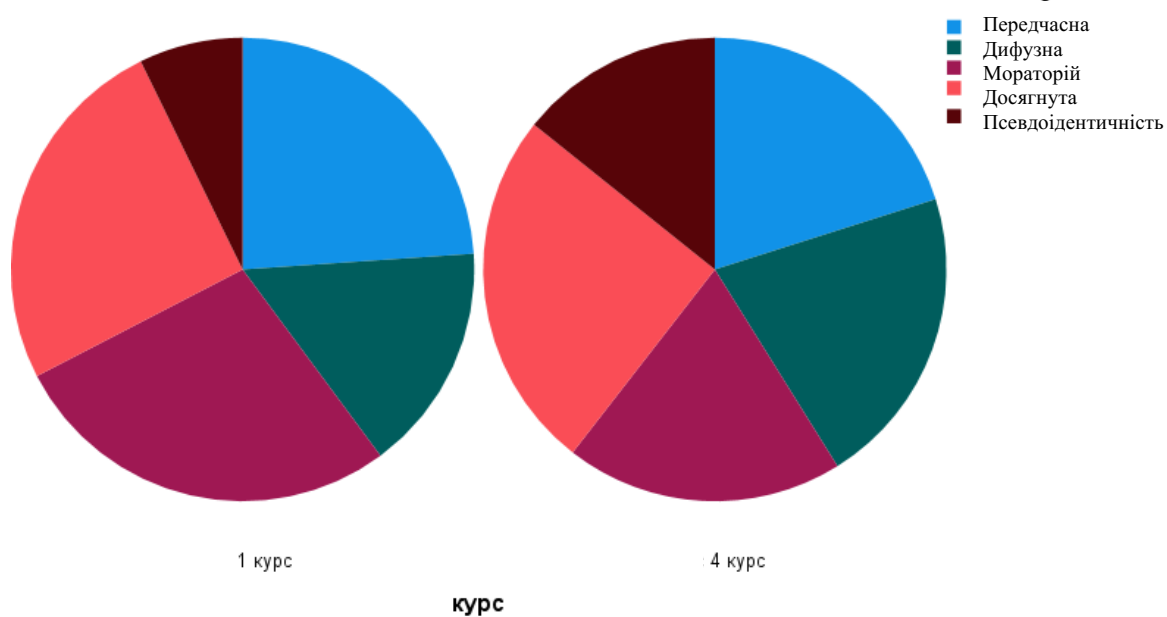
8. Що, на Ваш погляд, більш за все сприяє життєвому успіху?
(Оберіть не більше 3 варіантів відповіді)

- a. Працьовитість
- b. Впливові друзі, наявність корисних зв'язків
- c. Високий професіоналізм
- d. Підприємливість

- e. Чесність, порядність
- f. Щасливий випадок, талан
- g. Інтелект
- h. Зовнішність
- i. Матеріальна забезпеченість
- j. Гарна, якісна освіта
- k. Особиста комунікабельність
- l. Важко відповісти
- m. Інше (вказіть, що саме) _____

ДОДАТОК В

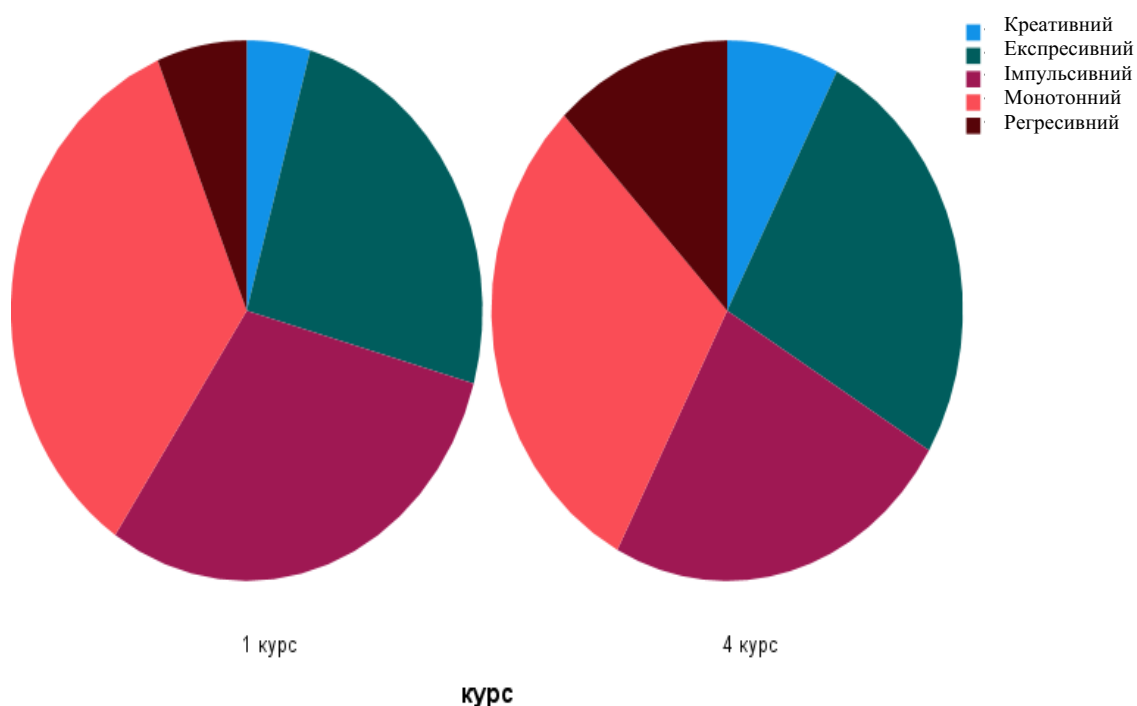
Рис. Розподіл статусів професійної ідентичності залежно від курсу.



Таблиця. Відмінність розподілів за ознаками відображена за допомогою z – критерію.

Статус ПІ	I курс	IV курс	Всього
Передчасна	66 a	86 a	152
Дифузна	44 a	90 a	134
Мораторій	76 a	83 b	159
Досягнута	70 a	108 a	178
Псевдоідентичність	20 a	61 b	81

Рис. Розподіл типів мотиваційного профілю за курсами



Таблиця. Відмінність розподілів за ознаками відображена за допомогою z – критерію.

Тип мотиваційного профілю	I курс	IV курс	Всього
Креативний	12 a	33 a	45
Експресивний	69 a	111 a	180
Імпульсивний	83 a	103 a	186
Монотонний	95 a	129 a	224
Блокуючий	17 a	52 b	69

ДОДАТОК Д

Таблиця. Відмінність розподілу колірною ряду за ознакою ставлення до професії відображена за допомогою z – критерію.

Колірний ряд	I курс	IV курс	Всього
1	27 a	45 a	72
2	64 a	81 a	145
3	66 a	55 b	121
4	64 a	59 b	123
5	12 a	32 b	44
6	12 a	20 a	32
7	9 a	30 b	39
0	9 a	23 a	32

Таблиця. Відмінність розподілу колірною ряду за ознакою ставлення до роботи відображена за допомогою z – критерію.

Колірний ряд	I курс	IV курс	Всього
1	35 a	61 a	96
2	59 a	66 a	125
3	65 a	57 b	122
4	42 a	45 b	87
5	19 a	24 a	43
6	10 a	22 a	32
7	7 a	31 b	38
0	26 a	39 a	65

Таблиця. Відмінність розподілу колірної ряду за ознакою ставлення до спеціальності відображена за допомогою z – критерію.

Колірний ряд	I курс	IV курс	Всього
1	49 a	60 a	109
2	44 a	79 a	123
3	67 a	63 b	130
4	45 a	45 a	90
5	22 a	21 a	43
6	16 a	20 a	36
7	7 a	13 b	20
0	13 a	44 a	57

Таблиця. Відмінність розподілу колірної ряду за ознакою ставлення до покликання відображена за допомогою z – критерію.

Колірний ряд	I курс	IV курс	Всього
1	39 a	63 a	102
2	43 a	88 b	131
3	65 a	69	134
4	56 a	46 b	102
5	26 a	24	50
6	11 a	10	21
7	6 a	15	21
0	17 a	30	47

Таблиця. Відмінність розподілу колірною ряду за ознакою ставлення до посадки відображена за допомогою z – критерію.

Колірний ряд	I курс	IV курс	Всього
1	39 a	69 a	108
2	55 a	76 a	131
3	49 a	54 a	103
4	38 a	29 b	67
5	22 a	31 a	53
6	19 a	17 a	36
7	23 a	16 b	39
0	18 a	69 b	88

Таблиця. Відмінність розподілу колірною ряду за ознакою ставлення до грошей відображена за допомогою z – критерію.

Колірний ряд	I курс	IV курс	Всього
1	17 a	36 a	53
2	88 a	99 a	187
3	28 a	55 a	83
4	29 a	56 a	85
5	23 a	21 a	44
6	17a	12 a	29
7	12a	32 b	44
0	49 a	34 b	83

Таблиця. Відмінність розподілу колірною ряду за ознакою ставлення до одруження/заміжжя відображена за допомогою z – критерію.

Колірний ряд	I курс	IV курс	Всього
1	33 a	34 a	53
2	42 a	58 a	187
3	37 a	74 b	83
4	78 a	79 a	85
5	12 a	25 a	44
6	12 a	6 b	29
7	19 a	29 a	44
0	30 a	40 a	83

АКТИ ВПРОВАДЖЕННЯ РЕЗУЛЬТАТІВ ДОСЛІДЖЕННЯ

«ЗАТВЕРДЖУЮ»

Проректор з навчальної та методичної роботи Національного університету цивільного захисту України

Юрій КЛЮЧКА

«06» лютого 2023р.



АКТ

впровадження результатів дисертаційного дослідження ЧАБАНЬ Альони В'ячеславівни на тему: «Психологічні особливості професійного становлення майбутніх офіцерів ДСНС»

Комісія у складі: голови комісії – начальника відділу внутрішнього забезпечення якості освіти навчально-методичного центру Юрія УВАРОВА, членів комісії – заступника начальника відділу внутрішнього забезпечення якості освіти навчально-методичного центру Віталія АСОЦЬКОГО, старшого викладача-методиста відділу внутрішнього забезпечення якості освіти навчально-методичного центру Тетяни БУТЕНКО, склали цей акт про те, що матеріали дисертаційної роботи Альони ЧАБАНЬ були опрацьовані відділом внутрішнього забезпечення якості освіти, а її результати у вигляді виділених автором специфічних складових професійного становлення майбутніх офіцерів ДСНС рекомендовані для використання в освітньому процесі Національного університету цивільного захисту України під час підготовки фахівців, які навчаються за освітньо-професійними програмами першого (бакалаврського) рівня вищої освіти «Пожежна безпека» і «Пожежогасіння та аварійно-рятувальні роботи» спеціальність 261 «Пожежна безпека», «Цивільний захист» спеціальність 263 «Цивільна безпека»

Акт складений для подання до спеціалізованої вченої ради у зв'язку із захистом дисертації на здобуття наукового ступеня доктор філософії в галузі психології та не є підставою для одержання премії та інших винагород.

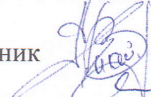
Голова комісії:

начальник відділу внутрішнього забезпечення якості освіти навчально-методичного центру,
кандидат технічних наук, доцент

 Юрій УВАРОВ

Члени комісії:

заступник начальника відділу внутрішнього забезпечення якості освіти навчально-методичного центру
кандидат психологічних наук, старший дослідник

 Віталій АСОЦЬКИЙ

старший викладач-методист відділу внутрішнього забезпечення якості освіти навчально-методичного центру
кандидат технічних наук, старший науковий співробітник

 Тетяна БУТЕНКО

«ЗАТВЕРДЖУЮ»

Проректор з навчальної та методичної роботи Львівського державного університету безпеки життєдіяльності полковник служби цивільного захисту к. тех. н., доцент

 Гітритро ЧАЛИЙ
«22» _____ 2023 р.

АКТ

**впровадження результатів дисертаційного дослідження ЧАБАНЬ
Альони Вячеславівни на тему: «Психологічні особливості професійного
становлення майбутніх офіцерів ДСНС»**

Комісія у складі: голови комісії – начальника кафедри практичної психології та педагогіки, д.псих.н., професора Роксолани СІРКО, членів комісії – професора кафедри практичної психології та педагогіки, д.пед.н., професора Андрія ЛИТВИНА, заступника начальника кафедри практичної психології та педагогіки, к.псих.н., доцента Оксани СТЕЛЬМАХ.

Результати дисертаційного дослідження А.В. ЧАБАНЬ впроваджувалися в освітній процес викладачами кафедри практичної психології та педагогіки Львівського державного університету безпеки життєдіяльності упродовж 2022-2023 н.р.

Апробація навчально-методичних матеріалів здійснювалась під час викладання навчальних дисциплін «Психологія діяльності в особливих умовах», «Психологія кризових ситуацій», «Військова психологія», «Психологія посттравматичної реабілітації та реадптації».

Запропоновані матеріали знайшли своє використання в процесі підготовки лекційних, семінарських та практичних занять, тренінгів. Доповнення змісту навчальних дисциплін матеріалами наукового дослідження сприяло розширенню знань здобувачів вищої освіти про компоненти професійного становлення майбутніх офіцерів ДСНС.

Загалом, наукове дослідження А.В. ЧАБАНЬ одержало позитивну оцінку здобувачів вищої освіти та викладачів кафедри практична психологія та педагогіка.

Апробація результатів кандидатської дисертації А.В. ЧАБАНЬ «Психологічні особливості професійного становлення майбутніх офіцерів

ДСНС» засвідчила їх теоретичну та практичну цінність, доцільність використання в освітньому процесі закладів вищої освіти.

Голова комісії:

начальник кафедри практичної психології
та педагогіки, полковник служби
цивільного захисту, д.псих.н., професор

Роксолана СІРКО

Члени комісії:

професор кафедри практичної психології
та педагогіки, д.пед.н., професор

Андрій ЛИТВИН

Заступник начальника кафедри практичної
психології та педагогіки, майор служби
цивільного захисту, к.псих.н., доцент

Оксана СТЕЛЬМАХ