

УДК 159.98

С. Т. Полторак, В. І. Пасічник

## ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГІЧНІ АСПЕКТИ ОЦІНЮВАННЯ УСПІШНОСТІ ПРОФЕСІЙНОГО СТАНОВЛЕННЯ КОМАНДИРА ПІДРОЗДІЛУ ВНУТРІШНІХ ВІЙСЬК

*Обґрунтовано актуальність та практичну значущість оцінювання успішності професійного становлення командира підрозділу внутрішніх військ. На основі аналізу змісту професійного становлення особистості визначено поняття успішності професійного становлення командира підрозділу внутрішніх військ та сутність її оцінки, а також психолого-педагогічне підґрунтя реалізації цього завдання.*

**Ключові слова:** професійне становлення особистості, успішність професійного становлення командира підрозділу, оцінювання успішності професійного становлення.

**Постановка проблеми.** Актуальні вимоги сьогодення щодо підвищення ефективності функціонування внутрішніх військ МВС України та оптимізації підготовки військових фахівців визначають необхідність якісно нових підходів до здійснення їх професіоналізації. Удосконалення професійного розвитку та процесу становлення командирів підрозділів внутрішніх військ нині є пріоритетною сферою якісного оновлення військ і забезпечення ефективного виконання визначених військам службово-бойових завдань. Важливу роль у реалізації цих положень мають відіграти прикладні наукові дослідження та узагальнення накопиченого передового досвіду щодо впровадження передових технологій становлення успішного військового керівника. Така робота сьогодні вже проводиться у військах, однак на цей час ще не повною мірою досліджено сутнісний зміст поняття “становлення командира підрозділу внутрішніх військ”, нечітко визначено його показники та критерії, не досягнуто єдності поглядів науковців та практиків стосовно оцінювання успішності цього процесу. Попри всі наявні проблеми, підвищення якості діяльності військ потребує відповіді на вказане коло питань, тому слід докласти максимальних зусиль для проведення відповідних досліджень.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** У сучасній науковій літературі широко використовується термін “професійне становлення особистості”, який дослідниками трактується з різних позицій. У загальному плані сутність становлення – це виникнення і завершення розвитку якого-небудь предмета чи явища. Як свідчить практика, процес професійного становлення особистості починається з вибору професії, охоплює

подальше професійне навчання, адаптацію до професійної діяльності та досягнення певної професійної досконалості.

Як зазначають М. І. Дяченко та Л. О. Кандибович, професійне становлення особистості залежить від багатьох внутрішніх та зовнішніх умов: ставлення до вибраної професії, успішності оволодіння нею, надання допомоги з боку досвідчених фахівців тощо [1]. Крім цього, професійне становлення може супроводжуватися негативними переживаннями та кризовими явищами у випадку розчарування у вибраній професії.

Дослідник Т. В. Кудрявцев розглядає професійне становлення як тривалий процес розвитку особистості з початку формування професійних намірів до повної реалізації себе у професійній діяльності, і центральною ланкою цього процесу він вважає професійне самовизначення [5].

Учений К. М. Левітан трактує це поняття у контексті вирішення професійно значущих завдань, що дедалі більше ускладнюються, – пізнавальних, морально-етичних і комунікативних, у процесі чого професіонал формує необхідний комплекс пов’язаних з його професією ділових і моральних якостей [7].

Важливо підкреслити, що всіма згаданими вище вченими відзначається залежність професійного розвитку від особливостей діяльності та індивідуальних можливостей конкретної людини, що робить процес її професійного становлення індивідуальним і неповторним.

Аналіз наукових досліджень Є. Ф. Зеєра, П. Мучинської, Ю. П. Поварьонкова свідчить про те, що професійне становлення є індивідуалізованим становленням професійно значущих якостей і здібностей, професійних

знань та вмінь особистості, активним якісним перетворенням нею свого внутрішнього світу, що приводить до творчої самореалізації у професії [3, 9, 10]. У працях цих авторів зазначається, що професійне становлення особистості є циклічним процесом. В основі циклічності лежать якісні і кількісні перетворення ситуації професійного становлення, які ініціюються або самим суб'єктом, або за рахунок зміни вимог щодо нього.

Узагальнення наукових результатів досліджень Є. О. Клімова, А. Г. Маклакова, Ю. П. Поварьонкова дозволяє як критерії оцінки професійного становлення фахівця розглядати професійну продуктивність, професійну ідентичність та професійну зрілість [4, 8, 11].

Професійна продуктивність характеризує ступені професійного розвитку особистості і відповідності її результатів соціально-професійним вимогам. Професійна продуктивність оцінюється на основі об'єктивних показників якості і надійності діяльності.

Професійна ідентичність характеризує значущість професії і професіоналізації у цілому для особи як засобу задоволення і реалізації своїх потреб, розвитку її творчого потенціалу. Професійна ідентичність оцінюється на основі таких суб'єктивних показників, як: задоволеність працею, професією, кар'єрою, собою; професійна самооцінка; індекси самореалізації та самоактуалізації особистості.

Професійна зрілість свідчить про сформованість особистісного контуру регулювання процесу професійного розвитку, про ступінь усвідомлення особистістю своїх можливостей і потреб, вимог, які їй висуваються. Професійна зрілість є провідним показником становлення суб'єкта професійної діяльності.

Наведені положення є методологічною основою дослідження питань теорії та практики професійного становлення командира підрозділу внутрішніх військ, а також теоретичним підґрунтям експериментального дослідження шляхів оптимізації цього процесу.

Поряд з цим проведений нами аналіз наукової літератури свідчить про недостатню розробленість у сучасній військовій психології проблематики професійного становлення

командира підрозділу внутрішніх військ. Так, в одних працях розглянуто лише окремі аспекти професіоналізації військового керівника, в інших – розкрито професійні вимоги до командира конкретного підрозділу. Психолого-педагогічні проблеми розвитку особистісних та ділових якостей військового керівника є предметом розгляду у третій групі досліджень. Однак на сьогодні бракує цілісної психологічної концепції професійного становлення командира підрозділу внутрішніх військ та методології оцінювання його успішності, від чого, у першу чергу, залежить вирішення таких практично значущих питань, як удосконалення змісту професійної підготовки військових керівників, обґрунтованість розстановки кадрів на посади, об'єктивність їх атестування і подальшого кар'єрного зростання та багато інших. Саме наведені обставини зумовили вибір теми цієї статті.

**Мета статті** – визначити психолого-педагогічне підґрунтя проведення оцінки успішності становлення командира підрозділу внутрішніх військ, що може бути використано у подальших теоретичних та експериментальних дослідженнях за вказаним напрямком.

**Виклад основного матеріалу.** Відповідно до сучасних положень психологічної науки основним напрямом розвитку людини як суб'єкта праці є становлення її як особистості та розвиток у неї професійно важливих якостей, які визначають можливість успішного виконання тієї чи іншої професійної діяльності [2, 6, 10]. Професійно важливі якості можуть містити у собі особливості розвитку інтелекту людини, його психомоторики, фізичного розвитку тощо. У зв'язку з цим становлення командира підрозділу внутрішніх військ реалізується в рамках його вікового розвитку і може бути представлено у вигляді конкретних етапів: допрофесійного розвитку, вибору професії, професійної підготовки та подальшого становлення професіонала. У ході реалізації цих етапів формуються професійні плани, проектується професійний життєвий шлях, набуваються знання та навички, необхідні для професійної діяльності, засвоюються певні форми мислення та професійні цінності. З року в рік відбуваються суттєві зміни самосвідомості, спрямованості особистості, поінформованості та інших сторін

індивідуальності. Розвиваються професійно важливі якості, структурується система цих якостей. Найбільш активно професійне становлення командира підрозділу внутрішніх військ реалізується в ході самостійної професійної діяльності і включає: входження у посаду та адаптацію до нових умов діяльності; професійне самовизначення та усвідомлення своєї соціальної ролі; ґрунтовне засвоєння репертуару посадових функцій керівника; набуття професійного досвіду; вдосконалення професійно важливих знань, умінь та навичок; розвиток властивостей і якостей особистості, необхідних для кваліфікованого виконання професійної діяльності; продуктивне подолання виникаючих кризових явищ, пов'язаних з невідповідністю наявних ресурсів особистості і засвоєних способів вирішення проблем актуальним вимогам до неї та якості здійснюваної діяльності. Процес професійного становлення характеризується відходом від шаблону, який сформувався на основі засвоєних у ВВНЗ знань, набутих навичок і вмінь та репродуктивного підходу до виконання службово-бойових завдань. Йому притаманна психологічна система професійної діяльності, яка пов'язана з творчим підходом до діяльності і набуттям професійної майстерності, коли командир підрозділу здатен вирішувати настільки складні професійні завдання, що вони не всім його колегам по силі. Завдяки набутій кваліфікації підвищується авторитет командира як у військовому колективі, так і поза його межами.

Вивчення передового досвіду становлення успішних командирів підрозділів внутрішніх військ дозволяє вважати найвищим рівнем професійного становлення такий, за яким досягаються вершини професійної майстерності й авторитетний фахівець готовий і здатний ділитися своїми знаннями та досвідом з іншими.

Отже, людина не народжується професіоналом, а стає ним у процесі соціального розвитку і професійної діяльності. При цьому для успішного становлення командира підрозділу необхідні як професійні знання, уміння, навички, практичний досвід виконання службових обов'язків, так і особистісна зрілість, яка визначається сформованістю професійно важливих якостей. Практика показує, що залежно від наявності та ступеня розвитку цих феноменів становлення командира підрозділу може бути більш довготривалим чи менш тривалим процесом,

насиченим гострими кризами професійного розвитку чи оптимально напруженим, таким, що досяг свого найвищого рівня чи не завершеним у зв'язку зі зміною посади або сфери діяльності, а також характеризуватися певними показниками успішності.

Спираючись на проведені нами дослідження, *успішність професійного становлення командира підрозділу* визначатимемо як позитивний за наслідками процес набуття ним професійної майстерності з урахуванням наявних умов та реалізації потенційних можливостей, які залежать від оцінюваної людини і, перш за все, від її здібностей до навчання та розвитку, а також готовності навчатись і професійно зростати. Це визначення враховує той факт, що не завжди ефективність діяльності фахівця свідчить про його повну професійну придатність для роботи, яку він виконує. Дослідження, проведені Т. П. Зінченко, О. О. Фрумкіним та Л. В. Виокуровим, достатньо переконливо показали, що компенсаторні можливості людини настільки великі, що досить часто її психологічну непридатність до цієї діяльності вдається компенсувати [8]. Однак постійна робота в умовах значного психічного напруження супроводжується значними енергетичними витратами, що спричиняє виснаження людини та різноманітні захворювання. Відповідно командир підрозділу, який постійно виконує посадові обов'язки на межі своїх психічних та фізичних можливостей, не може розглядатись як професіонал, який досяг успішного професійного становлення. Тому використання як показників успішності становлення командира підрозділу лише тих, що характеризують успішність виконуваної діяльності, буде не досить коректним. Такі об'єктивні характеристики, як високі оцінки командира підрозділу з дисциплін професійної підготовки, значна кількість заохочень за досягнуті успіхи, виконання підрозділом завдань за призначенням у повному обсязі, відсутність у підрозділі злочинів та пригод й інші, не повною мірою можуть детермінуватися високим рівнем його професійного становлення і залежати лише від нього особисто. Звідси випливає висновок про необхідність під час оцінювання успішності професійного становлення командира підрозділу використовувати поряд з об'єктивними також і суб'єктивні показники, які характеризують його як індивіда та особистість. При цьому під

таким оцінюванням розумітимемо процедуру визначення ступеня відповідності рівня професійної майстерності командира сформульованому вище поняттю успішності його становлення.

З урахуванням викладених вище положень, на наш погляд, доцільним є запровадження комплексного показника успішності становлення командира підрозділу  $K_{\text{усп}}$ , який є функцією трьох змінних величин –  $K_1$ ,  $K_2$ ,  $K_3$ :

$$K_{\text{усп}} = f(K_1, K_2, K_3),$$

де  $K_1$  – змінна величина, яка характеризує ступінь професіоналізму командира як військового менеджера і визначається якістю реалізації ним загальноуправлінських функцій військового керівника (таких, як планування діяльності, організація виконання завдань підлеглими, здійснення контролю за їх діяльністю та оцінка її якості й інші);  $K_2$  – змінна величина, яка характеризує ступінь професіоналізму командира як військового фахівця у тій сфері, в якій здійснює службово-бойову діяльність за своїм призначенням його підрозділ, та взагалі у загальновійськовій сфері;  $K_3$  – змінна величина, яка характеризує особистісну зрілість командира, його педагогічну майстерність та культуру, здатність формувати військовий колектив і впливати на його морально-психологічний стан, бути зразком для наслідування.  $K_3$  визначається, перш за все, особистісними якостями командира.

Виходячи із зазначеного вище, об'єктивну оцінку успішності становлення командира підрозділу внутрішніх військ можна отримати на основі поєднання показників, які характеризують змінні величини  $K_1$ ,  $K_2$ ,  $K_3$ , з показниками, що характеризують досягнення основних цілей службово-бойової діяльності ним особисто та підлеглим підрозділом і відповідність досягнутого результату вимогам керівних документів.

Грунтуючись на результатах аналізу значної кількості наукових джерел, зазначимо, що для оптимізації набору показників, необхідних для оцінки успішності становлення командира конкретного підрозділу внутрішніх військ, потрібне професіографічне вивчення його діяльності. Сутність його полягає в отриманні систематизованої комплексної інформації про індивідуальні психологічні, соціальні та психофізіологічні властивості та якості особистості, які є необхідними і достатніми для успішного оволодіння професійною діяльністю

та її вдосконалення. Використовуючи методи аналізу результатів діяльності, експертної оцінки, спостереження, опитування досвідчених фахівців, анкетування, діагностичної бесіди, вивчення досвіду становлення на посаді випускників ВВНЗ та відгуків на них з військ, можна визначити низку положень об'єктивного та суб'єктивного характеру, які стосуються оцінювання досліджуваного явища.

Спираючись на власний досвід службової діяльності та вивчення зазначеної проблематики, можемо вказати, що з високим ступенем обґрунтованості до об'єктивних показників успішності становлення командира підрозділу мають бути віднесені такі, як: зменшення кількості помилок у діяльності фахівця, підвищення рівня відповідності результатів його професійної підготовки вимогам нормативних документів, скорочення часу на прийняття рішень та виконання типових управлінських функцій, збільшення кількості засвоєних способів професійної поведінки і рівня самостійності у визначенні шляхів вирішення завдань та ін. До суб'єктивних показників слід віднести: задоволеність офіцера професійною діяльністю, підвищення соціального та психологічного статусу у міжособистісних стосунках у професійній діяльності, оптимальність професійної комунікації керівника, ступінь впливу на підтримання здорового соціально-психологічного клімату в колективі, здатність раціонально використовувати свій службовий час та підтримувати високу працездатність у напружених умовах й інші.

## **Висновки**

1. Відсутність на цей час цілісної психологічної концепції професійного становлення командира підрозділу внутрішніх військ і методології оцінювання його успішності визначає актуальність такого роду досліджень. Від їх реалізації залежить якість вирішення таких практично значущих питань, як удосконалення змісту професійної підготовки військових керівників, обґрунтованість розстановки кадрів на посади, об'єктивність їх атестування та подальшого кар'єрного зростання тощо.

2. Аналіз наукових досліджень свідчить, що в сучасній військовій психології ще не повною

мірою досліджено сутнісний зміст поняття “становлення командира підрозділу внутрішніх військ”, нечітко визначено його показники та критерії, не досягнуто єдності поглядів науковців та практиків стосовно оцінювання успішності цього процесу.

3. Більшість авторів проаналізованих авторитетних видань вважає, що професійне становлення є індивідуалізованим становленням професійно значущих якостей і здібностей, професійних знань та вмій особистості, активним якісним перетворенням нею свого внутрішнього світу, що приводить до творчої самореалізації у професії. Залежність професійного розвитку від особливостей діяльності та індивідуальних можливостей конкретної людини робить процес її професійного становлення індивідуальним і неповторним. Як критерії його оцінки доцільно розглядати професійну продуктивність, професійну ідентичність та професійну зрілість.

4. Становлення командира підрозділу внутрішніх військ реалізується в рамках його вікового розвитку і може бути подано у вигляді конкретних етапів. Їх сутність та зміст, розкриті в ході нашого дослідження, дозволяють визначити, що для успішного становлення командира підрозділу необхідні як професійні знання, уміння, навички, практичний досвід виконання службових обов'язків, так і особистісна зрілість, яка визначається сформованістю професійно важливих якостей.

5. Проведене нами теоретичне дослідження дозволило визначити поняття “успішність професійного становлення командира підрозділу” як позитивний за наслідками процес набуття ним професійної майстерності з урахуванням наявних умов та реалізації потенційних можливостей, які залежать від оцінюваної людини і, перш за все, від її здібностей до навчання та розвитку, а також готовності навчатись і професійно зростати. Під оцінюванням успішності професійного становлення командира підрозділу варто розуміти процедуру визначення ступеня відповідності рівня професійної майстерності командира сформульованому вище поняттю.

6. Успішність становлення командира підрозділу внутрішніх військ можна об'єктивно оцінити на основі комплексного показника успішності становлення командира підрозділу  $K_{\text{усп}}$  у зіставленні з показниками, що характеризують досягнення основних цілей службово-бойової діяльності ним особисто та підлеглим підрозділом.

7. Наведені методи досліджень та емпірично виявлені окремі показники успішності становлення командира підрозділу внутрішніх військ можуть стати основою для експериментального визначення їх оптимального набору, що матиме вагоме прикладне значення.

### Список використаних джерел

1. Дьяченко, М. И. Психологический словарь-справочник [Текст] / М. И. Дьяченко, Л. А. Кандыбович. – Минск : Харвест, 2001. – 576 с.
2. Железняк, Л. Ф. Военно-профессиональная направленность личности офицера [Текст] : монография / Л. Ф. Железняк. – М. : ВПА, 1979. – 168 с.
3. Зеер, Е. Ф. Профессиональное становление личности инженера-педагога [Текст] : учеб. пособие / Е. Ф. Зеер. – Свердловск : Урал, 1988. – 89 с.
4. Климов, Е. А. Психология профессионала [Текст] : учебник / Е. А. Климов. – Воронеж : Глобус, 1996. – 430 с.
5. Кудрявцев, Т. В. Психологический анализ динамики профессионального самоопределения личности [Текст] / Т. В. Кудрявцев // Вопросы психологии. – 1983. – № 2. – С. 51–60.
6. Лаптев, Л. Г. Акмеологические основы эффективного воинского труда [Текст] : учеб. пособие / Л. Г. Лаптев. – М. : ИТАР-ТАСС, 1999. – 342 с.
7. Левитан, К. М. Личность педагога: становление и развитие [Текст] : учеб. пособие / К. М. Левитан. – Саратов : Сила, 1991. – 135 с.
8. Маклаков, А. Г. Профессионально-психологический отбор персонала. Теория и практика [Текст] / А. Г. Маклаков. – СПб. : Питер, 2008. – 480 с.
9. Мучински, П. Психология, профессия, карьера [Текст] / П. Мучински. – СПб. : Питер, 2004. – 539 с.
10. Поваренков, Ю. П. Психологическая концепция профессионального становления личности [Текст] / Ю. П. Поваренков // Звезды ярославской психологии / под ред. В. В. Козлова. – Ярославль : Изд-во Яр. ГУ, 2000. – С. 195–218.
11. Поваренков, Ю. П. Проблемы психологии профессионального становления личности [Текст] : монография / Ю. П. Поваренков. – Ярославль : Канцлер, 2008. – 402 с.

*Стаття надійшла до редакції 01.02.2012 р.*