

Вовк Н. П., кандидат педагогічних наук, доцент кафедри психології діяльності в особливих умовах та педагогіки Академії пожежної безпеки імені Героїв Чорнобиля (м. Черкаси)

ДЕТЕРМІНАНТИ БАР'ЄРІВ ПРОФЕСІЙНОГО САМОРОЗВИТКУ КУРСАНТІВ – МАЙБУТНІХ ПРАЦІВНИКІВ ДСНС УКРАЇНИ В УМОВАХ ВНЗ

У статті розкриваються детермінанти виникнення бар'єрів професійного саморозвитку у курсантів – майбутніх працівників Державної служби України із надзвичайних ситуацій. За допомогою використання методичного інструментарію визначено ряд ситуативних зовнішніх та особистісних внутрішніх факторів, що зумовлюють виникнення перешкод та труднощів у процесі професійного саморозвитку курсантів – майбутніх працівників ДСНС України у ВНЗ. Запропоновано умови подолання бар'єрів через створення організаційно-педагогічних умов у ВНЗ.

Ключові слова: саморозвиток, професійний саморозвиток, бар'єри професійного саморозвитку, самоприйняття, самопізнання, самовиховання, самопрогнозування.

В статті розкриваються детермінанти виникнення бар'єрів професійного розвитку у курсантів – майбутніх працівників Державної служби України по надзвичайним ситуаціям. С допомогою використання методичного інструментарію визначено ряд ситуативних зовнішніх та особистісних внутрішніх факторів, які обумовлюють виникнення перешкод та труднощів у процесі професійного розвитку курсантів – майбутніх працівників ДСНС України в ВНЗ. Предложено условия преодоления барьеров с помощью создания организационно-педагогических условий в ВУЗе.

Ключевые слова: саморазвитие, профессиональное саморазвитие, барьеры профессионального саморазвития, самопринятие, самопознание, самовоспитание, самопрогнозирование.

Актуальність проблеми. Складна ситуація у галузі освіти, зокрема професійної освіти, обумовлена соціально - політичними та економічними проблемами на рівні держави. На сьогодні необхідними стають такі шляхи і форми професійної підготовки, які б не лише забезпечували молодого спеціаліста відповідною кваліфікацією, а й сприяли б його світоглядному, професійному та особистісному зростанню, розвитку його самосвідомості, самоідентичності. Переорієнтація підготовки на активність майбутнього фахівця, його здатність до самоосвіти, саморозвитку і самореалізації, де важливе значення набуває створення умов для професійного саморозвитку майбутнього фахівця, озброєння його навичками роботи над собою, напрямок його пошуків і зусиль на самостворювальну діяльність. Процес саморозвитку майбутніх фахівців є інтегральним потенційним прискорювачем їхніх змін та вдосконалень, генератором ключових компетенцій, життєво необхідних для успішної конкуренції в умовах постійних змін професійного середовища.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Проблеми саморозвитку та самоудосконалення майбутніх фахівців різних галузей діяльності присвячені праці Д. Гоменюка, Н. Лосевої, В. Калошина, Т. Тіхонової, П. Харченко, поняття особистісного саморозвитку визначали

Р. Вайнола, С. Іванова, В. Семиченко; професійний саморозвиток та його особливості є предметом вивчення у працях Т. Кошової, Р. Цокура. У працях науковців аргументована необхідність створення умов професійного саморозвитку студента у ВНЗ, озброєння його навичками роботи над собою, спрямування його пошуків і зусиль на самоперетворювальну діяльність [1; 2; 6]. Нерозвинена здатність курсанта до самопізнання, вплив на нього вже сформованих стереотипів і установок, несформованість механізмів саморозвитку та інші перешкоди, які зумовлені впливом зовнішніх та внутрішніх факторів, уповільнюють або ж призупиняють процес саморозвитку курсанта.

Мета даної статті полягає у вивченні детермінантів виникнення бар'єрів професійного саморозвитку у курсантів – майбутніх працівників Державної служби України з надзвичайних ситуацій в умовах підготовки у вищих навчальних закладах.

Виклад основного матеріалу. Однією із основних для нашого дослідження виступає категорія саморозвитку, який генетично виникає на певному рівні психічного розвитку особистості і, багато в чому, визначає подальший особистісний та професійний розвиток людини. *Саморозвиток визначається як фундаментальна здатність людини ставати і бути справжнім суб'єктом свого*

життя, *перетворювати власну життєдіяльність у предмет практичного перетворення* [5, с. 61]. Основною складовою саморозвитку є самопізнання, що визначається як процес пізнання себе і навколишнього середовища, засіб здобуття внутрішньої гармонії та психологічної зрілості, і саме воно є єдиним шляхом для саморозвитку особистості, її самореалізації в житті [5, с. 17]. Отже самопізнання і саморозвиток є взаємопов'язаними та взаємообумовлюючими процесами, саме здатність до адекватного та всебічного самопізнання визначається умовою для всебічного і цілеспрямованого саморозвитку.

Як зазначає Г. Цукерман, суб'єктом саморозвитку особистість стає лише у підлітковому віці, саме тоді відбуваються кардинальні зміни в усвідомленні, здійснюється процес переорієнтації норм. Проте суб'єктом саморозвитку людина стає лише за умови більш-менш усвідомленої постановки цілей із самоствердження, самоудосконалення, самореалізації, тобто під час визначення перспектив того, до чого вона прагне, що бажає чи не бажає змінити у собі [7, с. 54 - 61].

Важливою характеристикою саморозвитку є рівень розвитку самоусвідомлення, здатності до самопізнання через механізми ідентифікації та рефлексії. Розвинута здатність до самопізнання органічно входить у процес самостворення особистості, визначення перспектив саморозвитку, його способів та засобів.

У своїй роботі поняття «професійний саморозвиток» майбутніх працівників ДСНС України ми розглядаємо як *безперервний, цілеспрямований процес особистісного і професійного вдосконалення, заснований на взаємодії внутрішніх факторів, що є значимими, та зовнішніх, які активно та творчо сприймаються; процес, спрямований на підвищення рівня професіоналізму, розвиток професійно важливих якостей, акумулювання професійної майстерності, досвіду, знань, умінь, норм та цінностей; процес, в якому особистість є суб'єктом розвитку, яка володіє стратегіями розв'язання нових завдань щодо творення нею себе, свого внутрішнього світу та реалізує їх у професійній діяльності*. Це складний соціально-опосередкований процес формування особистості, яка вирізняється індивідуально-своєрідним співвідношенням особистісних ознак: рис характеру, особливостей спрямованості, самосвідомості [2, с. 70].

Певні труднощі процесу саморозвитку спричиняють бар'єри саморозвитку, їх подолання часто ускладнене тим, що часто вони не усвідомлено сприймаються особистістю. На думку В. Маралова [5, с.139], деякі бар'єри людина здатна подолати самостійно, за умови достатньої мотивації та волі, інші - лише за допомогою значимих людей, які можуть узяти на себе відповідальність за тактичне керівництво саморозвитком людини.

Найбільш серйозним у процесі саморозвитку, на думку В. Маралова, вказаний **бар'єр відсутності відповідальності за власне життя**, коли людина не здатна, або не може з об'єктивних причин відповідати за те, що із нею відбувається [5, с.145]. Окрім того вчені виділяють багато труднощів, пов'язаних із впливом інших людей, для яких саморозвиток та самовдосконалення когонебудь, окрім них самих, викликають протидію, яка часто ускладнюється почуттям заздрощів, прагненням до особистісної переваги та іншими мотивами, які виділяв неофрейдист А. Адлер.

Складність та важкість подолання бар'єрів саморозвитку пов'язані із **бар'єрами самопізнання, його мотиваційних та операціональних сторін**. Важливе значення у їх подоланні має воля, яка має бути розвинута завдяки процесам самоудосконалення. У той же час неоднозначний вплив вольових процесів на саморозвиток визначається тим, що люди зі слабкою волею можуть мати певні результати у процесі саморозвитку.

Перешкодою у саморозвитку та найскладнішим бар'єром, на думку В. Маралова, вважається той факт, що **людина не завжди є суб'єктом свого саморозвитку**, за неї цю функцію можуть виконувати інші, а це, в свою чергу, призводить до відсутності адекватної мотивації та постановки цілей саморозвитку. У таких випадках, як правило, людина починає «плисти за течією», випадкові обставини та ситуації визначають самостворення її особистості, для неї характерна складність визначення у певній ситуації, побудова адекватних особистісних перспектив.

Науковці виділяють також бар'єри саморозвитку, пов'язані із **низьким розвитком (або відсутністю) здібностей до самопізнання**, що пов'язане із нечітким уявленням про себе, звуженням сфер функціонування власної Я-концепції, та часто призводить до постановки у

саморозвитку або нереальних, або неадекватних цілей. Внаслідок цього індивід отримує результати, котрі не завжди його задовольняють та, відповідно, не дають можливості відчути себе повноправним суб'єктом власного життя.

Наступна група - бар'єри, пов'язані із системою певних стереотипів та установок особистості, що склалися протягом її життя. Про цю групу перешкод відомо із праць представників різних психологічних шкіл та напрямів (К. Роджерс, А. Маслоу). Відповідно до наукових поглядів К. Роджерса, стереотипи поведінки обумовлені надмірною прихильністю особистості до соціального оточення, прагненням поводити і діяти як усі, відсутністю альтернатив у самопобудові особистості, враховуючи, що такі альтернативи завжди є, вони закладені у нашому глибинному індивідуальному досвіді. Дані фактори призводять до серії стереотипних реакцій, до високої залежності від оцінок інших значимих людей та соціального оточення взагалі. А. Маслоу, розглядаючи перешкоди особистісному зростанню, виділяв їх наступні джерела: це негативний вплив минулого досвіду, звичок щодо непродуктивної форми поведінки; соціальний вплив та груповий тиск, протидіяти якому індивід не здатний, не бажає та не вміє; наявність системи психологічних захистів, котрі створюють видимість благополуччя та адаптованості особистості до оточення.

Наступна група бар'єрів визначається несформованістю механізмів саморозвитку у особистості. Неприйняття або ж часткове прийняття себе призводить до непродуктивної стратегії саморозвитку, людина витрачає сили на боротьбу із негативними якостями, а не на відкриття у собі нового; витрачається час, а результати будуть незадовільними як для особистості, так і для оточення.

Велику роль у процесі саморозвитку мають **механізми самопрогнозування особистості.** Через їх несформованість людина виявляється нездатною створити бажаний образ власної особистості, виявити власні істинні життєві цілі. У випадку чіткого представлення образу та цілей немає гарантії, що вони відображають глибинні потреби особистості. Часто особистість уявляє не стільки бажаний та реальний образ себе у майбутньому, скільки соціально-прийнятний та схвалюваний, у якому відображаються загальноприйняті погляди на благополучне життя та діяльність. На думку науковців [5; 6], така ідеалізація образу є характерною для

багатьох молодих людей. Прагнення до благополуччя та щастя є всезагальною фундаментальною мрією, ніхто не бажає прогнозувати власний неуспіх, невдачі та труднощі. Проте чітке, диференційоване уявлення себе у майбутньому є необхідним атрибутом саморозвитку, який здійснюється у різноманітних формах. Створення дійсно реалістичної перспективи, яка дозволяє працювати над собою сьогодні для того, щоб досягти реалістичне майбутнє, є можливим лише тоді, коли прогноуються і можливі успіхи, і можливі невдачі, - на фоні загальної позитивної емоційної установки.

Окрема група професійного саморозвитку бар'єрів обумовлена відсутністю навичок самовиховання, незнанням та невмінням їх застосовувати; часто це пов'язане із відсутністю вольових якостей – людина, визначаючи для себе певні часові межі саморозвитку та самозмін, не дотримується їх та продовжує поводити себе та діяти по-старому.

Наступна група - бар'єри, обумовлені соціальним оточенням, зокрема, певними людьми у ньому, що свідомо, цілеспрямовано чи несвідомо, перешкоджають саморозвиткові окремої людини. Вони створюють перепони через заздрість або небажання, що хтось може бути кращим, досконалішим. Знайти сили долати бар'єри даної групи доволі складно, тут може допомогти здатність до автономії, незалежності від інших, та побудова лінії власного життя та поведінки за принципом, що власне прагнення до досконалості не має обмежувати інтереси інших. У цьому випадку людина демонструє асертивну поведінку, що може під час її самоутвердження та самореалізації допомогти набутти дійсний авторитет, навіть у недоброзичливців.

На основі опитування за допомогою методики М. Вудкока і Д. Френсіса «Аналіз власних обмежень» [3, с.289] нами виділені бар'єри, що можуть ускладнювати процес професійного саморозвитку курсанта – майбутнього працівника ДСНС України у процесі професійної підготовки у ВНЗ:

1) Бар'єри сприйнятливості до нового, або бар'єри інновацій, які відображають професійний догматизм, «вузькість» здобутої освіти, неприйняття нових ідей і способів поведінки, - даний бар'єр відмітили 17% опитуваних;

2) Бар'єри комунікації, які відображають перешкоди на шляху інформаційної доступності і проблеми довіри в діловому спілкуванні, наявність вказаного бар'єру відмітили 23% опитаних курсантів;

3) Бар'єри досягнення, що містять аспекти, пов'язані з мотивацією досягнення, прагненням до успіху, труднощами в реалізації прийнятих рішень, у тому числі: проблеми неадекватного прогнозування, недостатньої швидкості прийняття рішень і реагування на ситуацію, невміння вчасно відмовитися від невірної рішення, відсутність варіативності в рішеннях та поведінці – дані бар'єри відмітили 27% опитаних;

4) Бар'єри особистісної ініціативи, які містять аспект опору змінам і нездатність до саморозвитку, відмічено у 20%;

5) Бар'єри ризику - які виражаються в неприйнятті на себе відповідальності за ризик, невміння зважувати ситуацію – відмітили 14% опитуваних;

6) Бар'єри автономності - виражаються в некритичності і залежності в прийнятті рішень – відмітили 38% опитаних, що може бути пов'язане із специфікою професійної підготовки, статутними вимогами, субординацією та високою нормованістю у всіх сферах діяльності.

У працях В. Маралова знаходимо поділ бар'єрів саморозвитку на зовнішні і внутрішні, які обумовлені об'єктивними і суб'єктивними факторами. Використовуючи даний поділ нами були виділені бар'єри саморозвитку курсантів – майбутніх працівників ДСНС України у процесі підготовки у ВНЗ. До **зовнішніх бар'єрів, обумовлених об'єктивними факторами**, відносяться: низьке грошове утримання; великі фізичні та розумові напруження (наприклад, збіг таких заходів, як сесія, несення служби і прибирання території); погіршення стану здоров'я. **Зовнішні бар'єри, обумовлені суб'єктивними факторами**, залежать від створених для курсантів у ВНЗ ДСНС України умов та можуть бути спричинені: наявністю конфліктів у колективі; відсутністю підтримки і допомоги, перестановками у колективі взводу, зміною ролей та пов'язаними із цим труднощами. До **внутрішніх бар'єрів, обумовлених суб'єктивними факторами**, відносяться: відсутність у курсанта здатності до саморозвитку, його невміння і небажання відходити від шаблонів і стереотипів; відсутність мотивації до саморозвитку, низький рівень самопізнання, небажання ідентифікації з іншим, відсутність навичок рефлексії, нерозвиненість механізмів самоприйняття і самопрогнозування. Внутрішні бар'єри характеризується власною інертністю, лінню, самовпевненістю,

неможливістю та небажанням мобілізувати себе на зміни та особистісне зростання.

За допомогою використання методики діагностики ціннісних орієнтацій у кар'єрі «Якорі кар'єри» (Е. Шейн, у перекладі та адаптації В. Чікер та В. Вінокурова) [8, с. 274], нами проведено опитування серед 90 курсантів – майбутніх працівників ДСНС України 3 та 4 курсу Академії пожежної безпеки імені Героїв Чорнобиля, яке дозволило виявити ціннісні орієнтації, соціальні установки, інтереси та соціально обумовлені спонукання до професійної діяльності, характерні для курсантів академії. Як стверджує автор методики, кар'єрні орієнтації виникають на початку розвитку кар'єри, тобто під час навчання у ВНЗ, вони залишаються стійкими та можуть бути стабільні тривалий час, причому часто людина реалізує свої кар'єрні орієнтації неусвідомлено.

Враховуючи специфіку професійної підготовки курсантів та особливі умови їхньої майбутньої професійної діяльності у органах та підрозділах ДСНС України, було проведено підрахунок та аналіз вираженості ціннісних орієнтацій за методикою, та вивчення можливих перешкод професійного саморозвитку за кожною обраною ціннісною орієнтацією: автономія, стабільність проживання, стабільність роботи, слугування, професійна компетентність, менеджмент, виклик, інтеграція стилів життя, підприємництво.

Під час інтерпретації результатів нами виявлено, що високий рівень за позицією «**автономія**» у курсантів свідчить про бажання мати можливість робити все по-своєму і не обмежуватись правилами організації; мати роботу, не пов'язану із режимом і будь-якими організаційними обмеженнями, де є максимум свободи і автономії у виборі занять та часу їх виконання, а також надання переваги свободі і автономії. Дана цінність має місце у 3,3 %, що може свідчити у недалекому прогнозі про небажання працювати у системі і усвідомлено здійснювати професійний саморозвиток у даній діяльності.

Високий рівень за позицією «**стабільність проживання**» свідчить про потребу у безпеці, захисті, надання переваги сталому місцю проживання над підвищенням по службі. Дана цінність має місце у 18,8%, її вибір може обмежувати побудову альтернатив та власний кар'єрний розвиток через цінність постійного місця проживання.

Вираженість цінності «**стабільність роботи**» пов'язана із потребою у

соціальному захисті та гарантованій оплаті, можливості прогнозування, вона наявна у 71%, проте у професійному саморозвитку вона також може бути стримуючою через низький рівень домагань, зниження мотивації кар'єрного зростання за умов ризику втратити стабільність та безпеку, а також тенденцію перекладання відповідальності за управління своїм кар'єрним зростанням на керівника.

Цінність «**слуговування**» свідчить про бажання втілювати у роботі свої ідеали та цінності, вона виражена у 77% курсантів. Для них характерне прагнення приносити користь людям, суспільству, та важливість бачити конкретні результати своєї роботи. Головною тезою для побудови кар'єри у них є можливість максимально ефективно використовувати свої таланти та досвід для реалізації суспільно значимої цілі. Можна стверджувати, що дана категорія курсантів найбільш повно відповідає за своїми цінностями цілям та завданням служби ДСНС України та буде у їх виконанні максимально ефективною. Проте перешкоди у їхньому саморозвиткові можуть бути зумовлені консервативністю у поглядах та ідеалах, а також більшою орієнтацією на свої цінності, ніж на здібності, знання, вміння, навички та якості, необхідні для виконання роботи.

Вираженість позиції «**професійна компетентність**» пов'язана із усвідомленням здібностей та талантів у певній галузі, вона наявна у 63% курсантів. Прагнення бути професіоналом та досягти успіху у професійній сфері, пошук визнання своїх талантів, виражених у посаді та статусі, відповідатиме їх рівню професіоналізму та майстерності. Прояв за даною позицією свідчить про високу ціннісну мотивацію виконувати службу та професійну діяльність у системі ДСНС та здійснювати професійний саморозвиток. Перешкодами їх професійного саморозвитку може бути втрата інтересу до роботи, якщо вона не дозволяє розвивати їх здібності.

Позиція «**менеджмент**» виражена у 53% опитаних. Вона пов'язана із можливостями прояву лідерства, підвищеним рівнем відповідальності, вкладом у успіх організації, що є ключовими цінностями та мотивами. Для таких осіб цінністю є процес управління людьми, мета їхнього професійного розвитку – влада, усвідомлення їх впливу на прийняття ключових рішень. Перешкодою їхньому професійному саморозвиткові може бути постановка як головної мети своєї кар'єри – зайняття певної керівної посади.

Цінність «**виклику**» пов'язана із прагненням зробити неможливе, вирішувати унікальні завдання, виконувати складну роботу; вона наявна у 23%. Це виражається у бажанні долати труднощі у вирішенні складних завдань, перемагати у конкурентній боротьбі. Орієнтація на те, щоб «кидати виклик» - пожежі, смерті, екстремальній ситуації – відображає високу цінність героїчних вчинків та відповідає цінностям служби в ДСНС України. Кар'єра у ДСНС України для них – це постійний виклик їхньому професіоналізму, і постійна готовність його прийняти. Проте перешкоди професійного саморозвитку тут зумовлені бажанням кидати виклик при конкуренції та у міжособистісних стосунках, де соціальна ситуація розглядається із позиції «виграв або програв»; пріоритетом процесу боротьби і відчуття перемоги над конкретною галуззю діяльності або кваліфікацією; можливим зниженням мотивації у професійній діяльності у обставинах, де все просто та мирно, через надмірну цінність новизни, різноманітності, боротьби та виклику.

Із цінністю «**інтеграція стилів життя**» пов'язане прагнення зберегти гармонію між особистим життям і кар'єрою, щоб у організаційних взаєминах відображалася повага до особистих та сімейних проблем. Дана цінність виражена у 20%, і обирати і підтримувати певний спосіб життя для них важливіше, ніж домагатися успіху у кар'єрі. Зрозуміло, що дані пріоритети можуть зумовлювати перешкоди та труднощі професійного саморозвитку. Дана цінність не є однозначною щодо прогнозування успіхів у професійній діяльності системі ДСНС, враховуючи ненормованість робочого дня, велику кількість нововведень у зв'язку із реформуванням системи та необхідністю на сьогоднішній день залишати пріоритетним для себе розвиток кар'єри, а не рівновагу між нею, звичним способом життя та особистими інтересами. До того ж конформність як характерний прояв даної цінності, залежність від думки оточення, часто унеможлиблює особистісний, вільний вибір та свідчить про низьку соціальну активність.

Позиція «**підприємництво**» пов'язана із бажанням створювати нові організації, послуги; вона виражена у 17% опитаних. Дані особи є підприємцями по духу, мета їх кар'єри полягає у створенні нового, в організації справи, втіленні у життя власної ідеї, вершиною кар'єри для них є власний бізнес, що є неможливим для реалізації в умовах проходження служби в ДСНС

України. Проте вираженість даної позиції може свідчити й про креативність мислення у курсантів, їхню здатність нестандартно вирішувати поставлені завдання, долати труднощі професійної діяльності.

Висновки. Отже, бар'єри професійного саморозвитку майбутніх працівників ДСНС України в умовах підготовки у ВНЗ є різноманітними та визначаються не лише загальними тенденціями, а, зокрема, індивідуальним життєвим шляхом курсанта, своєрідністю його індивідуального сприйняття себе, свого ставлення до інших (викладачів, керівництва, курсового офіцерського складу, курсантів), своїх життєвих та професійних цілей, у тому числі і цілей професійного самоудосконалення та саморозвитку.

Подолання бар'єрів професійного саморозвитку майбутніх працівників ДСНС

України передбачає створення у ВНЗ певних організаційно-педагогічних умов, які дозволяють розвинути у курсантів здібності до самопізнання, сформувати механізми саморозвитку (рефлексію, самоприйняття, самопрогнозування) через прийняття себе, розвиток рефлексивних умінь та формування механізмів самопрогнозування; формування навичок самовиховання, усвідомлення впливу сформованої стійкої системи стереотипів та установок та розуміння певної хибності їх постійного застосування. Дані умови виступають зовнішньою спонукою розгортання внутрішніх процесів самосвідомості та самовизначення курсанта та дозволяють йому бути спроможним суб'єктом організації власної життєдіяльності та проектування свого професійного шляху.

Література

1. Вовк Н.П. Проблема професійного саморозвитку в процесі професійної підготовки майбутнього спеціаліста МЧС України / Н.П. Вовк // Чрезвычайные ситуации: теория, практика, инновации: Сборник материалов международной научно-практической конференции. – В 2-х ч. Ч. II. – Гомель: ГИИ, 2012. – 168 с., С.69-70.
2. Вовк Н.П. Формирование личностных профессионально важных качеств в процессе саморазвития личности работника МЧС Украины / Н.П. Вовк // Пожарная безопасность: проблемы и перспективы: Материалы международной научно-практической конференции. В 2 Ч. Ч. 2. – Воронеж: ВИ ГПС МЧС России, 2010. – 148 с., С.26-28.
3. Вуджок М., Френсис Д. Раскрепощенный менеджер. Для руководителя -практика / Пер. с англ. М. Изд. Дело, 1991. - 320 с.
4. Кодекс цивільного захисту України (із змінами і доповненнями, внесеними законами України) від 14 травня 2013 року № 224-VII, ОВУ, 2013р., № 44, ст. 1568, від 20 червня 2013 року, введений в дію з 1 липня 2013 року.
5. Маралов В. Г. Психологія самопізнання і саморозвитку. – Москва: Видавничий центр Академія, 2002. – 256 с.
6. Цокур Роман Миколайович. Формування потенціалу професійного саморозвитку в майбутніх викладачів вищої школи у процесі магістерської підготовки: дис... канд. пед. наук: 13.00.04 / Південноукраїнський держ. педагогічний ун-т ім. К.Д.Ушинського. - О., 2004. - 21 с.
7. Цукерман Г. А., Мастеров Б. М. Психология саморазвития [Текст]. – М., 1995г.
8. Шейн Є. Г. Організаційна культура і лідерство. – Санкт-Петербург: Видавництво Петербург. ISBN: 978-5-469-01286-3. 2008. – 336 с.

Vovk N. P., candidate of pedagogical sciences, assistant professor

DETERMINANTS OF THE BARRIERS OF PROFESSIONAL SELF-DEVELOPMENT OF CADETS – FUTURE WORKERS OF SSE OF UKRAINE IN HIGHER EDUCATIONAL ESTABLISHMENT

The article deals with the determinants of appearance of barriers of professional self-development of the cadets – future workers of State Service of Emergencies of Ukraine. With the help of methodological tools there was determined the chain of situational outer and personal inner factors, which cause the appearance of interference and difficulties in the process of professional self-development of the cadets – future workers of SSE of Ukraine during their professional training in higher educational establishments. There was determined that the barriers of professional self-development of future workers of SSE of Ukraine during their studying in higher educational establishments are different and are defined not only by general tendencies but also by personal lifestyle of cadet, their professional purposes, aims of professional self-help and self-development. There were proposed the ways of overcoming the barriers by creating organizational pedagogical conditions in higher educational establishments, which will help to develop abilities to self-knowledge in cadets, to form mechanisms of self-development via knowledge of oneself, development of reflexive abilities and formation the mechanisms of self-prediction, formation of abilities of self-education.

Key words: self-development, professional self-development, barriers of professional self-development, self-acceptance, self-perception, self-education, self-prediction.