

Світлана Шумовецька

кандидат педагогічних наук, доцент,
старший викладач кафедри педагогіки та соціально-економічних дисциплін,
Національна академія Державної прикордонної служби
імені Богдана Хмельницького, м. Хмельницький
<https://orcid.org/0000-0001-5419-1576>
sv_shumovetska@ukr.net

КРИТЕРІЇ, ПОКАЗНИКИ ТА РІВНІ СФОРМОВАНOSTІ ПРОФЕСІЙНОЇ КУЛЬТУРИ ОФІЦЕРА-ПРИКОРДОННИКА

У статті з урахуванням методологічного положення про те, що критерії мають відображати структуру професійної культури як особистісного явища, визначено, що критеріями її сформованості може бути аксіологічний (служить для діагностики ціннісного компонента), когнітивний (необхідний для діагностики пізнавального компонента професійної культури), діяльнісний (призначений для оцінювання поведінкового компонента), інтерактивний (необхідний для діагностики комунікативного компонента), особистісний (відповідає професійно особистісному компоненту) критерії. Оцінювання сформованості професійної культури майбутніх офіцерів-прикордонників запропоновано проводити за чотирма рівнями – низьким, середнім, достатнім і високим. Визначення діагностичного апарату дозволяє відповідно до логіки дослідження здійснити діагностику стану сформованості професійної культури майбутніх офіцерів-прикордонників в ВВНЗ та проаналізувати отримані результати.

Ключові слова: професійна культура, офіцер-прикордонник, аксіологічний, когнітивний, діяльнісний, інтерактивний та особистісний критерії, рівні, діагностика.

1. ВСТУП

Постановка проблеми. Нагальним завданням сьогодення є підвищення результативності професійної підготовки майбутніх захисників кордону з урахуванням нових викликів прикордонній безпеці. Дослідження особливостей формування професійної культури майбутніх офіцерів-прикордонників є важливим завданням вищої військової школи, одним з перспективних шляхів покращення рівня підготовленості курсантів до професійної діяльності.

Визначення критеріїв і показників сформованості професійної культури офіцера-прикордонника є важливим завданням дослідження, логічним етапом дослідно-експериментальної роботи. Критеріально-рівневий підхід передбачає вивчення необхідного педагогічного феномена, його структурних компонентів за різними критеріями та є необхідною передумовою отримання нового знання.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. У педагогіці критеріями оцінювання можуть бути рівні відтворення знань, зокрема такі, як рівень впізнавання, репродуктивний рівень, рівень розуміння, реконструктивний і творчий рівні [1, с. 111–112]. Цієї думки дотримуються В. Галузяк, М. Сметанський, В. Шахов [1], І. Лернер та ін. У свою чергу А. Кузьмінський, М. Фіцула та ін. критеріями оцінювання пропонують використовувати структурні компоненти навчальної діяльності, зокрема мотиваційний, змістовий, операційний, організаційний та ін. Друга позиція доцільна і для діагностики сформованості професійної культури, так як компоненти навчальної діяльності узгоджуються з її структурою.

Схожої точки зору дотримуються і автори науково-педагогічних досліджень теорії та методики професійної освіти, виконаних за останні роки. Так, наприклад, О. Попчук критеріями сформованості компонентів професійної культури майбутніх фахівців інформаційної діяльності називає цілісність і повноту усвідомлення змісту професійної культури, міцність світоглядних переконань, сформованість суспільно спрямованої життєвої позиції; усвідомлення і розуміння цінностей, ідеалів і смислів професійної діяльності, вміння і готовність діяти в нестандартних ситуаціях; повноту і глибину фахових, спеціальних та загальнонаукових знань; сформованість умінь та прийомів їх самостійного здобуття, вдосконалення та ін. [2, с. 407–408].

Досліджуючи формування професійної культури офіцерів-прикордонників в умовах службової діяльності, І. Почкалін виокремив такі критерії її сформованості: мотиваційно-ціннісний (професійна мотивація, основні потреби, спрямованість особистості), когнітивний (повнота засвоєння, міцність засвоєння знань, професійна свідомість), комунікативний (сформованість комунікативних умінь, товариськість, толерантність) та рефлексивно-діяльнісний (оволодіння уміннями професійної діяльності, самооцінка досягнень, потреба в саморозвитку) [3, с. 124].

Т. Щеголева вказує на доцільність визначення стану сформованості професійної культури офіцерів-прикордонників за допомогою таких критеріїв:

професійно-дійового, спонукально-цільового та результативний. Дослідниця зазначає, що перший критерій – мотиваційний – відображає самостійність цілепокладання у пізнавальній діяльності, глибину, усвідомленість та широту пізнавальних інтересів курсантів, їх прагнення до самовдосконалення; другий критерій – когнітивний – стосується сформованості компонентів розумової діяльності та здатності до підвищення культурного рівня, розвиненості інтелектуальних умінь та прийомів організації діяльності, що сприяє підвищенню освітнього та культурного рівнів, ефективності у використанні знань та інформації загалом, впорядкованості системи знань та умінь; третій критерій – рефлексивний – виявляється у сформованості рефлексивної позиції, емоційно-вольових особливостей саморегуляції та емоційній регуляції інтелектуальної поведінки майбутнього фахівця [4, с. 127].

Загалом учені для оцінки сформованості професійної культури пропонують використовувати групи індикаторів, об'єднаних спільною ознакою, тобто структурні компоненти навчальної діяльності, які у всіх зазначених випадках критерії відображають структуру професійної культури. З урахуванням того, що у структурі професійної культури майбутніх офіцерів-прикордонників можна виокремити ціннісний, пізнавальний, комунікативний, поведінковий та професійно особистісний компоненти, можна стверджувати, що відповідно до них і слід визначити критерії, тобто обожнювати їх із структурними компонентами професійної культури майбутнього офіцера-прикордонника.

Метою статті є характеристика критеріїв, показників та рівнів сформованості професійної культури майбутніх офіцера-прикордонника.

2. РЕЗУЛЬТАТИ ДОСЛІДЖЕННЯ

Для уточнення критеріїв та визначення показників сформованості професійної культури офіцерів-прикордонників було використано також думку експертів. Далі за допомогою методу ранжування визначено показники знань, умінь та здатностей, на основі яких можна зробити висновок про сформованість професійної культури представника ДПСУ. З урахуванням методологічного

положення про те, що критерії мають відображати структуру професійної культури як особистісного явища, зроблено висновок, що критеріями її сформованості доцільно визначити аксіологічний (служує для діагностики ціннісного компонента), когнітивний (необхідний для діагностики пізнавального компонента професійної культури), діяльнісний (призначений для оцінювання поведінкового компонента), інтерактивний (необхідний для діагностики комунікативного компонента) та особистісний (відповідає професійно особистісному компоненту) критерії. Зазначені критерії оцінки рівня сформованості професійної культури офіцера-прикордонника проявляються в показниках. Зокрема про сформованість аксіологічного критерію можуть свідчити ціннісно-сміслові установки, позитивне ставлення до професії, визнання офіцером-прикордонником цінностей у сфері охорони державного кордону (недоторканність державного кордону, вірність та відданість Батьківщині, самовіддане служіння Батьківщині й Українському народові, вірність Військовій присязі), прийняття етичних вимог до діяльності офіцера-прикордонника (офіцерська честь, офіцерське братерство, чесність, порядність, уміння дотримуватись слова).

Показниками когнітивного критерію сформованості професійної культури офіцера-прикордонника є знання щодо особливостей професійної культури офіцера-прикордонника; засвоєння ним системи гуманітарних знань, необхідних для професійної діяльності; знання етичних нормативних вимог до професії офіцера-прикордонника, а також ерудованість, широта інтелектуальних зацікавлень, здатність протидіяти ворожим інформаційним впливам.

Показниками інтерактивного критерію сформованості професійної культури офіцера-прикордонника визначено здатність налагоджувати професійну взаємодію, долати комунікативні бар'єри; вміння використовувати необхідні комунікативні тактики та стратегії у різних ситуаціях; дотримання правил комунікативного етикету, культурних норм взаємодії, ведення діалогу

та дискусії; підтримання зв'язків з іншими членами навчальної групи чи факультету тощо.

Про сформованість професійної культури за поведінковим критерієм свідчать здатність курсанта самостійно розв'язувати складні спеціалізовані завдання та проблеми (прийняття управлінського рішення); дотримання норм професійної діяльності, основних етичних стандартів, визначених у Кодексі етичної поведінки; дотримання звичаїв, традицій прикордонної служби, ритуалів, що історично склалися в охороні державного кордону; вміння здійснювати самостійний пошук і використовувати інформаційні джерела, здійснювати самоаналіз і самооцінку своїх дій відповідно до вимог професійної культури.

Показниками особистісного критерію сформованості професійної культури офіцера-прикордонника визначено ідентифікацію з Українською державою, шанобливе ставлення до держави, патріотизм; мотивацію до вивчення проблематики професійної культури, потребу в самоосвіті та професійному самовдосконаленні; вміння брати на себе відповідальність для вирішення складних завдань та практичних проблем, творчий підхід до справи; стійкість до стресу, емоційну стійкість, самодисципліну, усвідомлення своїх спонукань.

Надалі охарактеризуємо ці рівні з урахуванням визначених показників кожного з критеріїв. Зокрема про низький рівень сформованості професійної культури свідчить те, що курсант не розуміє державного й особистісного сенсу діяльності прикордонника, місії офіцера-прикордонника; не визнає цінностей у сфері охорони державного кордону; не приймає етичних вимог до діяльності офіцера-прикордонника; не готовий протистояти неоднозначним впливам повсякденної дійсності (стосується неприйняття прагматичних цінностей). У цього несформовані системні знання про особливості професійної культури офіцера-прикордонника; система гуманітарних знань, необхідних для професійної діяльності. Курсант не знає етичних нормативних вимог до професії офіцера-прикордонника, не ерудований, не має інтелектуальних

зацікавленень, майже не здатний протидіяти ворожим інформаційним впливам. Такий курсант у більшості випадків не здатний налагоджувати професійну взаємодію, долати комунікативні бар'єри, використовувати необхідні комунікативні тактики та стратегії у різних ситуаціях; переважно не дотримується правил комунікативного етикету, культурних норм взаємодії, ведення діалогу та дискусії, не підтримує зв'язків з іншими членами навчальної групи чи факультету тощо. Курсант майже не здатний самостійно розв'язувати складні спеціалізовані завдання та проблеми (приймати управлінське рішення); переважно не дотримується норм професійної діяльності, основних етичних стандартів, визначених у Кодексі етичної поведінки; часто не дотримується звичаїв, традицій прикордонної служби, ритуалів, що історично склалися в охороні державного кордону; не вміє самостійно знаходити і використовувати інформаційні джерела, здійснювати самоаналіз і самооцінку своїх дій відповідно до вимог професійної культури. Він ідентифікує себе з Українською державою, але не завжди шанобливо ставиться до держави, не вважає себе патріотом, не мотивований до вивчення проблематики професійної культури, не має потреби в самоосвіті та професійному самовдосконаленні; часто не уміє брати на себе відповідальність для вирішення складних завдань та практичних проблем, не виявляє творчого підходу до справи; у багатьох випадках не стійкий до стресу, емоційно не стійкий, не усвідомлює своїх спонукань.

Достатній рівень сформованості професійної культури характеризується тим, що курсант розуміє державне значення діяльності прикордонника, але не може чітко визначити особистісний сенс цієї діяльності та місії офіцера-прикордонника; розуміє не всі цінності у сфері охорони державного кордону та етичні вимоги до діяльності офіцера-прикордонника; у багатьох випадках не готовий протистояти неоднозначним впливам повсякденної дійсності (стосується неприйняття прагматичних цінностей). Курсант має несистемні знання про особливості професійної культури офіцера-прикордонника та гуманітарні знання, необхідні для професійної діяльності; знає тільки окремі етичні нормативні вимоги до професії офіцера-прикордонника; не ерудований,

має обмежені інтелектуальні зацікавлення, у багатьох випадках нездатний протидіяти ворожим інформаційним впливам. Курсант у більшості випадків може налагоджувати професійну взаємодію, долати деякі комунікативні бар'єри, в окремих випадках здатний використовувати необхідні комунікативні тактики та стратегії у різних ситуаціях, дотримується правил комунікативного етикету, культурних норм взаємодії, ведення діалогу та дискусії; переважно уміє підтримувати зв'язки з іншими членами навчальної групи чи факультету тощо. Курсант не завжди здатний самостійно розв'язувати складні спеціалізовані завдання та проблеми (прийняття управлінського рішення); у більшості випадків дотримується норм професійної діяльності, основних етичних стандартів, визначених у Кодексі етичної поведінки, звичаїв, традицій прикордонної служби, ритуалів, що історично склалися в охороні державного кордону. Курсанту важко знаходити і використовувати інформаційні джерела, здійснювати самоаналіз і самооцінку своїх дій відповідно до вимог професійної культури. Такий курсант ідентифікує себе з Українською державою, проте не завжди шанобливо до неї ставиться, вважає себе патріотом, майже не мотивований до вивчення проблематики професійної культури, не має потреби в самоосвіті та професійному самовдосконаленні; часто не уміє брати на себе відповідальність для вирішення складних завдань та практичних проблем, тільки деколи виявляє творчий підхід до справи; часто імпульсивний, нестійкий до стресу, майже не усвідомлює своїх спонукань.

Для середнього рівня характерним є те, що курсант розуміє державне значення діяльності прикордонника, може визначити особистісний сенс цієї діяльності та місії офіцера-прикордонника; визнає більшість цінностей у сфері охорони державного кордону та етичних вимог до діяльності офіцера-прикордонника; у багатьох випадках готовий протистояти неоднозначним впливам повсякденної дійсності (щодо неприйняття прагматичних цінностей). Курсант має широкі знання про особливості професійної культури офіцера-прикордонника та гуманітарні знання, необхідні для професійної діяльності; знає більшість етичних нормативних вимог до професії офіцера-

прикордонника; ерудований, але має неширокі інтелектуальні зацікавлення, у більшості випадків може протидіяти ворожим інформаційним впливам. Курсант може налагоджувати професійну взаємодію, долати більшість комунікативних бар'єрів, здатний використовувати необхідні комунікативні тактики та стратегії у різних ситуаціях, переважно дотримується правил комунікативного етикету, культурних норм взаємодії, ведення діалогу та дискусії; на належному рівні вміє підтримувати зв'язки з іншими членами навчальної групи чи факультету тощо. Курсант здатний самостійно розв'язувати більшість складних спеціалізованих завдань та проблем (прийняття управлінського рішення); переважно дотримується норм професійної діяльності, основних етичних стандартів, визначених у Кодексі етичної поведінки, звичаїв, традицій прикордонної служби, ритуалів, що історично склалися в охороні державного кордону. Курсант може знаходити і використовувати інформаційні джерела, здійснювати самоаналіз і самооцінку своїх дій відповідно до вимог професійної культури. Такий курсант ідентифікує себе з Українською державою, шанобливо ставиться до держави, вважає себе патріотом, мотивований до вивчення проблематики професійної культури, має потребу в самоосвіті та професійному самовдосконаленні; у багатьох випадках уміє брати на себе відповідальність для вирішення складних завдань та практичних проблем, часто виявляє творчий підхід до справи; неімпульсивний, стійкий до стресу, усвідомлює більшість своїх спонукань.

Для високого рівня сформованості професійної культури характерне те, що курсант чітко розуміє державне значення діяльності прикордонника, може визначити особистісний сенс цієї діяльності та місії офіцера-прикордонника; визнає всі цінності у сфері охорони державного кордону та етичні вимоги до діяльності офіцера-прикордонника; завжди готовий протистояти неоднозначним впливам повсякденної дійсності (не приймає прагматичних цінностей). Курсант має системні знання щодо особливостей професійної культури офіцера-прикордонника та гуманітарні знання, необхідні для професійної діяльності; знає всі етичні нормативних вимоги до професії

офіцера-прикордонника; ерудований, має широкі інтелектуальні зацікавлення, здатний протидіяти ворожим інформаційним впливам. Курсант може на належному рівні налагоджувати професійну взаємодію, долати комунікативні бар'єри, використовувати необхідні комунікативні тактики та стратегії у різних ситуаціях, дотримується правил комунікативного етикету, культурних норм взаємодії, ведення діалогу та дискусії; уміє підтримувати зв'язки з іншими членами навчальної групи чи факультету тощо. Курсант може самостійно розв'язувати складні спеціалізовані завдання та проблеми (прийняття управлінського рішення); дотримується норм професійної діяльності, основних етичних стандартів, визначених у Кодексі етичної поведінки, звичаїв, традицій прикордонної служби, ритуалів, що історично склалися в охороні державного кордону, уміє знаходити і використовувати інформаційні джерела, здійснювати самоаналіз і самооцінку своїх дій відповідно до вимог професійної культури. Такий курсант ідентифікує себе з Українською державою, завжди шанобливо ставиться до держави, вважає себе патріотом, мотивований до вивчення проблематики професійної культури, має потреби в самоосвіті та професійному самовдосконаленні; вміє брати на себе відповідальність для вирішення складних завдань та практичних проблем, завжди виявляє творчий підхід до справи; стійкий до стресу, усвідомлює свої спонукання.

Надалі за допомогою методу експертних оцінок було визначено кількісні показники оцінки рівнів сформованості професійної культури майбутніх офіцерів-прикордонників. Експертиза передбачала визначення ваги кожної складової професійної культури за аксіологічним, когнітивним, інтерактивним, поведінковим та особистісним критеріями. Кількісні та якісні критерії оцінки було використано під час експериментальної роботи для визначення рівнів сформованості професійної культури в офіцерів-прикордонників.

3. ВИСНОВКИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ ПОДАЛЬШИХ ДОСЛІДЖЕНЬ

З урахуванням методологічного положення про те, що критерії мають відображати структуру професійної культури як особистісного явища, визначено, що критеріями її сформованості може бути аксіологічний (слугує

для діагностики ціннісного компонента), когнітивний (необхідний для діагностики пізнавального компонента професійної культури), діяльнісний (призначений для оцінювання поведінкового компонента), інтерактивний (необхідний для діагностики комунікативного компонента), особистісний (відповідає професійно особистісному компоненту) критерії. Оцінювання рівня сформованості професійної культури майбутніх офіцерів-прикордонників запропоновано проводити за чотирма рівнями – низьким, середнім, достатнім і високим. Визначення діагностичного апарату дозволяє відповідно до логіки дослідження здійснити діагностику стану сформованості професійної культури майбутніх офіцерів-прикордонників в ВВНЗ та проаналізувати отримані результати.

Перспективами подальших наукових досліджень є висвітлення стану сформованості професійної культури майбутніх офіцерів-прикордонників у вищих військових навчальних закладах.

Список використаних джерел

1. Галузяк В. М., Сметанський М. І., Шахов В. І. Педагогіка : навч. посіб. 5-е вид. випр. і доп. Вінниця : Вид-во ТОВ фірма «Планер», 2012. 400 с.
2. Попчук О. В. Теоретичні аспекти дефініції феномена професійної культури. Наукові записки [Національного університету «Острозька академія»]. Сер.: Психологія і педагогіка. 2009. Вип. 13. С. 404–410. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nznuoapp_2009_13_41.
3. Почекалін І. М. Формування професійної культури офіцерів-прикордонників в умовах службової діяльності: дис. ... канд. пед. наук : 13.00.04 / І. М. Почекалін. Хмельницький, 2011. 161 с.
4. Щеголева Т. Л. Формування професійної культури майбутніх офіцерів-прикордонників у процесі вивчення дисциплін гуманітарного циклу: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.04. Хмельницький, 2007. 246 с.

References

1. Haluziak, V. M., Smetanskyi, M. I., Shakhov, V. I. (2012). Pedagogika : navch. posib. 5-e vyd. vypr. i dop. Vinnytsia : Vyd-vo TOV firma «Planer», 2012. 400 s. [in Ukrainian]
2. Popchuk, O. V. (2009). Theoretical aspects of the definition of the phenomenon of professional culture. Naukovi zapysky [Natsionalnoho universytetu «Ostrozka akademiia»]. Ser.: Psykholohiia i pedahohika. 2009. Vyp. 13. S. 404–410. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nznuoapp_2009_13_41. [in Ukrainian]
3. Pochekalin, I. M. (2011). Formuvannia profesii noi kultury ofitseriv-trykordonnykiv v umovakh sluzhbovoi diialnosti: dys. ... kand. ped. nauk : 13.00.04 / I. M. Pochekalin. Khmelnytskyi, 2011. 161 s. [in Ukrainian]

4. Shchepochieva, T. L. (2007). Formuvannia profesiinoi kultury maibutnikh ofitseriv-prykordonnykiv u protsesi vyvchennia dystsyplin humanitarnoho tsyклу: dys. ... kand. ped. nauk: 13.00.04. Khmelnytskyi, 2007. 246 s. [in Ukrainian]

Svitlana Shumovetska. The criteria, indicators and levels of the border guard officer professional culture.

The article determines that clarifying the criteria and indicators of the border guard officer professional culture is an important task of the research, logical step in the experimental work. The criterion-level approach involves the study of the necessary pedagogical phenomenon, its structural components by different criteria and is the necessary condition to get new knowledge.

Taking into consideration the methodological position that the criteria should reflect the structure of the professional culture as a personal phenomenon, it is determined that the criteria of its formation can be axiological (serves to diagnose the value component), cognitive (necessary for the diagnosis of cognitive component of the professional culture), active (designed for the behavioral component assessment), interactive (necessary for the diagnosis of the communicative component), personal (corresponds to the professional-personal component).

It is determined that the border guard officer professional culture according to the axiological criterion is evidenced by the value-meaning attitudes, positive attitude to the profession, recognition of values in the field of the state border protection (inviolability of the state border, loyalty and dedication to the Motherland, selfless service Motherland and the Ukrainian people, loyalty to the military oaths), adoption of the ethical requirements for the activities of the border guard officer (officer honor, officer fraternity, honesty, integrity, ability to follow his words).

The indicators of the cognitive criterion of the border guard officer professional culture are knowledge of the characteristics of the border guard officer's professional culture; mastering of the system of the humanitarian knowledge necessary for the professional activity; knowledge of the ethical regulatory requirements to the profession of the border guard officer, as well as erudition, breadth of the intellectual interests, ability to counter the hostile information influences.

The indicators of the interactive criterion of the border guard officer's professional culture ability to establish the professional interaction, to overcome the communication barriers; ability to use the necessary communication tactics and strategies in the different situations; adherence to the rules of the communicative etiquette, cultural norms of interaction, making dialogues and discussion; keeping in touch with the other members of the study group or faculty, etc.

The formation of the professional culture by the behavioral criterion is evidenced by the ability of the cadet to solve the difficult specialized tasks and problems independently (making decision); following the professional standards, basic ethical standards set out in the Code of Ethics; following the customs, traditions of the border guard service, rituals which are historically established in the protection of the state border; ability to search independently and use the information sources, carry out the self-examination and self-assessment of his actions in accordance with the requirements of the professional culture.

The indicators of the personal criterion of the border guard officer professional culture formation are self-identification with the Ukrainian state, respectful attitude to the state, patriotism; motivation to study the issues of the professional culture, the necessity of self-education and professional self-improvement; ability to take responsibility for solving difficult tasks and practical problems, creative approach to business; stress resistance, emotional resilience, self-discipline, awareness of his motivations.

It is suggested to assess the level of the professional culture of the future border guards at four levels – low, medium, sufficient and high. Determination of the diagnostic apparatus of the study allows, in accordance with the logic of the study, to diagnose the state of formation of the professional culture of the future border guards in the high schools and to analyze the results.

Key words: professional culture, border guard officer, axiological, cognitive, active, interactive and personal criteria, levels, diagnostics.