ОСОБИСТІСНО-ОРІЄНТОВАНИЙ РОЗВИТОК ЗДАТНОСТІ ДО САМООРГАНІЗАЦІЇ МАЙБУТНІХ ОФІЦЕРІВ-ПРИКОРДОННИКІВ

УДК 159.947:159.9:35

Р. О. Ковальчук

Результати дослідження свідчать, що на сьогодні ще не розроблено моделі ефективної самоорганізації офіцерських кадрів Державної прикордонної служби України (ДПСУ), яка могла б забезпечити розвиток у них психічної стійкості та професійної компетентності, необхідних для творчої самореалізації у майбутній професійній діяльності. Деякі з причин недосконалості реальної практики розвитку керівників органів охорони державного кордону полягають у такому: по-перше, у поняття "модель фахівця" дослідники вкладають різний зміст; по-друге, у моделях, що розроблені, спостерігається прагнення до уніфікації людини, формування конформної особистості; по-третє, хоча використання особистісного підходу до побудови деяких моделей і відобразило спробу привернути увагу до окремої людини, але це мало суто формальне значення. При такому підході доволі складно здійснювати безперервну й ефективну самореалізацію офіцерських кадрів.

Проблематичність вирішення цього завдання вбачається в тому, що концентрація зусиль на вузькопрагматичній ділянці діяльності офіцера-прикордонника дотепер залишає осторонь саму людину з її запитами та потребами. Аналіз джерел свідчить про її націленість на реалізацію суто професійних потреб. Тому до моделі, що розроблялась, доцільно було включити й особистісні якості, які, зливаючись із професійними, надають офіцеру-прикордоннику можливість бути інтегруючою ланкою в усьому ланцюзі професіоналізації своєї діяльності. Лише об'єднання їх в єдиний особистісно-професіональний континуум надає змогу створити, на наш погляд, модель особистісно-орієнтованої здатності до самоорганізації військових кадрів. Це передбачає розвиток професіоналізму діяльності та професіоналізму

особистості. При цьому під професіоналізацією розуміється безперервний і всебічний розвиток усіх компонентів індивідуально-професійних якостей майбутнього прикордонника як фахівця. Таке розуміння основних характеристик суб'єкта служби в ДПСУ та правоохоронної діяльності дає достатньо переконливі підстави для створення системної моделі індивідуально-орієнтованого розвитку його самоорганізації.

Мета статті – теоретично обґрунтувати особистісно-орієнтований характер розвитку здатності до самоорганізації у майбутніх офіцерів-прикордонників.

Особливість функціонування розглянутої системи є такою, що на будь-якому її рівні частково реалізуються всі етапи професіоналізації. Для того, щоб реалізувати етапність, послідовність і завершеність розвитку самоорганізації найбільш продуктивним є індивідуально-професійний підхід до розвитку офіцерських кадрів ДПСУ. Вимога системності та послідовності індивідуально-орієнтованого розвитку самоорганізації вказує на важливість усебічного розвитку майбутнього офіцера-прикордонника, як такого суб'єкта діяльності, який саморозвивається. Цілісність розглянутої системи полягає у реалізації на практиці завершеності в його розвитку.

Застосування системно-цілісного підходу до дослідження проблеми надало змогу врахувати протиріччя і недоліки системи підготовки майбутніх офіцерів державного кордону. При цьому з'являється можливість виокремити у системі самоорганізації структурно-функціональні компоненти, що управляють, діагностуючі, корекційно-розвиваючі та саморегуляційні механізми, а також визначити умови її оптимального функціонування на основі активної участі у ній офіцерських кадрів ДПСУ. Використання можливостей індивідуально-орієнтованої моделі розвитку здатності до самоорганізації майбутніх офіцерів-прикордонників уявляється можливим у межах особистісно-діяльнісного підходу. Цей підхід забезпечує пріоритет офіцера-прикордонника в усій системі свого розвитку, коли професійне середовище не формує його особистість, а лише сприяє розвитку вже існуючих задатків,

спрямованості, соціально-професійного досвіду, індивідуальних психологічних особливостей, у тому числі і самоорганізації як структури професійно-психологічних якостей. Такий підхід передбачає основну увагу в процесі розвитку майбутнього офіцера-прикордонника приділяти його творчому й активному самовдосконаленню.

Особистісно-діяльнісний підхід – не нове явище у психології та педагогіці. Він вивчався і розроблявся багатьма вченими [1–3 та ін.]. Крім того, як теоретичні передумови виступають фундаментальні дослідження про функції особистості у соціумі і життєдіяльності людини, механізми розвитку особистісних функцій (смислоутворення, суб'єктивації, рефлексії), про специфічну природу особистісного рівня людської психіки [4–5 та ін.].

Однак, довгі роки у вітчизняній теорії і практиці цей підхід використовувався так, що особистісний потенціал людини застосовувався для засвоєння заданого ззовні смислу, вияву креативності у чітких програмних межах. Особистість використовували як засіб для досягнення "вищих цілей". Пріоритетом була не особистість, а той продукт, який від неї можна було одержати: виконання певних соціальних функцій, реалізація моделей поведінки тощо. У реальному житті індивідуально-розвиваюча функція слабко виконувалась, особистість людини розвивалась недостатньо.

Актуальність концепції особистісно-діяльнісного підходу до підготовки майбутніх офіцерів-прикордонників обумовлено не лише її значущістю для сучасного суспільства, але й обґрунтованістю емпіричних і теоретичних передумов. До перших можна віднести накопичений за останні десятиліття досвід новаторської діяльності, спрямований на створення альтернативних моделей розвитку. Зокрема, інтерес становить одне з новаторських рішень у цьому напрямку, що запропонував В. Перевалов. Його основу становлять умови, які забезпечують розробку індивідуально звернених до людини навчально-виховних систем, які надають можливість тим, хто навчається, диференційовано підходити до досліджуваного матеріалу, орієнтованого на творчий початок, продуктивний досвід та індивідуальний "портрет" людини, і

“звикати до ролі діяча” на основі самопізнання, уміння керувати собою та саморозвивати необхідні професійно-важливі якості, у тому числі і самоорганізацію як певний ансамбль таких якостей.

Теоретична модель розвитку здатності до самоорганізації в процесі підготовки кадрів передбачає: модельне відображення загального, особливого й одиничного компонентів у становленні майбутнього офіцера-прикордонника; опис процесу персоналізації у психологічних категоріях і визначення його місця у системі професіоналізації; виокремлення механізмів, умов та чинників, окремої сукупності елементів персоніфікації, що можуть бути покладені в архітектоніку технології підготовки кадрів органів охорони державного кордону України.

У моделі, яка пропонується, самоорганізація виокремлюється як системоутворюючий початок у підготовці до субординаційної взаємодії й обумовлюється двома обставинами. По-перше, самоорганізація є представницьким орієнтиром, що перебуває у постійному розпорядженні людини, і оскільки, управляючи собою, вона реалізує всі функції, то зникає “відсроченість” у практичному освоєнні професійної компетентності високого рівня. По-друге, самоорганізація є найважливішою детермінантою субординаційної взаємодії, оскільки без достатнього рівня розвитку навичок керування собою офіцер-прикордонник у принципі не може бути ні керівником, ні підлеглим, а виявиться “епіцентром” протиріч, труднощів та конфліктів.

На такій основі є можливість досягти “персоналізації” щодо процесу розвитку самоорганізації в процесі підготовки офіцерських кадрів ДПСУ. Вона є сутнісною характеристикою особистісно-орієнтованого процесу, у процесі якого майбутній офіцер-прикордонник здобуває здатність реалізовувати те, що закладено в його психологічному складі при виконанні посадових обов’язків і функцій.

Модель індивідуально-зорієнтованого розвитку здатності до самоорганізації в процесі підготовки майбутніх офіцерів-прикордонників засновано на самопізнанні, самоуправлінні, самобутньому вираженні та

саморегуляції творчого потенціалу, для цього потрібна розробка особистісно породжуваної феноменології праці. Її діяльнісна характеристика передбачає виокремлення у структурі сукупної мети, мотиваційно-операційної сфери і результату, а динаміка процесу розкривається через реалізацію основних аналітико-конструктивних, діяльнісно-регулятивних, інформаційно-комунікативних та оціночно-корегувальних функцій. Базована на цих структурно-функціональних уявленнях теоретична модель передбачає організацію підготовки з розширювальною характеристикою процесу самоорганізації.

Порівняльний аналіз показників засвоєння понять свідчить, що 18,2 % курсантів після експериментального вивчення базових понять самоорганізації мають дійсно міцні й осмислені знання її основ. При конструюванні понять із набору слів кількість правильних відповідей зросла від 8,2 % до 30,3 %, а при виконанні другої групи завдань уже 34,6 % респондентів після експериментального навчання дали повні відповіді. Більшість же з них давали неповні відповіді, виокремлюючи лише деякі ознаки понять. Формування провідних понять самоорганізації велося у діалогових формах взаємодії з курсантами, а також у процесі індивідуальної навчальної діяльності.

Ми виходимо з того, що власне особистісні функції (якості) того, хто навчається, "включаються" у процес самоорганізації курсантів у тому випадку, коли когнітивне орієнтування вже не може забезпечити їх адекватну позицію у структурі діяльнісної ситуації. Особистісні функції – це у цьому випадку не характерологічні якості особистості (останні, крім загальнолюдських, у людей можуть та повинні бути різними), а ті вияви людини, які і реалізують соціальне замовлення бути особистістю.

Як такі функції, беручи до уваги дослідження К. Абульханової, Є. Климова, І. Семенова та інших науковців, нами було виокремлено: мотивацію (прийняття й обґрунтування діяльності); рефлексію (конструювання та утримання певного образа "Я"); креативність (забезпечення творчого характеру будь-якої особистісно значущої діяльності); смислотворчістю

(визначення системи життєвих смислів); самореалізацію (прагнення до визнання свого образа "Я" оточуючими).

Представленість і повнота цих функцій у діяльності майбутнього офіцера-прикордонника свідчать про те, що самоорганізація досягла особистісного рівня свого функціонування. У процесі розвитку особистісних функцій курсантом формується його особистісний досвід. Останній виявляється лише у професійній діяльності. Особистісна сторона будь-якої діяльності – це її суб'єктивний початок. Переживання, як спосіб існування особистісного досвіду, передбачає й адекватні йому суб'єкт-суб'єктні форми розвиваючої та саморегуляційної взаємодії: спілкування-діалог, ігрову миследію, рефлексію, смислотворчість.

Щодо нашого дослідження використання зазначених сторін самоорганізації майбутніх офіцерів-прикордонників здійснювалось упродовж усього періоду їх навчання у вищому навчальному закладі. Щоб розвиток самоорганізації був особистісно-орієнтованим, ми спробували у тому чи іншому ступені включати до нього рефлексивну ланку, що сприяє механізмам особистісного розвитку. Ми розглядаємо модель як емпіричну знакову структуру і вважаємо, що вона містить у собі чотири основні складові: мотиваційно-ціннісний компонент; психічну стійкість офіцера-прикордонника та його професійну компетентність; особистісно-орієнтований розвиток і професіоналізацію; зміст саморегуляції психічної стійкості офіцерів-прикордонників та самоорганізації у контексті діяльності.

Усі ці компоненти, наповнені конкретним змістом, у своїй сукупності утворюють модель особистісно-орієнтованого розвитку здатності до самоорганізації майбутніх офіцерів-прикордонників. Центральною ланкою у цій схемі є характеристики психічної стійкості і професійної компетентності офіцера-прикордонника. Реалізація потенціалу моделі здійснюється поетапно, остаточним результатом якої є психічна стійкість та професійна компетентність керівника органу охорони кордону. В алгоритмі основними

системоутворюючими чинниками виступають цілепокладання, завдання і розвиток рефлексивних процесів.

Ураховуючи вищевикладене, за допомогою методу структуризації цілей (побудова "дерева цілей") нами визначено: загальну мету самоорганізації курсантів-прикордонників, її складові на різних етапах професіоналізації, зміст, шляхи та засоби реалізації, що відповідають їй, з урахуванням принципу наступності.

При розробці моделі особистісно-орієнтованого розвитку здатності до самоорганізації курсантів-прикордонників нами було обрано схему, що містить у себе структурно-функціональні компоненти, якими безпосередньо оперує ДПСУ, у межах якої здійснюється професіоналізація кадрів органів і підрозділів охорони державного кордону. Вона створювалася з урахуванням результатів досліджень А. Деркача, Н. Кузьміної, О. Сафіна та інших учених, які всебічно розкривають вимоги до професіонала та його спеціальності.

З огляду на результати досліджень цього питання і нові підходи до проблеми професіоналізації, нами було сформульовано такі принципи індивідуально-професійного розвитку у межах цієї професіоналізації: принцип суб'єктивності як послідовної реалізації особистісно-діяльнісного підходу у самоорганізації та саморозвитку; принцип динамічної системності й ієрархізованої цілісності структури професіоналізації; принцип рефлексивної активності офіцера-прикордонника, як адекватної реакції на ситуації, що виникають у професійній діяльності; принцип розвитку в офіцерів-прикордонників здатностей до самоорганізації, саморозвитку і самореалізації у професійній діяльності; принцип професійного та особистісного зростання офіцера-прикордонника.

Опираючись на ці принципи, у межах розробленої моделі, алгоритму і технології будується практика особистісно-орієнтованого розвитку самоорганізації курсанта-прикордонника. З огляду на вимоги до його компетентного індивідуально-професійного розвитку, курсанту важливо опанувати систему необхідних якостей, які об'єднані у шість груп: базові

знання та вміння, актуальні для самоорганізації і професіоналізації; спрямованість особистості (мотивація) на самовдосконалення; професійна самосвідомість (самопізнання, рефлексія саморегуляційної діяльності, самооцінка, самоосвіта та саморозвиток у профорієнтаційній діяльності); емпатія (здатність розуміти внутрішній світ іншої людини, проникати в її почуття, відгукуватися на них, співпереживати); динамізм особистості (здатність до активної взаємодії з підлеглим); досвід саморегуляції і професіоналізації. Усі ці якості визначають індивідуальний стиль професіоналізації майбутнього офіцера-прикордонника, причому не самі по собі, а на творчій основі у неповторному різноманітті їхніх комбінацій. Органічна єдність усіх необхідних якостей і забезпечує продуктивну професіональну креативність, необхідну для самоорганізації та розвитку професійної компетентності. Розглянемо це на експериментальних даних.

Для дослідження розвиваючих функцій діалогу в процесі формування готовності курсантів-прикордонників нами використовувалася модифікована методика Г. Кучинського, що виявляє параметри ефективності діалогу. Серед таких параметрів нами було обрано два: коефіцієнт активності і коефіцієнт продуктивності. Коефіцієнт активності ($К_а$) залежить від кількості курсантів, які висловилися. Коефіцієнт продуктивності ($К_п$) ураховує спрямованість та обґрунтованість висловлень у діалозі, з безлічі висловлень виокремлюються аргументовані, професійно доцільні відповіді. Для характеристики продуктивності вводилися якісні показники: професійна корисність інформації – прогресивність з погляду проблеми, що вирішується у професіоналізації, відповідність вимозі, відсутність надлишкової інформації (повторів, переформулювань тощо); усвідомлення професійної проблеми; доказовість аргументації; системність, логіка, послідовність; прогнозування профорієнтаційної ситуації надалі.

Порівняння протоколів групового обговорення професіоналізаційних ситуацій, яке було проведено наприкінці експериментальної підготовки, надає можливість зробити висновок, що на завершальній стадії експериментальної

роботи аналіз у діалозі здійснюється більш продуктивно: значно розширюється спектральна розмаїтість висловлень, ступінь інформативної ємності, розгорнутість суджень, доказовість аргументації. Для порівняння наведемо дані показників: коефіцієнта продуктивності ($К_п$) і коефіцієнта активності ($К_а$), отриманих у трьох діагностичних зрізах – на початку, у середині і наприкінці експериментальної підготовки.

Динаміка зростання показників діалогу при переході від одного етапу професіоналізації до іншого підтверджує опанування майбутніми керівниками органів охорони кордону діалогічного мислення на більш високому рівні до кінця терміну навчання, що позитивно впливає на індивідуально-смислове засвоєння технології професіоналізації та безпосередньої самоорганізації. Отже, діалогізація форм і методів індивідуально-професійного розвитку в процесі професіоналізації надає їм можливість більш глибоко проникнути у сутність процесів самоорганізації і саморозвитку, усвідомити значущість особистісних якостей у професіоналізації загалом і самоорганізації зокрема.

Отже, огляд наявних даних щодо зв'язку індивідуально-психологічних чинників (як внутрішніх детермінант) з успішністю опанування самоорганізації як системною професійно-психологічною якістю надає можливість зробити такі висновки:

літературні посилання, які стосуються цієї проблеми, є вкрай нечисленними і мають не експериментальний, а описовий характер;

аналіз надає змогу виокремити як можливі чинники успішності розвитку самоорганізації тривожність, здатність до образного уявлення, ступінь та якість мотивації до розвитку самоорганізації під час навчання, вік;

при зіставленні результатів різних досліджень значні складності виникають у зв'язку з тим, що саме поняття успішності може трактуватися по-різному.

Для одержання даних про динаміку розвитку індивідуально-професійних характеристик тих, хто обстежувався, застосовувався адаптований варіант опитувальника СМДО Л. Собчик [1]. Вибір цієї методики пояснювався двома

міркуваннями. По-перше, ця методика надає можливість одержати найбільш велику інформацію про особистісні особливості і психічні стани осіб, які підлягали обстеженню. Крім того, оскільки вона належать до тестів, що використовуються при професійному відборі, ми мали можливість порівняти отримані нами результати з результатами минулого тестування. Це, у свою чергу, надало змогу виокремити інваріантні характеристики особистості обстежуваних та особливості їхнього актуального стану.

Інтегративна оцінка всієї групи "успішних" курсантів показує лінійність профілю у межах від 42 до 55 Т-баллів – це основна характеристика профілю, що надає можливість віднести його до стенічного типу реагування і виразити загальний тип характеру групи курсантів із властивими їм такими рисами як динамічність, порушення, неконформність, агресивність, спонтанність, експансивність.

У взаєминах у групі 1 успішних курсантів, за даними СМДО, виявляється відповідальність, владність, незалежність, схильність до суперництва, прямолінійність. У групі не виявлено осіб з вибірковістю контактів (шкали "Si" у профілях 30–35 Т), але характерною є соціабельність, відкритість (25 і менш балів за шкалою "Si").

Профіль групи має у своїй конфігурації пункти контролю, які виражені у типових значеннях корегувальної шкали "К", шкал 1, 3, 7, а також зниженому значенні шкали 8, перевищенням шкали 3 над шкалою 4, помірним підвищенням (до 65 балів) за шкалою 6 та шкалою 5. Контроль над імпульсивністю, виражений підвищенням шкал 0 і 2, не є характерним для групи курсантів та практично не зустрічається.

У відсотковому відношенні для 78 % профілів характерним є підвищення за 9 шкалою. У 19 % випадків відзначається висока 1 шкала (за відсутності піка 9 шкали) і лише у 8 % випадків провідними шкалами були такі шкали як 2,8 (у різних поєднаннях з іншими шкалами). Характерною рисою курсантів цієї категорії повинні бути активність у поєднанні з експлозивністю, тобто високим

рівнем спонукання до досягнення мети, вираженим почуттям суперництва, упевненістю у собі, здатністю до ризику.

Обстежувані групи 3 (курсанти 4-го курсу) відрізняються більшою чутливістю та психологічним підтекстом ситуацій, вони є більш рефлексивними, менш категоричними в оцінці ситуації і своїх можливостей, більше залежними від ступеня успішності своїх дій. При цьому більш вагоме значення для них має власна оцінка своєї успішності, ніж оцінка оточуючих. Водночас, професійна успішність цих обстежуваних значною мірою повинна залежати від їхньої здатності до регуляції своїх функціональних станів. Наявність помірковано виражених піків шкал 7 та 2 свідчить про достатньо виражену відповідальність, тривожність, що може несприятливо виявлятися в екстремальних ситуаціях і дезорганізувати діяльність. При цьому підвищення за шкалою 6 свідчить про високу вмотивованість, потребу в успіху, готовність долати труднощі і високу здатність до навчання. Про це ж свідчить і підвищення за 9 шкалою: високий рівень активності, оптимістичність.

Обстежувані групи 2 (курсанти 4-го курсу) виявляють упевненість у собі, відрізняються гнучкістю у поведінці, легкістю у підтримці контактів, позитивно корелюють з успішністю діяльності та високою навченістю. Вони можуть демонструвати гипермаскулярну поведінку: агресивність, активність, емоційну стійкість, однак це спрямовано ніби на “пробу сил”, а не на досягнення реального результату.

Особистісні профілі порівнюваних групи 1 (курсанти 2-го курсу) і групи 2 у цілому перебувають у межах середніх значень, що відповідає нормі реагування. Характерною є відсутність змін за шкалою “неправди” (L) в обох групах обстежуваних. Вони не прагнули зробити сприятливе враження. Показники за шкалою “вірогідності” (F), що диференціюють норму реагування від девіантних поведінкових реакцій, є дещо вищими у групі 1. Це свідчить про підвищення напруження у ситуації дослідження, зацікавленості в його результатах. Шкала “корекції” (К) спрямована на визначення відкритості

обстежуваних, що також є дещо вищою у групі 1 – вони демонструють нормальну схильність до захисту “Я”.

Аналізуючи показники дослідження, можна зробити висновок, що курсанти, відчуваючи величезні психофізіологічні навантаження, “розплачуються” різними психосоматичними порушеннями. Проведене дослідження свідчить, що на тлі сприятливих для професійної діяльності на державному кордоні психологічних характеристик (дані СМДО) у групі осіб, які досягли професійної майстерності, з’являються окремі ознаки порушення функціонального стану, що впливає на працездатність. І відсоток таких ознак є достатньо високим, щоб не звернути на нього увагу з погляду на статистику, не кажучи вже про одну людину, яка страждає, наприклад, безсонням. Наведений перелік “чинників ризику”, виявлений у практично здорових курсантів, надає можливість замислитися про ті напрямки наукових досліджень, що надали б змогу розробити профілактичні програми з формування здорового способу життя курсантів та забезпечити їхнє професійне довголіття.

У цілому на основі особистісно-орієнтованої діяльності і сформованих з цією метою якостей пропонується більш ефективно займатися саморегуляцією психічної стійкості майбутніх керівників органів охорони кордону та їх професіоналізацією. При цьому для досягнення мети важливо всебічно врахувати стан і динаміку зміни індивідуальних особливостей. З урахуванням стандарту було складено й уточнено професіограму та кваліфікаційні характеристики випускників Національної академії ДПСУ імені Богдана Хмельницького.

Отже, на основі аналізу наукової літератури, урахування попереднього досвіду професіоналізації майбутніх офіцерів органів та підрозділів державного кордону, сучасних вимог до професіонала, нових орієнтирів у самоорганізації офіцерських кадрів, їх професіоналізації, результатів емпіричного дослідження й опираючись на системний та особистісно-діяльнісний підходи як важливу методологічну базу дослідження, нами побудовано модель особистісно-орієнтованого розвитку здатності до самоорганізації курсанта-прикордонника,

у якій провідним системоутворюючим зв'язком стала рефлексія особистості і процесів майбутньої професійної діяльності.

Перспективами подальших наукових розвідок вважаємо дослідження психологічних особливостей самоорганізації курсантів в екстремальних умовах діяльності; вивчення загальних та специфічних характеристик самоорганізації їхньої навчальної діяльності.

Список використаної літератури

1. Ананьев, Б. Г. Человек как предмет познания / Б. Г. Ананьев. – Л. : Наука, 1989.

2. Максименко, С. Д. Психологічні механізми зародження, становлення та здійснення особистості / С. Д. Максименко, В. В. Клименко, А. В. Толстоухов. – К. : Вид-во Європейського університету, 2010. – 136 с.

3. Рубинштейн, С. Л. Основы общей психологии / С. Л. Рубинштейн. – М., 1940. – 524 с.

4. Анцыферова, Л. И. Развитие личности специалиста как субъекта своей профессиональной жизни. Психологические исследования проблемы формирования личности профессионала / Л. И. Анцыферова. – М., 1991. – С. 27–41.

5. Семенов, И. Н. Саморегуляция личности как субъекта жизнедеятельности / И. Н. Семенов // Основы общей и прикладной акмеологии. – М. : РАГС, 1994. – С. 99–106.

6. Собчик, Л. Н. Стандартизированный многофакторный метод исследования личности СМИЛ (MMPI). Практическое руководство / Л. Н. Собчик. – М. : Речь, 2007. – 224 с.

Рецензент: доктор психологічних наук, професор Сафін О. Д.