

УДК 159.9.072.43-355.33

Я.В. Мацегора

Академія внутрішніх військ МВС України, Харків

ОЦІНЮВАННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ НАВЧАЛЬНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ КУРСАНТІВ ВВНЗ МВС УКРАЇНИ

Розглянуто сучасні підходи до визначення ефективності діяльності працівників і осіб, які отримують професійну освіту. Приведено результати емпіричного визначення критеріїв ефективності навчальної діяльності курсантів ВВНЗ. Розроблено рейтингову шкалу оцінювання ефективності навчальної діяльності курсантів ВВНЗ МВС.

Ключові слова: критерій ефективності, експертна оцінка, рейтингова оцінка, професійний психологічний відбір.

Вступ

Постановка проблеми. Потреба у професійному психологічному відборі виникає тоді, коли постає питання про ефективність праці найманого працівника, тоді прийом на роботу (службу) ставиться в залежність від знань і вмінь, а не від походження, “зв’язків” та іншого. Науково визначені критерії, експериментально встановлені норми для професійно-важливих якостей та об’єктивність процедури проведення професійно-психологічного відбору стають значною перешкодою для зловживань у питаннях прийому на роботу (службу). Працівник, що за своїми якостями цілком відповідає професії має кращі показники продуктивності (як якісні, так і кількісні), менше схильний до професійної деформації, професійних захворювань та травматизму, його професійний вік довший, а витрати на навчання значно менші.

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

Ключовим аспектом професійно-психологічного відбору є визначення критерію ефективності діяльності працівників. Ефективність діяльності є тією змінною, порівнюючи з якою, визначаються професійно значущі якості. За показниками групи

ефективних працівників встановлюються норми для професійно значущих якостей для здійснення професійно-психологічного відбору.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Існуючі підходи до визначення ефективності працівника перед усім наголошують на відповідність між ціллю і кінцевим результатом його діяльності. Проте, не завжди така відповідність є кінцевим показником ефективності. Не менш важливим є врахування витрат (у тому числі і психологічних, наприклад рівень напруження власних ресурсів, збереження адекватного рівня психоемоційного і фізіологічного стану тощо). Крім того, важливим є, так званий, смисловий аспект діяльності, тобто співвіднесення цілі діяльності працівника та підприємства (організації, закладу) з цілями суспільства. Наприклад, для правоохоронних органів це зменшення рівня злочинності в країні чи навіть підвищення рівня правової свідомості населення країни, як критерій ефективності профілактичних заходів.

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

Для оцінювання використовують як правило 5-ти та 10-тибальні оцінки, які є звичними та зрозумілими. Проте, іноді для оцінки діяльності правоохоронців використовують об’єктивні показники, наприклад, у слідчих це кількість розкритих справ з різним рівнем складності [3]. У якості складових оцінки ефективності діяльності правоохоронців можуть використовуватися такі об’єктивні показники, як кількість затримань, заохочень тощо.

Якщо говорити про конкретні ознаки, за якими експерти оцінюють працівників, як ефективних чи ні, то вони найбільш детально, з орієнтацією на практичну значущість, розроблені приватними рекрутськими фірмами. Так, наприклад О. Борисова [1] – генеральний директор компанії “U-Consult” (Санкт-Петербург), яка займається набором персоналу для компаній, пропонує при відборі використовувати наступні критерії для оцінки ефективності персоналу, як основної умови ефективності роботи організації:

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

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

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

(3) Якість роботи відповідає висунутим вимогам.

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

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

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

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

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

(3) Працює стабільно. Виконує планові показники.

(2) Працює повільно. Необхідно підганяти.

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

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

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

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

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

(2) Ненадійний. Не завжди пунктуальний. Про свої відсутності іноді забуває вчасно попередити.

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

про свою відсутність.

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

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

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

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

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

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

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

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

Проблему в оцінюванні ефективності військовослужбовця складає не лише ціннісний (значущий для суспільства) характер його діяльності, а й її ризиконебезпечність. Так, О.Н. Кірюнова [5] встановила, що ефективність діяльності представників ризиконебезпечних професій майже у повній мірі (понад 90%) залежить від здатності ефективно діяти в екстремальних умовах.

Вона встановила вклад окремих показників ефективності діяльності у загальний показник ефективності діяльності, який був визначений на основі експертних оцінок.

Ці данні дослідження О.Н. Кірюнової наведені у табл. 1.

Таблиця 1

Показники кореляції (вкладу) частих показників ефективності діяльності з загальним показником ефективності діяльності

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

Попри усталений погляд, що можливість діяти в екстремальних умовах визначається виключно конституційними рисами, сучасні дослідження показали, що важливою умовою стійкості до стресу є пошукова активність.

Вона проявляється у пошуку нових знань, нових способів вирішення відомих проблемних ситуацій, у розвитку нових спеціальних здібностей та саморозвитку, тобто у тих діях, що дозволяють долати деструктивність ситуацій.

Досить вдалим прикладом шкали оцінювання ефективності правоохоронця є шкала, яка застосовується німецькими правоохоронними органами. Так, вона є орієнтованою на оцінювання результативності, перспективності і стресостійкості правоохоронця та враховує його спрямованість на цілі правоохоронних органів країни. Ця шкала передбачає наступні критерії оцінювання:

- якість роботи, що виконується, працівником (успішність, обсяг, ретельність виконуваної роботи);
- функціональні характеристики роботи працівника (ініціативність, цілеспрямованість, організованість, швидкість роботи, взаємодія з іншими і керівництвом, поведінка, орієнтована на надання послуг (допомоги) громадянам, витратність (скільки коштує підтримувати професійну обізнаність даного працівника));

□ управління працівником своєю поведінкою (організація, контроль, мотивація);

□ можливості працівника (здібності, такі як креативність, відкритість новому досвіду, рішучість; крім того, готовність взятися за додаткові зобов'язання, фізична і психічна витривалість, лідерський потенціал);

□ кваліфікація працівника (спеціальні знання, усна і письмова мова, навички ведення переговорів, допитів, інші технічні навички (знання іноземної мови, комп'ютера) тощо).

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

Приведемо приклад оцінки психомоторних навичок у осіб, які навчаються, представлений Норманом Є. Гронлундом у практичному посібнику "Оцінювання студентської успішності" [2] (табл. 2):

Таблиця 2

Загальна оціночна рубрика для перевірки психомоторних навичок

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

Оцінюючи ефективність діяльності студентів (курсантів), прийнято використовувати складові оцін-

ки, в яких оцінюється не одна, а перелік характеристик, що тим чи іншим способом пов'язані з успішніс-

Таблиця 3

Бланк складової оцінки ефективності курсантів
ВВНЗ, розроблений І.І. Приходько

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

тю навчальної діяльності. У таких складових оцінках кожна навичка оцінюється окремо, а потім отримані данні додаються (іноді з використанням коефіцієнтів для підкреслення ваги кожної навички у загальному показнику ефективності діяльності). На етапі навчання таке оцінювання є виправданим, так як дозволяє визначити дефект яких знань і навичок веде до неефективності особи, яка навчається. Крім того, загальна оцінка більш підходить для оцінки стильових особливостей діяльності, а у студентів (курсантів) окремі здібності і навички складаються у стильові особливості лише при їх реалізації у діяльності, тобто після початку професійної діяльності, чи принаймні після проходження тривалої виробничої практики. Прикладом складової оцінки є шкала розроблена І.І. Приходько [4] для оцінки ефективності курсантів ВВНЗ (табл. 3):

Попри поширеність і доцільність складових оцінок, вони можуть мати недоліки пов'язані з дією "ефекту ореолу" чи установок експертів. Так, наприклад, оцінюючи складові ефективності діяльності курсантів, педагоги не завжди можуть точно оцінити якість несення ними служби, а курсові офіцери – якість навчання. В результаті дії "ефекту ореолу" оцінки однієї сфери, наприклад, навчання, поширюються на іншу, наприклад, службу, чи навпаки. Нерідко експертам заважають давати диференційовані оцінки їх власні установки. Так, викладачі, можуть використовувати лише найвищі оцінки (наприклад, "5" та "4"), вважаючи, що низькі бали студентів можуть свідчити про їх неякісну роботу. Експерти з учбового відділу, а іноді і деякі педагоги (які необгрунтовано розширюють міру оцінювання: "На "5" знає лише Бог, на "4" – професор..."), навпаки використовують лише середні (4 – 3) чи крайні (3 – 2) оцінки.

Деяких недоліків складових експертних оцінок позбавлені рейтингові оцінки. Ці оцінки примушують експертів диференціювати оцінюваних, не дозволяють їм використовувати лише окремих сегмент оціночної шкали. Хоч у своїй основі, вони можуть мати ознаки складових (містити перелік тих характеристик, що є важливими для диференціації). Прикладом такої шкали є "Експертна оцінка діяльнісної успішності курсантів військових навчальних закладів" [6] (табл. 4).

Таблиця 4

Бланк експертної оцінки діяльнісної успішності курсантів військових навчальних закладів

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

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

Мета статті – розробити шкалу оцінювання ефективності навчальної діяльності курсанта ВВНЗ МВС України.

Виклад основного матеріалу дослідження

Враховуючи вище наведений аналіз, був розроблений перелік характеристик, які так чи інакше пов'язані з ефективністю навчальної і службової діяльності курсантів Академії внутрішніх військ МВС України. Сам по собі такий перелік не міг бути остаточним варіантом складового критерію ефективності навчальної діяльності курсантів, так як він, по-перше, будувався на еkleктичній основі, більше враховуючи наукові погляди на проблему, а не практичні аспекти служби, по-друге, є надлишковим, по-третє є незручним для оцінки великої кіль-

кості курсантів. Для подолання цих недоліків розроблений перелік характеристик був наданий групам експертів для їх ранжування у порядку значущості для визначення ефективності навчальної і службової діяльності курсантів. У якості експертів виступили:

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

Результати ранжування характеристик експертами представлено у табл. 5.

Таблиця 5

Показники співпадіння ієрархії характеристик для визначення ефективності навчальної діяльності курсантів в різних експертних групах ($x_{сер.}$)

№	Параметри оцінювання	Курсанти	Магістри	Викладачі	Курс. офіцери	Офіцери практ.п-лів
1	Позитивне ставлення до навчання	11,74±7,12	14,86±9,26	15,89±8,36	11,40±8,05	12,93±6,67
2	Успішність навчання	12,02±7,24	12,14±8,47	15,18±8,29	17,60±7,77	12,33±6,91
3	Здатність засвоювати нові проф. знання	12,74±7,61	8,00±4,28	16,52±8,31	14,00±6,33	14,27±7,19
4	Прагнення до проф. знань	12,30±6,61	13,00±7,59	17,22±7,79	13,24±7,91	14,93±6,63
5	Задоволеність навчанням	9,44±6,79	9,57±7,68	11,56±8,55	14,20±7,52	10,67±7,38
6	Вміння будувати стосунки з викладачами	10,39±6,98	6,43±7,28	7,70±8,59	12,04±6,61	7,67±5,99
7	Здатність долати труднощі навчання	11,47±6,31	14,57±6,27	15,63±5,79	12,88±7,13	13,20±6,86
8	Здатність зберігати результативність навчання у напружених ситуаціях	12,32±5,82	6,43±3,10	10,96±7,17	8,92±7,17	9,47±7,13
9	Позитивне ставлення до виконання службових обов'язків	11,16±6,31	16,43±6,39	15,07±5,14	10,88±8,19	13,40±4,67
10	Успішність практичного виконання службових обов'язків, як майбутніх офіцерів	14,56±7,56	10,43±3,78	10,96±6,40	12,72±6,62	13,47±7,87
11	Здатність засвоювати нові проф. навички і швидко формувати нові вміння	13,63±7,55	13,57±8,56	14,41±7,09	9,44±6,94	13,33±8,13
12	Прагнення до вдосконалення командно-методичних, управлінських навичок	13,65±7,78	8,14±4,52	11,37±9,97	13,52±7,03	12,13±7,38
13	Задоволеність службою	12,14±7,95	15,00±7,25	11,44±6,92	13,36±7,78	12,66±7,02
14	Вміння будувати проф. стосунки з товаришами з приводу виконання СБЗ	14,95±7,23	15,71±4,15	11,70±6,11	11,96±7,05	15,27±6,19
15	Вміння будувати проф. стосунки з командирами з приводу виконання СБЗ	14,27±6,80	13,29±3,68	12,00±6,44	12,08±5,79	13,93±5,70
16	Здатність долати труднощі служби	15,77±7,05	18,29±4,49	14,11±3,95	12,36±8,28	16,33±7,06

№	Параметри оцінювання	Курсанти	Магістри	Викладачі	Курс. офіцери	Офіцери практик. п-лів
17	Здатність зберігати ефективність СБД в напружених чи екстремальних умовах	15,79±6,44	13,71±5,34	12,63±6,22	13,32±6,91	14,60±6,84
18	Вміння будувати стосунки з оточуючими	15,21±6,67	14,57±6,83	12,93±5,07	10,88±5,71	11,07±7,09
19	Організаторські здібності	14,35±5,92	15,43±7,18	12,41±5,65	16,04±6,07	12,93±6,79
20	Лояльність до внутрішніх військ	11,26±6,73	6,43±6,42	8,33±6,71	15,40±5,59	11,87±8,28
21	Моральні якості	15,86±5,96	19,43±5,22	17,41±5,39	14,52±7,26	16,13±7,52
22	Толерантність	11,37±6,52	9,28±6,05	9,51±6,50	10,80±7,87	9,86±7,37
23	Дисциплінованість	14,84±8,16	20,71±4,79	15,74±6,35	16,92±6,51	18,20±7,28
24	Вміння самоорганізовуватися	13,07±7,83	13,57±8,50	15,37±6,80	11,68±7,14	13,00±7,33
25	Адаптаційні здібності	15,84±7,17	15,43±8,58	10,00±7,70	14,08±5,88	14,13±7,49

Як бачимо із даних табл. 4 в кожній групі своя ієрархія характеристик за значущістю для визначення ефективності діяльності курсанта. Досить гарну

можливість порівняти ці ієрархії надає використання кореляційного аналізу. Результати такого аналізу надані у табл. 5.

Таблиця 5

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

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

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

Як бачимо із даних наведених у табл. 5, ієрархії експертних оцінок є досить подібними, погодженими. Майже всі ієрархії оцінок експертних груп корелюють одна з одною. Виключення становлять лише оцінки курсових офіцерів, які невмотивовано поставились до виконання завдання з оцінювання. Найбільші показники кореляції встановлені між ієрархіями кожної з груп та ранжуванням характеристик здійсненим офіцерами практичних підрозділів. Це свідчить про те, що усі категорії експертів так чи інакше орієнтуються на вимоги практичної діяльності військовослужбовців внутрішніх військ.

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

- здатність долати труднощі служби;
- моральні якості;
- дисциплінованість;
- здатність зберігати ефективність службово-бойової діяльності в напружених чи екстремальних умовах;
- адаптаційні здібності;

- успішність навчання;
- здатність засвоювати нові професійні знання;
- прагнення до професійних знань;
- вміння будувати професійні стосунки з товаришами з приводу виконання службово-бойових завдань;
- організаторські здібності.

За допомогою факторного аналізу ці десять характеристик були об'єднані у чотири групи. Ці результати надано у табл. 6.

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

Перший фактор (27,27%) позитивно корелює з “Успішністю навчання” (0,701), “Здатністю засвоювати нові професійні знання” (0,757), “Прагненням до професійних знань” (0,657) та негативно з – “Вмінням будувати професійні стосунки з товаришами з приводу виконання службово-бойових завдань” (-0,644) та “Здатністю зберігати ефективність службово-бойової діяльності в напружених чи екстремальних умовах” (-0,600). Допомагають розставити акценти в цьому факторі кореляційні зв'язки зі “Здатністю долати труднощі навчання” (0,407) та “Здатністю до пристосування до нових умов”

(-0,492). Усі ці кореляційні зв'язки дозволили інтерпретувати перший фактор, як зосередженість на професійному навчанні (в протипагу спілкуванню і іншим видам діяльності курсанта).

Таблиця 6

Факторизація змінних ефективності навчальної діяльності курсантів

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

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

Третій фактор (13,01) щільно позитивно корелює з “Організаторськими здібностями” (0,828). Акцент у цей фактор вносить кореляція зі “Здатністю долати труднощі навчання” (0,390) та “Здатністю зберігати ефективність службово-бойової діяльності в напружених чи екстремальних умовах” (0,370). Як бачимо, цей фактор можна інтерпретувати, як організаційні здібності (які в своїй основі мають вимогливість не лише до інших, а й до себе).

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

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

ється диференціація (табл. 7).

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

ВИСНОВКИ

Таким чином, проведене нами дослідження показало:

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

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

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

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

Бланк шкали оцінювання ефективності навчальної діяльності курсантів

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

Список літератури

1. Борисова Е. Критерий оценки персонала [Электронный ресурс] / Е. Борисова. – Режим доступа до ресурсу: <http://www.creativeconomy.ru/library/prd229.php>.
2. Гронлунд Норман Е. Оцінювання студентської успішності: практ. посіб. / Норман Е. Гронлунд. – К. : Навчально-методичний центр Консорціум із удосконалення менеджмент-освіти в Україні, 2005. – 312 с.
3. Оніщенко Н.В. Організаційно-правові та індивідуально-психологічні умови ефективності професійної діяльності працівників слідчих підрозділів МВС України: дис. ... канд. псих. наук: 19.00.06 / Н.В. Оніщенко. – Х., 2006. – 150 с.
4. Приходько І.І. Професійний психологічний відбір майбутніх офіцерів внутрішніх військ МВС України: моногр. / І.І. Приходько. – Х.: Акад. ВВ МВС України, 2008. – 190 с.

5. Профессиональная пригодность: субъективно-деятельностный подход / Под ред. В.А. Бодрова. – М.: Изд-во Института психологии РАН, 2004. – 390 с.
6. Фетискин Н. П. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп / Н.П. Фетискин, В.В. Козлов, Г.М. Мануйлов. – М.: Изд-во Института психотерапии, 2005. – 490 с.

Надійшла до редколегії 10.10.2011

Рецензент: д-р військ. наук, проф. І.О. Кириченко, Академія внутрішніх військ МВС України, Харків.

ОЦЕНИВАНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ УЧЕБНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ КУРСАНТОВ МВД УКРАИНЫ

Я.В. Матсегора

Рассмотрены современные подходы к определению эффективности деятельности сотрудников и лиц, получающих профессиональное образование. Приведены результаты эмпирического исследования критериев эффективности учебной деятельности курсантов ВВУЗ. Разработана рейтинговая шкала оценивания эффективности учебной деятельности курсантов ВВУЗ МВД.

Ключевые слова: критерий эффективности, экспертная оценка, рейтинговая оценка, профессиональный психологический отбор.

ESTIMATION OF EFFICIENCY OF EDUCATIONAL ACTIVITY OF CADETS OF THE MINISTRY OF INTERNAL AFFAIRS OF UKRAINE

Y.V. Matsegora

Modern approaches to definition of efficiency activity of employees and the persons receiving vocational training are considered. Results of empirical research of criteria efficiency of educational activity of cadets at the military higher educational institutions are resulted. The rating scale estimation of efficiency educational activity of cadets at the military higher educational institutions of the Ministry of Internal Affairs is developed.

Keywords: criterion of efficiency, an expert estimation, a rating estimation, professional psychological selection.