

LIETUVOS ŠAULIŲ SAJUNGOS MOKYMŲ OPTIMIZAVIMAS REMIANTIS ASMENYBĖS TEORIJA PAGRĪSTOMIS MOKYMO SI STRATEGIJOMIS

Monika Maminskaitė

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-5932-9554>

Anotacija

Straipsnyje nagrinėjama, kaip Lietuvos šaulių sąjungos (LŠS) narių asmenybės bruožai, įvertinti taikant Didžiojo penketo modelį, gali veikti mokymosi procesą ir mokymų efektyvumą. Nustatyta, kad LŠS nariai, lyginant su bendra populiacija, pasižymi ypač aukštu sąmoningumo ir ekstravertiškumo lygiu, aukštesniu sutarumo ir atvirumo patirčiai lygiu, žemesnio lygio neurotiškumu, be to, jų asmenybės bruožai yra homogeniškesni. Atsižvelgiant į šias savybes, mokymų programa galėtų būti toliau tobulinama siekiant išlaikyti struktūruotą ir disciplinuotą mokymosi aplinką, skatinti komandinį darbą, lavinti sprendimų priėmimą stresinėse situacijose ir plėtoti inovatyvius mokymo metodus, kurie geriausiai atitinka LŠS narių mokymosi stilius. Šios įžvalgos prisideda prie platesnės diskusijos apie asmenybės ir mokymosi sąveiką bei pateikia praktinių rekomendacijų, kaip tobulinti karinio bei sukarinto mokymo programas.

PAGRINDINIAI ŽODŽIAI: Didysis penketas, asmenybės bruožai, Lietuvos šaulių sąjunga, mokymų efektyvumas, karinis pasirengimas, komandiniai mokymai.

Abstract

This article examines how personality traits of members of the Lithuanian Riflemen's Union (LRU), based on the Big Five personality model, can influence training effectiveness and the learning process. Compared to the general population, members of the LRU are characterised by particularly great conscientiousness and extroversion, greater agreeableness and openness to experience, and lower neuroticism. Additionally, their personality traits are more homogeneous, suggesting a more uniform learning style across the organisation. Considering these characteristics, training programmes can be optimised to enhance learning outcomes. The results support the continuation of structured and disciplined training environments, while emphasising team-based learning, decision-making under stress, and innovative training methods tailored to LRU members' cognitive and behavioural tendencies. These insights contribute to a broader discussion of the interplay between personality and learning, and provide practical recommendations for improving military and paramilitary training programmes.

KEY WORDS: Big Five, personality traits, Lithuanian Riflemen's Union, training effectiveness, military training, team training.

DOI: <https://dx.doi.org/10.15181/tbb.v96i1.2806>

Monika Maminskaitė – daktarė, mokslo darbuotoja, Vytauto Didžiojo universiteto Vytauto Kavolio transdisciplininių tyrimų institutas. Jonavos g. 66–212, LT-4419 Kaunas. El. paštas: monika.maminskaite@vdu.lt

Received 14/04/2026. Accepted 30/04/2026

Copyright © 2026 Monika Maminskaitė. Published by Klaipėda University Press.

This is an Open Access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution 4.0 International License (CC BY), which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original author and source are credited.

Ivadas

Mokymai militaristinėse ir valstybės remiamose paramilitaristinėse organizacijose yra neatsiejama nacionalinio saugumo stiprinimo dalis. Tokiose organizacijose kaip Lietuvos šaulių sąjunga (LŠS), kurios veikla remiasi savanoriškumo principu ir į kurią stoja įvairių fizinių ir karinių pasirengimą turintys asmenys, ypač svarbu pakankamai dėmesio skirti teorinių ir praktinių įgūdžių ugdymui bei dalyvių psichologiniam pasirengimui. Nors šaulių mokymai neindividualizuoti, dalyviai gali pasirinkti tam tikras mokymosi kryptis, atsižvelgdami į savo interesus ir gebėjimus. Nepaisant esamų skirtumų, mokymų efektyvumas šioje ir panašiose organizacijose priklauso ne tik nuo techninio ir fizinio pasirengimo ar suteiktų žinių, bet ir nuo dalyvių motyvacijos (Lazowski, Hulleman, 2016; Nauzeer, Jaunky, 2021), drausmingumo (Minhua, Hock, 2024; Trinova ir kt., 2022), atsparumo stresui (Rudland ir kt., 2020).

Besimokančiųjų asmenybė gali daryti reikšmingą įtaką mokymosi procesui (Jensen ir kt., 2015), nes ji veikia tai, kaip žmogus įsisąmonina informaciją (Bajwa ir kt., 2017; Schaie ir kt., 2004), prisitaiko prie naujų situacijų (Martin ir kt., 2012; Martin ir kt., 2013) ir reaguoja į iššūkius (Greene ir kt., 2020). Mokslinė literatūra atskleidžia, kad kariniame kontekste asmenybės bruožai išties gali lemti asmens sėkmę mokymuose (Bobdey ir kt., 2021; Campbell ir kt., 2009; Hartmann ir kt., 2003). Ši literatūra dažnai remiasi klasikine Didžiojo penketo teorija (McCrae, John, 1992).

1. Literatūros apžvalga

1.1. Didžiojo penketo teorija

Didžiojo penketo teorija apibūdina asmenybę pasitelkiant penkis pagrindinius bruožus: ekstravertiškumą, sutarumą, atvirumą patirčiai, sąmoningumą ir neurotiškumą. Šie bruožai lemia žmogaus elgesį, reakcijas į aplinką, gebėjimą mokytis ir prisitaikyti prie įvairių situacijų. Jie laikomi gana pastoviais per visą gyvenimą ir gali turėti įtakos tam, kaip žmogus veikia socialinėje ir profesinėje aplinkoje (Christopher, John, 2017).

Ekstravertiškumas nusako žmogaus energingumą, socialumą ir polinkį į išorinius stimulus. Aukšto ekstravertiškumo asmenys yra komunikabilūs ir dažnai ieško aktyvių socialinių sąveikų. Jie linkę mėgautis bendradarbiavimu, efektyviai veikia grupėse ir lengvai įsitraukia į naujas veiklas. Priešingai, mažiau ekstravertiški asmenys – intravertai – linkę mėgautis vienuma, jiems svarbūs vidiniai apmąstymai, jie lengviau susikaupia atlikdami savarankiškas užduotis.

Sutarumas apibūdina žmogaus gebėjimą bendradarbiauti, empatiją, polinkį į kompromisus. Sutarūs asmenys yra geranoriški, linkę padėti kitiems ir palaikyti santykių darną. Jie dažnai yra pasitikintys kitais, draugiški ir atviri kompromisams. Mažiau sutarūs žmonės gali būti kritiškesni, tiesmuki ar užsispyrę ir tai kartais gali būti naudinga situacijose, kuriose svarbu išlaikyti objektyvumą ir racionalumą, o ne vien tik siekti socialinės darnos.

Atvirumas patirčiai reiškia žmogaus polinkį tyrinėti naujas idėjas, kūrybiškumą ir lankstumą. Aukštu atvirumo lygiu pasižymintys žmonės yra smalsūs, domisi įvairiomis veiklomis, mėgsta mokytis ir lengviau prisitaiko prie naujovių. Jie dažnai vertina menus, abstraktų mąstymą ir nestandartinius sprendimus. Priešingai, mažiau atviri patirčiai asmenys linkę į praktiškumą, konservatyvesnį mąstymą, gali labiau vertinti stabilumą ir nusistovėjusią tvarką.

Sąmoningumas atskleidžia asmens organizuotumą, atsakomybės jausmą ir drausmingumą. Ypač sąmoningi žmonės yra kruopštūs, patikimi ir atkakliai siekia tikslų. Jie laikosi nustatytų taisyklių, planuoja savo veiksmus ir retai pasiduoda impulsams. Mažesnio sąmoningumo asmenys gali būti spontaniškesni, menčiau organizuoti, linkę atidėlioti darbus. Šis bruožas ypač svarbus akademinėje ir profesinėje veikloje.

Neurotiškumas nusako žmogaus emocijų stabilumą ir atsparumą stresui. Aukštu neurotiškumo lygiu pasižymintys žmonės yra jautresni neigiamoms emocijoms, dažniau patiria nerimą, įtampą ir stresą. Jie gali būti labiau pažeidžiami kritikos ir linkę emocionaliau reaguoti į iššūkius. Priešingai, mažo neurotiškumo žmonės yra emociškai stabilesni, labiau pasitikintys savimi ir geba ramiau reaguoti į sudėtingas situacijas.

Šie penki bruožai yra plačiai naudojami psichologijoje, siekiant suprasti žmonių elgesį, prognozuoti jų reakcijas į skirtingas situacijas ir pritaikyti mokymosi ar darbo strategijas pagal individualias savybes. Remiantis Didžiojo penketo teorija, šios penkios savybės daro didelę įtaką ne tik asmeniniam gyvenimui, bet ir profesiniam tobulėjimui, komandiniam darbui bei gebėjimui prisitaikyti prie nuolat besikeičiančios aplinkos.

1.2. Didysis penketas ir mokymosi stiliai

Asmenybės bruožai, aprašyti Didžiojo penketo modelyje, gali daryti reikšmingą įtaką mokymosi procesui, nes jie bent iš dalies lemia, kaip žmonės įsisavina informaciją, reaguoja į skirtingas mokymosi aplinkas ir kokius metodus renkasi mokymuisi. Tyrimai atskleidžia, kad atvirumas patirčiai yra glaudžiai susijęs su polinkiu savarankiškai mokytis, kūrybiškumu, gebėjimu abstrakčiai mąstyti, todėl tokie asmenys dažnai mėgsta tyrinėti, mokytis pasitelkdami patirtį, dalyvauti diskusijose (Komarraju ir kt., 2011). Sąmoningumas lemia struktūruotą ir disciplinuotą

tą požiūrį į mokymąsi – aukšto sąmoningumo lygio žmonės geriau planuoja, yra atkaklūs ir efektyviau įgyvendina užsibrėžtus mokymosi tikslus, todėl šis bruožas leidžia prognozuoti akademinį pasiekimą (Poropat, 2009). Ekstravertai linkę geriau mokytis interaktyviose socialinėse aplinkose, todėl jie, esant galimybei, dažnai renkasi grupines diskusijas, bendradarbiavimą ir žodines užduotis, tuo tarpu intravertai geriau įsisavina informaciją savarankiškai mokydami ir reflektuodami (Chamorro-Premuzic, Furnham, 2009). Sutarumas gali būti svarbus veiksnys mokantis grupėje, nes šis bruožas skatina bendradarbiavimą ir gerus santykius su kitais, tačiau pernelyg sutarūs asmenys gali vengti konkurencijos ar kritikos, kurie mokymosi procese gali būti naudingi (De Raad, Schouwenburg, 1996). Neurotiškumas dažnai siejamas su prastesniais mokymosi rezultatais, nes aukštesnis nerimo lygis ir jautrumas stresui gali trukdyti susikaupti, mažinti mokymosi motyvaciją ir didinti polinkį atidėlioti užduotis (Bidjerano, Dai, 2007). Apibendrinant, Didžiojo penketo bruožų supratimas leidžia geriau pritaikyti mokymo metodus tiek formaliame švietime, tiek neformaliame mokyme, siekiant didinti mokymosi efektyvumą ir padėti užtikrinti geresnius rezultatus.

1.3. Tyrimo tikslas

Šio tyrimo tikslas – remiantis surinktais Lietuvos šaulių sąjungos narių Didžiojo penketo asmenybės bruožų duomenimis, pateikti rekomendacijų, kaip LŠS galėtų formuoti savo mokymų struktūrą ir metodus, kad jie kuo geriau atitiktų narių asmenines savybes ir užtikrintų mokymų efektyvumą.

2. Metodai

Siekiant ištirti Lietuvos šaulių sąjungos narių asmenybės bruožus, duomenys rinkti 2024 m. birželio–rugsėjo mėnesiais, taikant lietuvišką Didžiojo penketo asmenybės inventoriaus 2 (BFI-2) versiją. Naudojant *Qualtrics* platformą, BFI-2 klausimynas, kaip didesnio anoniminio tyrimo dalis, buvo pateiktas visiems suaugusiems LŠS nariams per organizacijos štabo atstovus. Dalyvavimas buvo savanoriškas ir be finansinio atlygio.

BFI-2 klausimyną sudaro 60 teiginių, kuriais vertinami penki pagrindiniai asmenybės bruožai: atvirumas patirčiai, sąmoningumas, ekstravertiškumas, sutarumas ir neurotiškumas. Dalyviai vertino teiginius pagal penkių balų Likerto skalę, kur 1 reiškė „visiškai nesutinku“, o 5 – „visiškai sutinku“. Kiekvieno bruožo vidurkis galėjo svyruoti nuo 1 iki 5, aukštesniems balams rodant stipresnę to bruožo pasireiškimą.

Vidutiniai rezultatai buvo apskaičiuoti pagal visų dalyvių atsakymus kiekvienam asmenybės bruožui. Standartiniai nuokrypiai (SN) atskleidė, kiek individualūs

atsakymai skyrėsi nuo vidurkio – mažesnis SN reiškė mažesnę rezultatų variaciją tarp dalyvių, tuo tarpu didesnis SN rodė, kad atsakymai buvo labiau išsisklaidę. Tai leido įvertinti ne tik bendrą LŠS narių asmenybės tendenciją, bet ir individualių skirtumų mastą.

Palyginimui naudoti bendrosios populiacijos duomenys gauti iš C. J. Soto ir O. P. John'o (2017) surinktos duomenų bazės. Nesant atitinkamų reprezentatyvių Lietuvos populiacijos duomenų, buvo nuspręsta palyginimui naudoti šį tarptautinį duomenų rinkinį (Denissen ir kt., 2020).

2.1. Tyrimo etika

Atliekant šį tyrimą laikytasi pagrindinių mokslinių tyrimų etikos principų, siekiant užtikrinti dalyvių teisių, orumo ir privatumo apsaugą. Tyrimas neapėmė jokių intervencijų, galinčių sukelti fizinę ar psichologinę žalą dalyviams. Klausimynas sudarytas iš neutralaus pobūdžio teiginių apie asmenybės bruožus, todėl rizika dalyviams buvo minimali.

Dalyvavimas tyrime buvo savanoriškas, ir visi LŠS nariai prieš pildydami klausimyną buvo informuoti apie tyrimo tikslą, pobūdį ir duomenų naudojimą. Dalyviai turėjo teisę bet kuriuo metu atsisakyti dalyvauti arba nutraukti klausimyno pildymą be jokių neigiamų pasekmių.

Atliekant tyrimą buvo užtikrintas anonimiškumas ir konfidencialumas. Nebuvo renkami jokie asmeniniai duomenys, leidžiantys identifikuoti konkrečius respondentus, o visi surinkti duomenys buvo analizuojami tik apibendrinta forma. Naudoti duomenis galėjo tik tyrėjai.

3. Tyrimo rezultatai

3.1. Statistika

BFI-2 klausimyną visiškai užpildė 1023 šauliai. Apklausos rezultatai atskleidė, kad Lietuvos šaulių sąjungos narių atvirumo patirčiai vidurkis buvo 4,33 (SN = 0,48), sąmoningumo – 4,67 (SN = 0,52), ekstravertiškumo – 4,22 (SN = 0,58), sutarumo – 4,32 (SN = 0,52), neurotiškumo – 2,83 (SN = 0,61). Visų savybių, išskyrus neurotiškumą, įvertinimų vidurkiai buvo aukštesni už populiacijos vidurkius (žr. lentelę). Visų savybių standartiniai nuokrypiai Šaulių sąjungoje buvo mažesni.

Didžiojo penketo asmenybės bruožų Lietuvos šaulių sąjungoje
ir bendroje populiacijoje palyginimas

Bruožas	LŠS vidurkis (standartinis nuokrypis)	Bendros populiacijos vidurkis (standartinis nuokrypis)
Atvirumas patirčiai	4,33 (0,48)	3,92 (0,65)
Sąmoningumas	4,67 (0,52)	3,43 (0,77)
Ekstravertiškumas	4,22 (0,58)	3,23 (0,80)
Sutarumas	4,32 (0,52)	3,68 (0,64)
Neurotiškumas	2,83 (0,61)	3,07 (0,87)

3.2. Tinkamos mokymo(si) strategijos

Tyrimo rezultatai atskleidė, kad, palyginus su bendrąja populiacija, Lietuvos šaulių sąjungos narių ypač aukštas sąmoningumo ir ekstravertiškumo lygis, aukštesnis sutarumo ir atvirumo patirčiai lygis bei žemesnis neurotiškumo lygis. Šios asmenybės ypatybės leidžia daryti tam tikras išvadas apie efektyviausias mokymo strategijas, kurios galėtų gerinti narių pasirengimą ir kuo geriau išnaudoti jų stipriąsias savybes. Be to, šaulių asmeninės savybės mažiau skiriasi tarpusavyje: daugelis jų yra panašesni vieni į kitus sąmoningumo, ekstravertiškumo, sutarumo, atvirumo patirčiai ir neurotiškumo aspektais, nei žmonės bendrojoje populiacijoje. Toks homogeniškumas gali palengvinti mokymo programų kūrimą, nes narių poreikiai ir mokymosi stiliai yra nuoseklesni.

3.2.1. Mokymų struktūra aukšto sąmoningumo lygio kontekste

Sąmoningumas (LŠS vidurkis – 4,67, palyginti su 3,43 bendrojoje populiacijoje) yra svarbus veiksnys, susijęs su atsakingumu, organizuotumu ir gebėjimu kryptingai siekti tikslų (McCrae, John, 1992). Aukšto sąmoningumo lygio asmenys geriausiai mokosi struktūruotoje, aiškiai organizuotoje aplinkoje, kur yra nustatytos taisyklės, išskirti tikslai, pateiktas nuoseklus mokymosi planas (Poropat, 2009). Taigi Šaulių sąjungai labiausiai tinka mokymai, kurie pabrėžia discipliną, tvarką ir aiškiai apibrėžtus tikslus bei reikalavimus. Be to, tikslinga įtraukti individualios atsakomybės užduočių ir savarankiško mokymosi modulių (žr. kitą skyrių), kurie skatintų jų natūralų polinkį į kruopštumą ir planavimą.

3.2.2. Ekstravertiškumas ir komandiniai mokymai

LŠS narių ekstravertiškumo lygis (4,22) yra aukštesnis nei bendrosios populiacijos (3,23), kas rodo didesnę nei vidutinį polinkį į socialinį aktyvumą, bendravimą ir grupinį darbą (McCrae, John, 1992). Ekstravertai efektyviau mokosi dalyvaudami interaktyviose pratybose, grupinėse diskusijose ir atlikdami praktines užduotis

(Chamorro-Premuzic, Furnham, 2009). Kadangi LŠS mokymų struktūroje gana daug komandinių pratybų, įskaitant lauko, rekomenduotina taip plėtoti jų turinį, kad ne tik skatintų bendradarbiavimą, bet ir įtrauktų elementus, lavinančius greitą sprendimų priėmimą bei tarpusavio komunikaciją. Ypač palankūs situaciniai mokymai esant ribotam informacijos prieinamumui, kai nariai turi efektyviai komunicuoti ir keistis informacija realiu laiku. Be to, gali būti naudinga kuo dažniau integruoti įvairius streso veiksnius, imituojančius realias operacines sąlygas, kad ekstravertai mokytųsi ne tik bendrauti, bet ir daryti tai efektyviai spaudimo sąlygomis (Hunziker ir kt., 2011; LeBlanc, 2009; Rudland ir kt., 2020).

3.2.3. Lyderystės ugdymas esant aukštam sutarumo lygiui

Santykinai aukštas sutarumo lygis (LŠS – 4,32, populiacija – 3,68) atskleidžia, kad LŠS nariai yra linkę bendradarbiauti, vertina kolektyvinę dvasią ir gerus tarpusavio santykius (McCrae, John, 1992). Nors šis bruožas palengvina grupinį darbą, jis gali reikšti polinkį vengti konfliktų ar atsargumą priimant rizikingus sprendimus (Chamorro-Premuzic, 2014). Kadangi organizacijoje jau vyksta lyderystės mokymai, būtų naudinga juos papildyti, kreipiant didesnę dėmesį į sprendimų priėmimą neapibrėžtose situacijose ir gebėjimą veikti esant nuomonių skirtumų. Pavyzdžiui, galima įtraukti praktinių scenarijų, kai nariai turėtų priimti nepopuliarius ar rizikingus sprendimus, po to analizuoti pasirinkimų pasekmes. Be to, galėtų būti akcentuojamas derybų menas bei gebėjimas išlaikyti strateginį mąstymą situacijose, kai kompromisų siekimas gali būti neveiksmingas.

3.2.4. Atvirumas patirčiai ir inovatyvūs mokymo metodai

LŠS nariams būdingas šiek tiek aukštesnis atvirumo patirčiai lygis (4,33) nei bendrosios populiacijos vidurkis (3,68), tai rodo domėjimąsi naujovėmis, intelektinį smalsumą, lankstumą (McCrae, John, 1992). Remiantis atliktais moksliniais tyrimais, aukštesnis atvirumo lygis susijęs su turimu gebėjimu mokytis nestandartiniais metodais, kritiniu mąstymu ir inovatyviu problemų sprendimu (Komarraju ir kt., 2011). Kadangi LŠS mokymų struktūroje taikomos simuliacijos, probleminis mokymasis ir situaciniai scenarijai, leidžiantys nariams savarankiškai analizuoti problemas ir siūlyti kūrybiškus sprendimus, rekomenduojama šiuos metodus taikyti ir toliau. Ypač naudinga daugiau dėmesio skirti strateginiam planavimui ir gebėjimui veikti neapibrėžtose situacijose, įtraukiant pratybas su nenumatytais veiksniais ir / arba ribotu informacijos prieinamumu. Taip skatinamas inovatyvus mąstymas ir prisitaikymas prie dinamiškų sąlygų, kurios gali būti svarbios tiek realiose operacijose, tiek bendroje organizacijos veikloje (Martin ir kt., 2012; Soltani, Izquierdo, 2019).

3.2.5. Atsparumo ugdymas esant žemam neurotiškumo lygiui

Tarp LŠS narių fiksuotas žemesnis nei bendrosios populiacijos (3,07) neurotiškumo lygis (2,83) rodo didesnę emocinę stabilumą ir mažesnę polinkį į stresą (McCrae, John, 1992). Emociškai stabilesni žmonės paprastai lengviau susidoroja su iššūkiais, efektyviau veikia įtemptose situacijose ir gali būti labiau motyvuoti siekti ilgalaikių tikslų (Bidjerano, Dai, 2007). Bet kuriuo atveju, nors LŠS nariai iš esmės yra mažiau jautrūs stresui, mokymų programa galėtų apimti streso valdymo technikas, psichologinį pasirengimą ekstremalioms situacijoms ir kritinių incidentų simuliacijas. Tai leistų didinti jų atsparumą ir ugdytų gebėjimą priimti greitus, racionalius sprendimus sudėtingose sąlygose (LeBlanc, 2009; Rudland ir kt., 2020).

Išvados

Tinkamai išnaudojant Lietuvos šaulių sąjungos narių polinkį į discipliną, bendradarbiavimą ir strateginį mąstymą, galima užtikrinti, kad mokymai bus ne tik efektyvūs, bet ir prisidės prie organizacijos pasirengimo gerinimo, ugdant visapusiškai pasirengusius ir motyvuotus narius.

Atsižvelgiant į LŠS narių asmenybės bruožus, mokymų programa galėtų būti toliau tobulinama taip, kad kuo labiau išnaudotų jų stipriąsias savybes ir taip sustiprintų organizacijos pasirengimą:

- **Struktūruotas, aiškiai suplanuotas mokymas.** Aukštas sąmoningumo lygis rodo, kad LŠS nariai geriausiai mokosi disciplinuotoje sistemoje, kur aiškiai apibrėžti tikslai, užduotys ir atsakomybės. Rekomenduojama išlaikyti gana griežtą mokymo struktūrą ir stiprinti individualios atsakomybės mechanizmus.
- **Komandinės ir interaktyvios pratybos.** Dėl didelio ekstravertiškumo ir sutarumo tokie mokymai ypač tinka LŠS nariams. Rekomenduojama tobulinti užduotis, kurios lavina sprendimų priėmimą esant ribotai informacijai ir veikimą stresą keliančiomis sąlygomis, taip skatinant pasirengimą realioms situacijoms.
- **Lyderystės mokymai ir sprendimų priėmimo pratybos.** Nors organizacijoje jau vyksta lyderystės mokymai, juose būtų naudinga papildomai skirti dėmesio sprendimų priėmimui neapibrėžtose situacijose ir gebėjimui veikti esant nuomonių skirtumų. Tai skatintų asmeninę iniciatyvą ir pasirengimą priimti atsakomybę vadovaujant komandai ar sprendžiant taktinius iššūkius.

- Problemomis grįstas mokymasis ir situacinės simuliacijos. LŠS nariams būdingas aukštas atvirumo patirčiai lygis, todėl verta toliau plėtoti inovatyvius mokymo metodus. Rekomenduojama įtraukti kuo daugiau simuliacijų, kur reikėtų analitinio mąstymo, kūrybiško problemų sprendimo ir gebėjimo prisitaikyti prie netikėtų situacijų.
- Streso valdymo ir atsparumo ugdymo technikos. Nors LŠS nariai yra emociškai stabilesni už bendrąją populiaciją, svarbu ir toliau stiprinti jų pasirengimą veikti esant sudėtingoms, psichologiškai įtemptoms situacijoms. Rekomenduojama įtraukti kuo daugiau pratimų, kurie simuliuotų didelio spaudimo sąlygas, siekiant ugdyti gebėjimą išlaikyti šaltakraujiškumą ir efektyviai veikti stresinėse situacijose.

Interesų konfliktas

Autorė deklaruoja, kad pateiktas rankraštis yra originalus, anksčiau neskelbtas, parengtas savarankiškai, laikantis akademinės etikos ir sąžiningumo principų. Autorė patvirtina, kad interesų konflikto nėra. Rengiant straipsnį nebuvo naudotasi dirbtinio intelekto tekstais.

Literatūra

- Bajwa, S. U., Shahzad, K., Aslam, H. (2017). Exploring Big Five personality traits and gender as predictors of entrepreneurs' cognitive adaptability. *Journal of Modelling in Management*, 12 (1), 143–161. DOI: <https://doi.org/10.1108/JM2-04-2014-0026>
- Bidjerano, T., Dai, D. Y. (2007). The relationship between the big-five model of personality and self-regulated learning strategies. *Learning and Individual Differences*, 17 (1), 69–81. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.lindif.2007.02.001>
- Bobdey, S., Narayan, S., Ilankumar, M., Pawar, A. A. (2021). Association of personality traits with performance in military training. *Medical Journal Armed Forces India*, 77 (4), 431–436. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.mjafi.2020.12.022>
- Campbell, J. S., Castaneda, M., Pulos, S. (2009). Meta-analysis of personality assessments as predictors of military aviation training success. *The International Journal of Aviation Psychology*, 20 (1), 92–109. DOI: <https://doi.org/10.1080/10508410903415872>
- Chamorro-Premuzic, T. (2014). *Personality and individual differences* (3rd ed.). Wiley.
- De Raad, B., Schouwenburg, H. C. (1996). Personality in learning and education: A review. *European Journal of Personality*, 10 (5), 303–336. DOI: [https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1099-0984\(199612\)10:5<303:AID-PER262>3.0.CO;2-2](https://doi.org/10.1002/(SICI)1099-0984(199612)10:5<303:AID-PER262>3.0.CO;2-2)
- Denissen, J. J., Geenen, R., Soto, C. J., John, O. P., Van Aken, M. A. (2020). The Big Five Inventory-2: Replication of psychometric properties in a Dutch adaptation and first evidence for the discriminant predictive validity of the facet scales. *Journal of Personality Assessment*, 102 (3), 309–324. DOI: <https://doi.org/10.1080/00223891.2018.1539004>
- Greene, R. E., Cowan, H. R., McAdams, D. P. (2020). Personality and coping in life challenge narratives. *Journal of Research in Personality*, 86 (1), 103960. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.jrp.2020.103960>
- Hartmann, E., Sunde, T., Kristensen, W., Martinussen, M. (2003). Psychological measures as predictors of military training performance. *Journal of Personality Assessment*, 80 (1), 87–98. DOI: https://doi.org/10.1207/S15327752JPA8001_17

- Hunziker, S., Johansson, A. C., Tschan, F., Semmer, N. K., Rock, L., Howell, M. D., Marsch, S. (2011). Teamwork and leadership in cardiopulmonary resuscitation. *Resuscitation*, 57 (24). DOI: <https://doi.org/10.1016/j.jacc.2011.03.017>
- Jensen, M. (2015). Personality traits, learning and academic achievements. *Journal of Education and Learning*, 4 (4), 91–118. DOI: <https://doi.org/10.5539/jel.v4n4p91>
- Komaraju, M., Karau, S. J., Schmeck, R. R. (2009). Role of the Big Five personality traits in predicting college students' academic motivation and achievement. *Learning and Individual Differences*, 19 (1), 47–52. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.lindif.2008.07.001>
- Lazowski, R. A., Hulleman, C. S. (2016). Motivation interventions in education: A meta-analytic review. *Review of Educational Research*, 86 (2), 602–640. DOI: <https://doi.org/10.3102/0034654315617832>
- LeBlanc, V. R. (2009). The effects of acute stress on performance: Implications for health professions education. *Academic Medicine*, 84 (10), S25–S33. DOI: <https://doi.org/10.1097/ACM.0b013e3181b37b8f>
- Martin, A. J., Nejad, H., Colmar, S., Liem, G. A. D. (2012). Adaptability: Conceptual and empirical perspectives on responses to change, novelty and uncertainty. *Journal of Psychologists and Counsellors in Schools*, 22 (1), 58–81. DOI: <https://doi.org/10.1017/jgc.2012.8>
- Martin, A. J., Nejad, H. G., Colmar, S., Liem, G. A. D. (2013). Adaptability: How students' responses to uncertainty and novelty predict their academic and non-academic outcomes. *Journal of Educational Psychology*, 105 (3), 728–746. DOI: <https://doi.org/10.1037/a0032794>
- McCrae, R. R., John, O. P. (1992). An Introduction to the Five-Factor Model and its applications. *Journal of Personality*, 60 (2), 175–215. DOI: <https://doi.org/10.1111/j.1467-6494.1992.tb00970.x>
- Minhua, C., Hock, K. E. (2024). Exploring the impact of discipline in students learning process. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 14 (5), 2222–6990. DOI: <https://doi.org/10.6007/IJARBS/v14-i5/21390>
- Nauzeer, S., Jaunky, V. C. (2021). A meta-analysis of the combined effects of motivation, learning and personality traits on academic performance. *Pedagogical Research*, 6 (3), em0097. DOI: <https://doi.org/10.29333/pr/10963>
- Poropat, A. E. (2009). A meta-analysis of the five-factor model of personality and academic performance. *Psychological Bulletin*, 135 (2), 322–338. DOI: <https://doi.org/10.1037/a0014996>
- Rudland, J. R., Golding, C., Wilkinson, T. J. (2020). The stress paradox: How stress can be good for learning. *Medical Education*, 54 (1), 40–45. DOI: <https://doi.org/10.1111/medu.13830>
- Schaie, K. W., Willis, S. L., Caskie, G. I. (2004). The Seattle longitudinal study: Relationship between personality and cognition. *Aging, Neuropsychology, and Cognition*, 11 (2–3), 304–324. DOI: <https://doi.org/10.1080/13825580490511134>
- Soltani, A., Izquierdo, A. (2019). Adaptive learning under expected and unexpected uncertainty. *Nature Reviews Neuroscience*, 20 (10), 635–647. DOI: <https://doi.org/10.1038/s41583-019-0180-y>
- Soto, C. J., John, O. P. (2017). The next Big Five Inventory (BFI-2): Developing and assessing a hierarchical model with 15 facets to enhance bandwidth, fidelity, and predictive power. *Journal of Personality and Social Psychology*, 113 (1), 117–141. DOI: <https://doi.org/10.1037/pspp0000096>
- Trinova, Z., Astuti, R., Perdana, I., Rahman, Y., Jhony, C., Haris, I., Arifin, A. (2022). Influence of Interest and Discipline on Student Learning Outcomes. *Journal of Higher Education Theory & Practice*, 22 (18). DOI: <https://doi.org/10.33423/jhetp.v22i18.5699>

THE OPTIMISATION OF TRAINING FOR THE LITHUANIAN RIFLEMEN'S UNION BASED ON PERSONALITY THEORY-CENTRED LEARNING STRATEGIES

Monika Maminskaitė

Summary

This article examines the relationship between personality traits and learning effectiveness in the Lithuanian Riflemen's Union (LRU), a voluntary paramilitary organisation that plays an important role in strengthening national security. Drawing on the Big Five personality framework, the study explores how individual personality differences may influence the learning process, the adaptation to training environments, and overall training outcomes. The primary aim of the research is to provide evidence-based recommendations for optimising training programmes in the LRU, by aligning them more closely with the psychological characteristics of its members.

The Big Five model conceptualises personality through five broad dimensions: extroversion, agreeableness, openness to experience, conscientiousness, and neuroticism. These traits are widely regarded as relatively stable over time, and are influential in shaping behaviour, motivation, and responses to environmental demands. In the contexts of education and training, personality traits can affect how individuals process information, engage with learning activities, collaborate with others, and cope with stress or challenges. Previous research has demonstrated that traits such as conscientiousness and openness are strongly associated with academic achievement and effective learning strategies, whereas neuroticism may hinder performance, due to anxiety and emotional instability.

To examine the personality profile of LRU members, the study employed the Lithuanian version of the Big Five Inventory-2 (BFI-2). Data was collected between June and September 2024 through an online survey distributed to adult members of the organisation. Participation was voluntary and anonymous, resulting in a substantial sample of 1,023 respondents. The questionnaire assessed each of the five personality traits using the five-point Likert scale. The results were subsequently compared with general population benchmarks derived from internationally recognised datasets.

The findings indicate that LRU members exhibit a distinct personality profile compared to the general population. Most notably, they score significantly higher in conscientiousness and extroversion, and moderately higher in agreeableness and openness to experience. In contrast, their levels of neuroticism are lower than average, indicating greater emotional stability. Furthermore, the variability of per-

sonality traits in the LRU is lower than in the general population, suggesting a relatively homogeneous group in terms of psychological characteristics.

High levels of conscientiousness among LRU members reflect strong tendencies towards discipline, organisation, responsibility and goal-oriented behaviour. These qualities are particularly advantageous in structured training environments, where clear expectations, rules and objectives are emphasised. Individuals with a high level of conscientiousness are more likely to engage consistently in training activities, follow instructions carefully, and persist in achieving long-term goals. Accordingly, the study suggests that maintaining a structured and disciplined training framework is essential for maximising learning outcomes in the organisation.

The higher level of extroversion observed among LRU members reflects a preference for social interaction, teamwork and active engagement. Extroverted individuals tend to thrive in interactive learning environments involving group discussions, collaborative problem-solving and practical exercises. This aligns well with existing training practices in the LRU, which already include team-based activities and field exercises. However, the study recommends further enhancing these elements by incorporating scenarios that require rapid decision-making, effective communication, and coordination under pressure. Such approaches can help develop not only social competencies, but also operational readiness in high-stress situations.

Agreeableness, which is also higher among members of the LRU, contributes to cooperative behaviour, trust, and positive interpersonal relationships. While this trait supports effective teamwork, it may also lead to a tendency to avoid conflict or difficult decisions. Therefore, the study highlights the importance of integrating leadership training that emphasises decision-making in uncertain or challenging situations. By exposing members to scenarios that require assertiveness and independent judgement, training programmes can help balance cooperation with strategic thinking and responsibility.

The openness to experience among LRU members suggests a willingness to engage with new ideas, adapt to changing situations, and think creatively. This trait is particularly beneficial in dynamic and unpredictable environments, such as those encountered in military or paramilitary contexts. The study recommends continuing and expanding the use of innovative training methods, including simulations, problem-based learning, and scenario-based exercises. These approaches foster critical thinking, flexibility, and the ability to respond effectively to new challenges.

Lower levels of neuroticism indicate that LRU members are generally emotionally stable and resistant to stress. This is a valuable characteristic in demanding training and operational environments. Nevertheless, the study emphasises that re-

silience should be actively developed and reinforced. Training programmes should incorporate stress management techniques, psychological preparedness exercises, and realistic simulations of high-pressure situations. This ensures that members are not only naturally resilient, but also systematically trained to maintain their performance in extreme conditions.

Overall, the study demonstrates that the personality profile of LRU members is highly compatible with the demands of paramilitary training. Their combination of discipline, sociability, cooperation, openness and emotional stability provides a strong foundation for effective learning and performance. Moreover, the relative homogeneity of these traits in the organisation simplifies the design of training programmes, as members tend to share similar learning preferences and behavioural tendencies.

In conclusion, the article contributes to a broader understanding of how personality traits interact with learning processes in structured organisational contexts. It offers practical recommendations for enhancing training effectiveness in the Lithuanian Riflemen's Union, by aligning instructional methods with the psychological characteristics of its members. Key suggestions include maintaining structured training environments, strengthening team-based and interactive learning, developing leadership and decision-making skills, expanding innovative and scenario-based training methods, and reinforcing stress resilience. These insights are not only relevant to the LRU, but may also be applied to other military and paramilitary organisations seeking to improve training outcomes through a more personalised and evidence-based approach.