

УДК 37.035.6:355.23

О. М. СТАВИЦЬКИЙ,

*кандидат військових наук, доцент, начальник кафедри прикордоннології
Національної академії Державної прикордонної служби України
імені Богдана Хмельницького, м. Хмельницький*

ОСОБЛИВОСТІ ПРОФЕСІЙНИХ ПЛАНІВ МАЙБУТНІХ ОФІЦЕРІВ-ПРИКОРДОННИКІВ

У статті висвітлюються особливості професійних намірів та планів майбутніх офіцерів-прикордонників, які виявлені у ході експериментального дослідження системи професійного виховання майбутніх офіцерів-прикордонників. Виділено п'ять груп курсантів за ознакою реалістичності професійних намірів та планів. Здійснено інтерпретацію отриманих результатів.

Ключові слова: *образ професії, професійні наміри, професійне виховання, професійна діяльність.*

Постановка проблеми у загальному вигляді. У власній професійній діяльності людина так чи інакше, у той або інший спосіб задовольняє особисті потреби. Разом із тим сукупність наявних потреб суттєво впливає на якість і ефективність виконання фахівцем своїх професійних обов'язків. На нашу думку, виявлення особливостей професійних планів курсантів Національної академії Державної прикордонної служби України (НАДПСУ) дозволяє підвищити ефективність професійного виховання майбутніх офіцерів-прикордонників, забезпечити успішність процесу професійного становлення фахівця, значною мірою забезпечити самостійне засвоєння курсантами знань як протягом навчання в навчальному закладі, так і після його закінчення. Крім того, виразність професійних намірів і планів курсантів – майбутніх офіцерів-прикордонників є важливим показником їх ставлення до професії і ролі професії в життєвому самовизначенні. Тому у зв'язку із завданнями професійного виховання важливо розглянути, як курсанти бачать своє професійне майбутнє. Слід зазначити, що профе-

сійний план – це регулятор самопроекування людини не тільки у вузі, але й у соціумі в цілому. Тому визначеність намірів у професійному самовизначенні змінюється залежно від соціальних умов.

Аналіз останніх досліджень і публікацій, в яких започатковано вирішення даної проблеми та на які опирається автор. Проблема розвитку особистості в різних аспектах професійної діяльності людини займалось широке коло таких вітчизняних дослідників, як Т. О. Балл, І. Д. Бех, К. М. Гуревич, Г. С. Костюк, Н. Г. Ничкало, В. В. Рибалко, Є. О. Климов, К. К. Платонов, Б. О. Федоришин.

Аналізуючи останні публікації у цьому напрямку, погоджуємось з думкою І. Ю. Зубкової [1, с. 4] про те, що система Я образів і характер поведінки завжди є показником уявлення особистості про іншого і вміння оцінити саму себе. Тому можливо стверджувати, що образ професіонала є сполучною ланкою між Я-образом й образом світу.

Як справедливо вказує Є. І. Суткович, образ професіонала, будучи компонентом свідомості та самосвідомості, виконує регулюючу функцію, мотивуючи людину, визначаючи цілі її особистісного, соціального і професійного становлення. Даний образ, з одного боку, виступає як еталон представника професії, як мета професійної підготовки, орієнтир розвитку, з іншого – сприяє і є основою для вироблення критеріїв і показників оцінки людиною рівня свого професіоналізму [2].

Метою статті є визначення особливостей професійних планів майбутніх офіцерів-прикордонників.

Виклад основного матеріалу дослідження. Образ професіонала – це когнітивне й емоційне утворення, яке певною мірою змінює систему загальних орієнтирів у суспільній та індивідуальній свідомості людей. Якщо раніше ідеальний образ професіонала багато в чому був пов'язаний з образом конкретних людей та їх професійною біографією, їх певними професійними цінностями, то зараз можна спостерігати, що деякою мірою “ідеальний образ професіонала” замінений на “ідеальний спосіб життя”. Невизначеність ціннісних переваг у самій професії зміщує орієнтири на вибір кращого, бажаного способу життя за допомогою професії, що уже виступає засобом досягнення цього способу життя, а не істотною частиною [3, с. 65–66]. Це дуже важливе положення, яке багато в чому пояснює узагальнені характеристики професії. Ставлення до майбутньої професії як до засобу або мети було відзначено ще в 80-ті роки ХХ сторіччя [4, с. 45]. У той же час у роботах Е. А. Климова неодноразово вказувалося на те, що людина в процесі профе-

сійного самовизначення повинна вибрати не стільки конкретну професію, скільки саме умови, спосіб життя, коло та інтереси спілкування, оточення, що обумовлюються цим вибором [5]. Однак останнім часом більшість дослідників відзначає зростання прагматичної мотивації студентів (курсантів) у вищій школі. Орієнтація не стільки на змістовні професійні цінності, скільки на результативні, у тому числі спосіб життя з погляду матеріального і соціального благополуччя, “перекриває” зміст діяльності й, відповідно, утруднює процес самопізнання і самооцінки своїх якостей з точки зору вимог професії і конкретних умов праці в ній.

Для професійного виховання, безумовно, важлива мотивація навчання у вузі. Соціологи розрізняють п’ять типів домінуючих життєвих стратегій молоді, що визначають мотиваційну основу їх навчання й відповідають функціям професійної освіти (прагматичній, статусно-престижній, соціокультурній, професійній). Як домінуюча життєва стратегія виділяється успіх у житті; бажання стати високоосвіченою культурною людиною, прагнення до матеріальної забезпеченості, набування професії; досягнення визначеного соціального статусу. У рамках цих домінант відзначають різноманітні інші мотиви навчання у вузі (не служити в армії, працювати за кордоном, цікаве проведення часу, продовжити сімейні традиції та ін.). Відзначається, що студент-випускник, у порівнянні з першокурсником, більш прагматичний, більш занепокоєний працевлаштуванням, перспективами, які пов’язані з набуттям відповідної професії, спеціальності.

Наприклад, згідно з дослідженням І. В. Нікітіної, думки студентів, потенціал конкурентоспроможності фахівця на ринку праці складається з індивідуальних можливостей людини (72 %), комунікативних якостей (72 %), лідерських здібностей (56 %), професійної компетентності (38 %), знання іноземних мов (96 %), бажання досягти успіху (69 %), амбітності (34 %), професійної компетентності (84 %), здатності до подальшого навчання (79 %) та інші. З іншого боку, 40 % респондентів вважають, що влаштуватися молодому спеціалісту за фахом допомагають родичі та знайомі, 32 % – вірять у талант, тобто, як пощастить, і 24 % вважають, що помічником у вирішенні питання працевлаштування може слугувати або добра теоретична підготовка, набута у вищому навчальному закладі, або рекомендації пройдені практики. За результатами дослідження 69 % майбутніх фахівців вважають професійну мотивацію ключовим фактором успішного майбутнього. Причому ця мотивація є внутрішньою, тобто пов’язана з особистісно-професійним потенціалом студента та з його цілями [6, с. 206].

Зрозуміло, що навчання у НАДПСУ є основним періодом формування професійної мотивації офіцерів органів та підрозділів охорони державного кордону до оперативно-службової діяльності. Саме у процесі навчання курсанти повинні набути необхідних знань щодо організації та виконання оперативно-службових завдань у своїй подальшій службовій діяльності під час охорони державного кордону. Підготовленість офіцера органів охорони державного кордону до оперативно-службової діяльності характеризується поєднанням цілого комплексу складових (теоретичні знання про оперативно-службову діяльність, уміння та навички щодо організації цієї діяльності, управлінські здібності, комунікативна компетентність, мотиви та ціннісні орієнтації щодо професійної діяльності оперативно-службового спрямування, особистісні психологічні якості, загальна культура, а також позитивна реакція на зовнішні чинники (бар'єри).

Процес формування професійної мотивації майбутніх офіцерів досліджувався Т. М. Мацевко. У цьому дослідженні показано, що суб'єктивний образ ситуації професійної діяльності, образ себе як професіонала в даній ситуації чинить вирішальний вплив на здійснення діяльності. Суб'єктивний образ ситуації є регулятором професійної діяльності, і від його особливостей багато в чому залежить ефективність професійної діяльності в цілому. Поки цей образ не набув цілісного вигляду, особистість не має сформованого бачення власної перспективи та напрямів розвитку у професійній діяльності, що не дозволяє останній стати провідним мотиваційним чинником. Так, вищі курсантські показники середніх значень за шкалами життєвих цілей та інтернальності професійної діяльності за однакових показників за шкалою професійних домагань, можливо, пояснюються тим, що бачення курсантів про перспективи, життєві плани, способи їх реалізації, об'єктивні й суб'єктивні ресурси, які для цього знадобляться, а також усвідомлення залежності досягнень у професійній та інших видах діяльності тільки від власних зусиль і здібностей є дещо ідеалістичними [7, с. 199].

Офіцери ці показники сприймають більш критично, спираючись на власний професійний та життєвий досвід. Визначені особливості курсантської вибірки майже не впливають на рівневі інтервали значень, за виключенням шкали життєвих цілей, де спостерігається значне відхилення середнього значення у вибірках, які розглядаються.

Аналіз результатів дослідження вказує в цілому на середній рівень розвитку професійної мотивації курсантів. Звертає увагу, що тільки трохи більше одного відсотку досліджуваних мають високі показники за шкалою

оцінки результатів діяльності. Маємо домінування зовнішньо організованої мотивації, механістичне управління з боку керівництва, низьку активність майбутніх офіцерів щодо виконання функціональних обов'язків. Курсанти переважно вважають, що будь-яка праця має право на справедливу винагороду, але оскільки вона не забезпечується, то вони, як правило, вдаються до адаптивних моделей поведінки. Низькі та середні показники показують, що курсанти в основному не знають і не розуміють, наскільки ефективно вони виконують свої професійні обов'язки. Ці явища сприймаються як такі, що суперечать автономності та незалежності людини, і тому ентузіазм та інтерес до діяльності суттєво знижуються. Другим аспектом, на якому ми вважаємо за доцільне зосередити увагу, є значна кількість курсантів, що мають низькі показники за шкалою професійних інтересів. Із зазначеного випливає, що досліджувані не тільки не переживають інтересу до квазіпрофесійної діяльності, але й на ціннісно-смысловому рівні професійна діяльність не виступає як значима сфера самореалізації. Це ще раз підтверджує нашу думку, що майбутня військово-професійна діяльність не має яскраво вираженого мотиваційного впливу на розвиток особистості курсанта як фахівця. Такі результати дають підґрунтя для проведення корекційних навчально-виховних і психологічних заходів, бо найвагомішим фактором, що стимулює продуктивну професійну реалізацію, має виступати саме особистісний, який сприяє конструктивній самореалізації у професійній сфері. Кожне заняття, кожний виховний захід має бути спрямований на формування цілісного образу майбутньої військово-професійної діяльності. При цьому слід постійно показувати місце і роль кожного курсанта – майбутнього військового професіонала у забезпеченні ефективного функціонування воєнної організації суспільства. Психокорекційні заходи як індивідуального, так і групового впливу, мають бути спрямовані на знаходження особистісного смислу, особистісного значення і цінності в оволодінні військово-професійною діяльністю [7, с. 200].

Д. В. Іщенко та А. Ф. Філіпов зазначають, що головний зміст оперативно-службової діяльності офіцера органів охорони державного кордону передбачає виконання таких функцій, як суспільно-політична (знання про життя політики держави), організаційно-керівна (організація підлеглих та регулювання їх діяльності щодо розв'язання завдань з охорони та захисту державного кордону), прикордонно-соціальна (знання теорії і практики охорони кордону, військової справи, техніки, зброї, тактики дій правопорушників та ін.), педагогічна (організація та здійснення навчання і вихо-

вання підлеглих, їх морально-психологічна підготовка з метою підвищення якості охорони державного кордону, підвищення постійної готовності прикордонного підрозділу, зміцнення дисципліни, формування необхідних морально-психологічних якостей, високої прикордонної майстерності персоналу) та адміністративно-господарська (розміщення та побут прикордонників, утримання у справному стані техніки та ін.) [8, с. 91–92].

Інше загальне положення відзначене в дослідженні А. К. Дегтярьова і Е. Ю. Литвиненко, що показали, що, на відміну від цивільних однолітків, орієнтованих на ринкові моделі життєвого шляху, ризикогенну інтеграцію у суспільство, курсанти розраховують на передбачувану соціальну кар'єру і досягнення соціальної зрілості, що пов'язані зі вступом у військовий навчальний заклад. Дорослішання формується під впливом режиму інтенсивної служби, поєднання навчання з виконанням військових обов'язків, підвищеної правової відповідальності. Автори відзначають більшу кількість протиріч, що виникають у курсантів військового закладу освіти у зв'язку з вимогами професії, насамперед необхідністю підпорядкування і регламентації способу життя і волелюбних орієнтирів сучасних молодих людей, що вступають у військові навчальні заклади [9, с. 72].

Метою статті є висвітлення особливостей професійних намірів і планів майбутніх офіцерів-прикордонників, отриманих у результаті експериментального дослідження, а також інтерпретація отриманих результатів.

Анкетування курсантів 2-го та 3-го факультетів НАДПСУ, проведене в ході експериментального дослідження ефективності системи професійного виховання майбутніх офіцерів-прикордонників, показало, що значна кількість опитаних курсантів мають намір проходити службу в рамках професії, яку вони здобувають в академії. На факультеті охорони та захисту державного кордону таких 81 %, на факультеті оперативно-розшукової діяльності та права – 83 %. У це число входять як ті курсанти, які точно вказали спеціалізацію, так й ті, що обмежилися назвою сфери діяльності – правоохоронна або охорона та захист державного кордону. Не включені до цих відсотків ті, які вказали сферою діяльності митну справу, розвідку, технічну або відповіли “не знаю”, “потім подивимося” та ін.

При цьому враховувався аналіз даних, отриманих Н. Шалохою у дослідженні, присвяченому вивченню та аналізу домінуючих мотивів обрання професії прикордонника. Аналіз показав, що серед курсантів перших курсів першу сходинку в даній структурі посідає мотив “професія прикордонника – моє покликання”; друга позиція – прагнення бути патріотом України і

гідно захищати її кордони; третє місце в даній структурі посідає прагнення виявити свої моральні і фізичні якості у складних ситуаціях на кордоні; четверту позицію відведено бажанню досягти високого рівня фізичної підготовки та володіння зброєю; на п'ятому і шостому місці – естетичні мотиви і захоплення постатями видатних військових, відповідно. Останню, сьому позицію займає можливість гідного заробітку в майбутньому та отримання пільг [10].

Відповідно до цього в процесі аналізування професійної мотивації майбутніх офіцерів органів охорони державного кордону складним є завдання не тільки визначити домінуючий мотив, але й урахувати цілісну структуру мотиваційної сфери курсанта. Розглядаючи це питання, А. Маркова підкреслює ієрархічність її будови. На думку автора, до мотиваційної сфери входить потреба у набутті фаху, його сенс та мотив, інтерес, емоції і мета [11].

Відомо, що провідними мотивами вступу до вищого військового навчального закладу є інтерес до професії. Це емоційне переживання пізнавальної потреби курсанта. У повсякденній, побутовій та у професійній педагогічній мові термін “інтерес” часто використовується як синонім до навчальної мотивації. Можливість створення педагогічних умов розвитку інтересу до навчання і його формування наголошувалася багатьма дослідниками. Згідно з даними аналізу, найважливішою передумовою для цього є виховання соціальних мотивів, розуміння сенсу власної діяльності, усвідомлення важливості предметів, що вивчаються, для власної професійної діяльності [12].

На сьогодні мотиваційна царина курсанта, на думку фахівців, найменш піддатлива до управління нею. Тут є суб'єктивні й об'єктивні причини. Складність вивчення мотивації, і тим більше її формування, пояснюється, перш за все, тим, що на курсанта діє водночас комплекс зовнішніх і внутрішніх мотивів, які не лише доповнюють один одного, але й вступають у суперечності. Мотивація може виявлятися як стійке утворення особистості і як компонент діяльності [13].

Автором під час вивчення особливостей професійних планів майбутніх офіцерів-прикордонників використовувалася проєктивна методика “Я в професії через 10 років”. Ця методика використовувалася неодноразово різними дослідниками і показала свою достатню інформативність при простій процедурі опитування. Складністю у використанні даного діагностичного методу є трудомісткість обробки й узагальнення отриманих результатів.

Згідно з інструкцією, запропонований план твору був необов'язковим, курсантам надавалася можливість вільно міркувати на задану тему. Однак переважна більшість курсантів дотримувалися запропонованого плану, що дозволяє порівняти судження курсантів різних років навчання щодо кожного питання. Разом з тим відповіді курсантів розглядалися скоріше як проєктивні, як такі що показують їх переваги, самооцінку, рівень намагань, орієнтацію на справу, на себе або на оточення, ніж як реальну інформацію про плани курсантів. Останню обставину потрібно підкреслити особливо, тому що про реальний прогноз на такий далекий термін говорити не доводиться.

Аналіз робіт курсантів показав значну різноманітність суджень і висловлювань з усіх програмних питань. Відповіді курсантів дозволяли одержати інформацію про їх ставлення до майбутньої професії, свого місця в професійній діяльності, колег по роботі. Аналіз висловлювань у творах з першого питання ("Як Ви себе бачите в професії через 10 років: що робите, де працюєте, Ваш стан, Ваша мета та ін.") дозволив віднести позицію курсантів до однієї з п'яти груп: реалістичні плани, перспективні наміри, обговорення варіантів, невизначеність і припущення, бажана зміна місця роботи. При цьому залежно від курсу можуть мінятися конкретні деталі, однак загальна спрямованість планів, намірів, суджень у курсантів різних груп залишається подібною.

Проілюструємо ці позиції на прикладі обстеження курсантів факультету оперативно-розшукової діяльності та права (див. таблицю). На другому курсі у юнаків переважають перспективні наміри кар'єрного росту (52 % відповідей) і реалістичні плани (37 %), у дівчат другого курсу реалістичні плани відзначені в половині відповідей, а друге місце за частотою займає група невизначених припущень (36 %). На четвертому курсі в намірах курсантів відбуваються істотні зміни: у юнаків знижуються перспективні наміри за рахунок зростання різного роду припущень, а також планів працювати в цивільних фірмах. У дівчат кількість реалістичних планів знижується за рахунок зростання інтересу до кар'єри, а також обговорення різних варіантів роботи в структурах ДПСУ. Розходження в намірах курсантів другого і четвертого років навчання цілком закономірно. Разом з тим, слід зазначити, що другий курс (набір 2009 р.) відрізняється великою кількістю дівчат (більш половини) і високим рівнем їх розвитку, що відображається в успішності, ставленні до роботи і служби. Крім того, другий курс із перших днів комплектування був включений у системну роботу з професійного вихо-

вання, тому професійні наміри дівчат другого курсу можна вважати досить обґрунтованими.

Характеристика професійних намірів курсантів другого і четвертого років навчання (за відповідями, даними у творі, у % від кількості в групі)

Типи професійних намірів	II курс (55 осіб)		IV курс (42 осіб)	
	юнаків (27 осіб)	дівчат (28 осіб)	юнаків (30 осіб)	дівчат (12 осіб)
Реалістичні плани проходження служби в органах та підрозділах охорони державного кордону	37	50	37	25
Перспективні наміри кар'єрного росту в органах та підрозділах охорони державного кордону	52	7	30	12
Обговорення варіантів проходження служби в органах та підрозділах охорони державного кордону	7	7	7	17
Невизначеність, припущення	–	36	13	33
Робота у цивільному секторі національної економіки	4	–	13	8

Примітка. Оскільки кількість курсантів менше 50 осіб на кожному курсі, відсоткове співвідношення розглядається тільки як частка тих, які вибрали даний варіант.

Розглянемо особливості цих груп з використанням деяких уривків з творів “Я в професії через 10 років”.

Перша група курсантів має реалістичні плани проходження служби в органах та підрозділах охорони державного кордону. Курсанти мають наміри після закінчення НАДПСУ проходити службу на відповідних посадах в органах та підрозділах охорони державного кордону. Ця ситуація є досить розповсюдженою (близько 40 % у різних групах), переважає на перших і старших курсах. При цьому виділяється декілька її різновидів, пов'язаних з мотивами навчання, переважаючими професійними і життєвими цінностями. Типові відповіді в цій групі такі: “Через 10 років я проходжу службу у відділі прикордонної служби 1-ї категорії на посаді начальника відділу. Мета – управляти оперативно-службовою діяльністю відділу. Прагнення – підвищення по службі. Повага в колективі (саме головне). У НАД-ПСУ накопичувати та засвоювати професійні знання і “пробиватися”, щоб досягти мети”. “Через 10 років я буду працювати в управлінні органу охо-

рони державного кордону за своїм професійним спрямуванням, ймовірно, начальником або заступником начальника одного з провідних відділів штабу. Прагнення – стати начальником штабу прикордонного загону”. “Через 10 років я себе бачу як співробітника оперативно-розшукового підрозділу органу охорони кордону. Я займаюся розслідуванням злочинів та адміністративних правопорушень у сфері охорони державного кордону. Я буду провідним фахівцем у цій галузі. Хочу стати професіоналом і стати відомим у цій сфері діяльності”.

Друга група майбутніх офіцерів-прикордонників характеризується перспективними планами кар’єрного росту в органах та підрозділах охорони державного кордону (біля третини відповідей у різних групах). Відповіді такого роду схожі на попередню групу, але тут курсанти показують високий рівень намагань, не зовсім реальні перспективи для фахівця відповідного віку, що говорить про недостатньо адекватну їх самооцінку. Курсанти бачать себе “головою ДПСУ”, “директором департаменту охорони державного кордону”, “начальником управління прикордонної служби”, “людиною, що не залежить у фінансовому плані від своєї офіційної роботи в органах охорони кордону”, “бачу себе сидячою у зручному і світлому кабінеті і зайнятою важливою роботою”. Усі респонденти, віднесені до цієї групи, орієнтуються на високі посади в управлінських структурах. “Через 10 років я працюю на керівній посаді у регіональному управлінні ДПСУ. Моя мета – зайняти високе положення з усіма відповідними наслідками. Щоб досягти цієї мети треба найближчі 3–5 років вчитися, а після зі своїми знаннями зайняти перспективну посаду. Посприяти цьому можу я, мої друзі та родичі”. “Через 10 років я працюю в органі охорони кордону і скоріше за все займаю посаду начальника одного з відділів прикордонної служби. Мета – дослужитися до звання генерал, а потім піти в політику або зайнятися підприємницькою діяльністю, відкривши свою фірму. Для цього потрібні гарні знання у цій галузі, знання іноземної мови, також науковий ступінь”.

Третя група курсантів, виявлена в процесі аналізу твору “Я в професії через 10 років”, характеризується обговоренням варіантів проходження служби в органах та підрозділах охорони кордону (близько 8 %). “Через 10 років я буду проходити службу або у відділі прикордонної служби, або в управлінні прикордонного загону. Основна діяльність – організація та керівництво оперативно-службовою діяльністю, контроль та перевірка виконання. Посада – не нижче начальника відділу”, “Через 10 років я буду займатися адміністративно-юрисдикційною роботою в одному з органів охорони

кордону у Західному регіональному управлінні на посаді начальника відділу дізнання та адміністративного впровадження”, “Збираюся досягти посади начальника управління”. “Я буду проходити службу в Адміністрації ДПСУ або інший силовий структурі та прагну домогтися поваги, визнання, матеріального добробуту”.

Четверта група виражає у творах невизначеність, сумніви, припущення щодо свого професійного майбутнього, особливо багато у цій групі дівчат (до 30 %). “Завчасно я не можу говорити про такі серйозні справи. Звичайно ж, мені хотілося б мати престижну роботу в Києві. Саме головне, щоб моя робота відповідала моєму фаху”. “Я навіть не знаю, як я себе бачу через 10 років, а тим більше – де. Може, я втягнуся в систему ДПСУ, буду гарним співробітником, працювати де-небудь на кшталт відділу прикордонної служби або відділенні по роботі з іноземцями, аналітичному відділі. А може, я знайду себе у зовсім іншій сфері діяльності, де далеко не все робиться за командою, й людина сама вільна робити свій вибір”.

П’ята, сама нечисленна, група – це ті, хто має намір працювати за фахом, але не в ДПСУ, орієнтуючись на діяльність у цивільних приватних підприємствах, фірмах. Така мотивація зростає до третього року навчання і зміцнюється на старших курсах за тієї умови, що курсант має певні реальні зв’язки, контакти, гарантії або обіцянки працевлаштування. У цій групі також виділено кілька різновидів. Частина з них орієнтується на високий професіоналізм і найбільшу увагу приділяє навчанню, самоосвіті, при цьому поважаючи дисциплінарні вимоги і сумлінно ставляться до виконання службових обов’язків. Інші в цій групі характеризуються завищеною самооцінкою і рівнем домагань. Прагнучи набути правову підготовку, вважають, що у вузі дається багато зайвого, а виконання службових обов’язків відволікає від навчання.

Кожна з розглянутих груп відрізняється різноманітними поглядами і самооцінкою. У цілому на основі творів курсантів можна виділити групи тих, хто має намір проходити службу в органах та підрозділах охорони державного кордону, тих, хто хоче стати офіцером-прикордонником, але не у структурних підрозділах управління органу охорони державного кордону, не бажаючи займатися монотонною роботою з паперами. Виділяється також нечисленна група курсантів, для яких характерна неповага не тільки до майбутньої професії, але й до праці в цілому. Навчання у вузі для них це шлях обійти службу в армії, одержати документ про базову вищу освіту, змушене виконання вимог батьків, “трамплін” для майбутньої кар’єри,

у тому числі й у правоохоронних органах. Деякі з них живуть сьогодні, намагаючись наповнити його задоволеннями або відходом від реальності. У творах така позиція виявляється досить рідко. Про неї можна судити лише за непрямими ознаками, при цьому спостереження за поведінкою та ставленням до виконання службових обов'язків курсантами відіграють більш важливу роль.

Висновки. Представлені матеріали, які характеризують плани і наміри курсантів одного з факультетів НАДПСУ, показують, що розходження в уявленнях курсантів про своє майбутнє досить суттєве. Результати, отримані за допомогою розгорнутих роздумів курсантів про своє професійне майбутнє, можуть бути основою для обговорення як у групових формах, так і в процесі індивідуально-виховної роботи у процесі професійного виховання.

У цілому результати вивчення уявлень про професію й про себе як майбутнього професіонала, отримані різними авторами у різні роки на різних факультетах, показують, що в міру освоєння професії образ професії та професіонала у свідомості курсантів змінюється, конкретизується. Однак цей процес відбувається стихійно, під впливом змісту навчання й умов службової діяльності курсантів у НАДПСУ. Цілеспрямована робота з професійного виховання, що розгортається останніми роками, показує, що розвиток майбутніх офіцерів-прикордонників як суб'єктів професійної діяльності може відбуватися набагато ефективніше.

Перспективами подальших досліджень у цьому напрямі є виявлення ефективних організаційно-управлінських і психолого-педагогічних умов для організації системної роботи з професійного виховання майбутніх офіцерів-прикордонників.

Список використаної літератури

1. Зубкова І. Ю. Динаміка я-образу вчителя-професіонала : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук : 19.00.07 / І. Ю. Зубкова; Ін-т педагогіки і психології проф. освіти АПН України. – К., 2001. – 20 с.
2. Сутович Е. И. Образ профессионала в системе психологической защиты специалистов экстремальных профессий [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://do.gendocs.ru/docs/index-26565.html?page=25#916949>
3. Казначеева П. Б. Образ профессионала в сознании студентов психологов / П. Б. Казначеева // Ежегодник Российского психологического общества : материалы Всероссийского съезда психологов 25–28 июня 2003 г. – СПб., 2005. – С. 64–68.

4. Иванюк М. И. О значении соотношения интереса и способностей для профориентации школьников / М. И. Иванюк, П. Ф. Гейжан // Психологические аспекты профориентационной работы среди молодежи. – Ташкент, 1981. – С. 41–44.
5. Климов Е. А. Психология профессионала / Е. А. Климов. – М. : Воронеж, 1996. – 400 с.
6. Нікітіна І. В. Формування професійної мотивації студента як детермінанти його творчого розвитку і працевлаштування / І. В. Нікітіна, В. В. Мартич // Вісник Національного технічного університету України “Київський політехнічний інститут”. Філософія. Психологія. Педагогіка. – 2010. – № 1(28). – С. 206–211.
7. Мацевко Т. М. Особливості професійної мотивації курсантів / Т. М. Мацевко // Наукові записки Харківського університету Повітряних сил імені Івана Кожедуба. Сер. Соціальна філософія, психологія / гол. ред. В. Афанасенко ; редкол.: С. Бочарова, В. Будко, М. Горлач [та ін]. – Харків, 2009. – № 2(33). – С. 198–204.
8. Іщенко Д. В. Основи військової педагогіки / Д. В. Іщенко, А. Ф. Філіпов. – Хмельницький : Вид-во НАПВУ, 2002. – 106 с.
9. Дегтярев А. К. Курсанты вузов: жизненные стратегии и инновационный потенциал / А. К. Дегтярев, Е. Ю. Литвиненко // Социологические исследования. – 2003. – № 12. – С. 69–74.
10. Шалоха Н. В. Основні напрямки стимулювання позитивної мотивації творчої активності майбутніх офіцерів державної прикордонної служби України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://intkonf.org/shaloha-nv-osnovni-napryamki-stimulyuvannya-pozitivnoyi-motivatsiyi-tvorchoyi-aktivnosti-maybutnih-ofitseriv-derzhavnoyi-prikordonnoyi-sluzhbi-ukrayini>
11. Маркова А. К. Психология профессионализма / А. К. Маркова. – М. : Международный гуманитарный фонд “Знание”, 1996. – 312 с.
12. Михайличенко В. Є. Динаміка мотиваційної структури студентів вищих технічних навчальних закладів і значення цілепокладання у цьому процесі / В. Є. Михайличенко, Л. М. Грень, В. В. Полянська // Теорія і практика управління соціальними системами: філософія, психологія, педагогіка, соціологія. – Харків : Харк. нац. пед. ун-т ім. Г. С. Сковороди : Укр. інж.-пед. акад. : Нац. техн. ун-т “Харк. політехн. ін-т”. – 2011. – № 2. – С. 76–82.
13. Макаревич О. Мотивація як підґрунтя дій особистості / О. Макаревич // Соціальна психологія. – 2006. – № 2 (16). – С. 134–141.

Рецензент – доктор педагогічних наук, доцент Мірошніченко В. І.

Стаття надійшла до редакції 4.11.2013.

Ставицький О. Н. Особенности профессиональных планов будущих офицеров-пограничников

В статті освещаются особенности профессиональных намерений и планов будущих офицеров-пограничников, выявленных в ходе эксперимен-

тального исследования системы профессионального воспитания будущих офицеров-пограничников. Выделены пять групп курсантов по признаку реалистичности профессиональных намерений и планов. Представлена интерпретация полученных результатов.

Ключевые слова: *образ профессии, профессиональные намерения, профессиональное воспитание, профессиональная деятельность.*

Stavytskyi O. M. **Peculiarities of professional plans of future officers-borderguards**

The article outlines the peculiarities of professional intentions and plans of future officers-borderguards revealed in the course of experimental research of system of professional educational future officers-borderguards. Five groups of cadets according to features of reality of professional intentions and plans have been distinguished. Interpretation of obtained results has been carried out.

Keywords: *image of profession, professional intension, professional education, professional activity.*