

*Мишенюк Р. М., ад'юнкт кафедри інтегрованого управління кордонами НА ДПС України ім. Б. Хмельницького (м. Хмельницький)
Діденко О. В., заступник директора з наукової роботи Інституту професійно-технічної освіти НАПН України (м. Київ)*

КРИТЕРІЇ, ПОКАЗНИКИ І РІВНІ РОЗВИНЕНОСТІ ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ОФІЦЕРІВ УПРАВЛІННЯ ОРГАНАМИ ОХОРОНИ ДЕРЖАВНОГО КОРДОНУ

У статті охарактеризовано критерії розвиненості професійної компетентності офіцерів управління органами охорони державного кордону, зокрема мотиваційно-особистісний, когнітивно-інформаційний та діяльнісно-результативний, а також розкрито відповідні їм показники.

Ключові слова: професійна компетентність, мотиваційно-особистісний, когнітивно-інформаційний та діяльнісно-результативний критерії, офіцери управління.

В статті охарактеризовані критерії розвитку професійної компетентності офіцерів управління органами охорони державної межі, в частині мотиваційно-особистісний, когнітивно-інформаційний та діяльнісно-результативний, а також розкрито відповідні їм показники.

Ключевые слова: профессиональная компетентность, мотивационно-личностный, когнитивно-информационный и деятельностно-результативный критерии, офицеры управления.

Постановка проблеми у загальному вигляді. У наш час офіцер управління органами охорони державного кордону повинен мати високий рівень професійної компетентності, яка інтегрує професійні теоретичні знання, практичні уміння, навички, професійно-особистісні цінності та якості, забезпечує кваліфіковану управлінську діяльність і свідомий вибір моделей поведінки в різних умовах оперативно-службової діяльності.

Зміст професійної компетентності офіцерів-прикордонників визначається цілями, завданнями і характером їх професійної діяльності. Вивчення законодавчих актів та відомчих нормативно-правових документів, а також практики професійної діяльності офіцерів управління органами охорони державного кордону дозволяють серед особливостей їх професійної діяльності вказати на велику державну значущість професійної діяльності та більш жорстку порівняно з іншими професіями правову регламентацію професійної поведінки та субординацію; високий рівень самостійності при вирішенні професійних завдань; значні затрати фізичних і моральних сил та екстремальний характер діяльності; високий ступінь колективності діяльності та ін. Професійна діяльність офіцера-прикордонника належить до складних видів людської діяльності, що висуває високі вимоги до її суб'єктів. Зазначені особливості професійної діяльності офіцерів-прикордонників свідчать про важливість їх належної підготовки до

виконання професійних обов'язків, а також визначають порядок організації їх професійного навчання та перепідготовки.

Аналіз останніх досліджень і публікацій, в яких започатковано вирішення зазначеної проблеми та на які опирається автор. На сьогодні дослідники використовують декілька критеріїв професійної компетентності. Зокрема при оцінці професійної компетентності дослідники Р. Гуріна, Е. Зеєр, Н. Кузьміна, А. Маркова пропонують основними критеріями професіоналізму й професійної компетентності розглядати результативність та ефективність професійної діяльності.

Дослідниця О. Миропольська для оцінки рівня сформованості професійної компетентності фахівців митних органів в умовах службової діяльності запропонувала звертати увагу на сформованість структурно-особистісної компетентності (професійні знання, оперативність мислення, самостійність), функціонально-особистісної (готовність до дій, ініціативність, працездатність і витривалість, відповідальність) та діялісно-процесуальної компетентності (здатність до лідерства, накопичення та творче застосування професійного досвіду) [6, с. 11].

Учений І. Овсянніков для оцінки ефективності процесу формування професійних компетенцій у курсантів військового командного вузу пропонує використовувати мотиваційно-цільовий (самооцінка ступеня сформованості психологічної готовності до військово-

професійної діяльності, уміння досягати поставленої мети, цілеспрямованість), змістовно-процесуальний (відповідність змісту військово-професійної підготовки вимогам керівних, науковість і вірогідність інформації на начальних заняттях), технологічний (методична майстерність викладача, розвинена навчальна матеріально-технічна база, використання підтримуючого контролю) та результативний (рівень ерудиції, сформованість моторно-рухових навичок, сформованість сенсорної інтер'юризациї) [7].

Дослідник О. Луцький вважає, що для визначення сформованості управлінської компетентності керівних кадрів Державної прикордонної служби України слід використовувати декілька критеріїв: когнітивний (знання загальної теорії управління, нормативних вимог до управлінської діяльності керівника), емоційно-мотиваційний (інтерес до майбутньої професійної діяльності, внутрішні мотиви щодо управлінської діяльності), ціннісно-особистісний (ділові якості, необхідні для успішної управлінської діяльності, розвиненість індивідуально-психологічних особливостей та управлінських цінностей), а також операційно-результативний (сформованість умінь і навичок прийняття управлінського рішення, результативність управлінських рішень) [4, с. 80].

Дослідник В. Костенко сформованість професійної компетентності молодших інспекторів молодшого начальницького складу кримінально-виконавчих установ визначає за допомогою кількох критеріїв: усвідомлення цілей підготовки (цілемотиваційний компонент), сформованість мислительних операцій (змістовий компонент), інтереси професійної діяльності (предметно-практичний компонент), самостійність у навчальній діяльності (особистісний компонент), готовність до самонавчання і саморегуляції (рефлексивний компонент) [3, с. 172].

Учений О. Волков для вимірювання професійної компетентності курсантів вищих освітніх установ в процесі вивчення спеціальних дисциплін виокремив такі критерії: мотиваційно-ціннісний (прагнення до позитивної динаміки рівня сформованості професійної компетентності), когнітивний (знання зі спеціальних дисциплін, повнота, усвідомленість і міцність знань), діяльнісний

(володіння вміннями й навичками, професійної діяльності), рефлексивний (рефлексія цілей творчої діяльності, способів і результатів діяльності) та особистісний (особистісні якості курсанта; самоаналіз, самооцінка) [1, с. 107–108].

Дослідниця Г. Дмух для оцінки рівня сформованості основних професійних компетенцій магістрів електротехнічного напрямку пропонує декілька критеріїв, зокрема знання технологічного процесу; уміння проводити комплексний техніко-економічний аналіз; уміння робити наукові розрахунки й визначити ефективність досліджень і розробок; уміння проводити експертизу технічної документації й контроль стану технологічного процесу; здатність використовувати досягнення науки й техніки. Серед критеріїв навчальної успішності магістрантів автор використовує успішність по предмету (оцінка, зафіксована в заліковій книжці), інтерес до навчальних дисциплін в умовах експериментального інтегрованого навчання та рівень засвоєння знань [2, с. 96].

Можна стверджувати, що основними критеріями оцінки компетентності фахівця вчені пропонують використовувати професійні знання, що включають дані необхідних наук (факти, ідеї, поняття, сучасний стан і різний погляди на проблему), рівень комунікативної культури (вміння виражати думки в письмовій і усній формі; уміння аргументовано висловлювати свої думки, конкретно відповідати на запитання; розуміти й вислухувати співрозмовника) та особистісні властивості (прагнення до професійного росту, усвідомлення необхідності й значимості професійного росту, володіння методами вирішення професійних завдань, уміння досягати поставлені цілі, здатність до «рефлексії», тобто вміння оцінити себе, реально враховувати свої можливості й ресурси).

Метою статті є характеристика критеріїв, показників і рівнів розвиненості професійної компетентності офіцерів управління органами охорони державного кордону.

Виклад основного матеріалу дослідження. Теоретичний аналіз науково-педагогічної літератури і результати наукових досліджень, визначення структури професійної компетентності офіцерів управління органами охорони державного кордону, особливостей оперативного-

службової діяльності офіцерів-прикордонників дозволяють стверджувати, що про розвиненість їх професійної компетентності можна зробити висновок через урахування їх особистісних якостей, мотиваційної сфери, а також знань, умінь і навичок професійної діяльності. З огляду на це для оцінки рівня розвиненості їх професійної компетентності ми виокремили критерій, що стосується їх особистісної, когнітивної та діяльнісної сфери. Окрім цього, для визначення показників розвиненості професійної компетентності офіцерів управління органами охорони державного кордону ми використали думку експертів.

Ми враховували, що *мотиваційно-особистісний критерій* характеризує професійну спрямованість і мотивацію офіцерів щодо підвищення професійної компетентності, особливостей професійної діяльності з охорони державного кордону, їхнє ставлення до підвищення професійної компетентності, інтерес до проблем професійної діяльності. Цей критерій також стосується тих особистісних рис та якостей офіцерів, які сприяють підвищенню професійної компетентності. Це насамперед такі професійно необхідні якості, як почуття відповідальності, вболівання за довірену справу організованість, самостійність та ін.

Мотиваційно-особистісному критерію професійної компетентності офіцерів управління органами охорони державного кордону відповідають такі показники:

розуміння необхідності та важливості підвищення рівня професійної компетентності;

інтерес до різних аспектів професійної діяльності та вивчення актуальних проблем організації професійної діяльності;

розвиненість професійно необхідних якостей, насамперед відповідальності, організованості, самостійності, комунікабельності тощо;

визнання необхідності безперервного розвитку в професійній сфері.

При виокремленні критерію професійно-змістового компонента професійної компетентності ми враховували, що компетентний офіцер управління органами охорони державного кордону має мати систему знань з питань професійної діяльності. Належний рівень теоретичної підготовки, як свідчать дані досліджень і практика професійної діяльності, необхідний

для ефективного виконання функціональних обов'язків. З огляду на це у нашому випадку *когнітивно-інформаційний критерій* характеризує сукупність знань про професійну діяльність, про особливості виконання завдань з охорони державного кордону.

Відповідно основними показниками когнітивно-інформаційного критерію професійної компетентності офіцерів управління органами охорони державного кордону було визначено такі:

знання тактики прикордонної служби, поінформованість про особливості організації охорони кордону відповідно до чинного законодавства та відомчих інструкцій;

знання особливостей управління персоналом, принципів та методів ефективного управлінського впливу, специфіки організації міжособистісної взаємодії при виконанні завдань з охорони державного кордону;

знання специфіки міжособистісного спілкування, методів та механізмів комунікативної взаємодії, способів ефективного вирішення міжособистісних та внутрішньоособистісних конфліктів у прикордонних колективах;

знання основних шляхів і засобів професійного зростання та самоосвіти.

Далі ми брали до уваги, що професійна діяльність офіцерів управління органами охорони державного кордону вимагає сформованості у них спеціальних професійних практичних умінь та навичок, які дозволяють на належному рівні виконувати функціональні обов'язки. З огляду на це у нашому випадку *діяльнісно-результативний критерій* стосується умінь та навичок офіцерів, необхідних для професійної діяльності та аналізу результатів своєї поведінки.

Загалом діяльнісно-результативному критерію професійної компетентності офіцерів управління органами охорони державного кордону відповідають такі показники:

управлінські та організаційні уміння і навички, уміння приймати виважені та обґрунтовані управлінські рішення;

уміння працювати з різноманітними джерелами інформації та здійснювати порівняння, узагальнення, систематизацію інформації;

уміння встановлювати міжособистісні зв'язки, вибрати оптимальний стиль спілкування в різних умовах та здійснювати ефективний переконуючий вплив;

емоційна стійкість в екстремальних ситуаціях, уміння здійснювати адекватну самооцінку, готовність до активного саморозвитку та професійного самовдосконалення.

Загалом діяльнісно-результативний критерій стосується умінь офіцерів управління органами охорони державного кордону використовувати знання з фахових дисциплін при вирішенні завдань з охорони державного кордону, уміння приймати виважені та обгрунтовані управлінські рішення. Враховано також уміння використовувати оптимальні комунікативні стратегії при здійсненні управлінського впливу та вирішенні конфліктних ситуацій та ін.

Використання зазначених критеріїв та показників професійної компетентності дозволило визначити рівні розвиненості в офіцерів цієї професійно важливої властивості. Для цього ми використали середні значення усіх показників. Потім кожний показник ми оцінили з використанням думки експертів оцінки.

Ми врахували прийняті у психолого-педагогічних науках підходи щодо рівнів розвиненості певного педагогічного феномену. Вчені Ю. Бабанський, А. Кузьмінський, Д. Іщенко та ін. розглядають розвиток як стійку послідовність змін якісних станів систем. З використанням поняття «рівень» ми з'ясували стан розвиненості в офіцерів управління органами охорони державного кордону професійної компетентності.

Як засвідчив аналіз наукової літератури, загалом дослідники виокремлюють три або чотири рівні розвиненості професійної компетентності. Зокрема Н. Макогончук на основі комплексу критеріїв, ознак і показників громадянської компетентності майбутніх офіцерів-прикордонників виокремила чотири рівні: низький, середній, достатній та високий [5, с. 72]. Дослідниця О. Миропольська для оцінки сформованості професійної компетентності фахівців митних органів в умовах службової діяльності обгрунтувала доцільність використання таких чотирьох рівнів: високий, середній, недостатній та низький [6, с. 11].

Інші дослідники вважають за необхідне виокремити три рівні готовності. Так,

наприклад, Г. Дмух для визначення ефективності системи формування професійної компетентності магістрів електротехнічного напрямку пропонує використовувати трирівневу систему з трьох рівнів, зокрема високого, середнього та низького [2, с. 78]. Дослідник В. Костенко сформованість професійної компетентності молодшого начальницького складу кримінально-виконавчих установ визначає за трирівневою моделлю: високий, середній і низький рівні [3, с. 95–98]. У свою чергу О. Волков для вимірювання професійної компетентності курсантів вищих освітніх установ в процесі вивчення спеціальних дисциплін пропонує використовувати також три рівні: високий, середній та низький [1, с. 116–117]. Дослідник О. Луцький теж використав три рівні сформованості управлінської компетентності офіцерів та відповідні їм кількісні параметри – низький (від 0 до 3,29 бала), середній (від 3,3 до 4,49 бала) і високий (від 4,5 до 5,0 балів) [4, с. 85–86].

Загалом узагальнення отриманих теоретичних й емпіричних досліджень дозволяє зробити системні описи розвиненості в офіцерів управління органами охорони державного кордону професійної компетентності на основі трирівневої моделі. Далі подаємо якісні характеристики офіцерів, що мають відповідний рівень розвиненості професійної компетентності.

Офіцери з *недостатнім рівнем* розвиненості професійної компетентності не завжди розуміють необхідність та важливість підвищення рівня професійної компетентності; інтерес до різних аспектів професійної діяльності та вивчення актуальних проблем організації професійної діяльності у них виявляється епізодично; професійно необхідні якості, насамперед відповідальність, організованість, самостійність, комунікабельність виявлені слабо, офіцери не завжди визнають необхідності безперервного розвитку в професійній сфері.

Офіцери мають несистемні знання тактики прикордонної служби, мають прогалини щодо особливостей організації охорони кордону відповідно до чинного законодавства та відомчих інструкцій; знання про особливості управління персоналом, принципи та методи ефективного управлінського впливу, специфіку організації міжособистісної взаємодії при виконанні

завдань з охорони державного кордону у таких офіцерів несистемні; офіцери мають поверхові уявлення про специфіку міжособистісного спілкування, методи та механізми комунікативної взаємодії, способи ефективного вирішення міжособистісних та внутрішньоособистісних конфліктів у прикордонних колективах, а також про основні шляхи і засоби професійного зростання та самоосвіти.

Такі офіцери в багатьох випадках не уміють здійснювати управлінський та організаційний вплив, приймати виважені та обґрунтовані управлінські рішення; вони в переважній більшості випадків не уміють працювати з різноманітними джерелами інформації та здійснювати порівняння, узагальнення, систематизацію інформації; їм важко встановлювати міжособистісні зв'язки, вибирати оптимальний стиль спілкування в різних умовах та здійснювати ефективний переконуючий вплив; у складних ситуаціях вони виявляють емоційну нестійкість, мають труднощі щодо здійснення адекватної самооцінки, часто не готові до активного саморозвитку та професійного самовдосконалення.

Офіцери з *середнім рівнем* розвиненості професійної компетентності у майже завжди розуміють необхідність та важливість підвищення рівня професійної компетентності; інтерес до різних аспектів професійної діяльності та вивчення актуальних проблем організації професійної діяльності у них виявляється у більшості випадків; професійно необхідні якості, насамперед відповідальність, організованість, самостійність, комунікабельність офіцери виявляють майже завжди, вони визнають необхідність безперервного розвитку в професійній сфері, але не завжди докладають щодо цього зусиль.

Офіцери мають належні знання тактики прикордонної служби, особливостей організації охорони кордону відповідно до чинного законодавства та відомчих інструкцій; знання про особливості управління персоналом, принципи та методи ефективного управлінського впливу, специфіку організації міжособистісної взаємодії при виконанні завдань з охорони державного кордону у таких офіцерів досить системні; офіцери мають належне уявлення про специфіку міжособистісного спілкування, методи та механізми комунікативної взаємодії, хоча не досить

чітко можуть охарактеризувати способи ефективного вирішення міжособистісних та внутрішньоособистісних конфліктів у прикордонних колективах, а також основні шляхи і засоби професійного зростання та самоосвіти.

Такі офіцери в більшості випадків уміють здійснювати управлінський та організаційний вплив, приймати виважені та обґрунтовані управлінські рішення; вони уміють працювати з різноманітними джерелами інформації, хоча не завжди системно можуть здійснювати порівняння, узагальнення, систематизацію інформації; їм вдається належним чином встановлювати міжособистісні зв'язки, вибирати оптимальний стиль спілкування в різних умовах та здійснювати переконуючий вплив; у складних ситуаціях вони виявляють емоційну стійкість, уміють здійснювати адекватну самооцінку, вживають заходи щодо активного саморозвитку та професійного самовдосконалення.

Офіцери з *високим рівнем* розвиненості професійної компетентності чітко розуміють необхідність та важливість підвищення рівня професійної компетентності; вони виявляють підвищений інтерес до різних аспектів професійної діяльності та вивчення актуальних проблем організації професійної діяльності; завжди відповідальні, організовані, самостійні, комунікабельні, визнають необхідність безперервного розвитку в професійній сфері та наполегливо працюють у цьому напрямі.

Офіцери мають ґрунтовні та системні знання щодо тактики прикордонної служби, особливостей організації охорони кордону відповідно до чинного законодавства та відомчих інструкцій; ґрунтовно та різностороннє обізнані про особливості управління персоналом, принципи та методи ефективного управлінського впливу, специфіку організації міжособистісної взаємодії при виконанні завдань з охорони державного кордону; офіцери мають глибокі знання про специфіку міжособистісного спілкування, методи та механізми комунікативної взаємодії, чітко можуть охарактеризувати способи ефективного вирішення міжособистісних та внутрішньоособистісних конфліктів у прикордонних колективах, а також основні шляхи і засоби професійного зростання та самоосвіти.

Такі офіцери уміють здійснювати управлінський та організаційний вплив,

приймати виважені та обґрунтовані управлінські рішення; вони уміють працювати з різноманітними джерелами інформації, системно здійснювати порівняння, узагальнення, систематизацію інформації; їм вдається встановлювати ефективні міжособистісні зв'язки, вибирати оптимальний стиль спілкування в різних умовах та здійснювати ефективний переконуючий вплив; у складних ситуаціях вони завжди виявляють емоційну стійкість, уміють здійснювати адекватну самооцінку, наполегливо працюють щодо саморозвитку та професійного самовдосконалення.

Висновки. Узагальнення результатів аналізу психолого-педагогічної літератури дозволяє стверджувати, що розвиненість в офіцерів управління органами охорони

державного кордону професійної компетентності можна оцінювати за трьома критеріями, які характеризують її структурні компоненти, зокрема мотиваційно-особистісним, когнітивно-інформаційним та діяльнісно-результативним. Використання зазначених критеріїв дозволяє виділити три рівні розвиненості в офіцерів управління органами охорони державного кордону професійної компетентності (недостатній, середній та високий).

Перспективами подальших розвідок у цьому напрямку є дослідження педагогічних умов та методики розвитку професійної компетентності офіцерів управління органами охорони державного кордону в процесі їх фахової підготовки.

Література

1. Волков А. В. Формирование профессиональной компетентности курсантов образовательных учреждений МЧС России в процессе изучения специальных дисциплин : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.08 / А. В. Волков. – Шуя, 2010. – 177 с.
2. Дмух Г. Ю. Педагогические условия формирования профессиональной компетентности магистров электротехнического направления : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.08 / Г. Ю. Дмух. – Владивосток, 2010. – 206 с.
3. Костенко В. А. Формування професійної компетентності молодшого начальницького складу кримінально-виконавчих установ : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.04 / В. А. Костенко. – К., 2008. – 302 с.
4. Луцький О. Л. Розвиток управлінської компетентності керівних кадрів Державної прикордонної служби України у процесі фахової підготовки : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.04 / О. Л. Луцький. – Хмельницький, 2013. – 299 с.
5. Макогончук Н. В. Формування громадянської компетентності у майбутніх офіцерів-прикордонників у процесі вивчення дисциплін соціально-гуманітарного циклу : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.04 / Н. В. Макогончук. – Хмельницький, 2013. – 244 с.
6. Миропольська О. В. Формування професійної компетентності фахівців митних органів в умовах службової діяльності : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. пед. наук : спец. 13.00.04 «Теорія та методика професійної освіти» / О. В. Миропольська ; Нац. акад. Держ. прик. служби України ім. Б. Хмельницького. – Хмельницький, 2010. – 20 с.
7. Овсянников И. В. Формирование профессиональных компетенций у курсантов военных командных вузов : автореф. дис. на соиск. науч. степ. канд. пед. наук : спец. 13.00.08 «Теория и методика профессионального образования» / И. В. Овсянников. – Москва, 2011. – 22 с.

Mishenyuk R. M., associate of the Department

Didenko O. V., deputy Director of the Research Institute

CRITERIA AND INDICATORS OF THE LEVEL OF DEVELOPMENT OF PROFESSIONAL COMPETENCE MANAGEMENT OFFICERS OF STATE BORDER

The article concludes that while diagnosis of development of professional competence management officers border protection must take into account personal qualities, motivational sphere, and the knowledge and skills of professional activity. The article describes criteria of development of the professional competence of staff officers of State Border. It can be measured by three criteria that characterize the structural components of professional competence, including motivational and personality, cognitive information and action-productive. The use of these criteria can distinguish three levels of development control officers in border protection competence (insufficient, medium and high).

Keywords: professional competence, motivational, personal, cognitive information and action-effective criteria, management officers.