

психологической работы. Основными условиями, обеспечивающими действенность экспериментальной работы являются: воссоздание профессионального контекста, обеспечение функциональной согласованности и взаимодополнительности действий субъектов психологической работы при решении ее задач, включение рефлексивных процедур процессуального и результативного характера, обеспечение референтности образцов профессионального поведения и предметно-ценностного единства субъектов психологической работы.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Ананьев Б.Г. О проблемах современного человекознания. М., 1977.
2. Дружилов С.А. Профессионализм как реализация ресурса развития // Ежегодник Российского психологического общества: Материалы 3-го Всероссийского съезда психологов. 25-28 июня 2003 года. В 8 т., СПб.: Изд-во С.-Петерб. ун-та, 2003., Т. 3. С. 153-157.
3. Завалишина Д.Н. Модели профессионального развития человека / Профессиональная пригодность: субъектно-деятельностный подход

/ Под ред. В.А. Бодрова. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2004. С.55-78.

4. Маркова А.К. Психология профессионализма. М., 1996.
5. Сыромятников И.В. Психология профессиональной субъектности управленческих кадров. М.: СГА. 2006.
6. Шадриков В.Д. Проблемы системогенеза профессиональной деятельности. М.: Наука. 1982.

A. Kovalenko
PROFESSIONALISM PERFECTION
SUBJECTS OF PSYCHOLOGICAL WORK
OF MILITARY UNITS AS THE PSYCHOLOGO-
PEDAGOGICAL PROBLEM

Abstract: In article directions and conditions of development of professionalism of subjects of psychological work of military units into which duties the wide range of the questions including development of psychological qualities of military men, preventive maintenance and correction of deviating behaviour, development of unity and psychological stability of divisions enters are opened

Key words: professionalism, subjects of psychological work.

УДК 159.9.075

Якимчук Н.А.

ИССЛЕДОВАНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ АДАПТАЦИИ РУКОВОДИТЕЛЕЙ УЧЕБНЫХ ГРУПП В ВОЕННЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЯХ*

Аннотация: В работе рассмотрены психологические аспекты профессиональной адаптации руководителей учебных групп, а также описаны эмпирические результаты, полученные в ходе комплексного исследования профессиональной адаптации руководителей учебных групп. В зависимости от адаптационных возможностей сотрудников определены группы адаптации. Определено направление дальнейших исследований.

Ключевые слова: адаптация, профессиональная адаптация, личностный адаптационный потенциал, поведенческая регуляция, коммуникативный потенциал, моральные нормы поведения.

Адаптация - это не только процесс, но и свойство любой живой саморегулируемой системы, которое состоит в способности приспосабливаться к изменяющимся условиям внешней среды. Уровень развития данного свойства определяет интервал изменения условий и характера деятельности, в рамках которого возможна адаптация для конкретного индивида [1].

Как определяют Р.М. Баевский, Ф.Б. Березин адаптационные способности индивида во многом зависят от психологических особенностей личности, определяющих возможность адекватной регуляции функционального состояния организма в разнообразных условиях жизни и деятельности [1; 2]. Чем значительнее адаптационные способности, тем выше вероятность

* © Якимчук Н.А.

нормального функционирования организма и эффективной деятельности при увеличении интенсивности воздействия психогенных факторов внешней среды [5].

По мнению А.Г. Маклакова, оценить адаптационные возможности личности можно через оценку уровня развития психологических характеристик, наиболее значимых для регуляции психической деятельности и процесса адаптации. И чем выше уровень развития этих характеристик, тем выше вероятность успешной адаптации, тем значительнее диапазон факторов внешней среды, к которым индивид может приспособиться. Данные психологические особенности личности взаимосвязаны и составляют одну из интегральных характеристик психического развития личности - личностный адаптационный потенциал (ЛАП). Показатели ЛАП содержат информацию о соответствии или несоответствии психологических характеристик личности общепринятым нормам [4].

ЛАП не только содержит информацию о степени соответствия психического состояния общепринятым нормам, но и позволяет дифференцировать людей по степени устойчивости к воздействию психоэмоциональных стрессоров, что дает возможность с определенной степенью успешности решать задачи прогнозирования эффективности деятельности в экстремальных условиях [4].

Переходя к интересующей нас проблеме военно-профессиональной адаптации, мы рассматриваем ее как многогранный и многоэтапный процесс, который начинается с момента выбора юношей профессии офицера и подготовки к поступлению в учебное заведение по профилю конкретной военной специальности, а затем продолжается в период обучения и завершается профессиональным становлением на конкретной офицерской должности. Каждый из этих этапов характеризуется определенными качественными и количественными изменениями на физиологическом, профессиональном и социально-психологическом уровнях.

В целях проводимого нами исследования использовались методики: «Многоуровневый личностный опросник «Адаптивность»», Шестнадцатифакторный личностный опросник Кеттелла (16 PF), методика «Определение направленности

личности», которые рассылались в военные институты, дислоцированные в городах Калининград, Москва, Хабаровск и Голицыно. Исследование проводилось в 2008 году. По структуре проведенный нами опрос был линейным (респондент последовательно переходил от одного вопроса к другому), групповым, очным и персонифицированным. В исследовании приняли участие 123 руководителя учебных групп. Опросники обрабатывались с помощью прикладных программ SPSS 13.0, Excel.

Процесс адаптации чрезвычайно динамичен. Успешность его протекания во многом зависит от целого ряда объективных и субъективных условий, влияющих на человека, функционального состояния личности, социального опыта и жизненных установок. Каждый человек по-своему относится к одним и тем же событиям, а одна и та же воздействующая ситуация у разных людей может вызвать различную ответную реакцию. В этом проявляется индивидуальность человека. А.Г. Маклаков выделяет некоторый интервал ответных реакций индивида, который соответствует представлению о психической норме, а также определяет некоторый «интервал» отношений человека к тому или иному явлению, касающихся, прежде всего категорий общечеловеческих ценностей. Степень соответствия этому «интервалу» психической и социально-нравственной нормативности и обеспечивает эффективность процесса социально-психологической адаптации, определяет *личностный адаптационный потенциал* (ЛАП), являющийся важнейшей интегральной характеристикой психического развития человека. Характеристика личностного потенциала адаптации складывается через оценку уровня поведенческой регуляции, коммуникативных способностей и уровня моральной нормативности личности [4].

Для изучения адаптационных возможностей индивида на основе оценки некоторых психофизиологических и социально-психологических характеристик личности, отражающих интегральные особенности психического и социального развития нами использовался многоуровневый личностный опросник «Адаптивность» (МЛО).

Для измерения 16 личностных факторов мы применяли тест Кеттелла. Теория

«конституциональных факторов личности» предполагает существование определенно-го набора базисных качеств. Все разнообразие поведения людей может быть описано и объяснено с помощью ограниченного числа основных свойств личности, скрытых от непосредственного восприятия.

В результате проведенного нами исследования, опрошенные сотрудники в зависимости от степени выраженности значений личностного потенциала адаптации были разделены на 3 группы. В I группу были отнесены лица, обладающие высокими показателями адаптационных возможностей (группа хороших адаптационных способностей), во II - с промежуточными показателями (группа удовлетворительной адаптации), а в III - с низкими (группа заниженной адаптации).

Рассмотрим наиболее интересующие нас «полярные» группы: с высокими и низкими показателями адаптационных возможностей.

Группа хороших адаптационных способностей. Сотрудники, отнесенные к этой группе легко адаптируются к новым условиям деятельности, быстро «входят» в новый коллектив, достаточно легко и адекватно ориентируются в ситуации, быстро вырабатывают стратегию своего поведения и социализации. Они, как правило, не конфликтны, обладают высокой эмоциональной устойчивостью. Функциональное состояние лиц этой группы в период адаптации остается в пределах нормы, работоспособность сохраняется [3].

Направленность у данной группы сотрудников, т.е. совокупность устойчивых мотивов, ориентирующих деятельность личности, проявляющихся в мировоззрении, духовных потребностях и практических действиях [7] выражается в заинтересованности в решении деловых проблем, качественном выполнении своих должностных обязанностей, ориентации на деловое сотрудничество, способности отстаивать в интересах решения поставленной задачи собственное мнение, которое полезно для достижения общей цели.

Корреляция между уровнем ЛАП и баллами по фактору Н (социальная смелость – робость) проявляется на уровне статистической значимости 0,05. Данный фактор преимущественно характеризует слабую физиологическую реакцию на уг-

розу (в ее положительном направлении). Именно по этой причине противоположный полюс называется робостью.

Полученные нами данные (стены распределяются в диапазоне от 4 до 10, что в среднем составляет 7,7 стена) характеризуют группу адаптированных сотрудников как индивидов мало воспринимающих угрозу, в социальном смысле «толстокожих». Эта функциональная невосприимчивость к торможениям в свою очередь порождает смелость в социальном, эмоциональном смысле [6, 331-333].

Корреляция между уровнем ЛАП и баллами по фактору Е (доминантность – конформность) проявляется на уровне статистической значимости 0,05.

Из проводимых группой ученых исследований на покорность – господство по тесту Кеттела известно, что группы в среднем имеющие высокий балл по фактору Е (в нашем исследовании стены распределяются в диапазоне от 3 до 9, что в среднем составляет 6 стенов), более тесно взаимодействуют и являются более демократичными (они свободно сотрудничают, решают общие проблемы, коллективно критикуют недостатки) [6, 325-326].

Поведенческая регуляция (ПР) - это понятие характеризующее способность человека регулировать своё взаимодействие со средой деятельности. Она осуществляется в единстве энергетических, динамических и содержательно-смысловых аспектов. Основными элементами поведенческой регуляции являются: самооценка, уровень нервно-психической устойчивости, а также наличие социального одобрения (социальной поддержки) со стороны окружающих людей.

Рассматривая взаимозависимость между уровнем поведенческой регуляции выявленной многоуровневым личностным опросником «Адаптивность» и значениями факторов первого порядка опросника Кеттела, мы отмечаем корреляцию между уровнем ПР и баллами по фактору А (открытость-сдержанность), которая проявляется на уровне статистической значимости 0,05. Данный фактор измеряет динамику эмоциональных процессов.

Довольно высокие значения (стены в нашем исследовании распределяются в диапазоне от 5 до 10, что в среднем составляет 8 стенов) говорят о склонности дан-

ной группы сотрудников к добродушию, легкости в общении, эмоциональному выражению; готовности к сотрудничеству, внимательности к людям, мягкосердечности, доброте, приспособляемости. Предпочтении той деятельности, где есть занятия с людьми, ситуаций с социальным значением. Легкой включаемости в активные группы. Щедрости в личных отношениях, отсутствии боязни критики. Хорошей запоминаемости событий, фамилий, имен и отчеств, что необходимо для руководителя учебной группы.

Корреляция между уровнем ПР и баллами по фактору Н (социальная смелость-робость) на уровне статистической значимости 0,05.

Фактор Н один из наиболее наследственно обусловленных факторов, который связан с чувствительностью вегетативной нервной системы к угрозе [6, 331-333].

Полученные этой группой сотрудников оценки по данному фактору (стены распределяются в диапазоне от 4 до 10, что в среднем составляет 7,7 стена) говорят о социальной смелости, не заторможенности, спонтанности и живости в общении. Психологические особенности позволяют данной группе спокойно переносить трудности в общении с людьми в эмоционально напряженных ситуациях.

Корреляция между уровнем ПР и баллами по фактору N (проницательность – наивность) выявлена на уровне статистической значимости 0,01.

Фактор N позволяет говорить о расчетливости и естественности в поведении человека. Полученные результаты (стены распределяются в диапазоне от 3 до 8, что в среднем составляет 6,6 стена) говорят о среднем уровне хитрости, расчетливости, проницательности.

Корреляция между уровнем ПР и баллами по фактору О (самоуверенность – чувство вины) проявляется на уровне статистической значимости 0,05. Фактор О является одним из наиболее ярко выраженных факторов возбуждения, выявляющих неврастеников, алкоголиков, психопатов и шизофреников непараноидного типа [6, 341-342]. Бальные показатели группы адаптированных сотрудников по данному фактору находятся на среднем уровне (стены распределяются в диапазоне от 4 до 8, что в среднем составляет 5,1 стена), что ха-

рактеризует их как доверчивых и спокойных.

Характеристикой личностного потенциала адаптации личности также являются коммуникативные качества. Поскольку человек практически всегда находится в социальном окружении, его деятельность сопряжена с умением построить отношения с другими людьми. Коммуникативные возможности (или умение достигнуть контакта и взаимопонимания с окружающими) у каждого человека различны. Они определяются наличием опыта и потребности общения, а также уровнем конфликтности. Выявляя взаимозависимость между уровнем коммуникативного потенциала (КП) личности по многоуровневому личностному опроснику «Адаптивность» и значениями факторов первого порядка опросника Кеттелла, мы отмечаем прямую корреляцию между уровнем КП и баллами по фактору А (открытость – сдержанность) на уровне статистической значимости 0,05. Такое же соотношение между этими показателями как мы выявили и с уровнем поведенческой регуляции, что позволяет с уверенностью говорить о склонности данной группы обследованных к добродушию, легкости в общении, эмоциональному выражению; готовности к сотрудничеству, внимательности к людям, предпочтении ими той деятельности, где есть занятия с людьми, ситуаций с социальным значением, об их легкой включаемости в активные группы, отсутствии боязни критики.

Корреляция между уровнем КП и баллами по фактору С (эмоциональная стабильность) на уровне статистической значимости 0,01.

Фактор С характеризует динамическое обобщение и зрелость эмоций в отличие от нерегулируемой дезорганизованной общей эмоциональности. Индивиды с высокой оценкой по данному фактору чаще являются лидерами, чем индивиды с низкими показателями.

Интерпретация полученных результатов позволяет сделать вывод, что группа адаптированных сотрудников имеющих довольно высокие оценки (стены распределяются в диапазоне от 5 до 10, что в среднем составляет 7,7 стена) по данному фактору характеризуется эмоциональной зрелостью, устойчивостью и невозмутимостью. Они отличаются большой способностью к соб-

людению общественных моральных норм.

Корреляция между уровнем КП и баллами по фактору G (ответственность – недобросовестность) прямая на уровне статистической значимости 0,05.

Данный фактор играет важную роль в саморегулировании поведения и отношении к другим людям в противоположность эмоциональному и импульсивному поведению [6, 329-330]. Полученные результаты обследования позволяют утверждать, что группе адаптированных сотрудников в основной массе соответствуют такие характеристики как сознательность, настойчивость, степенность, обязательность, на них можно положиться.

Корреляция между уровнем КП и баллами по фактору H (социальная смелость – робость) на уровне статистической значимости 0,05.

Коммуникативный потенциал группы адаптированных сотрудников прямо соотносится с такими показателями фактора H как социальная смелость, не заторможенность, спонтанность.

Корреляция между уровнем КП и баллами по фактору Q3 (самоконтроль) прямая на уровне статистической значимости 0,01.

Довольно высокие результаты (стены распределяются в диапазоне от 5 до 10, что в среднем составляет 7,5 стенов) по данному фактору говорят об экспериментирующем, критическом, либеральном, аналитическом, свободно мыслящем отношении группы успешно адаптированных сотрудников к окружающей действительности. Также у них можно отметить скептичность и желание вникнуть в сущность мыслей, мнений как старых, так и новых.

Еще одной составляющей характеристикой личностного адаптационного потенциала личности является *моральная нормативность* (МН). Так как не менее важной стороной процесса адаптации является соблюдение моральных норм поведения, обеспечивающих способность адекватно воспринимать индивидом предлагаемую для него определённую социальную роль. Уровень моральной нормативности индивида характеризуют два основных компонента процесса социализации: восприятие морально-нравственных норм поведения и отношение к требованиям непосредственного социального окружения.

Корреляция между уровнем МН и баллами по фактору L (подозрительность – доверчивость) на уровне статистической значимости 0,01. Данный фактор рассматривается как предпочитаемый метод личностной защиты от тревожности, как разновидность компенсирующего поведения. Анализ результатов нашего исследования показывает, что группа адаптированных сотрудников имеет средние показатели (стены распределяются в диапазоне от 3 до 7, что в среднем составляет 5,3 стена) по данному фактору.

Группа заниженной адаптации. Эта группа обладает признаками явных акцентуаций характера и некоторыми признаками психопатий, а психическое состояние можно охарактеризовать как пограничное. Процесс адаптации протекает тяжело. Возможны нервно-психические срывы, длительные нарушения функционального состояния. Лица этой группы обладают низкой нервно-психической устойчивостью, конфликтны, могут допускать дилективные поступки [3].

Совокупность устойчивых мотивов, ориентирующих деятельность данной группы сотрудников и относительно независимых от наличных ситуаций, характеризующаяся интересами, склонностями, убеждениями, идеалами, т.е. направленность данной группы ориентирована на прямое вознаграждение и удовлетворение безотносительно работы и сослуживцев, агрессивность в достижении должностного авторитета, властность, склонность к соперничеству, раздражительность, тревожность, интровертированность.

Определяя адаптационные возможности сотрудников через оценку уровня развития психологических характеристик, наиболее значимых для регуляции психической деятельности и процесса адаптации, мы выявляем одну из интегральных характеристик психического развития личности - *личностный адаптационный потенциал* (ЛАП).

Корреляция между уровнем ЛАП и баллами по фактору C (эмоциональная стабильность) прямая на уровне статистической значимости 0,05.

Низкие оценки (стены распределяются в диапазоне от 1 до 7, что в среднем составляет 4,5 стена) говорят о чувствительности, плохой эмоциональной устойчивости, лег-

кой расстраиваемости у сотрудников, относящихся к этой группе.

Корреляция между уровнем ЛАП и баллами по фактору G (ответственность – недобросовестность) прямая на уровне статистической значимости 0,01. Данный фактор играет немаловажную роль в саморегулировании поведения и отношении к другим людям в отличие от эмоционально-го и импульсивного поведения.

Низкие оценки по данному фактору (стены распределяются в диапазоне от 2 до 8, что в среднем составляет 4,4 стена) показанные этой группой сотрудников, позволяют утверждать, что ее представители ориентированы на то, чтобы воспользоваться моментом, искать выгоду в какой-либо ситуации. Также их характеризует то, что они избегают правил, малообязательны в поведении, не прилагают усилий к выполнению групповых заданий и выполнению социально-культурных требований. Их свобода от влияния группы может привести к асоциальным поступкам, хотя временами делает их деятельность более эффективной. Отказ от подчинения правилам уменьшает соматические расстройства при стрессе.

Корреляция между уровнем ЛАП и баллами по фактору H (социальная смелость – робость) прямая на уровне статистической значимости 0,01. Средние значения по данному фактору (стены распределяются в диапазоне от 4 до 8, что в среднем составляет 5,6 стена) говорят о низком уровне развития коммуникативных качеств у данной группы опрошенных, сдержанности в выражении своих чувств, неохотной работе в контакте с другими людьми. Что отрицательно сказывается как на исполнении своих должностных обязанностей в частности, так и на протекании процесса профессиональной адаптации в целом.

Корреляция между уровнем ЛАП и баллами по фактору O (самоуверенность – чувство вины) обратная, выявляется на уровне статистической значимости 0,01. Данный фактор является ярко выраженным фактором возбуждения. И группа не адаптированных сотрудников, имеющая оценки выше среднего (стены распределяются в диапазоне от 4 до 10, что в среднем составляет 7,1 стена) характеризуется тревожностью, депрессивностью, обеспокоенностью, чувством вины.

Корреляция между уровнем ЛАП и

баллами по фактору Q3 (самоконтроль) прямая на уровне статистической значимости 0,05.

Фактор Q3 характеризует силу принципов индивида относительно норм и моральных требований, измеряет степень осознания индивидом социальных требований и уровень понимания с желаемой картиной социального поведения [6, 346-347]. Проведенное исследование показывает средний уровень (стены распределяются в диапазоне от 4 до 8, что в среднем составляет 5,8 стена) самоконтроля у группы не адаптированных сотрудников.

Поведенческая регуляция (ПР) - это понятие характеризующее способность человека регулировать своё взаимодействие со средой деятельности.

Рассматривая взаимосвязь между уровнем ПР и баллами по фактору C (эмоциональная стабильность) мы выявили корреляцию на уровне статистической значимости 0,05, что подтверждает полученные результаты при сравнении с уровнем ЛАП.

Низкие оценки (стены распределяются в диапазоне от 1 до 7, что в среднем составляет 4,5 стена) говорят о чувствительности, плохой эмоциональной устойчивости, легкой расстраиваемости у сотрудников, относящихся к этой группе.

Корреляция между уровнем ПР и баллами по фактору G (ответственность – недобросовестность) прямая на уровне статистической значимости 0,01.

Низкие оценки по данному фактору (стены распределяются в диапазоне от 2 до 8, что в среднем составляет 4,4 стена) показанные этой группой сотрудников, позволяют утверждать, что ее представители ищут выгоду в различных ситуациях, избегают правил, малообязательны в поведении, прилагают минимум усилий для выполнения групповых заданий и выполнения социально-культурных требований. Их свобода от влияния группы может привести к асоциальным поступкам, хотя временами делает их деятельность более эффективной.

Корреляция между уровнем ПР и баллами по фактору H (социальная смелость – робость) прямая на уровне статистической значимости 0,01.

Средние значения по данному фактору (стены распределяются в диапазоне от 4 до 8, что в среднем составляет 5,6 стена) го-

ворят о низком уровне развития коммуникативных качеств у представителей данной группы, сдержанности в выражении своих чувств, неохотной работе в контакте с другими людьми. Что еще раз подтверждает результаты, полученные нами при сравнении данного фактора теста Кеттела с другими параметрами опросника МЛЮ.

Корреляция между уровнем ПР и баллами по фактору М (мечтательность – практичность) обратная на уровне статистической значимости 0,05.

Данный фактор характеризует развитость воображения, богатство внутреннего мира личности. Группа не адаптированных сотрудников получила по данному фактору средние оценки (стены распределяются в диапазоне от 3 до 8, что в среднем составляет 5,4 стена).

Корреляция между уровнем ПР и баллами по фактору О (самоуверенность – чувство вины) обратная на уровне статистической значимости 0,01.

Данный фактор является ярко выраженным фактором возбуждения. И представители группы не адаптированных сотрудников имеющих оценки выше среднего (стены распределяются в диапазоне от 4 до 10, что в среднем составляет 7,1 стена) характеризуются тревожностью, депрессивностью, обеспокоенностью, частым возникновением чувства вины.

Корреляция между уровнем ПР и баллами по фактору Q3 (самоконтроль) прямая на уровне статистической значимости 0,05.

Фактор Q3 характеризует силу принципов индивида относительно норм и моральных требований, измеряет степень осознания индивидом социальных требований и уровень понимания с желаемой картиной социального поведения [6, 346-347]. Проведенное нами исследование показывает средний уровень (стены распределяются в диапазоне от 4 до 8, что в среднем составляет 5,8 стена) самоконтроля у группы не адаптированных сотрудников.

Еще одной характеристикой личностного потенциала адаптации личности являются коммуникативные качества. Но умение достигнуть контакта и взаимопонимания с социальным окружением у каждого человека различны. Они зависят от наличия опыта и потребности в общении, а также от уровня конфликтности. Выявляя

взаимозависимость между уровнем коммуникативного потенциала (КП) личности по многоуровневому личностному опроснику «Адаптивность» и значениями факторов первого порядка опросника Кеттела, мы отмечаем прямую корреляцию между уровнем КП и баллами по фактору В (интеллект) прямая на уровне статистической значимости 0,05.

Основной целью в определении уровня интеллекта является завершение сбора данных по ряду свойств личности, так как общая способность является важной способностью при выявлении индивидуальных качеств. Целью проведения измерения фактора В является сохранение равновесия между общими факторами умственной способности [6, 323]. Проведенное нами исследование выявило наличие интеллектуальных способностей на уровне ниже среднего (стены распределяются в диапазоне от 1 до 8, что в среднем составляет 4,47 стена).

Корреляция между уровнем КП и баллами по фактору С (эмоциональная стабильность) прямая на уровне статистической значимости 0,05.

Низкие оценки (стены распределяются в диапазоне от 1 до 7, что в среднем составляет 4,5 стена) говорят о чувствительности, плохой эмоциональной устойчивости, легкой расстраиваемости у сотрудников, относящихся к этой группе.

Корреляция между уровнем КП и баллами по фактору G (ответственность – недобросовестность) прямая на уровне статистической значимости 0,05.

Низкие оценки по данному фактору (стены распределяются в диапазоне от 2 до 8, что в среднем составляет 4,4 стена) показанные этой группой сотрудников, позволяют утверждать, что ее представители ориентированы на то, чтобы пользоваться моментом, искать выгоду в ситуации. Также их характеризует то, что они избегают правил, малообязательны в поведении, не прилагают усилий к выполнению групповых заданий и выполнению социально-культурных требований. Их свобода от влияния группы может привести к асоциальным поступкам, хотя временами делает их деятельность более эффективной. Отказ от подчинения правилам уменьшает соматические расстройства при стрессе.

Корреляция между уровнем КП и баллами по фактору Н (социальная смелость –

робость) прямая на уровне статистической значимости 0,05.

Средние значения по данному фактору (стены распределяются в диапазоне от 4 до 8, что в среднем составляет 5,6 стена) говорят о недостаточном уровне развития коммуникативных качеств у данной категории опрошенных, сдержанности в выражении своих чувств, неохотной работе в контакте с другими людьми.

Корреляция между уровнем КП и баллами по фактору L (подозрительность – доверчивость) обратная на уровне статистической значимости 0,05.

Данный фактор характеризует внутреннее напряжение личности и рассматривается как предпочитаемый метод личностной защиты от тревожности, как разновидность компенсирующего поведения. Анализ результатов нашего исследования показывает, что группа не адаптированных сотрудников имеет показатели выше среднего (стены распределяются в диапазоне от 4 до 9, что в среднем составляет 6,1 стена) по данному фактору, что превышает показатель группы адаптированных сотрудников.

Корреляция между уровнем КП и баллами по фактору O (самоуверенность – чувство вины) обратная на уровне статистической значимости 0,01.

Данный фактор является ярко выраженным фактором возбуждения. И группа не адаптированных сотрудников имеющая оценки выше среднего (стены распределяются в диапазоне от 4 до 10, что в среднем составляет 7,1 стена) характеризуется тревожностью, депрессивностью, обеспокоенностью, частым возникновением чувства вины.

Перейдем к следующей составляющей

характеристике личностного адаптационного потенциала личности - моральной нормативности (МН).

Корреляция между уровнем МН и баллами по фактору I (эмоциональная чувствительность – жесткость) обратная на уровне статистической значимости 0,05.

По данному фактору группа неадаптированных сотрудников получила средние оценки (стены распределяются в диапазоне от 4 до 8, что в среднем составляет 6,2 стена).

Корреляция между уровнем МН и баллами по фактору O (самоуверенность – чувство вины) обратная на уровне статистической значимости 0,05. Что еще раз подтверждает результаты, полученные нами при сравнении данного фактора теста Кеттела с другими параметрами опросника МЛЮ, где группа не адаптированных сотрудников характеризуется часто возникающим чувством вины, депрессивностью и тревожностью.

Корреляция между уровнем МН и баллами по фактору Q3 (самоконтроль) прямая на уровне статистической значимости 0,05.

Фактор Q3 характеризует силу принципов индивида относительно норм и моральных требований, измеряет степень осознания индивидом социальных требований и уровень понимания с желаемой картиной социального поведения [6, 346-347]. Проведенное нами исследование показывает средний уровень (стены распределяются в диапазоне от 4 до 8, что в среднем составляет 5,8 стена) самоконтроля у группы не адаптированных сотрудников.

Результаты исследования в обобщенном виде можно представить в следующих таблицах.

По тесту Кеттела

	A	B	C	E	F	G	H	I	L	M	N	O	Q1	Q2	Q3	Q4
Адаптированные	8	4,64	7,7	6	5,93	6,3	7,7	5,7	5,3	5	6,6	5,1	4,1	4,4	7,5	4,7
Не адаптированные	6,2	4,47	4,5	5,2	5,6	4,4	5,6	6,2	6,1	5,4	4,6	7,1	5,2	5	5,8	6,4

По тестам МЛЮ «Адаптивность» и определения направленности личности:

	Я	Д	О	ЛАП	ПР	КП	МН
Адаптированные	28	30,5	23	8,2	7,9	6,2	5,93
Не адаптированные	27	26	24	2,4	3,42	4,02	4,2

Где Я – направленность личности на себя; Д – направленность личности на работу, выполняемое дело; О – направленность личности на общество, зависимость от общественного мнения; ЛАП – личностный адаптационный потенциал; ПР – поведенческая регуляция; КП – коммуникативный потенциал; МН – моральная нормативность.

Таким образом, проведенное исследование профессиональной адаптации руководителей учебных групп в военных образовательных учреждениях показало, что адаптационные способности сотрудника во многом зависят от психологических особенностей личности, определяющих возможность адекватной регуляции функционального состояния организма в разнообразных условиях жизни и деятельности.

Оценив адаптационные возможности опрошенных, мы разделили их на 3 группы в зависимости от степени выраженности значений личностного потенциала адаптации. В I группу были отнесены лица, обладающие высокими показателями адаптационных возможностей, во II – с промежуточными показателями, а в III – с низкими.

На наш взгляд, необходимым является и в дальнейшем диагностировать уровень профессиональной адаптации руководителей учебных групп. В свою очередь, выявление и более подробное изучение наиболее успешно адаптированных сотрудников, даст возможность определить, какие личностные качества этому способствуют и над формированием каких необходимо работать у менее успешных руководителей учебных групп.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Баевский Р.М. Прогнозирование состояний на грани нормы и патологии. М.: Медицина, 1979. 298 с.

2. Березин Ф.Б. Психическая и психофизиологическая адаптация человека. Л.: Наука, 1988. 268с.

3. Маклаков А.Г. Многоуровневый личностный опросник «Адаптивность» // Профессиональный психологический отбор кандидатов в военно-учебные заведения Министерства обороны Российской Федерации: Методические рекомендации. М., 1994. С. 164-174.

4. Маклаков А.Г. Личностный адаптационный потенциал: его мобилизация и прогнозирование в экстремальных условиях // Психологический журнал. 2001, Т. 22, № 1, С. 16-24

5. Пуни А.Ц. Очерки психологии спорта. М: ФИС, 1959. 308с.

6. Сборник методов и методик применяемых при проведении мероприятий профессионального отбора военных специалистов для органов и войск Федеральной Пограничной Службы Российской Федерации М.: Граница. 1997. 560с.

7. Словарь практического психолога / Сост. С.Ю. Головин. Минск: Харвест, 1998. 800с.

N. Yakimchuk

RESEARCH ON PROFESSIONAL ADAPTATION OF HEADS OF EDUCATIONAL GROUPS IN MILITARY EDUCATIONAL INSTITUTIONS

Abstract: In work psychological aspects of professional adaptation of heads of educational groups are considered, and also the empirical results received during complex research of professional adaptation of heads of educational groups are described. Depending on adaptable possibilities of employees adaptation groups are defined. The direction of the further researches is defined.

Key words: adaptation, professional adaptation, personal adaptable potential, behavioural regulation, communicative potential, moral behavioural norm.