

МЕТОДИЧНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНОМУ СКЛАДУ ЩОДО РОЗВИТКУ УПРАВЛІНСЬКОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ОФІЦЕРІВ УПРАВЛІННЯ ОРГАНУ ОХОРОНИ ДЕРЖАВНОГО КОРДОНУ

О. Л. ЛУЦЬКИЙ

Діяльність офіцера управління органу охорони державного кордону складається із численних дій і операцій, які характеризуються новизною та різноманітністю. Це ускладнює набуття ними відповідних практичних умінь і навичок, а також потребує більше часу для підготовки майбутніх магістрів. Крім того, ці фахівці повинні не тільки володіти сучасним понятійним апаратом теорії управління та управлінської діяльності, а й уміти приймати обґрунтовані управлінські рішення, проводити їх оцінку, організовувати процес управління, здійснювати планування, організацію, мотивацію персоналу і контроль оперативно-службової діяльності, організовувати управління в різних умовах обстановки, використовуючи при цьому сучасні ефективні методи, а також засоби прихованого управління. Отже, офіцер-прикордонник повинен мати високий рівень управлінської компетентності.

З огляду на актуальність теми, її недостатню теоретичну розробленість і практичне значення для фахової підготовки офіцерів Державної прикордонної служби України (ДПСУ), необхідність подолання суперечностей, які існують у фаховій підготовці магістрів (між зростанням вимог суспільства до якості професійної підготовки офіцерів-прикордонників, зумовлених особливостями охорони державного кордону в сучасних умовах, і відсутністю методологічної та методичної бази для забезпечення цих вимог; потенційними можливостями, які має сучасна вища військова школа для ефективного формування управлінської компетентності офіцерів, і недостатньою реалізацією цих можливостей на практиці; значними педагогічними резервами професійно спрямованих навчальних дисциплін щодо формування управлінської компетентності та невідповідністю форм, методів і засобів організації навчального процесу тощо) було здійснено дослідження шляхів розвитку управлінської компетентності керівних кадрів Державної прикордонної служби України у процесі фахової підготовки. За його результатами було розроблено відповідні методичні рекомендації науково-педагогічному складу.

Метою статті є оприлюднення методичних рекомендацій для науково-педагогічного складу факультету підготовки керівних кадрів щодо розвитку управлінської компетентності офіцерів управління органу охорони державного кордону.

Проблема формування управлінських умінь і навичок (складових управлінської компетентності) постійно привертала увагу науковців. У ракурсі нашого дослідження становлять інтерес праці П. Алтухова, О. Бойка, В. Давидова, Є. Литвиновського, Б. Маслової, С. Мосова, В. Мясникова, О. Пантюка, І. Радванського, О. Столяренка, В. Телелима, Г. Філоненко, Ю. Царьова та ін., присвячених дослідженню управлінської діяльності офіцера. У дослідженнях О. Аксьонова, А. Зельницького, Т. Мацевка, В. Моїсєєва, Г. П'янковського, М. Тарнавського, І. Хорева представлені інноваційні наукові розробки педагогічних аспектів управлінської діяльності військових кадрів. Підвищенню кваліфікації кадрів, організації навчання державних службовців присвячені дослідження таких учених, як П. Назимко, В. Опришко, В. Сіренко, М. Снітчук, В. Цветков, В. Яцюк та ін.

Однак, комплексного дослідження розвитку управлінської компетентності офіцерів-прикордонників – майбутніх керівних кадрів Державної прикордонної служби України – сьогодні немає: не обґрунтовано педагогічні умови розвитку цієї значущої для професійної діяльності компетентності під час навчання у ВНЗ, не розроблено модель і методику її формування, критерії та показники сформованості, немає цілісного науково-методичного забезпечення формування управлінської компетентності в умовах реформування ДПСУ.

З огляду на це, на основі аналізу результатів проведеного дослідження зроблено висновок про те, що запропоновані форми і методи розвитку управлінської компетентності, педагогічні умови, а також діагностичний інструментарій можуть у подальшому використовуватись науково-педагогічним складом у навчально-виховному процесі з метою підготовки й перепідготовки керівного складу ДПСУ для здійснення управлінської діяльності. Тому доцільно узагальнити накопичений досвід і представити його у вигляді методичних рекомендацій викладачам ВНЗ щодо розвитку управлінської компетентності офіцерів управління органу охорони державного кордону.

Отже, для результативного розвитку зазначеного утворення у керівних кадрів ДПСУ науково-педагогічному складу необхідно:

забезпечити формування позитивної мотивації розвитку управлінської компетентності через пізнання себе й усвідомлення важливості своєї майбутньої професійної діяльності. Це передбачає визначення освітніх потреб слухачів, виявлення обсягу і характеру їхнього професійного й життєвого досвіду, з'ясування індивідуальних особливостей офіцерів, визначення механізмів мотивації педагогічної діяльності, стимулювання особистісно-професійного зростання майбутніх фахівців управлінської ланки. Для цього можна використовувати такі форми і методи: психолого-педагогічна діагностика й самодіагностика, створення психологічних портретів ідеального офіцера-управлінця та автопортрета, що сприяє самопізнанню й розширенню уявлення слухача про себе як особистість і професіонала; мотиваційний тренінг, який дає можливість активізувати й посилити внутрішні мотиви людини до особистісно-професійного зростання;

за рахунок варіативної частини навчальних дисциплін *посилити професійно-управлінську компоненту у фаховій підготовці слухачів* через уведення додаткових тем із культури спілкування з підлеглими, психології розв'язання конфліктних ситуацій, психології ведення службових нарад, віддання наказів і розпоряджень, накладення стягнень та заохочень персоналу. При цьому вивчення запропонованого матеріалу доцільно проводити на практичних заняттях за допомогою форм і методів активного навчання;

використовувати можливості контекстного навчання – форми активного навчання, орієнтованого на професійну підготовку фахівців, яка реалізується за допомогою системного використання професійного контексту, поступового насичення навчального процесу елементами професійної діяльності [1]. Контекстне навчання дозволяє реалізувати динамічну модель руху від навчальної (з використанням традиційних методів, наприклад лекцій, семінарів) через квазіпрофесійну (ігрові форми) та навчально-професійну (науково-дослідна робота курсантів, юридична практика, стажування та ін.) до професійної діяльності за допомогою, відповідно, семіотичної, імітаційної і соціальної навчальних моделей. Якщо у традиційних формах навчальної діяльності реалізуються головним чином процедури передачі й засвоєння слухачам знакової інформації (семіотична навчальна модель), то у квазіпрофесійній діяльності в аудиторних умовах відтворюється предметний та соціальний зміст засвоєваної діяльності (імітаційна навчальна модель), а у навчально-професійній діяльності майбутні магістри вже виконують професійні дії й завдання [2]. Форми організації такої діяльності відтворюють на практиці форми реальної професійної діяльності;

з урахуванням змін у моделі охорони державного кордону за участю керівників органів охорони державного кордону регулярно (щороку або частіше за потреби) *формувати базу квазіуправлінських завдань відповідно до спеціальностей офіцерів-випускників, а також особливостей оперативно-службової діяльності;*

забезпечити використання у фаховій підготовці управлінських тренінгів, рольових і ділових ігор як засобів моделювання змісту майбутньої професійної діяльності. Ефективним засобом формування та розвитку управлінських здібностей, умінь і навичок є соціально-педагогічний тренінг [3]. Реалізація соціально-педагогічного тренінгу допомагає майбутнім магістрам – офіцерам управління – набувати вміння установлювати психологічний контакт, підтримувати та розвивати міжособистісні стосунки, адекватно сприймати, розуміти й оцінювати партнерів зі спілкування, набувати і розвивати вміння та навички професійного психологічного впливу на підлеглих, сприяє розвитку психічної саморегуляції. Щодо управлінського тренінгу, то він допомагає його учасникам усвідомити особисті позитивні й негативні риси; створити умови для ефективною співпраці, налагодження психологічного клімату; краще засвоїти певну інформацію. Ґрунтуючись на отриманих результатах дослідження, можна стверджувати, що управлінський тренінг допоміг слухачам у вирішенні окремих питань, пов'язаних із розв'язанням психологічних та управлінських проблем (ділове спілкування в управлінні, особливості ведення ділових переговорів, конфлікти в управлінні й шляхи їх розв'язання, формування психологічного клімату колективу, етика діяльності керівника тощо);

забезпечити створення на заняттях відповідної соціально-психологічної атмосфери, а також спілкування і взаємодії викладачів та слухачів на основі принципів недирективності, особистісно-орієнтованої взаємодії, суб'єкт-суб'єктності, що передбачає безумовне визнання особистості слухача, його розуміння, прийняття й оптимістичне прогнозування. У педагогічній взаємодії слухачів із науково-педагогічним складом важливе значення мають комунікативні здібності викладачів, їх уміння і навички

спілкування [4, 5]. Від цього залежатиме створення у навчальних групах позитивного психологічного настрою, атмосфери взаємної вимогливості, конструктивності й товарищескості;

оптимізувати зміст навчання майбутніх магістрів у ВВНЗ *через забезпечення міждисциплінарних зв'язків у формуванні знань, умінь і навичок, необхідних для управлінської діяльності у сфері охорони й захисту державного кордону*. При цьому, перш за все, необхідно проаналізувати зв'язки у навчальних програмах, установити їх у плануванні, а потім реалізувати у навчальному процесі. Важливо, щоб були використані як курсові (при плануванні вивчення навчальних тем з окремих розділів-курсів з урахуванням рекомендацій навчальних програм), тематичні і поурочні (в межах одного заняття), так і внутрішньо циклові (зв'язки між такими дисциплінами, як «Наукові основи управління», «Психологія управління», «Управління оперативно-службовою діяльністю», «Управління повсякденною діяльністю», «Інтегроване управління кордонами») та міжциклові (зв'язки між загальноосвітніми дисциплінами і циклами професійно спрямованих дисциплін) міждисциплінарні зв'язки, а також змістовно-інформаційні (зв'язки загальних фактів, а понятійні – зв'язки понять) й організаційно-методичні (за основними компонентами процесу навчання – зміст, форми організації, методи).

постійно вдосконалювати професійну та викладацьку майстерність науково-педагогічного складу. Вирішити завдання підвищення кваліфікації керівного складу Держприкордонслужби України можливо за умови, якщо науково-педагогічний склад буде продовжувати навчатися вчитися слухачів, а також отримує спеціальну підготовку до формування управлінської компетентності офіцерів-прикордонників [6]. Для цього доцільно пройти навчання на менеджерському курсі, який передбачає вивчення матеріалу протягом у обсязі 69 год. із питань управлінської діяльності та керівництва; з правових аспектів управлінської діяльності органів (підрозділів) охорони державного кордону; з психології керівництва;

здійснювати регулярний моніторинг якості підготовки офіцерів до управлінської діяльності.

При цьому моніторинг повинен носити комплексний характер і здійснюватися на кафедральному, факультетському й академічному рівнях і встановлювати відповідність особистісних якостей випускників вимогам посадового призначення; відповідність професійних знань випускників вимогам освітньо-кваліфікаційного рівня «магістр»; відповідність професійних умінь випускників вимогам освітньо-кваліфікаційної характеристики; здатність випускників до інновацій у професійній діяльності; рівень особистісних досягнень випускників; наявність у випускників основних структурних компонентів знань та вмінь (відповідно до кваліфікаційної характеристики та переліку компетенцій фахівця);

з метою формування навичок колективного прийняття і реалізації рішень майбутніми магістрами необхідно *сприяти активізації їхнього творчого потенціалу*. Для цього доцільно використовувати можливості навчальних занять, під час яких усі слухачі формують варіанти (альтернативи) рішень, що забезпечує можливість розглянути різні точки зору на ту чи іншу оперативно-службову ситуацію, що склалася. На наступному етапі здійснюється оцінка альтернатив із позиції передбачення наслідків їх реалізації. Тут знов є доцільною участь усіх членів групи: чим більше критичних зауважень у цей час буде висловлено, тим більше загроз можна уникнути під час вибору оптимального варіанта, що, безумовно, є прерогативою керівника, як особи, що несе повну відповідальність за діяльність колективу органу охорони кордону;

доцільно проводити заходи з виявлення індивідуальних рис майбутніх магістрів та розвитку здібностей, що потрібні для ефективної управлінської діяльності. Успішна управлінська діяльність залежить від наявності необхідних якостей та рис характеру в керівника. Результати проведеного дослідження дозволяють зробити висновок, що для сучасного офіцера управлінця важливими є здатність працювати з людьми, відповідальність за виконання важливих завдань, потреба в досягненні результатів, попередній досвід лідерства, досвід у різних галузях діяльності, здатність вести справи та переговори, готовність ризикувати, здатність генерувати нові ідеї, обдарованість, здатність змінювати стиль керівництва в потрібній ситуації;

з метою підготовки і перепідготовки керівного складу ДПСУ для здійснення управлінської діяльності *необхідно враховувати фактори, що розвивають лідерські якості* (за А. Менегетті): культурний та освітній рівень, здатність долати стереотипи (для цього потрібна внутрішня зрілість, лідер повинен уміти підніматися над традиційними цінностями), знання свого прихованого потенціалу;

формувати і розвивати цінності успішного керівника, зокрема намагання й здатність впливати на інших людей, високі моральні стандарти, прагнення до успіху, фізичного і психологічного

здоров'я, впевненість у собі, піклування про оточуючих, комунікабельність, оптимізм та безкорисливість.

сформувати вміння і навички щодо розроблення та впровадження чіткої системи професійних та службових обов'язків персоналу в органах охорони кордону, а також проведення організаційно-кадрового аудиту – оцінки відповідності структурного кадрового потенціалу підрозділу його цілям і стратегії розвитку в системі ДПСУ.

Використання методичних рекомендацій щодо розвитку управлінської компетентності офіцерів управління органу охорони державного кордону допоможе підвищити ефективність їхньої фахової підготовки, сприятиме їхньому активному й діяльному професійно-управлінському самовдосконаленню.

Таким чином, у статті стисло представлено зміст методичних рекомендацій для науково-педагогічного складу факультету підготовки керівних кадрів щодо розвитку управлінської компетентності офіцерів управління органу охорони державного кордону.

Перспективними напрямками подальших наукових досліджень із даної проблеми можуть бути: обґрунтування психологічних умов для підвищення ефективності управління процесом розвитку управлінської компетентності у слухачів ВВНЗ; дослідження взаємозв'язку між рівнем управлінської компетентності командирів курсантських підрозділів і ефективністю її становлення у підлеглих курсантів; виявлення залежності між характером міжособистісних відносин, що склалися в колективі, та процесом становлення управлінської компетентності у курсантів групи; обґрунтування психологічних умов підвищення якості відбору і призначення офіцерів на посади керівного складу.

Список використаної літератури

1. Вербицкий А. А. Активное обучение в высшей школе : контекстный поход / А. А. Вербицкий. – М. : Высш. шк., 1991. – 206 с.
2. Діденко О. В. Формування професійної творчості в майбутніх офіцерів Державної прикордонної служби України : монографія / О. В. Діденко. – Хмельницький : Вид-во Нац. акад. Держ. прикордон. служби України ім. Б. Хмельницького, 2009. – 407 с.
3. Бойко О. В. Формування готовності до управлінської діяльності у майбутніх магістрів військово-соціального управління: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. пед. наук : спец. 13.00.04 «Теорія і методика професійної освіти» / О. В. Бойко – Інститут педагогіки і психології професійної освіти АПН України. – К., 2005. – 20 с.
4. Радванський І. Г. Шляхи та педагогічні умови підготовки офіцерів внутрішніх військ у вищих військових навчальних закладах до управлінської діяльності : дис... канд. пед. наук : 20.02.02 / І. Г. Радванський. – Хмельницький, 2000. – 196 с.
5. Тарнавський М. М. Формування культури управлінської діяльності у майбутніх офіцерів-прикордонників : дис... канд. пед. наук : 20.02.02 / М. М. Тарнавський – Хмельницький, 2001. – 250 с.
6. Уліч В. Л. Педагогічні умови формування готовності майбутніх офіцерів до управлінської діяльності : дис... канд. пед. наук : 13.00.04 / В. Л. Уліч. – К., 2007. – 236 с.

Рецензент – доктор педагогічних наук, доцент О. В. Діденко.