

УДК 378.147 : 614.84

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

*Анотація:* У статті розкриваються умови подолання бар'єрів професійного саморозвитку курсантів – майбутніх працівників Державної служби України із надзвичайних ситуацій. На основі дослідження детермінантів виникнення бар'єрів професійного саморозвитку у курсантів в період підготовки у ВНЗ виявлено зовнішні та внутрішні фактори, що зумовлюють їх появу, та запропоновано шляхи подолання бар'єрів через створення у ВНЗ ряду організаційно-педагогічних умов.

*Ключові слова:* саморозвиток, професійний саморозвиток, бар'єри професійного саморозвитку, організаційно-педагогічні умови, соціальна активність.

*Аннотація:* В статье раскрываются условия преодоления барьеров профессионального саморазвития курсантов - будущих работников Государственной службы Украины по чрезвычайным ситуациям. На основе исследования детерминант возникновения барьеров профессионального саморазвития курсантов в период подготовки в вузах выявлены внешние и внутренние факторы, обуславливающие их появление, и предложены пути преодоления барьеров путем создания в вузах ряда организационно - педагогических условий.

*Ключевые слова:* саморазвитие, профессиональное саморазвитие, барьеры профессионального саморазвития, организационно - педагогические условия, социальная активность.

**Актуальність проблеми.** Саморозвиток в освіті набуває ознак неперервності засобами післядипломної перепідготовки чи інших форм. Це стає новим ідеалом, до якого прагне освітній процес, зміщуючи свої акценти розвитку від минулого до теперішнього і майбутнього. Рівень пізнання, передбачення і проектування майбутнього в освітньо-виховному процесі може слугувати критерієм реалізації саморозвитку як важливого нового ефективного механізму підготовки майбутніх фахівців. Оскільки саме на цей час припадає період найбільш інтенсивного розвитку інтелектуальних, моральних та фізичних можливостей молоді людини, лише за умови самоосвіти й самовиховання впродовж навчання випускник ВНЗ зможе вирішувати у професійній діяльності складні завдання щодо зорієнтованості на подальшу самоосвіту й саморозвиток та матиме спроможність бути суб'єктом організації власної життєдіяльності та свого професійного шляху. Процес саморозвитку майбутніх фахівців є інтегральним потенційним прискорювачем їх змін та

вдосконалень, генератором ключових компетенцій, життєво необхідних для успішної конкуренції в умовах постійно змінюваного ділового середовища.

Певні труднощі та перешкоди у процесі саморозвитку спричиняють бар'єри саморозвитку. У працях науковців аргументована необхідність створення умов професійного саморозвитку студента у ВНЗ, озброєння його навичками роботи над собою, спрямування його пошуків і зусиль на самоперетворювальну діяльність [ ]. Вплив умов професійного саморозвитку може бути невідомим та малорезультативним через вплив ряду факторів, зокрема: нерозвинену здатність курсанта до самопізнання, несформованість у нього механізмів саморозвитку, зовнішні та внутрішні, ситуативні та особистісні фактори. Вони уповільнюють процес саморозвитку курсанта, подолання їх впливу часто ускладнене тим, що часто вони не усвідомлено сприймаються особистістю, тому актуальним є дослідження причин виникнення бар'єрів професійного саморозвитку курсантів у процесі підготовки у ВНЗ, а також визначення та розкриття умов їх подолання.

***Аналіз останніх досліджень та публікацій.*** Поняття особистісного саморозвитку визначали Р. Вайнола, С. Іванова, В. Семиченко; професійний саморозвиток та його особливості були предметом вивчення у працях Т. Кошової, Р. Цокура; проблемі саморозвитку та самоудосконалення майбутніх фахівців різних галузей діяльності присвячені праці Д. Гоменюка, Н. Лосевої, В. Калошина, Т. Тіхонової, П. Харченко; бар'єри саморозвитку вивчали В. Блінова, В. Маралов, М. Канівець, Н. Чінкіна.

***Мета даної статті*** полягає у визначенні та розкритті умов подолання бар'єрів професійного саморозвитку у курсантів – майбутніх працівників Державної служби України із надзвичайних ситуацій через дослідження детермінантів їх виникнення у період професійної підготовки у ВНЗ.

**Виклад основного матеріалу.** Одним із вихідних понять у нашому дослідженні виступає саморозвиток, який визначається як *фундаментальна здатність людини ставати і бути справжнім суб'єктом свого життя, перетворювати власну життєдіяльність у предмет практичного*

*перетворення* [1, с. 61]. Основною складовою саморозвитку є самопізнання, що визначається як процес пізнання себе і навколишнього середовища, засіб здобуття внутрішньої гармонії та психологічної зрілості, і саме воно є єдиним шляхом для саморозвитку особистості, її самореалізації в житті. [1, с. 17].

Науковці вказують на те, що саморозвиток особистості характеризує її соціальна активність, що у своєму становленні проходить декілька рівнів: *нормативний*, що проявляється у повторенні та імітації, *нормативно-особистісний*, як вихід за межі нормативно-заданого, що проявляється у власному ставленні до того, що людина робить, пізнає, *особистісно-продуктивний* та *продуктивно-творчий* – рівні, властиві людям, які здійснюють суттєвий внесок у діяльність суспільства, наприклад, через створення чогось нового, оригінального, або удосконалення вже наявного. Нормативний рівень – це рівень відтворення, на відміну від нього нормативно-особистісний дозволяє особистості проявити себе у повній мірі, заявити про себе; ця здатність до особистісної ініціативи свідчить про організацію самопізнання та самовиховання. Важливими атрибутами соціальної активності як ознаки саморозвитку є усвідомленість та самостійність, котрі укріплюють позиції особистості як суб'єкта саморозвитку.

Прояв соціальної активності поступово визначає здатність до здійснення особистісних виборів, тобто розвиває тенденцію до суб'єктивної свободи, яка полягає у тому, що людина самостійно може здійснювати вибір серед альтернатив та конструювати ці альтернативи. Можливість робити вибір, у тому числі й особистісного зростання, є ознакою суб'єктивності індивіда як автора своєї біографії та життєдіяльності загалом. Під час вибору людина вчиться брати на себе відповідальність та відповідати не лише перед іншими (що як правило, формалізовано), але й перед самою собою, перед своєю совістю. Важливою характеристикою саморозвитку є рівень розвитку самоусвідомлення, здатності до самопізнання через механізми ідентифікації та рефлексії. Розвинута здатність до самопізнання органічно входить у процес

самостворення особистості, визначення перспектив саморозвитку, його способів та засобів.

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

У працях науковців **бар'єр відсутності відповідальності за власне життя** зазначається як найбільш серйозний у процесі саморозвитку, коли людина не здатна, або не може з об'єктивних причин відповідати за те, що із нею відбувається [Маралов]. Перешкодою у саморозвитку та найскладнішим бар'єром, на думку [Маралов], вважається той факт, що людина не завжди є суб'єктом свого саморозвитку, за неї цю функцію можуть виконувати інші, що призводить до відсутності адекватної мотивації та постановки цілей саморозвитку. У таких випадках, як правило, людина починає «плисти за течією», випадкові обставини та ситуації визначають сомо створення її особистості, для неї характерна складність визначення у певній ситуації, побудови адекватних особистісних перспектив. Для таких людей характерне посилення на обставини, котрі заважають їм досягати поставлених цілей. Проте не завжди обставини заважають – іноді вони сприяють професійному саморозвитку, складаючись сприятливо та породжуючи почуття задоволення від себе та життя. Але випадки, коли особистість, не будучи суб'єктом

саморозвитку, досягає значимих результатів та об'єктивно самовдосконалюється, дуже рідкісні. Навіть сприятливі обставини сприймаються нею як перешкоди у самореалізації, і сам процес самореалізації йде неправильним шляхом. Подолання даних бар'єрів саморозвитку можливе із наданням допомоги з-боку значимих людей, самостійне ж його подолання дуже складне. Науковці виділяють також бар'єри саморозвитку, пов'язані із низьким розвитком, або відсутністю здібностей до самопізнання, що пов'язане із нечітким уявленням про себе, звуженням сфер функціонування власної Я-концепції, та часто призводить до постановки у саморозвитку або нереальних, або неадекватних цілей. Внаслідок цього індивід отримує результати, котрі не завжди його задовольняють та, відповідно, не дають можливості відчутти себе повноправним суб'єктом власного життя.

Серед бар'єрів саморозвитку курсанта – майбутнього працівника ДСНС України в умовах професійної підготовки у ВНЗ ми виділяємо: бар'єр, обумовлений відсутністю відповідальності за власне життя; бар'єри самопізнання, пов'язані із його мотиваційними та операціональними сторонами; бар'єри, пов'язані із відсутністю здібностей до самопізнання; бар'єри, пов'язані із системою стереотипів та установок особистості курсанта, що склалися протягом життя; бар'єри, обумовлені несформованістю у особистості курсанта механізмів саморозвитку та механізмів самопрогнозування, а також відсутністю у курсанта навичок самовиховання; бар'єри, обумовлені впливом соціального оточення [стат універс оборони].

Використовуючи методичний інструментарій, представлений методикою М. Вудкока і Д. Френсіса «Аналіз власних обмежень» [ ] та методикою діагностики ціннісних орієнтацій у кар'єрі «Якоря кар'єры» (Э.Шейн) [ ], нами проведене опитування серед курсантів 3 та 4 курсу Академії пожежної безпеки імені Героїв Чорнобиля. На основі аналізу результатів опитування нами виділені наступні бар'єри професійного саморозвитку курсанта – майбутнього працівника ДСНС України у ВНЗ: 1) Бар'єри сприйнятливості до нового, або бар'єри інновацій - 17% опитуваних; 2)

Бар'єри комунікації - 23% опитаних курсантів; 3) Бар'єри мотивації досягнення - 27% опитаних; 4) Бар'єри особистісної ініціативи - 20%; 5) Бар'єри ризику - 14% опитуваних; 6) Бар'єри автономності - 38% опитаних.

Опитування за методикою діагностики ціннісних орієнтацій у кар'єрі «Якоря кар'єри» (Е. Шейн, у перекладі та адаптації В. Чікер та В. Вінокурова), дозволило виявити ціннісні орієнтації, соціальні установки, інтереси та соціально обумовлені спонукання до професійної діяльності, характерні для курсантів академії. Як стверджує автор, кар'єрні орієнтації виникають на початку розвитку кар'єри, тобто під час навчання у ВНЗ, вони залишаються стійкими та можуть бути стабільні тривалий час, причому часто людина реалізує свої кар'єрні орієнтації неусвідомлено [Э.Шейн].

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

Під час інтерпретації результатів опитування нами виявлено, що позицію **«автономія»** мають *3,3 % курсантів*, що може свідчити у недалекому прогнозі про небажання працювати у системі і усвідомлено здійснювати професійний саморозвиток у даній діяльності. Позицію **«стабільність проживання»** *18,8% курсантів*, її вибір може обмежувати побудову альтернатив та власний кар'єрний розвиток через цінність постійного місця проживання. Позиція **«стабільність роботи»** наявна у *71%*, проте у професійному саморозвитку вона може бути стримуючою через низький рівень домагань, зниження мотивації кар'єрного зростання за умов ризику втратити стабільність та безпеку, а також перекладання відповідальності за управління своїм кар'єрним зростанням на керівника. Цінність **слугування** виражена у *77% курсантів*, вона свідчить про бажання втілювати у роботі свої ідеали та

цінності. Для них характерне прагнення приносити користь людям, суспільству, та важливість бачити конкретні результати своєї роботи. Головним тезисом для побудови кар'єри у них є можливість максимально ефективно використовувати свої таланти та досвід для реалізації суспільно значимої цілі. Дана категорія курсантів найбільш повно відповідає за своїми цінностями цілям та завданням служби ДСНС України та буде у їх виконанні максимально ефективною. Перешкоди у їх саморозвитку можуть бути зумовлені консервативністю у поглядах та ідеалах, а також більшою орієнтацією на свої цінності, ніж на здібності, знання, вміння, навички та якості, необхідні для виконання роботи. Позицію **«професійна компетентність»** мають *63% курсантів*, вона пов'язана із усвідомленням здібностей та талантів у певній галузі. Перешкодами їх професійного саморозвитку може бути втрата інтересу до роботи, якщо вона не дозволяє розвивати їх здібності. Позиція **«менеджмент»** виражена у *53% опитаних*. Вона пов'язана із можливостями прояву лідерства, підвищеним рівнем відповідальності. **Перешкодою професійного саморозвитку може бути постановка головної мети своєї кар'єри у зайнятті керівної посади.** Позиція **«виклик»** наявна у *23% курсантів*, вона пов'язана із прагненням зробити неможливе, вирішувати унікальні завдання, виконувати складну роботу, що виражається у бажанні долати труднощі у вирішенні складних завдань, перемагати у конкурентній боротьбі. Дана орієнтація «кидати виклик» - пожежі, смерті, екстремальній ситуації – відображає високу цінність героїчним вчинкам та відповідає цінностям служби в ДСНС України. Кар'єра у ДСНС України для них – це постійний виклик їх професіоналізму, і постійна готовність його прийняти. Перешкоди професійного саморозвитку тут зумовлені бажанням кидати виклик при конкуренції та у міжособистісних стосунках, де соціальна ситуація розглядається із позиції «виграв або програв»; пріоритетом процесу боротьби і відчуття перемоги над конкретною галуззю діяльності або кваліфікацією; можливим зниженням мотивації у професійній діяльності у обставинах, де все просто та мирно, через надмірну цінність

новизни, різноманітності, боротьби та виклику. Позиція «інтеграція стилів життя» виражена у 20%, вона пов'язана із прагненням зберегти гармонію між особистим життям і кар'єрою, дані пріоритети можуть зумовлювати перешкоди та труднощі професійного саморозвитку. Щодо прогнозування успіхів професійної діяльності у системі ДСНС дана цінність не є однозначною, до того ж конформність як характерний прояв даної цінності, залежність від думки оточення, що часто унеможливорює особистісний, вільний вибір та часто свідчить про низьку соціальну активність. Позиція «підприємництво» виражена у 17% опитаних, її прояв може свідчити про креативність мислення у курсантів, їхню здатність нестандартно вирішувати поставлені завдання, долати труднощі у професійній діяльності

З проблем подолання бар'єрів саморозвитку ще у стародавні часи Конфуцій сказав: “Якщо ви хочете добитися успіху, уникайте шести пороків: сонливості, ліні, страху, гніву, ледарства і нерішучості”. Як стверджують науковці, лише деякі бар'єри людина здатна подолати самотійно, за умови достатньої мотивації та волі, інші - лише за допомогою значимих людей, які можуть узяти на себе відповідальність за тактичне керівництво саморозвитком людини [Маралов].

Складність і важкість подолання бар'єрів саморозвитку пов'язані із бар'єрами самопізнання, його мотиваційних та операціональних сторін. Важливе значення у їх подоланні має воля, яка має бути розвинута завдяки процесам самоудосконалення. У той же час неоднозначний вплив вольових процесів на саморозвиток визначається тим, що люди зі слабкою волею можуть мати певні результати у процесі саморозвитку. Самостійна боротьба з бар'єрами саморозвитку можлива за умов, якщо курсант має розуміння і усвідомлює об'єктивні і суб'єктивні фактори, що заважають та уповільнюють його саморозвиток.

Подолання бар'єрів професійного саморозвитку майбутніх працівників ДСНС України передбачає створення у ВНЗ певних організаційно - педагогічних умов, які дозволяють розвинути у курсантів здібності до



самопізнання, сформувати механізми саморозвитку (рефлексію, самоприйняття, самопрогнозування) через прийняття себе, розвиток рефлексивних умінь та формування механізмів само прогнозування; формування навичок самовиховання, усвідомлення впливу сформованої стійкої системи стереотипів та установок та розуміння певної хибності їх постійного застосування. Дані умови виступають зовнішньою спонкою розгортання внутрішніх процесів самосвідомості та самовизначення курсанта та дозволяють йому бути спроможним суб'єктом організації власної життєдіяльності та проектування свого професійного шляху.

Важливою умовою подолання бар'єрів професійного саморозвитку є досвід у курсанта самооцінки та самоконтролю, прогнозування нам результату й аналіз способів досягнення результату, які є критеріальною ознакою зацікавленості особистості у ставленні до діяльності, до самої себе, як їх суб'єкта. Характерною особливістю цієї установки є відношення курсанта до свого статусу в системі суспільних і виробничих відносин, самоудосконалення, саморозвитку. Вона передбачає самоудосконалення себе як індивіда, який прагне до одержання переваг особистого плану чи реалізації групових, громадських, суспільних інтересів.

Індивідуальний підхід і творче ставлення до професійної підготовки майбутніх працівників ДСНС України дозволяють створити зовнішні та внутрішні умови для подолання бар'єрів саморозвитку курсантів. Зовнішні умови стають стимулом, першим кроком на шляху до їхнього саморозвитку і впливають на створення внутрішніх умов.

Наступною умовою подолання бар'єрів є створення умов у ВНЗ для виховання соціальної активності курсантів, формування усвідомленості та самостійності, котрі укріплять позиції особистості курсанта як суб'єкта саморозвитку. Спираючись на праці Безпалько О., ми стверджуємо, що для виховання соціальної активності необхідно, щоб у кожного курсанта була присутня суб'єктна - внутрішня активність. Завдяки суб'єктної активності виявляються всі найважливіші соціальні якості особистості: індивідуальність,

заповзятливість, ініціативність, конкурентоспроможність, що сприяє вихованню внутрішньої соціальної активності особистості курсанта.

На основі аналізу праць О. Безпалько, В. Косовця, виходимо із того, що соціальна активність курсанта є складовою його соціального становлення, утвердження себе як члена певної спільноти, суспільства. Найважливішими компонентами соціальної активності курсанта ми вважаємо службову, навчальну, професійну, суспільно-громадську, комунікативну, екологічну, художньо-творчу та інші види діяльності. Розвиток цих компонентів, безперечно відбувається шляхом участі курсанта в період підготовки у ВНЗ не лише у службовій, навчальній та професійній діяльності, а й реалізація себе у суспільно-громадській, художньо-творчій та інших видах діяльності в умовах ВНЗ.

Умова подолання бар'єрів саморозвитку через розвиток самосвідомості курсантів може бути упроваджена не лише безпосередньо на заняттях, але й завдяки їх самостійній роботі, що дає можливість підвищити рівень їхнього самоприйняття, розвивати почуття власної гідності, впевненості у собі, формує мотивацію самовдосконалення та саморозвитку, оптимізує міжособистісні взаємини у системі «курсант - викладач». Розвиваючи власний погляд, викладач повинен викликати у курсантів критику, спонукати їх до самостійного дослідження предмета, залучити до науково - дослідницької роботи. Викладач допомагає курсантам реалізувати свій потенціал, ставлячи перед ними навчальні завдання, які вимагають для свого вирішення дослідницького підходу. Саме вміння вчитися, потреба в знаннях та вміння їх знаходити й застосовувати і є результатом розвивального навчання, коли курсант не лише багато знає, але й розвивається як майбутній фахівець, як професіонал, як творча та самостійна особистість.

Наступною умовою є постановка завдань, для яких характерний дефіцит інформації, способів вирішення, інтерпретацій, пояснень, оцінки та пошуку смислу одержаного результату – за цих умов відбувається активізація процесів самосвідомості. Власне особистісним процесом є не засвоєння знання як

такого, а виокремлення із масиву інформації власного, особистісного знання; не засвоєння запропонованої кимось оцінки, а побудова власного оцінювального судження; не виконання заданої діяльності, а вироблення її індивідуального стилю, способу самовираження через цю діяльність. Сприяння розвитку самостійності курсанта в процесі навчання у вищому навчальному закладі сприяє підвищенню рівня рефлексивності, усвідомленості, активності та відповідальності.

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

#### ЛІТЕРАТУРА

1. Маралов В. Г. Психологія самопізнання и саморозвитку. – Москва: Видавничий центр Академія”, 2002. – 256 с.
2. Безпалько О. В. Соціальна педагогіка в схемах і таблицях: Навч. посіб. К.: Центр навчальної літератури, 2003. – 138 с.
3. Вовк Н.П. Проблема професійного саморозвитку в процесі професійної підготовки майбутнього спеціаліста МЧС України / Н.П. Вовк // Чрезвычайные ситуации: теория, практика, инновации: Сборник материалов международной научно-практической конференции. – В 2-х ч. Ч. II. – Гомель: ГИИ, 2012. – 168 с., С.69-70.
4. Вовк Н.П. Формирование личностных профессионально важных качеств в процессе саморазвития личности работника МЧС Украины / Н.П. Вовк // Пожарная безопасность: проблемы и перспективы: Материалы международной научно-практической конференции. В 2 Ч. Ч. 2. – Воронеж: ВИ ГПС МЧС России, 2010. – 148 с., С.26-28.
5. Вудкок М., Френсис Д. Раскрепощенный менеджер. Для руководителя -практика / Пер. с англ. М. Изд. Дело, 1991. - 320 с.

6. Кодекс цивільного захисту України (із змінами і доповненнями, внесеними законами України) від 14 травня 2013 року № 224-VII, ОВУ, 2013р., № 44, ст. 1568, від 20 червня 2013 року, введений в дію з 1 липня 2013 року.

7. Шейн Є. Г. Організаційна культура і лідерство. – Санкт-Петербург: Видавництво Петербург. ISBN: 978-5-469-01286-3. 2008. – 336 с.