

**ВИЩИЙ НАВЧАЛЬНИЙ ЗАКЛАД
“УНІВЕРСИТЕТ ЕКОНОМІКИ ТА ПРАВА “КРОК”
Навчально–науковий інститут психології**

Кафедра психології

Дуда Олег Петрович

УДК 159.9:316.6: 351.745

Дипломна робота

Комунікативна компетентність як основа професіоналізму прикордонників

053 «Психологія»

«Психологія»

Подається на здобуття освітнього ступеня магістр

Дипломна робота містить результати власних доробок. Використання ідей, результатів і текстів інших авторів мають посилання на відповідне джерело

_____ О.П.Дуда

Науковий керівник (консультант) Мельник А.П.,
кандидат психологічних наук, доцент

Київ – 2024

ЗМІСТ

ВСТУП.....	4
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ДОСЛІДЖЕННЯ КОМУНІКАТИВНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ЯК КЛЮЧОВОЇ СКЛАДОВОЇ ПРОФЕСІОНАЛІЗМУ ПРИКОРДОННИКІВ.....	9
1.1. Психологічний аналіз професійної діяльності військовиків Державної прикордонної служби України.....	9
1.2. Характеристика комунікативної компетентності суб'єктів професійної діяльності за типом «людина–людина».....	14
1.3. Структура комунікативної компетентності військовослужбовців Державної прикордонної служби України	21
Висновки до розділу 1.....	29
РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ КОМУНІКАТИВНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ПРИКОРДОННИКІВ.....	32
2.1. Критерії та характеристики сформованості комунікативної компетентності прикордонників.....	32
2.2. Процедура та методики емпіричного дослідження комунікативної компетентності прикордонників.....	38
2.3. Аналіз результатів психодіагностики сформованості комунікативної компетентності офіцерів–прикордонників	47
Висновки до розділу 2.....	59
РОЗДІЛ 3. РЕКОМЕНДАЦІЇ ЩОДО РОЗВИТКУ КОМУНІКАТИВНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ПРИКОРДОННИКІВ.....	62
3.1. Психологічне обґрунтування чинників та складових, що впливають на комунікативну компетентність у прикордонників..	62
3.2. Програма оптимізації розвитку комунікативної компетентності військовослужбовців Державної прикордонної служби України	69
3.3. Засоби забезпечення необхідних психологічних умов розвитку комунікативної компетентності прикордонників.....	81

	3
Висновки до розділу 3.....	89
ВИСНОВКИ	92
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	98
ДОДАТКИ.....	109

ВСТУП

Обґрунтування теми. Імперативи та ключові принципи діяльності Державної прикордонної служби України (далі – ДПСУ) визначені Президентом та урядом України. Основні напрями функціонування й подальшого розвитку прикордонного відомства визначено у Стратегії розвитку Державної прикордонної служби України. Зазначеним документом оформлено пріоритети, стратегічні цілі, завдання та напрями розвитку цього відомства, серед яких – «створення системи інтегрованого управління безпекою державного кордону; впровадження європейських норм і стандартів у систему прикордонного контролю; створення умов для належного дотримання прав і свобод людини, модернізація системи управління Держприкордонслужби та удосконалення взаємодії з іншими органами сектору безпеки і оборони» [4] тощо.

Разом з тим, розвиток ДПСУ сукупно з покращенням, піднесенням на новий, якісно новий рівень системи підготовки кадрового офіцерського корпусу Держприкордонслужби, передбачені Стратегією [4], акцентують увагу до культури військовиків цієї установи, яка через комунікативну компетентність детермінує ефективність усієї діяльності ДПСУ. Безпосередньо потребують комунікативної компетентності й реалізація таких зазначених в Стратегії [4] форм міжнародного співробітництва у прикордонній сфері, як: спільний із зарубіжними прикордонниками контроль у пунктах пропуску через державний кордон й спільне патрулювання державного кордону; обмін інформацією, проведення спільних оперативних та інших заходів із суб'єктами інтегрованого управління кордонами та прикордонними органами держав з державами-членами ЄС, Інтерполом, інституціями НАТО тощо.

У цьому плані щільно корелюють із поставленими в Стратегії завданнями та напрями розвитку ДПСУ та відтак набувають актуальності такі різноманітні складові складові комунікативної культури, як вміння

усвідомлювати й долати комунікативні бар'єри та вибирати продуктивну стратегію й тактику спілкування; спроможність ефективно взаємодіяти з полікультурним оточенням на засадах національних цінностей та духовно-культурних традицій; налагоджувати контакти й конструктивно спілкуватися з різної статусної позиції в умовах складної і динамічної обстановки на кордоні та ін. Разом із сприятливим впливом на виконання широкого спектру військово–професійних та командирських функцій та досягнення інших бажаних результатів, забезпечення належної комунікативної культури прикордонників підвищить рівень довіри громадян до ДПСУ, який має становити, за згаданою Стратегією розвитку Держприкордонслужби, не менше 70%.

Від часу набуття Україною незалежності та розбудови української державності проблема забезпечення професійної компетентності прикордонників як основи ефективності діяльності ДПСУ постійно перебувала в колі пильної уваги вітчизняних дослідників, праці яких укрупнено можна розподілити на три етапи. Зокрема, серед наукових праць першого десятиріччя діяльності української прикордонної служби вивченню аспектів професійної компетентності військовослужбовців присвячено низку публікацій Б. Олексієнка (1998), Б. Єрошина (1999), Т. Темка та О. Тімченка (1999), В. Афанасенка (2000) та А. Афанасьєва (2000). На 2000-і роки припадають праці М.Требіна (2001), К. Крука (2003), В. Бесчастного, Г. Литвинова (2005), О. Мисечко (2006), Н. Берестецької (2008), В. Лефтерова (2005, 2008), А. Москаленка (2008), В. Осьодла (2009), Т. Ткаченка (2009), О. Біньковського, О. Жданенка (2010) та інших. Найбільш плідний третій етап (2010-2023 роки) в аспекті досліджень професійної компетентності військовиків та її комунікативної складової відзначено множиною публікацій Н. Логінова (2011), В. Мірошніченка (2012), О. Федоренка (2012), О. Діденка (2012, 2015), О. Ставицького (2014), А. Собка (2015), Р. Розова (2015), І. Блощинського (2016), О. Бабіча (2016, 2017, 2018), С. Мула (2016), О. Торічного (2016), М. Карпушиної (2017),

Т. Троня (2017), К. Тушка (2018), 2019, 2020), В. Завидовича (2019, 2022), О. Волобуєвої (2020), А. Федика (2020), С. Рибаченка (2021) та інших. Разом з тим, аспекти комунікативної компетентності українських прикордонників та чинників її забезпечення як основи їхньої професійної компетентності в умовах військової агресії Росії та захисту державного суверенітету України наразі залишилися поза колом наукових пошуків психологічної науки.

Разом з тим фактори забезпечення комунікативної компетентності українських прикордонників в умовах військової агресії Росії та захисту державного суверенітету України наразі залишилися поза колом наукових пошуків психологічної науки.

Вищезазначені аспекти зумовили вибір теми дослідження “Комунікативна компетентність як основа професіоналізму прикордонників”.

Мета дослідження – теоретично обґрунтувати, емпірично дослідити і розробити пропозиції та рекомендації щодо формування комунікативної компетентності як основи професіоналізму прикордонників Державної прикордонної служби України.

Для досягнення цієї мети в роботі послідовно вирішено такі завдання:

1. Здійснити характеристику психологічних особливостей професійної діяльності військовослужбовців Державної прикордонної служби України.
2. З'ясувати психологічний зміст комунікативної компетентності суб'єктів професійної діяльності типу «людина–людина».
3. Визначити об'єктивні передумови та суб'єктивні детермінанти формування комунікативної компетентності прикордонників.
4. Визначити критерії, показники та рівні сформованості комунікативної компетентності у офіцерів–прикордонників.
5. Вивчити існуючі методи оцінки та моніторингу комунікативної компетентності прикордонників.
6. Обґрунтувати послідовність процедури експериментального дослідження комунікативної компетентності прикордонників.
7. Емпірично дослідити стан комунікативної компетентності у

офіцерів–прикордонників.

8. Розробити рекомендації щодо використання сучасних комунікативних технологій задля підвищення ефективності професійної діяльності прикордонників.

Об'єкт дослідження – комунікативна компетентність.

Предмет дослідження – формування комунікативної компетентності прикордонників як основи їхнього професіоналізму.

Методи дослідження. Методологічну основу дипломної роботи становлять сучасні досягнення теорії пізнання. Для вирішення поставлених завдань в роботі застосовано комплекс взаємопов'язаних загальнонаукових і спеціально–наукових методів, зокрема: *системно–функціональний* – в процесі встановлення психологічних особливостей діяльності прикордонників; *монографічний* – для аналізу наукової літератури з означеної проблематики; *логіко–психологічний* – для надання характеристики об'єктивних передумов та суб'єктивних детермінант формування комунікативної компетентності прикордонників; *психологічного моделювання* – для визначення можливостей використання сучасних комунікативних технологій в професійній діяльності прикордонників; *математико–статистичний* – для визначення кореляційного зв'язку між індикаторами комунікативної компетентності прикордонників та основних факторів, що детермінують її стан та розвиток; *системно–логічний* – при обґрунтуванні сутності та складових процесу та методологічних підходів та методичного інструментарію дослідження; *структурно–функціональний* – при висвітленні сутності та методів професійної психологічної підготовки прикордонників.

Для емпіричного дослідження комунікативної компетентності застосовано: самооцінка військовослужбовцями–прикордонниками своїх комунікативних вмінь; методику Є.Климова для виявлення схильності прикордонників до професійного спілкування; методику В.Синявського та Б.Федоришина «Оцінка комунікативних і організаторських здібностей»

(КОЗ–1); методика М. Снайдера аналізу комунікативного контролю.

Обробку отриманих даних здійснено за допомогою пакета програм Microsoft Office for Windows 10.0 та Statistica v.10.0.

Наукова новизна одержаних результатів:

На основі теоретичного аналізу наукової літератури та емпіричного дослідження проблеми дістали подальшого розвитку:

- методичні складові програми розвитку комунікативної компетентності прикордонників;
- прикладні уявлення про рівень та особливості комунікативної компетентності офіцерів–прикордонників за низкою напрямів в умовах воєнного стану та ведення бойових дій;
- чинники комунікативної компетентності прикордонників, які обґрунтували її взаємозв'язок з іншими складовими професіоналізму військовослужбовців ДПСУ, а також виявлено ієрархію впливу цих чинників на ефективність несення служби військовиками Держприкордонслужби;
- засоби прикладного вирішення проблеми забезпечення комунікативної компетентності прикордонників з урахуванням адаптованого до вітчизняних умов зарубіжного досвіду високорозвинених країн.

Практичне значення результатів дослідження полягає у обґрунтуванні, на основі визначених чинників стану комунікативної компетентності, системи психологічного інструментарію та напрямів забезпечення комунікативної компетентності прикордонників. Низка аспектів, викладених у дипломному дослідженні, може бути використані психологами у роботі з прикордонниками для вдосконалення професійно–психологічної підготовки до службової діяльності працівників прикордонної служби та підвищення кваліфікації представників ДПСУ.

Аспекти теоретичної та прикладної частини фактичний матеріал дослідження може стати корисним у розробці та модернізації курсів «Організаційна психологія», «Психологія професійного становлення особистості», «Психологічне забезпечення оперативно–службової

діяльності», «Конфліктологія в прикордонній сфері», «Основи менеджменту», «Управління персоналом», «Психологічна підготовка», «Ефективна комунікація», «Міжкультурна комунікація та комунікативні стратегії», «Етика».

Апробація результатів дослідження. Результати дипломного дослідження опубліковано в статті у науковому журналі «Вчені записки Університету «КРОК»: Мельник А.П., Дуда О.П. Комунікативна компетентність як основа професіоналізму прикордонників. Вчені записки Університету «КРОК», 2024. № 3 (75).

Структура та обсяг дипломної роботи. Робота складається з вступу, трьох розділів, висновків до кожного розділу, загальних висновків, списку використаних джерел (94 найменування) і 5 додатків. Повний обсяг роботи становить 117 сторінок.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ДОСЛІДЖЕННЯ КОМУНІКАТИВНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ЯК КЛЮЧОВОЇ СКЛАДОВОЇ ПРОФЕСІОНАЛІЗМУ ПРИКОРДОННИКІВ

1.1. Психологічний аналіз професійної діяльності військовиків Державної прикордонної служби України

На сучасному етапі розвитку нашої держави особливості професійної діяльності прикордонників обумовлено нормативно–правовими актами, які регламентують діяльність Державної прикордонної служби України, а саме:

- Конституція України;
- відповідні закони, зокрема «Про Державну прикордонну службу України» [1] та «Про державний кордон України» [2];
- акти Президента України та Кабінету Міністрів України;
- міжнародні договори, угоди з прикордонних питань, директиви;
- накази Адміністрації Державної прикордонної служби та регіональних управлінь;
- Стратегія інтегрованого управління кордонами на період до 2025 року;
- статuti Збройних сил України.

Основною формою реалізації Держприкордонслужбою своїх функцій з охорони державного кордону є насампередусім організація і несення служби прикордонними нарядами.

Як зазначено в Законі «Про Державну прикордонну службу України», ця прикордонна форма оперативно–службової діяльності передбачає «систему узгоджених контрольних–режимних, патрульних та оперативно–пошукових дій, задля недопущення порушень законодавства про державний кордон. Основою прикордонної служби є відповідна діяльність прикордонних підрозділів» [1]. Завдання підготовки військовослужбовців, в першу чергу офіцерського складу ДПСУ, покладено переважно на

Національну академію ДПСУ. Набуття новітніх знань та вмінь також відбувається на курсах підвищення кваліфікації, що проводяться Державною прикордонною службою України.

Ключовим суб'єктом, керівником та організатором прикордонної діяльності є офіцер-прикордонник, який виконує оперативно-службову діяльність з охорони державного кордону, відповідає за професійну роботу підпорядкованого йому персоналу та в цілому за цілісність та збереження непорушності державного кордону та дотримання відповідного законодавства у сфері охорони державного кордону.

Загальноприйнятим є той факт, що офіцер ДПСУ повинен забезпечити виконання в точності режиму охорони «державного кордону, режиму в пунктах пропуску через державний кордон, встановити з'ясування законних основ задля переміщення через кордон фізичних осіб, транспорту, вантажів, а також недопущення випадків перевезення наркотиків, зброї та інших анти законних й небезпечних вантажів» [3].

Також офіцер Державної прикордонної служби України приймає пряму участь в перевірці паспортну та інших документів громадян, які перетинають державний кордон, задля визначення їх правильності оформлення та відповідності конкретним людям, що перетинають кордон, а також оцінювання ризиків документації щодо транспортних засобів, вантажів [3].

За результатами аналізу досліджень О. Діденка [26], Б. Єрошина [30, с. 27–30], С. Мула [57], Б. Олексієнка [58, с.31–33], В. Осьодла [61, с.156–163], О. Ставицького [61], Є. Стасюка [73], Г. Темка з співавторами [75] та інших можна стверджувати, що професійна діяльність офіцера – «це мультисистема різноаспектних процесів та дій щодо охорони державного кордону, задля дотримання національних інтересів та інтересів суміжних з Україною держав.

Таким чином, здійснення прикордонного контролю висуває особливі вимоги до офіцерів ДПСУ. В своїй діяльності офіцер-прикордонник має керуватися військовими та правовими нормами, але важливе значення також

мають норми соціально- психологічні, суспільно-економічні, культурні, етичні – як України, так і тих країн, з якими українська держава має міжнародні сполучення та спільні кордони [57, с. 6].

Окрім високої кваліфікації, сформованих та розвинених видів пам'яті, професійної спостережливості й професійно–психологічної компетентності, офіцери підрозділів прикордонного контролю повинні мати стійку психіку. Важливим також є високий рівень сформованих морально–вольових, інтелектуальних, соціально–комунікативних та командирських властивостей.

Зазначені характеристики, як свідчать праці вказаних вище авторів, мають забезпечити професійну спроможність офіцера-прикордонника:

- ефективно керувати прикордонними нарядами, готувати їх до несення служби та організовувати їхнє чергування/діяльність, доцільне застосування озброєння, техніки, інженерних споруд тощо;

- організовувати інспектування прикордонниками - членами наряду конкретних транспорту, вантажних предметів;

- продуктивно співпрацювати й комунікувати з працівниками Національної поліції, СБУ, інших контрольних інституцій, що задіяні тим чи іншим чином до перевірки пропуску через кордон людей, транспорту, матеріальних засобів тощо;

- у чіткій відповідності до міждержавних угод і за встановленою нормативно процедурою комунікувати з службою прикордонного контролю суміжної держави;

- упереджувати потенційні нетипові ситуації та залагоджувати конфлікти, застосовувати адекватні способи та інструменти задля їх врегулювання;

- гарно розумітися на психології поведінки правопорушників, їхніх прийомах та маніпуляціях у пунктах пропуску;

- вичерпно та своєчасно інформувати про обстановку на кордоні, прикордонний контроль, формулювати адекватні висновки та обґрунтовані пропозиції [11; 20, с.49-51; 57].

Необхідно відмітити, що особливо високими є вимоги до контрольної діяльності офіцера-прикордонника, у міжнародних пунктах пропуску, а саме – інспектування під час при перетині державного кордону України, іноземних громадян та їхнього транспорту, а також ознайомлення іноземців з політикою української держави.

Прикордонник є центром уваги в пункті пропуску і кожен пересічний громадянин усвідомлює, що цей військовослужбовець уповноважений приймати рішення щодо пропуску через державний кордон, саме він неупереджено та принципово відмовляє у перетині кордону порушникам законодавства [11]. Вишукана манера поведінки, висока професійна компетентність, злагодженість дій персоналу підрозділу органу охорони державного кордону, спеціально призначеного для виконання завдань з прикордонного контролю у пункті пропуску, – основні характеристики офіцерів прикордонного контролю сучасного прикордонного відомства.

Аналіз діяльності офіцерів, що несуть службу на державному кордоні України дають змогу констатувати наявність у них високої культури професійної поведінки, поміркованості, достатньо високого рівня витримки, толерантності та дипломатичності під час комунікації з колегами та особами, що перетинають кордон.

На основі досліджень з проблем професійної підготовки офіцерів прикордонного відомства дозволяють зробити висновок, що для офіцерів-прикордонників основою професійно важливих властивостей є здібності та характерологічні риси [5; 6; 20]. До таких професійно важливостей можна віднести:

- властивості пізнавальних психічних процесів (сприйняття, пам'ять, увага, мислення, уява);

- поведінкові характеристики, зокрема психомоторні функції (координація рухів рук і ніг, сенсомоторна координація тощо), що забезпечують ефективність діяльності офіцера [20, с. 50].

Таким чином, що специфіка діяльності прикордонників зумовлює

конкретні вимоги до індивіда, а специфіка професійної діяльності полягає в тому, що служба відбувається в умовах постійних професійних комунікацій та контактування як з підпорядкованими військовиками, так і з громадянами, що перетинають кордон, взаємодії з місцевим населенням, представниками правоохоронних органів та органів місцевого самоврядування.

Як один з варіантів, для опису функцій слушно використати класифікацію професій Є. Клімова [38], за якою діяльність офіцера–прикордонника підставно ідентифікувати соціономічного типу «людина – людина», що ґрунтується на взаємодії між людьми, потребуючи одночасно специфічних знань та навичок, а вагома частина діяльності передбачає обслуговування людей і/чи управління їхньою професійною діяльністю [27].

Щодо професійної компетентності прикордонника доцільно навести визначення академіка С. Сисоевої про те, що «компетентність фахівця варто розглядати як його особистісну характеристику (особистісний капітал), цілісне, інтегративне, багаторівневе, особистісне новоутворення, що є результатом здобуття кваліфікацій у процесі неперервної освіти, рівень якої підтверджується сукупністю сформованих у фахівця компетенцій, які визначають успішність виконання різних видів професійної діяльності, здатність до самореалізації, саморозвитку та самовдосконалення впродовж життя та сприяють соціалізації особистості, формуванню у неї світоглядних та науково–професійних поглядів, творчості та майстерності. Особі із сформованою компетентністю властиві ціннісні орієнтації, вона усвідомлює своє місце в суспільстві, розуміє навколишній світ. Їй притаманні загальна та професійна культура, набутий досвід взаємодії» [62, с. 18–44].

Професійна компетентність є інтегративною властивістю, оскільки акумулює такі складники, як прагнення і ціннісні орієнтації; мотиви діяльності; уявлення про свої соціальні ролі; самооцінку своїх професійних якостей; професійно важливі вміння і навички [67; 85], тобто обґрунтовує спроможність індивіда професійно діяти відповідно до найвищого рівня вимог [85, с. 156].

Аспекти забезпечення професійної компетентності прикордонників висвітлені в публікаціях О. Діденка [23, с. 263–264], Н. Логінової [44], А. Собка [71], О. Торічного [77], Т. Ткаченка [76] та інших.

Доцільно виділити підхід до визначення сутності поняття «професійна компетентність», за яким [78; 70, с. 18–44] професійну компетентність прикордонника можна розглядати як інтегративну цілісність таких взаємопов'язаних компетентностей:

– ключові (соціально–політична, загальнокультурна, самоосвітня, комунікаційна, інформаційна, дослідницька) – це спроможності виконувати професійні завдання на комунікаційно–інформаційних засадах, у соціально–правових аспектах поведінки;

– базові компетентності ідентичні особливостям професії офіцера;

– спеціальні відповідають специфіці конкретної сфери професійної діяльності військовика Державної прикордонної служби України та корелюють з ключовими і базовими компетентностями в охороні та захисті державного кордону.

Як зазначається в [23, с. 262–264], усі перераховані вище види компетентностей є взаємозв'язаними і розвиваються одночасно, що формує цілісний образ фахівця та забезпечує розвиток професійної компетентності.

1.2. Характеристика комунікативної компетентності суб'єктів професійної діяльності за типом «людина–людина»

Виходячи від лат.основи *communicatio* (передача, повідомлення), *communis* (спільний) та *communico* (спілкуюся, роблю спільним, повідомляю, з'єдную), комунікацію узагальнено можна визначити як обмін інформацією між індивідами із використанням вербального та невербального інструментарію [12].

Зазначимо, що попри деякі відмінності між термінами «спілкування» і «комунікація», у дослідницьких публікаціях ними часто оперують як синонімами. Зокрема, в англомовній лінгвістичній літературі терміном

«комунікація» позначають обмін поглядами, фактами тощо за допомогою мовленнєвих чи писемних сигналів, що, по суті, є синонімічним щодо категорії «спілкування». Це є точкою зору саме лінгвістів, оскільки в лінгвістиці «спілкування – це актуалізація комунікативної функції мови в різних мовленнєвих ситуаціях» [4]. На відміну від лінгвістики, дослідження у психологічному та соціологічному аспектах визначають спілкування і комунікацію хоча й близькими за тлумаченням термінами, однак не тотожними/синонімами. Терміном «комунікація» послуговуються, коли треба описати інструментарій, використаний задля зв'язку будь-яких об'єктів матеріального і духовного світу, процесу передачі інформації від однієї особи до іншої чи до декількох осіб або соціальних суб'єктів тощо. Тобто комунікація може мати місце на декількох рівнях, починаючи від індивідуального і до міжнародного.

Спілкуванням М.Заброцький та С.Максименко ідентифікують міжособистісну взаємодію індивідів у формі обміну інформацією пізнавального характеру, підсумовуючи, що спілкування та комунікація мають спільні та відмінні риси [31]. «Спілкування, – пише В. Москалець, – засаднича умова і складова буття людини. З його допомогою досягається порозуміння задля продуктивної взаємодії в усіх видах і проявах людської діяльності. Зважаючи, мотивуючи свої вчинки, почасти кожен із нас розмовляє сам з собою, здійснює духовно–моральну, ціннісно–зорієнтовану рефлексію» [55, с. 67].

З цього пояснення природи людського спілкування зрозуміло, що компетентне спілкування як функціональний аспект комунікативної компетентності, є необхідною умовою і потужним чинником успішності більшості сучасних професій, а у сфері професійної діяльності типу «людина–людина» – вирішально–визначальним.

Торкаючись професійного спілкування офіцерів–прикордонників, Н.Берестецька у своїх публікаціях висвітлює його як «процес налагодження контактів між суб'єктами, поєднаними спільною метою, предметом,

завданням, умовами та специфікою професійної діяльності» [12].

У цьому контексті доречно навести також точку зору О. Мисечко, котра характеризує службове спілкування прикордонників під час виконання службових завдань з охорони державного кордону України як процес їхнього взаємозв'язку та взаємодії, упродовж якого військовики обмінюються інформацією, зробленими оцінками, своїми висновками та досвідом, задля забезпечення поставлених службових завдань та досягнення необхідних визначених цілей. Службове спілкування є складником професійного спілкування прикордонників; і включає в себе: спілкування під час організації та ведення:

- спільного контролю у пунктах пропуску;
- організації спільного патрулювання державного кордону;
- проведення спільного аналізу ризиків;
- співпраці оперативних органів;
- обміну відкритою статистичною і аналітичною інформацією;
- оперативно–пошукової діяльності та бою тощо [50].

Для професійного спілкування прикордонників, а відтак і їхньої комунікативної компетентності притаманні істотні особливості, що зумовлюються певними особливостями професійної діяльності. Основним та найбільш важливим аспектом цих особливостей є специфічні умови роботи прикордонників, а саме:

1) стрижневим поняттям у ньому постає «екстремальна ситуація», яку характеризують також означеннями «надзвичайна», «ризиконебезпечна», «кризова» та ін.;

2) професійна діяльність потужно ускладнена високим рівнем небезпеки для життя і здоров'я самих фахівців та інших людей;

3) ефективність діяльності в екстремальних ситуаціях істотно залежить від професійних спроможностей та навичок суб'єктів оптимально діяти в них.

Ефективна протидія руйнівним впливам екстремальних ситуацій вимагає насамперед і головним чином відваги, холонокровності, емоційно–

психічної стійкості, володіння собою тощо від суб'єктів діяльності в особливих умовах – рятувальників, правоохоронців, прикордонників, військовослужбовців. Отже, ці властивості є істотними складовими їхньої професійної компетентності, зокрема комунікативної.

Основними вимогами щодо професійного спілкування військовиків прикордонної служби, як вірно відмічено у [40], є точність, вичерпність, а також впливовість. Офіцер–прикордонник, залежно від змісту й мети спілкування, у процесі контакту має обирати й поєднувати найбільш доцільні й адекватні для конкретної ситуації спілкування варіанти мовленнєвих конструкцій, словосполучень, логіки обґрунтування своєї позиції тощо[40].

Невірна розстановка наголосів, використання слів–паразитів, жаргонізмів, плутанина слів, близьких за звучанням, але відмінних за своєю суттю тощо можуть стати причиною хибного тлумачення особами, що перетинають державний кордон, суті мовлення прикордонників [40, с. 50]. Тому офіцер-прикордонник має відповідати на запитання осіб чітко, зрозуміло, по суті (п. 3.12 відомчих стандартів), бути лаконічним, не надавати довгих безпідставних роз'яснень, неправильних, довільно тлумачених ним пояснень положень чинного законодавства з міграційних питань (п. 3.14 відомчих стандартів) [31, с. 122-124].

Однак, уявляється, що комунікативна компетентність (КК) прикордонників є суттєво більш широким явищем, аніж правильність мовлення, для якої сутність корениться в дотриманні мовних норм на фонетичному, лексичному, словотворчому, граматичному рівнях.

Для прикордонників недостатньо правильно говорити, необхідно ще й уміти вірно вживати слова, словосполучення та вирази, оскільки, від культурного рівня прикордонників, коректності ставлення до кожного громадянина, належного зовнішнього вигляду охоронців кордону та правомірності їхніх дій залежить формування громадської думки про державу в цілому. Тому, окрім володіння комунікативними знаннями, вміннями і навичками, у КК прикордонників також слушно включають:

- здатність продукувати адекватні комунікативні вміння у нових соціальних структурах і групах;
- усвідомлення обмежень у спілкуванні;
- знання звичаїв, традицій;
- оперування культурними нормами і етикетом в сфері спілкування;
- дотримання пристойності;
- культуру, вихованість;
- орієнтацію в комунікативних засобах, властивих національному менталітету тощо [45, с. 48].

Професійне спілкування прикордонників ускладнюється також тим, що доводиться мати справу з різними за всіма ознаками людьми: соціальним і матеріальним статусом, освітою, професією, гендером, віком, рівнем інтелекту, моральними якостями і т. ін. Отож щоразу доводиться «прилаштуватися» до співбесідника – знаходити зрозумілі йому й дієві щодо необхідної прикордоннику форми впливу на нього та засоби спілкування. Це вимагає частих і розмаїтих перевтілень – змін манер поведінки, поведінки та стилю мовлення. Чи не найскладнішими з таких змін, перевтілень є професійно–рольові, основна мета яких – різні маскуванню, приховування.

Отже, прикордонний дискурс становить виразний, типовий взірець рольового, статусноорієнтованого спілкування з чітко розподіленими ролями та конкретними відповідними функціями для учасників такої комунікації. Статусний стан кожного суб'єкта спілкування реалізується через поведінку під час мовлення. Зокрема, засоби мовлення, обрані для ужитку індивідами - суб'єктами спілкування, можуть сигналізувати щодо їхньої приналежності до визначених вікових категорій, груп, спільнот, професій.

Науковий інтерес має комунікативна взаємодія між суб'єктами з різним статусом, тобто представників різних інституційних категорій, різних культур тощо. Поведінкові ознаки дискурсу в пункті перетину державного

кордону передбачають певну етапність та фіксовану послідовність дій і використання кліше, мовленнєвих штампів, за допомогою яких учасники події реалізують свої стратегії й тактики [45]. Відтак, на думку М.Карпушиної, взаємодія у процесі спілкування офіцера–прикордонника та суб'єкта перетину кордону привертає увагу науковців, позаяк за доволі суворих обмежень та регламентації прикордонної комунікації офіцер–прикордонник має виконати низку завдань, пов'язаних із вибором ефективних стратегій мовленнєвої поведінки й окремих тактичних дій часто в екстремальних ситуаціях; це вимагає від нього вмінь стратегічного планування та навичок оперативної оцінки ситуації і прийняття рішень щодо неї задля досягнення ажаних результатів.

Більш розлоге та вагоміше трактування спроможностей такого роду містять праці Л. Петровської, котра визначає комунікативну компетентність як складне утворення, в основі якого лежать знання соціально–психологічних факторів та вміння використовувати їх у діяльності, розуміння мотивів, стратегій поведінки, фрустрацій, як власних, так і партнерів зі спілкування, уміння розбиратися в групових соціально–психологічних проблемах, осмислення можливих перешкод на шляху до взаємного порозуміння, оволодіння технологією та психотехнікою спілкування [65]; а також праці А. Добровича, який розглядає КК з позиції постійної готовності до контакту. Мовляв, комунікативно компетентна людина перебуває в режимі постійного мисленнєвого діалогу з потенційними партнерами, що розвиває її комунікативну інтуїцію [28, с. 69].

Так автор Є. Прозорова вважає, що комунікативна компетентність складається з двох основних компонентів:

- комунікативні цінності, орієнтація та специфіка мотивації комуніканта, його потреба в спілкуванні;
- прояву безпосередньо в спілкуванні, комунікативній поведінці, які містять дві складові: комунікативні знання, уміння й навички; дії в процесі спілкування [63].

На думку Л. Орбан–Лембрик, комунікативна компетентність входить у більш широке поняття «соціально–психологічна компетентність», котра являє собою інтегральну якість особистості, що пронизує всі її професійно–особистісні утворення і складається з сукупності знань у галузі взаємодії, поведінки, обміну інформацією, сприймання людьми одне одного, оформленої індивідуальної програми поведінки в системі соціальних відносин, мотиваційної приналежності до певного соціального середовища, спрямованості на розвиток комунікативних здібностей, прагнення до збереження та розвитку соціально–психологічних традицій конкретного соціального інституту та тієї групи, в якій відбувається соціалізація індивіда, що узагальнюється у сформованості комунікативного стилю його життя [60, с. 11].

На підставі аналізу й узагальнення тлумачень феномена “комунікативна компетентність” О. Добротвор здійснив систематизацію науково–методологічних підходів до цього явища. Зазначені підходи узагальнено автором роботи та викладено у таблиці 1.1.

Таблиця 1.1

Методологічні підходи щодо дослідження феномену комунікативної компетентності

Назва методологічного підходу 1	Сутність методологічного підходу 2
Біхевіористичний	комунікативна компетентність – це сукупність навичок слухання, вставляння реплік і ведення переговорів, уміння формулювати завдання і доводити їх, співпрацюючи з іншими та адаптуючись до змін у ситуації спілкування;
Лінгвістичний	комунікативна компетентність розглядається у контексті мовної діяльності людини; до основи комунікації покладено акт мовлення
Задачний	комунікативна компетентність характеризується як складне, інтегративне особистісне утворення, готовність та спроможності суб’єкта комунікаційної взаємодії вирішувати широке коло проблем і завдань комунікативного характеру в різноманітних сферах діяльності

Продовження табл. 1.1

1	2
Діяльнісний	комунікативна компетентність розглядається як необхідна умова і потужний чинник продуктивної комунікативної діяльності
Функціональний	комунікативна компетентність полягає у продуктивному використанні соціальних знань та навичок у суспільних стосунках, соціальних взаєминах
Функціонально–кваліфікаційний	комунікативна компетентність - це здатність суб'єкта виконувати певну роботу згідно з професійними стандартами
Поведінковий	комунікативна компетентність є критеріальним індикатором продуктивності діяльності людини, її поведінкових проявів (об'єктний аспект) та Я-стану (суб'єктний аспект);
Раціогуманістичний	комунікативна компетентність – це здатність справлятися з суттєвими для життєдіяльності особистості завданнями, проектувати свій життєвий та професійний шлях на основі набуття нових продуктивних знань та вмінь
Системний	комунікативна компетентність як система внутрішніх ресурсів суб'єкта, необхідних для побудови ефективних комунікативних дій у певному колі ситуацій міжособистісної взаємодії
Інформаційний	акцентує дослідження психологічних особливостей прийому та передачі інформації, характеристик комунікатора та реципієнтів, засобів обміну інформацією

Джерело: складено за [28].

1.3. Структура комунікативної компетентності військовослужбовців Державної прикордонної служби України

Аналізуючи зміст комунікативної компетенції, його слід розкрити як систему індивідуально–професійних якостей, функцій і компонентів.

Функції визначають специфіку комунікативної компетентності як

готовність офіцерів–прикордонників здійснювати комунікацію. Їх структуру наведено на рис. 1.1.

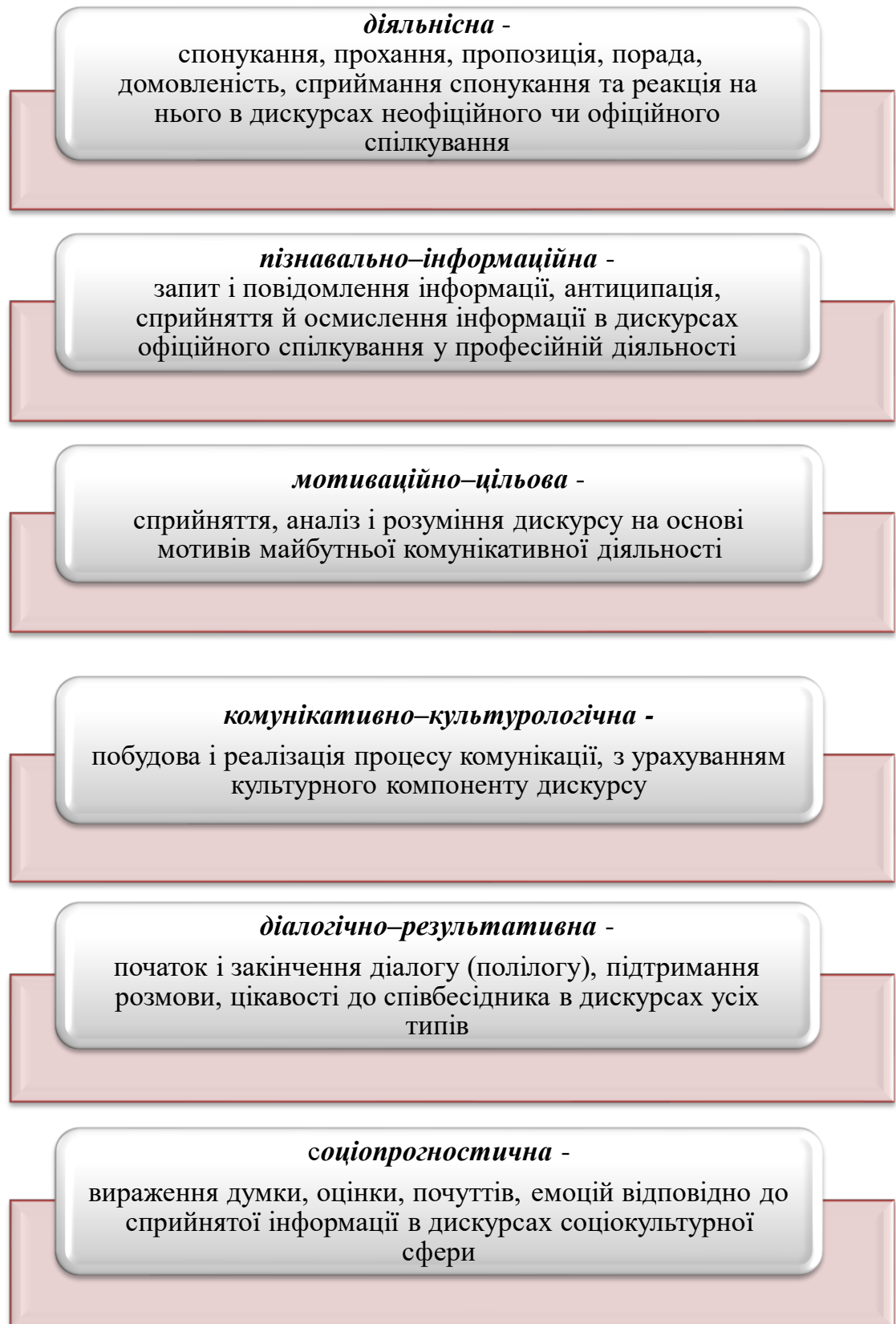


Рис.1.1. Функції комунікативної компетентності прикордонників

Оскільки ми трактуємо комунікативну компетентність прикордонників як компетентність «спілкувальну», а компетентне спілкування, як відомо, ґрунтується на вміннях:

1) не тільки слухати, а й, головне, чути співбесідників – розуміти не лише висловлений, а й латентний, прихований зміст та смисл того, що вони говорять;

2) ефективно впливати на них – схилити, змушувати співпрацювати, допомагати тощо, – то когнітивною основою цієї компетентності має бути розуміння сутності соціально–психологічних механізмів взаємовпливу та взаєморозуміння, що засновується на відповідних знаннях, і вміння та навички адекватно й ефективно використовувати ці механізми.

Основними механізмами взаємовпливу в процесі спілкування є: переконування, навіювання та емоційне зараження; основними механізмами взаєморозуміння – ідентифікація, емпатія та рефлексія.

Базисними психологічними передумовами і чинниками формування та функціонування комунікативної компетентності є мотивація цих процесів та відповідні їм задатки і здібності суб'єкта. Найпотужнішим мотиваційним фактором професійної діяльності є мотивація досягнення, яка загалом являє собою стале й перманентне прагнення суб'єкта бути успішним в цій діяльності, інтенсивний і сталий інтерес суб'єкта до змісту, характеру цієї діяльності, а відтак, вдовolenня від її процесу, а не лише від результатів.

Важливими умовами розвитку комунікативної компетентності є психологічні властивості темпераменту особистості та темпераментальні властивості конституційно–антропометричних типів людини (за Е.Кречмером і У. Шелдоном).

Базові задатки, які визначають особливості спілкування людини, полягають в її темпераментальних та конституційно–антропометричних властивостях, котрі детерміновані генетично, вроджені.

«Пластичні особистості, – пише В. Москалець, – якщо є така необхідність, швидко і без проблем пристосовуються до нових умов, людей,

вимог, відповідним чином змінюючи свої звички, форми поведінки, стиль і спосіб життя. У більшості з них порівняно мало непорозумінь та конфліктів у соціумі (соціальному оточенні) завдяки їхній невимушено–спонтанній, природній, здебільшого неусвідомлюваній схильності «налаштовуватись на хвилю» тих, з ким вони спілкуються, взаємодіють заради комфортних, приємних, значущих для них порозуміння, приязних, доброзичливих і добродійних взаємин». А «соціабельність – це прагнення суб'єкта перебувати в товаристві, активно спілкуватись, толерантно, приязно налаштовуватись стосовно людей, вміння знаходити спільну мову, домовлятись, що викликає позитивне ставлення та прихильність оточуючих, відсутність бар'єрів щодо експресивних виявів своїх емоційних переживань та прохання допомогти. Вочевидь, що ця якість щільно переплітається з пластичністю» [53].

Вважаємо, що такі корелюючі з певними психічними властивостями конституційно–антропометричні типи можуть і мають слугувати валідними й надійними маркерами у професійному доборі прикордонників, тому що вони несуть виразну однозначну інформацію принаймні щодо комунікативних показників професійної придатності у формах та обрисах будови тіла претендентів. А властивості типів темпераменту, котрі не є сприятливими задатками щодо розвитку тих чи інших здібностей, можуть значною мірою компенсуватись.

Основним і найбільш потужним компенсаційним фактором такого роду є сильна мотивація і засновані на ній самоорганізація та саморегуляція суб'єкта.

Кожна професійна діяльність вимагає від своїх суб'єктів того рівня та особливостей інтелекту, які забезпечать ефективне виконання ними завдань, вирішення проблем та розв'язання задач в процесі цієї діяльності. Отож необхідно розробляти і вдосконалювати тести для виявлення того рівня інтелекту (IQ) прикордонників, який може забезпечити формування їхньої професійної компетентності, зокрема комунікативної.

В науково–прикладній літературі з проблем дипломної роботи наведено різні назви, характеристики, поділи комунікативних здібностей. Структуруємо їх, згідно з парадигмою системності у сучасних психологічних дослідженнях, виходячи з основної функції їх професійного спілкування – забезпечення взаємодії з громадянами та між собою.

Ми загалом згодні з тими дослідниками (О. Корнєв, О. Гринчук та ін.), які поділяють комунікативні здібності на три підструктури: гностичну (здатність людини слухати і чути, а відтак розуміти інших людей у процесі спілкування з ними); експресивну (здатність висловлюватись зрозуміло для співбесідників); інтерактивну (спроможність впливати на партнерів по спілкуванню – схилити їх «на свій бік») [11, с. 147; 36, с. 115].

На ядерні й периферійні поділяє комунікативні здібності Н. Волошина, а відтак перші – на такі компоненти: комунікативно–інформаційний – контактність, спостережливість, експресивність і т.ін.; когнітивний – соціальна перцепція, соціальний інтелект; емотивний – емпатійність, тактовність тощо; конативно–оптимальний стиль спілкування; креативний – здатність до персоналізації [14].

Цій позиції відповідають виокремлені О. Федоренко властивості, які можна назвати розвиненими комунікативними здібностями прикордонників: здатність до організації спілкування, що вимагає відповідних особливостей мислення, вільне володіння мовленням, емпатія, спонтанне сприйняття, певні соціальні установки (наприклад, інтерес до самого процесу спілкування, а не лише до його результату), адекватне орієнтування в часі, у партнерах, у стосунках, у ситуації [85].

У розробках А. Москаленка [53; 54] міститься комплекс бажано взірцевих власне комунікативних здібностей, здатностей та умінь: швидко встановлювати контакти з новими людьми; вести ділову бесіду, переговори; швидко знаходити доцільну форму спілкування залежно від психологічного стану та індивідуальних особливостей співрозмовників; приваблювати до себе людей, викликати їхню довіру; давати об'єктивну оцінку діям інших

людей; розуміти підтекст мовлення (іронію, жарт тощо); дохідливо доводити до слухачів свої думки та наміри, узгоджувати свої дії з діями інших людей.

Отже, зміст комунікативної компетентності майбутнього офіцера–прикордонника можна представити як «систему знань, норм, цінностей і зразків поведінки, що прийнята у суспільстві, а також уміння органічно, природно та невимушено реалізовувати їх у діловому та емоційному спілкуванні» [8] з урахуванням автентично–особистісних засад, психологічних факторів, базисних об'єктивних та суб'єктивних умов комунікативної компетентності прикордонників. Основними комунікативними вміннями – складовими комунікативної компетентності, які забезпечують її вищезазначені функції, є:

- здатність викликати до себе прихильність і довіру, уміння швидко встановлювати необхідні контакти з незнайомими людьми, сприйняття, аналізу ситуації спілкування, інтерпретації інформації, контролю і регуляції власної поведінки (мотиваційно –цільова функція);

- уміння сприйняття, декодування, осмислення і трансформація культурологічної інформації (пізнавально–інформаційна функція);

- уміння висловити комунікативні наміри і стимулювати подальше спілкування, володіння мовними засобами спілкування (діяльнісна функція);

- уміння децентрації, розуміння внутрішнього світу іншого, віднайдення компромісних рішень, уміння вірно вибирати форму спілкування залежно від психологічного стану та індивідуальних якостей особи, з якою проводиться бесіда, ідентифікація зі співбесідником, толерантне сприйняття іншої точки зору, (соціопрогностична функція);

- уміння мовленнєвого етикету, ведення й оформлення діалогу, полілогу, професійної аргументації позиції (діалогічно–результативна функція);

- уміння соціокультурного конструювання, мобільності і налаштованості на співробітництво, (комунікативно –культурологічна функція).

Структурно комунікативну компетентність зображено на рис. 1.2.

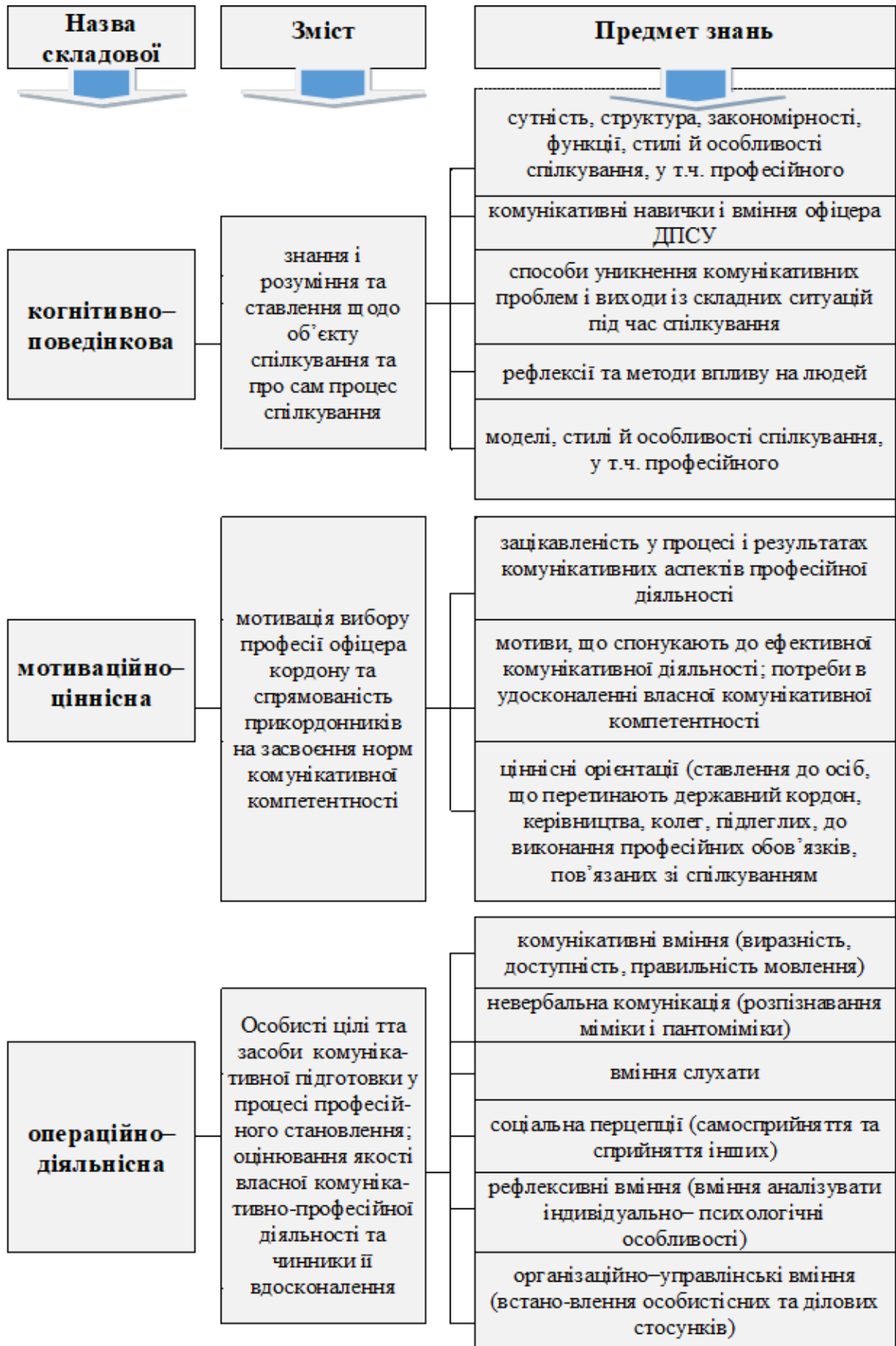


Рис. 1.2. Структура комунікативної компетентності (складено за [8])

Таким чином, комунікативну компетентність прикордонника можна узагальнено характеризувати як психологічний феномен, що має інтегративний характер, і базується на розумінні, вміннях та навичках оперувати соціально–психологічними механізмами взаємовпливу і взаєморозуміння на когнітивному (достатні знання про ці механізми) та конативному (практичні уміння й навички використання цих механізмів) рівнях, а також на тих особистісних властивостях суб'єкта, котрі забезпечують йому професійні авторитет та референтність, які є необхідною умовою і головним чинником довіри до нього, а отже, й ефективності його комунікативного правового впливу, що сукупно забезпечує ефективність його професійного спілкування.

Базовими суб'єктно–психологічними передумовами і чинниками розвитку комунікативної компетентності прикордонників є мотивація досягнення (стале прагнення стати й бути компетентним фахівцем) та темпераментальні задатки, які називають комунікативними (екстраверсія, комунікабельність та ін.), і сформовані на їх підставі здібності; а базовими соціально–психологічними – здоровий морально– психологічний клімат у мікросоціумі підрозділу ДПСУ, який:

- 1) розвиває духовно–моральні властивості, котрі є підґрунтям авторитету,
- 2) створює умови для оптимального учіння, засвоєння професійних знань та вмінь –основи референтності,
- 3) є потужним джерелом досвіду ефективного, продуктивного спілкування.

Успішне оволодіння й володіння суб'єктом цими соціально – психологічними механізмами на основі авторитету і референтності високих моральних якостей є, на нашу думку, необхідною умовою та когнітивним і ціннісно–орієнтаційним базисом його комунікативної компетентності.

Згідно з парадигмою компетентнісного підходу, ефективний розвиток

комунікативної компетентності унеможлиблюється без активного використання інтерактивних розвивальних методів (соціально–психологічних тренінгів, ділових і рольових ігор і т.ін.), тому що в процесі їх реалізації прикордонники можуть і мають виступати активними суб'єктами соціальних ролей професії, яку вони здобувають, що інтенсивно розвиває відповідну компетентність.

Висновки до розділу 1:

У розділі виокремлено теоретичні аспекти дослідження психологічних основ формування комунікативної компетентності військовослужбовців ДПСУ на прикладі офіцерів–прикордонників.

З'ясовано, що зміст та специфіку професійної діяльності прикордонників визначено нормативно–правовими актами, які регламентують функціонування Держприкордонслужби України, функціями та принципами її діяльності, необхідністю узгоджено взаємодіяти з військовослужбовцями ЗСУ, Національної гвардії України, особливостями та чинниками виконання професійних обов'язків. Вони також пов'язані з військовими, правовими, психологічними, соціальними, економічними, культурними, етичними та іншими нормами.

Прикордонна служба висуває низку специфічних вимог до особистості прикордонника, а специфіка його професійної діяльності полягає в тому, що служба відбувається в умовах постійного і безперервного спілкування. Це зумовлено виконанням завдань професійної діяльності у взаємодії з персоналом підпорядкованих підрозділів, постійним безпосереднім контактом з особами, що проходять прикордонний контроль та потенційними порушниками державного кордону, необхідністю співпраці та взаємодії з місцевим населенням і в тісному контакті з представниками правоохоронних органів та органів місцевого самоврядування.

Діяльність офіцера–прикордонника доцільно зарахувати до соціономічного типу «людина – людина». Для такого типу професій

характерним є те, що предмет діяльності має подвійний характер: з одного боку, це взаємодія між людьми, а з іншого – потреба у спеціальних знаннях, уміннях і навичках.

Показано, що професійна комунікативна компетентність прикордонника є психологічним феноменом інтегративного характеру, динамічним поєднанням професійних знань, умінь і практичних навичок у побудові ефективної комунікації із соціальними та соціально-професійними суб'єктами у процесах охорони і захисту державного кордону та щодо подальшого професійного зростання.

До основних функцій КК офіцерів–прикордонників слід віднести: діяльнісну, мотиваційно–цільову, пізнавально–інформаційну, соціопрогностичну, діалогічно–результативну, комунікативно–культурологічну. Дипломним дослідженням виявлено, що основними комунікативними уміннями – складовими комунікативної компетентності прикордонників, які забезпечують її вищезазначені функції, є: здатність викликати до себе прихильність і довіру, вміння швидко встановлювати необхідні контакти з незнайомими людьми, сприйняття, аналізу ситуації спілкування, інтерпретації інформації, контролю і регуляції власної поведінки (мотиваційно –цільова функція); уміння сприйняття, декодування, осмислення і трансформація культурологічної інформації; уміння висловити комунікативні наміри і стимулювати подальше спілкування, володіння мовними засобами спілкування; уміння децентрації, розуміння внутрішнього світу іншого, віднайдення компромісних рішень, уміння вірно вибирати форму спілкування залежно від психологічного стану та індивідуальних якостей особи, з якою проводиться бесіда, ідентифікація зі співбесідником, толерантне сприйняття іншої точки зору; уміння мовленнєвого етикету, ведення й оформлення діалогу, полілогу, професійної аргументації позиції; уміння соціокультурного конструювання, мобільності і налаштованості на співробітництво.

Базовими суб'єктно–психологічними передумовами і чинниками

розвитку комунікативної компетентності прикордонників є мотивація досягнення (стале прагнення стати й бути компетентним фахівцем) та темпераментальні задатки, які називають комунікативними (екстраверсія, комунікабельність та ін.), і сформовані на їх підставі здібності; а базовими соціально–психологічними – здоровий морально–психологічний клімат у мікросоціумі команди (бригади, бойового підрозділу тощо), який: розвиває духовно–моральні властивості, котрі є підґрунтям авторитету, створює умови для оптимального засвоєння професійних знань та вмінь та їх ефективного застосування у практиці прикордонної служби – основи референтності; є потужним джерелом досвіду ефективного, продуктивного спілкування.

РОЗДІЛ 2

ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ КОМУНІКАТИВНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ПРИКОРДОННИКІВ

2.1. Критерії та характеристики сформованості комунікативної компетентності прикордонників

Досліджуючи питання розвитку комунікативної компетентності прикордонників, слід визначити рівень її сформованості.

Під критерієм оцінки сформованості комунікативної компетентності офіцерів–прикордонників ми розуміємо певні характеристики, що оточують процес формування та розвитку комунікативної компетентності, а їхні показники розкривають сутність цих характеристик. В цілому основою виокремлення критеріїв оцінки стану сформованості комунікативної компетентності є системне розуміння компетентності та особливостей її складників [7].

У процесі добору критеріїв, рівнів і показників використано публікації [8; 11; 59], присвячені питанням сформованості комунікативної компетентності офіцерів–прикордонників. На основі зазначених праць констатуємо, що вимоги до критеріїв оцінки комунікативної компетентності офіцерів–прикордонників мають:

- відображати найбільш істотні, стійкі, повторювальні дії офіцерів–прикордонників у процесі професійної діяльності;
- об'єктивно оцінювати не лише стан сформованості комунікативної компетентності у офіцерів–прикордонників, а й психологічні методи та прийоми, які застосовуються для ефективного розвитку комунікативної компетентності у офіцерів–прикордонників у процесі служби;
- пояснювати результативність тих напрямів службово-оперативної діяльності, де широко застосовуються комунікативний підхід, бути простими, зручними у використанні, піддаватися математичній обробці;

– відбивати основні закономірності формування особистості; встановлювати зв'язки між усіма компонентами досліджуваного феномена.

Досліджуючи процедуру оцінювання результатів патріотичного виховання офіцерів–прикордонників, В.Мірошніченко [52, с. 140] зазначила складність і відсутність єдиних поглядів на ці критерії, запропонувавши основними критеріями патріотичної вихованості прикордонників обрати: інформаційно–пізнавальний, світоглядний, мотиваційно–цільовий і діяльнісно–результативний. Для визначення рівня сформованості лідерських якостей у офіцерів О.Маковський виділяє п'ять критеріїв: військово–професійний, соціально–психологічний, творчий, особистісний та індивідуально–типологічний [46]. О.Ставицький обґрунтував когнітивний, мотиваційно–ціннісний, діяльнісний критерії та відповідні їм показники професійної вихованості офіцерів–прикордонників [72, с. 154].

Аналіз наукової літератури з досліджуваної проблематики дає можливість виокремити: пізнавально–інформаційний, мотиваційно–цільовий, навчально–результативний критерії та відповідні їм показники, рівні сформованості комунікативної компетентності офіцерів–прикордонників, які було сплановано використати при проведенні констатувального експерименту.

Пізнавально–інформаційний критерій характеризує сформованість умінь професійного спілкування, знання англійської мови та мови суміжних країн на рівні, що забезпечує якісне виконання службових обов'язків, а також характеризує сформованість комунікативних навичок; він дозволяє оцінити здатність інтерпретувати поведінкові реакції учасників спілкування, а також володіння комплексом технологій професійної комунікації.

Показниками оцінки даного критерію є:

– знання офіцерами–прикордонниками основ як рідної, так і іноземної мови, що включає стилістичні, лексичні, граматичні, фонетичні аспекти та ін.;

– знання основ процесу професійного спілкування; суб'єкта про

свої особливості, що виявляються у спілкуванні; вимог до професійного спілкування; формул мовного етикету, норм немовної поведінки;

- знання соціокультурного контексту; володіння прикордонниками поведінковими зразками; країнознавчою та лінгвокраїнознавчою інформацією; екстралінгвістичною інформацією, процесами сприйняття, аналізу, розуміння та створення дискурсів [8]. Цей критерій характеризує когнітивно–поведінковий компонент комунікативної компетентності військовослужбовців Державної прикордонної служби України.

Мотиваційно–цільовий критерій характеризує систему внутрішніх цінностей, потреб і здібностей офіцерів–прикордонників та їхню спроможність реалізовувати мотиваційно–ціннісний компонент комунікативної компетентності й включає:

- професійну спрямованість (ціннісне ставлення до служби у сфері відповідальності прикордонного відомства, професійний інтерес, прагнення до саморозвитку та самовдосконалення);

- усвідомлення офіцерами–прикордонниками значущості комунікативної компетентності як вагомого чинника успішності їхньої майбутньої службової діяльності; ціннісне ставлення військовослужбовців Державної прикордонної служби України до формування комунікативної компетентності.

Показниками мотиваційно–цільового критерію є: усвідомлення суспільних потреб, інтересів, соціальних норм, настанов; навчально–пізнавальні мотиви, які виражають ставлення до змісту і процесу пізнання, його результатів; професійні мотиви, зумовлені інтересом до професії; мотиви самовираження, самовдосконалення; утилітарні мотиви або мотиви власного добробуту [12].

Навчально–результативний критерій визначає вміння застосовувати здобуті знання на практиці, характеризує операційно–діяльнісний компонент до формування комунікативної компетентності прикордонників для застосування. Показники цього критерію є такі вміння: прогнозувати хід

комунікативної ситуації; формувати й обґрунтовувати власну точку зору (позицію); будувати комунікативну поведінку відштовхуючись від основної теми комунікативної взаємодії; аналізувати усний і писемний текст з точки зору наявності в ньому явної та прихованої, основної та другорядної інформації; враховувати історичний та історико–культурний контексти; контролювати комунікативну ситуацію.

Отже, на основі вивчення психологічної літератури й аналізу емпірично отриманих даних можна зробити висновок, що сформованість комунікативної компетентності офіцерів– прикордонників може виявлятися на наступних трьох рівнях.

1. Високий рівень визначається наявністю у прикордонника глибоких знань про сутність, зміст і структуру комунікативної компетентності, сформованістю на цій основі комунікативних умінь, фонових знань і навичок. Наразі КК стає сталою рисою індивіда з наявними природними задатками, потребами, сталою мотивацією до ефективної діяльності, саморозвитку та самовдосконалення. На цьому рівні у психологічному аспекті забезпечення комунікативної компетентності велике значення має самоконтроль знань і вмінь, необхідних для майбутньої діяльності військовика-прикордонника.

Для високого рівня також характерним є бажання зрозуміти більше, ніж сказано колегами та іншими суб'єктами та соціальними об'єктами прикордонної діяльності; чітке і правильне розуміння змісту почутого і висловленого, доброзичливий стиль комунікації з громадянами, що перетинають кордон, і колегами. Окремі відхилення від цих вимог, вияви аморальності тут не трапляються взагалі або ж бувають незначними і епізодичними. Прикордонники з високим рівнем:

- мають ґрунтовні фонові знання, у процесі спілкування адекватно володіють мімікою, жестами;
- вміють налагоджувати і будувати процес комунікації з підлеглими та громадянами під час перетину кордону згідно вимог

військових статутів, отриманих від керівництва конкретних завдань.

2. Середній рівень розвиненості комунікативної компетентності означає переважно сформовані стійкі пізнавальні інтереси прикордонників до питань комунікативної компетентності й підвищення власного рівня цієї компетентності.

При цьому прагнення активно засвоїти знання про особливості формування комунікативної компетентності у них ситуативне, спрямованість на саморозвиток у себе комунікативної компетентності має обмежений характер і прояв. Відповідно на цьому рівні знання про норми комунікативної поведінки під час виконання службових обов'язків не завжди є достатніми і вичерпними з урахуванням конкретної ситуації взаємодії. Прикордонники загалом усвідомлюють рівень власних фонових знань і вмінь, необхідних для формування комунікативної компетентності, часто можуть дати змістовну характеристику цінностям, аналізувати їхні вияви у службовій діяльності офіцера–прикордонника. У них переважно розвинені комунікативно–дискурсивні навички й уміння;

3. При низькому рівні формування комунікативної компетентності відчуються певні, часто відчутні, труднощі у встановленні контакту з громадянами, слабе володіння вміннями і навичками комунікативної компетентності, стиль спілкування –авторитарний.

Прикордонникам із низьким рівнем комунікативної компетентності притаманні відсутність витримки і самовладання не лише при вирішенні складних питань у службі, але і в нескладних, звичайних умовах служби. Поряд з позитивними рисами комунікативної поведінки, у них є серйозні вади під час спілкування, вони одразу ж виявляють нетерпимість, безапеляційність, і таким чином втрачають контроль над своїми висловлюваннями.

Слід зазначити, що слабкий розвиток комунікативної компетентності можна пояснити як недостатнім загальнокультурним розвитком, так і слабкістю волевого саморегулювання своєї комунікативної поведінки,

невмінням, а іноді і небажанням долати непотрібну збудженість і нетерплячість у відданні розпоряджень і вказівок. Типовим для низького рівня сформованості комунікативної компетентності є відсутність сформованих стійких пізнавальних інтересів до різних аспектів комунікативної компетентності; прикордонники нечітко розуміють рівень власних знань і вмінь, необхідних для її формування, не спроможні змістовно охарактеризувати цінності, аналізувати їхні вияви у своїй службовій діяльності щодо охорони державного кордону.

Перехід з одного рівня сформованості комунікативної компетентності на інший пов'язаний з якісними змінами, що відбуваються в усіх її структурних компонентах. Ознаками, на основі яких відбувається оцінювання цих якісних змін є критерії сформованості комунікативної компетентності. У своїй сукупності визначені критерії характеризують відповідний рівень комунікативної компетентності офіцерів–прикордонників. На їх основі можна одержувати інтегральний критерій, що являє собою середньоарифметичне з показників пізнавально–інформаційного, мотиваційно–цільового, навчально–результативного.

У цьому контексті можна використати підхід, запропонований у дослідженні В. Мірошніченко та порахувати за формулою [52]:

$$K_{intg} = (K_{пзн} + K_{мот} + K_{навч}) : 3 \quad (2.1).$$

де K_{intg} - інтегральний критерій;

$K_{пзн}$ - пізнавально-інформаційний критерій;

$K_{мот}$ - мотиваційно-цільовий критерій;

$K_{навч}$ - навчально-результативний критерій.

Як зазначає С. Крук, виокремлення будь-яких критеріїв має умовний характер, тому через їхнє взаємопроникнення урахувати їх повною мірою та реалізувати в практичній діяльності досить складно [37, с. 124].

2.2. Процедура та методики емпіричного дослідження комунікативної компетентності прикордонників

Метою методологічно–методичної складової дипломної роботи є обґрунтування психологічної діагностики тих психічних властивостей прикордонників, які являють собою особистісну основу психологічних умов розвитку їх комунікативної компетентності.

Дана основа репрезентативно виявляється у їхніх інтерактивних взаєминах безпосередньо у військових підрозділах, котрі, відповідно, відчутно впливають на дані властивості.

Узагальнено можна сказати, що експеримент є загальнонауковим методом дослідження, що полягає в активній теоретико–практичній діяльності експериментатора, що створить сприятливу ситуацію для планомірного вивчення об'єкта в процесі запланованого, цілеспрямованого, спеціально організованого його розвитку й функціонування. При цьому можна встановити залежність між тим чи іншим впливом або умовою служби/навчання і його результатом.

Дослідно–експериментальну роботу необхідно здійснювати за наступними етапами:

Перший, теоретико–пошуковий етап характеризується:

- вивченням і аналізом стану проблеми, що досліджується;
- формулюванням гіпотези, мети і завдань;
- визначенням кількісного та якісного складу учасників експериментальної роботи.

Зазначимо, що дослідження має бути організовано на основі системного підходу.

Розгорнута характеристика системного підходу полягає в тому, що це підхід, при якому будь–яка система (об'єкт) розглядається як сукупність взаємозв'язаних елементів (компонентів), котрі у взаємодії між собою утворюють єдине ціле, має вихід (ціль), вхід (ресурси), зв'язок із зовнішнім середовищем, зворотній зв'язок. Це найбільш складний підхід, оскільки є

формою накладення теорії пізнання і діалектики на дослідження процесів, що відбуваються в природі, суспільстві, психіці окремої людини. Його сутність полягає в реалізації вимог загальної теорії систем, згідно якої кожен об'єкт в процесі його дослідження повинен розглядатися як велика і складна система і, водночас, як елемент більш загальної системи.

При цьому на першому етапі необхідно враховувати, що методологічною основою у вивченні комунікативної компетентності офіцера–прикордонника у процесі його професійної діяльності доцільно взяти і до уваги і ґрунтуватися на таких базових принципах психології:

- детермінізму,
- розвитку,
- активності,
- системності.

Вони доповнені контекстністю аналізу психології готовності до ефективної комунікації, професійної єдності та рівня вияву комунікативної компетентності у професійній діяльності офіцера– прикордонника.

Принцип детермінізму є одним з основних принципів психології, який дозволяє виділити фактори характеристик психіки людини– офіцера, «відображає в собі закономірну залежність явищ від факторів, що їх породжують».

Цільова група за кількісним та якісним складом учасників досліджуваної вибірки, це офіцери–прикордонники прикордонного контролю, прикордонної служби, оперативно–розшукових відділів управлінь та підрозділів регіональних управлінь, ОКПП «Київ» Державної прикордонної служби України.

У магістерській дипломній роботі було запропоновано охопити дослідженням 100 офіцерів.

За статтю контингент опитуваних склав:

- офіцерів–чоловіків – 88;
- офіцерів–жінок – 12.

За віком контингент респондентів доцільно поділити:

- до 30 років: 26 осіб;
- 31–40 років: 46 осіб;
- 41–50 років: 28 осіб.

За освітою виділити:

- опитувані з вищою освітою – 85 осіб;
- опитувані з середньою спеціальною – 15 осіб.

За стажем служби у календарному обчисленні:

- менше 5 років :14 осіб;
- від 5 до 15 років: 56 осіб ;
- від 15 до 25 років: 30 осіб.

Основним об'єктом емпіричного дослідження ми вважали необхідним обрати значущі щодо комунікативної компетентності комунікативні властивості прикордонників; особистісні риси, пов'язані з цими властивостями; репрезентативні прояви цих показників, рис, властивостей у міжособистісних взаєминах у військових підрозділах та інтерактивний вплив цих взаємин на формування комунікативної компетентності прикордонників.

Серед змінних, що впливають на результати дослідження, необхідно було врахувати стать, вік досліджуваного, досвід служби на офіцерських посадах. Для статистичної обробки можна використати методи кластерного аналізу, виявляти кореляційні залежності.

На першому етапі також необхідно було вивчити сукупність наявних методик, що розроблені для діагностики комунікативних властивостей особистості щодо нашого дослідження, а також розроблено авторські анкети.

Другий – дослідний етап – передбачав аналіз спроможність прикордонників до професійної взаємодії, виділення критеріїв і показників підготовленості офіцерів–прикордонників до професійної взаємодії; визначення рівня сформованості компетентності офіцерів–прикордонників до професійної взаємодії.

Сам вибір показників і методів виявлення готовності до діяльності

залежить від змісту діяльності, визначеного завдання в інтересах охорони державного кордону. Тому при дослідженні комунікативної компетентності доцільно було враховувати професіограми прикордонників, тобто на основі найбільш застосовуваних у службі з охорони державного кордону прикордонних професій (прикордонний контроль, прикордонна служба, оперативно–розшукова діяльність), які використовуються в охороні державного кордону.

Третій – узагальнюваний етап передбачав:

- аналіз та узагальнення отриманих результатів, формулювання теоретичних висновків дослідження;
- гіпотетичне визначення можливостей та перспектив застосування цих результатів для розробки програми розвитку комунікативної компетентності прикордонників;
- підготовка науково–методичних рекомендацій щодо впровадження системи підготовки офіцерів–прикордонників до професійної взаємодії;
- виділення перспектив подальших наукових досліджень.

При обробці й аналізі отриманих даних, крім традиційних рівнів вираження якості показників: високого, середнього, низького, можна орієнтуватися також на серединні величини.

Важливим етапом будь–якого психологічного дослідження є створення карти організації дослідження, яка описує критерії, показники, індикатори та діагностичний інструментарій (див.табл. 2.1).

Для вивчення психології готовності й оцінки її стану до професійної діяльності слід використати сучасні методи, застосування яких базується на об’єктивних і суб’єктивних показниках комунікативної компетентності.

Пропонується застосувати такі конкретні діагностичні методики.

1. Визначення думки прикордонників щодо визначальних якостей прикордонника –офіцера–професіонала.

Карта організації дослідження комунікативної компетентності офіцерів– прикордонників

Критерії, показники та індикатори сформованості комунікативної компетентності у офіцерів–прикордонників			Діагностичний інструментарій
Критерії 1	Показники 2	Індикатори 3	4
Пізнавально–інформаційний	Знання: основ мови, процесу спілкування, власних особливостей, що проявляються у процесі спілкування. Знання: вимог та норм професійного спілкування; формул мовного етикету, норм немовної поведінки, соціокультурного контексту. Володіння: зразками ефективних поведінкових моделей, країнознавчою та лінгвокраїнознавчою інформацією, екстралінгвістичною інформацією, процесами сприйняття, аналізу, розуміння та створення дискурсів	Сформованість умінь професійного спілкування, знання англійської мови та мови суміжних країн на рівні, що забезпечує якісне виконання службових обов’язків, а також характеризує сформованість комунікативних навичок. Володіння комплексом технологій професійної комунікації. Спроможність інтерпретувати тенденції та поведінкові реакції учасників спілкування	Метод аналізу результатів діяльності. Письмові та дослідницькі роботи прикордонників з питань оцінки розуміння сутності понять, пов’язаних із комунікативною компетентністю, вміння аналізувати інформацію. Метод групових експертних оцінок. Контент–аналіз змісту відповідей на “незакінчені речення” для з’ясування уявлень прикордонників про комунікацію, дискурс і культуру, розуміння ними своїх можливостей. Тестові завдання для визначення обізнаності прикордонників щодо основних понять, перевірки знань, необхідних для формування комунікативної компетентності. Тестові завдання для визначення зацікавленості прикордонників щодо формування у себе комунікативної компетентності

Продовження таблиці 2.1.

1	2	3	4
Мотиваційно-цільовий	<p>Усвідомлення суспільних потреб, інтересів, соціальних норм, настанов. Навчально-пізнавальні мотиви, які виражають ставлення до змісту, процесу, результатів пізнання. Професійні мотиви, зумовлені інтересом до професії. Мотиви самовираження, самовдосконалення; утилітарні мотиви або мотиви власного добробуту</p>	<p>Професійна спрямованість (ціннісне ставлення до служби у сфері відповідальності прикордонного відомства, професійний інтерес, прагнення до саморозвитку. Усвідомлення значущості комунікативної компетентності як вагомого чинника успішності його службової діяльності. Ціннісне ставлення до формування комунікативної компетентності</p>	<p>Метод аналізу результатів діяльності. Письмові та дослідницькі роботи прикордонників, що дозволяють визначити розуміння сутності понять, пов'язаних із комунікативної компетентності, вміння аналізувати інформацію та обґрунтовувати свою думку. Тест “Діагностика мотиваторів соціально-психологічної активності особистості”. Модифікована методика “Дослідження мотивації професійного навчання студентів” В.Г. Каташева. Аналіз комунікативного контролю</p>
Навчально-результативний	<p>Уміння: прогнозувати хід комунікативної ситуації, формувати й обґрунтовувати свою думку, будувати комунікативну поведінку залежно від ключового питання комунікації, аналізувати усний і писемний тексти з точки зору наявності в них явної та прихованої, основної та другорядної інформації, враховувати історичний та історико-культурний контексти, контролювати комунікативну ситуацію</p>	<p>Застосовування здобутих фонових знань а практиці під час виконання службових обов'язків</p>	<p>Методика Н.Обзорова “Діагностика вольового потенціалу особистості”. Методика Н.Холла “Діагностика емоційного інтелекту”. Метод групових експертних оцінок – для оцінки стану сформованості у прикордонників комунікативної компетентності. Методика В. Синявського та Б. Федоришина. Тест для визначення соціальної креативності особистості. Тест для визначення спроможності до саморозвитку особистості; діагностика основних тенденцій комунікативної поведінки у реальній групі</p>

Складено за: [8; 9; 31; 32]

Досліджуваним пропонувалось вибрати 5 якостей, які, на їхню думку, мають бути у працівників Державної прикордонної служби України, з такого переліку:

- відповідальність;
- комунікабельність;
- вміння оперативно приймати адекватні рішення;
- чесність;
- високий рівень загальної культури;
- кмітливість і наполегливість;
- організаторські здібності;
- освіченість, широкий світогляд;
- професійна компетентність, цілеспрямованість.

Дана діагностика також включала відкритий тип запитань щодо інших якостей, якими мають володіти офіцери–прикордонники.

2. Самооцінка військовослужбовцями–прикордонниками своїх комунікативних вмінь за трьома рівнями: високий; середній; низький, - що виходять з наведених вище необхідних якостей та вмінь, складових комунікативної компетентності.

3. Виявлення схильності прикордонників до професійного спілкування а допомогою методики Є.Климова [38; 65, с.100–101] (Додаток А) полягало у тому, що за даною методикою пропонувалось десять особистісних властивостей, за якими; респонденти мали визначити їх наявність чи відсутність та рівень вираження в себе, використовуючи один із двох варіантів запропонованих відповідей. Залежно від набраної кількості балів можна з високим ступенем вірогідності прогнозувати, наскільки досліджуваним підходять професії, пов’язані зі спілкуванням:

40–50 балів – досліджуваному не в повній мірі підійдуть професії з частими і напруженими міжособистісними контактами;

30–40 балів – досліджуваний відчуватиме певний постійний дискомфорт, який доведеться долати вольовим зусиллям;

20–30 балів – робота, яка потребує активних комунікацій, буде заподіювати деякі незручності, але в цілому буде задовольняти людину;

10–20 балів – досліджуваному в повній мірі підходить тип роботи, пов'язаний із спілкуванням.

4. Методика В. Синявського та Б. Федоришина «Оцінка комунікативних і організаторських здібностей» (КОЗ–1) (Додаток Б) дозволила констатувати наявність та рівень розвиненості таких здібностей. Її основу складає принцип відображення і оцінки респондентом окремих специфічних характеристик своєї поведінки в різних ситуаціях (відомих опитуваному з його власного досвіду). Відповіді випробуваного будуються на основі самоаналізу досвіду своєї поведінки в тій чи іншій ситуації.

Серед організаторських здібностей нескладно виділити вміння впливати на людей для успішного виконання ними певних завдань і досягнення конкретних цілей, вміння оперативно розібратися в “ситуативній” взаємодії людей і направити її в потрібне русло, прагнення до прояву ініціативи, до виконання громадської роботи. Комунікативні здібності характеризуються умінням легко і швидко встановлювати ділові і товариські контакти з людьми, прагненням до розширення сфери спілкування, до участі в громадських або групових заходах, які відповідають потреба людей в широкому, інтенсивному спілкуванні.

Аналіз комунікативних і організаторських здібностей дозволяє розглянути їх структуру, виокремивши в ній такі компоненти, які можуть бути індикаторами відповідних здібностей. Отже, застосування зазначеного проєктивного опитувальника дає змогу констатувати наявність стійких показників комунікативних і організаторських здібностей і нахилів.

В даній тестовій методиці запропоновано 40 тверджень, на які необхідно дати відповідь «так» або «ні» [17].

5. Важливим напрямом дослідження комунікативної компетентності був аналіз комунікативного контролю – здатності контролювати себе у процесі спілкування, усвідомлювати власну комунікативну поведінку і її

результати, долати небажані, недоречні в конкретній комунікативній ситуації емоції, готовність до рівноправного спілкування з усіма учасниками робочого процесу, відповідальної і водночас гнучкої комунікативної взаємодії з ними. Тобто це міра, в якій прикордонник контролює (рефлексує, усвідомлює) свою комунікативну поведінку і адаптує її до вимог ситуації. З метою вивчення здатності здійснювати комунікативний контроль у процесі спілкування нами запропоновано використати адаптований варіант методики М. Снайдера [17; 66, с.44]. За М. Снайдером, люди з високим комунікативним контролем постійно відстежують свої дії, добре обізнані, де і як себе вести, ефективно керують своїми емоційними проявами. Разом з тим, вони відчують значні труднощі в спонтанності самовираження, не люблять непередбачуваних ситуацій. Люди з низьким комунікативним контролем безпосередні і відкриті, але можуть сприйматися оточенням як занадто прямолінійні і нав'язливі. Тест має розподіл рівнів комунікативного контролю за такими градаціями:

– низький рівень комунікативного контролю – індивід характеризується високим рівнем імпульсивності у спілкуванні і взаємодії з оточуючими, низькою диференціацією поведінки, що викликає розкутість у взаємодії з партнерами по спілкуванню;

– середній рівень комунікативного контролю – індивід відзначається стриманістю і низькою емоційністю в спілкуванні, щирістю і безпосередністю при взаємодії з оточуючими;

– високий рівень комунікативного контролю – особистість характеризується досить високим рівнем емоційної стриманості і контролю своєї поведінки при взаємодії з оточуючими його людьми.

За процедурою проведення методики пропонувалось 10 висловлювань, кожне з яких опитуваний мав обрати стосовно себе як вірне, переважно вірне чи невірне, що дозволило визначити рівень його комунікативного контролю, який може бути: низьким, середнім, високим (Додаток В). При обробці даних по 1 балу нараховувалась за відповідь “Н” на 1, 5 і 7 питання та за відповіді

“В” на всі інші. Підраховувалась загальна сума балів, згідно якої визначався рівень комунікативного контролю.

Щоразу перед початком роботи необхідно було забезпечити доброзичливу спокійну, соціально–психологічну атмосферу, задля стимулювання прагнення респондентів взаємодіяти на основі взаєморозуміння.

2.3. Аналіз результатів психодіагностики сформованості комунікативної компетентності у офіцерів–прикордонників

В процесі аналізу результатів психодіагностики важливими в аспекті дослідження КК офіцерів–прикордонників виявилися результати опитування, проведені шляхом анкетування з метою вивчення думки означених військовиків щодо визначальних якостей офіцера–професіонала. Психологічна інтерпретація анкет дозволила з'ясувати точку зору прикордонників щодо ключових якостей, котрі, за їх баченням, сприяють підвищенню комунікативної компетентності прикордонника.

До таких якостей досліджувані прикордонники зарахували: вміння оперативно приймати адекватні рішення; освіченість, високий рівень загальної культури; широкий світогляд; комунікабельність; відповідальність; наполегливість; впевненість; професійну компетентність (глибокі теоретичні знання та практичні вміння і навички); моральність (табл. 2.2). Як видно з таблиці 2.2, комунікабельність визначена абсолютною більшістю опитуваних однією з ключових компетентностей, потрібних для виконання прикордонниками своїх посадових обов'язків.

Так, якщо в середньому по усій сукупності 60% опитуваних включили її до найбільш важливих в професійному відношенні, то у віці до 30 років таких було 73,1; 60,9% – особи з вищою освітою; 78,6% – особи із стажем служби менше 5 років. Більше, аніж чоловіки, 62,5% яких вважають важливою комунікабельність, 66,7% жінок виділили її серед необхідних ключових якостей професіонала–прикордонника.

Таблиця 2.2

Ключові якості, які мають бути притаманні офіцеру–прикордоннику з високим рівнем КК (за результатами опитування)

	Комунікабельність	Вміння оперативно приймати адекватні	Чесність	Відповідальність	Високий рівень загальної культури	Кмітливість і наполегливість	Організагорські здібності	Освіченість, широкий світогляд	Професійна компетентність	Цілеспрямованість
Усього кількість виборів по загальній сукупності респондентів, осіб	60	53	34	38	50	45	41	50	85	44
<i>Вік, років:</i>										
до 30	18	14	11	9	15	20	12	16	20	16
31–40	27	25	15	20	22	18	14	22	42	18
41–50	15	14	8	9	13	7	15	12	23	10
<i>Освіта</i>										
вища освіта	53	48	28	32	44	35	35	43	73	39
середня спеціальна	7	5	6	6	6	10	6	7	12	5
<i>Стаж служби:</i>										
менше 5 років	9	6	6	4	12	10	5	8	10	10
від 5 до 15 років	37	31	19	24	22	25	26	29	55	21
від 16 до 25 років	14	16	9	10	16	10	10	13	20	13
<i>Стать</i>										
чоловіки	52	48	30	32	42	40	35	42	75	40
жінки	8	5	4	6	8	5	6	8	10	4
<i>Структура виборів по сукупності респондентів, %</i>										
<i>Вік:</i>										
до 30 років	73,1	57,7	34,6	42,3	53,8	50,0	42,3	53,8	84,6	46,2
31–40 років	60,9	58,7	26,1	50,0	45,7	50,0	30,4	45,7	84,8	41,3
41–50 років	57,1	53,6	25,0	53,6	35,7	39,3	50,0	39,3	85,7	35,7
<i>Освіта</i>										
вища освіта	65,9	57,6	27,1	50,6	47,1	43,5	40,0	48,2	85,9	42,4
середня спеціальна	46,7	53,3	33,3	40,0	33,3	66,7	33,3	33,3	80,0	33,3
<i>Стаж служби:</i>										
менше 5 років	78,6	57,1	42,9	42,9	50,0	50,0	35,7	42,9	85,7	57,1
від 5 до 15 років	67,9	58,9	26,8	50,0	46,4	48,2	44,6	50,0	89,3	37,5
від 16 до 25 років	46,7	53,3	23,3	50,0	40,0	43,3	30,0	40,0	76,7	40,0
<i>Стать</i>										
чоловіки	62,5	58,0	27,3	47,7	45,5	46,6	38,6	46,6	85,2	42,0
жінки	66,7	50,0	33,3	58,3	41,7	50,0	41,7	41,7	83,3	33,3

Серед усіх опитуваних груп найнижче оцінили важливість комунікабельності військовослужбовці із терміном служби понад 16 років й ті, що мають лише середню спеціальну освіту – у них однаковий показник – 46,7%. Респонденти також виокремили інші якості, які хоча й менше, але теж можуть визначати формування комунікативної компетентності: розумові здібності; доброзичливість; уміння співпрацювати; врівноваженість, уміння керувати своїми емоціями, тактовність, єдність слова і діла, самоповага, стриманість та ін.

На наступному етапі здійснено самооцінку військовослужбовцями–прикордонниками своїх комунікативних вмінь за трьома рівнями (високий, середній, низький), виходячи з наведених вище необхідних якостей та вмінь – складових комунікативної компетентності. За основу у системі оцінювання було вибрано 12–ти бальну шкалу, причому кількість балів від 12 до 9 відповідала високому рівню; 8–5 балів –середньому рівню; 4–1 бал – низькому рівню. Отримані результати подано в таблиці 2.3.

Таблиця 2.3

Самооцінювання військовослужбовцями–прикордонниками рівня комунікативної компетентності

	Осіб			У %			
	Високий	Середній	Низький	Високий	Середній	Низький	Всього
1	2	3	4	5	6	7	8
Усього осіб	24	67	9				
<i>Вік, років:</i>							
до 30	5	17	4	19,2	65,4	15,4	100,0
31–40	11	31	4	23,9	67,4	8,7	100,0
41–50	8	19	1	28,6	67,9	3,6	100
<i>Освіта</i>							
вища	22	57	6	25,9	67,1	7,1	100,0
середня спеціальна	2	10	3	13,3	66,7	20,0	100,0
<i>Стаж служби:</i>							
менше 5 років	3	9	2	21,4	64,3	14,3	100,0
від 5 до 15 років	13	38	5	23,2	67,9	8,9	100,0

Продовження табл. 2.3

1	2	3	4	5	6	7	8
від 16 до 25 років	8	20	2	26,7	66,7	6,7	100,0
<i>Стать</i>							
чоловіки	22	59	7	25,0	67,0	8,0	100,0
жінки	2	8	2	16,7	66,7	16,7	100,0

Кожен четвертий опитуваний високо оцінює свою КК, а дві третини критично її оцінюють на середньому рівні. Наступним кроком за методою Є.Климова виявили у прикордонників нахил до професій, істотною складовою яких є спілкування (табл. 2.4).

Таблиця 2.4

Оцінка схильності до комунікативної діяльності

	Осіб				У % в групі за виокремленою ознакою				
	Особі не дуже підійдуть професії з частими і напруженими міжособистісними контактами	Особа відчуватиме деякий постійний дискомфорт, який доведеться долати зусиллям волі	Робота заповнюватиме деякі незручності, але в цілому задовольнить особу	Особі підходить тип роботи, пов'язаний із спілкуванням	Особі не дуже підійдуть професії з частими і напруженими	Особа відчуватиме деякий постійний дискомфорт, який доведеться долати зусиллям волі	Робота заповнюватиме деякі незручності, але в цілому задовольнить особу	Особі підходить тип роботи, пов'язаний із спілкуванням	Усього серед групи
Усього осіб	5	7	31	57					
<i>Вік:</i>									
до 30 років	2	2	6	16	7,7	7,7	23,1	61,5	100
31–40 років	2	3	14	27	4,3	6,5	30,4	58,7	100
41–50 років	1	2	11	14	3,6	7,1	39,3	50,0	100
<i>Освіта</i>									
вища освіта	3	6	27	49	3,5	7,1	31,8	57,6	100
середня спеціальна	2	1	4	8	13,3	6,7	26,7	53,3	100
<i>Стаж служби:</i>									
менше 5 років	1	1	4	8	7,1	7,1	28,6	57,1	100
від 5 до 15 років	3	4	15	34	5,4	7,1	26,8	60,7	100
від 16 до 25 років	1	2	12	15	3,3	6,7	40,0	50,0	100
<i>Стать</i>									
чоловіки	4	5	26	53	4,5	5,7	29,5	60,2	100
жінки	1	2	5	4	8,3	16,7	41,7	33,3	100

Отримані результати показали, що половині (57%) респондентів така

робота подобається, цілком підходить. Трохи меншу кількість (31%) опитаних прикордонників цей тип професійної діяльності також загалом задовольнятиме, хоча ймовірно низка аспектів, пов'язаних з комунікацією та спілкуванням під час виконання посадових обов'язків, спричинятиме цьому типу прикордонників певні незручності. Для 6% офіцерів–прикордонників професійне спілкування усталено супроводжуватиметься виникненням дискомфорту, який військовослужбовцям доведеться долати зусиллями волі.

Серед опитаних прикордонників найменше число тих, котрі відчуватимуть суттєві ускладнення у виконанні професійної діяльності, специфіка якої передбачає високу питому вагу компонента спілкування і відповідно підвищені вимоги до комунікативних якостей виконавця – таких усього 12%.

Найбільш сприятлива ситуація за аналізованим підходом у військовиків ДПСУ, що мають вік до 30 років, та стаж роботи від 5 до 15 років. У обох цих груп найвища питома вага тих, кому підходить тип роботи, пов'язаний із спілкуванням – відповідно 61,5 та 60,7%.

Вочевидь, що наведені дані являють собою вельми сприятливий мотиваційний базис щодо формування й розвитку авторитету, референтності, професійності, комунікативної компетентності шляхом інтерактивних методів навчання у період підвищення кваліфікації.

На наступному етапі констатувального експерименту відповідно до окресленої у попередньому підрозділі послідовності процедури експерименту було застосовано методику КОЗ–1 і визначено комунікативні та організаційні уміння та здібності прикордонників (табл. 2.5 і табл.2.6).

За допомогою КОЗ–1 встановлено, що рівень комунікативних здібностей досліджуваних також сприятливий стосовно розвитку їх комунікативної компетентності, оскільки 39% мають високий і дуже високий рівень, який задовольняє усім поточним та ймовірним /майбутнім вимогам щодо забезпечення ефективних комунікацій у професійній діяльності.

**Структура опитуваних прикордонників за рівнем розвитку
комунікативних здібностей**

Рівень розвитку комунікативних здібностей	Осіб					% у групі за обраною ознакою					
	Дуже високий	Високий	Середній	Нижче середнього	Низький	Дуже високий	Високий	Середній	Нижче середнього	Низький	Усього
Усього осіб	8	31	42	12	7	8,0	31,0	42,0	12,0	7,0	100
<i>Вік:</i>											
до 30 років	2	9	11	3	1	7,7	34,6	42,3	11,5	3,8	100
31–40 років	4	15	19	6	3	8,7	32,6	41,3	13,0	6,5	100
41–50 років	2	7	12	3	3	7,1	25,0	42,9	10,7	10,7	100
<i>Освіта</i>											
вища освіта	7	28	36	9	5	8,2	32,9	42,4	10,6	5,9	100
середня спеціальна	1	3	6	3	2	6,7	20,0	40,0	20,0	13,3	100
<i>Стаж служби:</i>											
менше 5 років	1	3	7	2	1	7,1	21,4	50,0	14,3	7,1	100
від 5 до 15 років	5	18	23	7	3	8,9	32,1	41,1	12,5	5,4	100
від 15 до 25 років	2	10	12	3	3	6,7	33,3	40,0	10,0	10,0	100
<i>Стать</i>											
чоловіки	7	28	36	11	6	8,0	31,8	40,9	12,5	6,8	100
жінки	1	3	6	1	1	8,3	25,0	50,0	8,3	8,3	100

Відповідно військовослужбовці з вищою освітою у 1,5 рази мають вищу спроможність до комунікацій порівняно з тими, хто має лише середню спеціальну освіту. Розглядаючи класифікацію за іншими ознаками, відмітимо, що за терміном служби що найбільш розвинені комунікативні здібності зафіксовано у тих, хто служить від 5 до 15 років – 41% , за ознакою статі – у жінок – 33,3% (проти 39,8 % у чоловіків).

За виокремленими ознаками найбільше прикордонників з низьким рівнем та нижче середнього рівнем розвитку комунікативних властивостей – по 7,1% у групах опитуваних 41–50 років та із терміном служби менше 5 років.

З урахуванням не лише найнижчих показників рівня розвитку, але і

нижче середнього, то в середньому кожен сьомий прикордонник (15%) має рівень прояву комунікативних здібностей, та кожен п'ятий (19,2 %) у віці до 30 років, 46,7% осіб з середньою спеціальною освітою, кожен п'ятий (21,4%) прикордонник із терміном служби менше 5 років та 16 % жінок, що потребують додаткових тренінгів, семінарів тощо задля розвитку цих здібностей.

Таблиця 2.6.

Структура опитуваних прикордонників за рівнем розвитку організаторських здібностей

Рівень розвитку організаторських здібностей	Осіб					% у групі за обраною ознакою						
	Дуже високий	Високий	Середній	Нижче середнього	Низький	Дуже високий	Високий	Середній	Нижче середнього	Низький	Усього	
Усього осіб	7	30	41	15	7	7,0	30,0	41,0	15,0	7,0	100,0	
<i>Вік:</i>												
до 30 років	1	9	9	5	2	3,8	34,6	34,6	19,2	7,7	100,0	
31–40 років	4	13	21	6	2	8,7	28,3	45,7	13,0	4,3	100,0	
41–50 років	2	8	11	4	3	7,1	28,6	39,3	14,3	10,7	100,0	
<i>Освіта</i>												
вища освіта	6	28	35	11	5	7,1	32,9	41,2	12,9	5,9	100,0	
середня спеціальна	1	2	6	4	2	6,7	13,3	40,0	26,7	13,3	100,0	
<i>Стаж служби:</i>												
менше 5 років	5	1	4	5	3	1	7,1	28,6	35,7	21,4	7,1	100,0
від 5 до 15 років	4	18	23	7	3	7,3	32,7	41,8	12,7	5,5	100,0	
від 15 до 25 років	2	8	13	5	3	6,5	25,8	41,9	16,1	9,7	100,0	
<i>Стать</i>												
чоловіки	6	27	37	10	5	7,1	31,8	43,5	11,8	5,9	100,0	
жінки	1	3	4	5	2	6,7	20,0	26,7	33,3	13,3	100,0	

Порівняльну структуру розвитку аналізованих на цьому етапі показників показано на рис. 2.1.

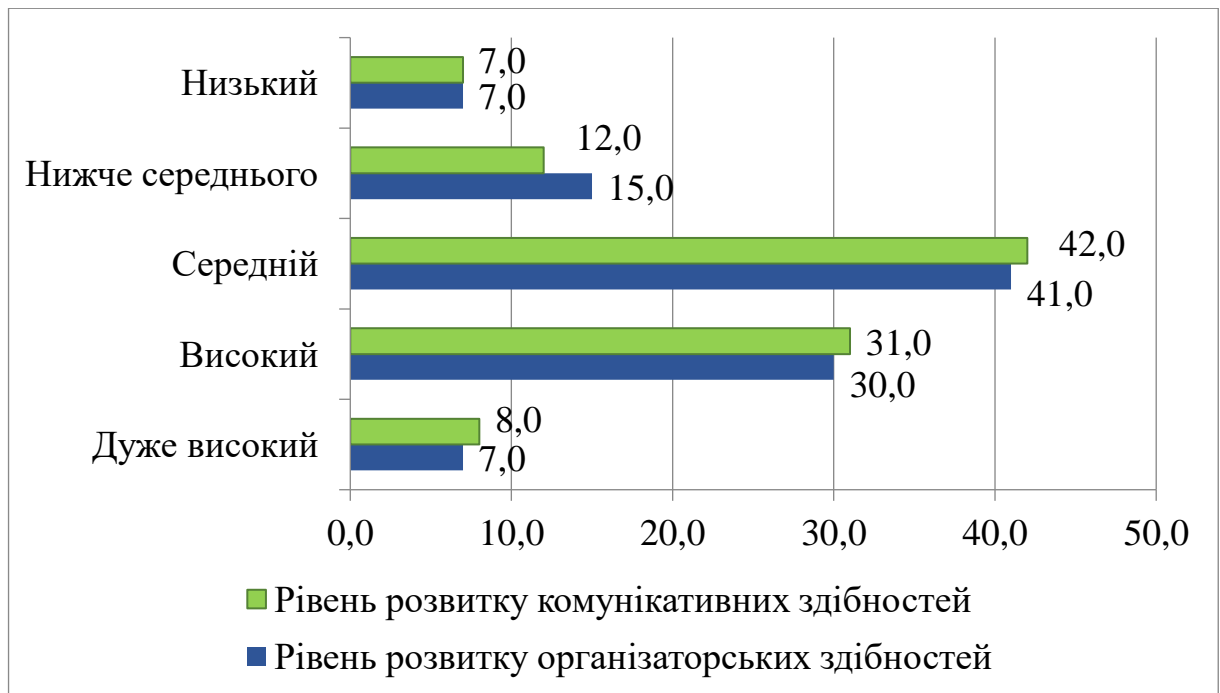


Рис. 2.1. Порівняльна структура рівня розвитку комунікативних та організаторських здібностей у прикордонників, отримані за допомогою методики КОЗ–1, у %

Щодо оцінки рівня розвитку організаційних здібностей зазначимо, що у сукупності опитуваних частка тих прикордонників, що мають найвищі і найнижчі показники цієї характеристики, однакова (по 7 осіб). Аналізуючи організаторські здібності у групах прикордонників за конкретними ознаками, зазначимо, що: за віком найвищі показники у військовослужбовців віком до 30 років – 38,4% ; за освітою – у прикордонників з вищою освітою – 40%; зі стажем служби 5–15 років – 40%. Високі показники розвитку організаційних здібностей мають військовослужбовці чоловічої статі – 38,9% проти 26,7% у жінок.

За виокремленими ознаками найбільше прикордонників з найнижчим рівнем розвитку організаційних здібностей: серед прикордонників у віці 41–50 років – 10,7%, із середньою спеціальною освітою – 13,3%, серед жінок – 13,3%.

З урахуванням не лише найнижчих показників рівня розвитку, але і нижче середнього, то в середньому кожен п'ятий прикордонник (22%) має

невисокий рівень прояву організаторських здібностей, та кожен четвертий (26,9%) у віці до 30 років, 40% осіб з середньою спеціальною освітою, 28,5% прикордонників із терміном служби менше 5 років та 46,6% жінок, що потребують додаткових тренінгів, семінарів тощо задля розвитку цих здібностей.

Отже, вагома частка опитаних прикордонників мають комунікативні та організаційні здібності нижче середнього рівня. Вони не прагнуть до активного спілкування, почуваються стримано серед незнайомих і малознайомих людей, в колективі, вважають за краще проводити час наодинці з собою, мають певні труднощі у встановленні контактів з людьми і у доповіді керівництву, при віддаванні наказу підлеглим чи поясненні колегам, погано орієнтуються в незвичайній ситуації, не відстоюють свою думку і подекуди, навіть за необхідності, уникають самостійності в прийнятті рішень, не ініціативні.

Прикордонники, для яких характерний середній рівень прояву комунікативних та організаторських схильностей утворюють найбільшу групу серед опитаних, прагнуть контактів з людьми, не обмежують коло своїх знайомств, наполягають на власній думці, планують свою роботу, хоча потенціал їхніх нахилів не відрізняється високою стійкістю. Ця група досліджуваних має потребу в подальшій серйозній і планомірній виховній роботі з формування і розвитку комунікативних та організаторських схильностей.

Прикордонники, що відзначаються високим рівнем прояву комунікативних та організаторських схильностей, не губляться в новій обстановці, швидко знаходять товаришів серед колег, постійно прагнуть розширити коло своїх знайомих, займаються суспільною діяльністю, допомагають близьким, друзям, проявляють ініціативу в спілкуванні в процесі професійної діяльності, із задоволенням беруть участь в організації громадських заходів, здатні приймати самостійні рішення в критичних ситуаціях. Усе це вони роблять без примусу, згідно із внутрішніми

спрямуваннями.

Позитивним є факт, що велика частка опитаних прикордонників (39%) мають дуже високий і високий рівень прояву комунікативних здібностей і тому спроможні до високоефективної комунікативної діяльності, швидко орієнтуються у важких ситуаціях, невимушено поводяться в новому колективі. Це ініціативні особистості, котрі спроможні у важливій справі або складній ситуації приймати адекватні самостійні рішення, обґрунтовувати і відстоювати свою точку зору і домагатися, щоб її сприйняли і підтримали інші колеги або підлеглі. Вони можуть додати похвалу у відносини в незнайомого колективу, наполегливі в діяльності, яка їх приваблює, і самі шукають таких справ, які б задовольнили їхні потреби в комунікації та в організаційній діяльності.

Якщо ж порівняти наведені у табл. 2.5 результати з отриманими унаслідок самооцінки прикордонниками своєї КК (табл. 2.3) можна констатувати, що, попри досить непогані ознаки рівня розвитку комунікативних та організаторських здібностей, прикордонники хоча й уникають надавати собі низькі оцінки, але все ж досить досить критично визначають набутий обсяг та рівень комунікативних знань і навичок, відповідно, орієнтуючись на їх поповнення та розвиток. Адже комунікативні й організаційні здібності є потрібним компонентом і передумовою розвитку здібностей у тих видах діяльності, які пов'язані із спілкуванням між людьми, з організацією колективної праці.

Бажання займатися організаційною діяльністю і спілкуватися з людьми залежить від типологічних особливостей самої особистості прикордонника. В основному вони визначаються суб'єктивною цінністю та значимістю для людини майбутніх результатів її активності і її ставлення до осіб, з котрими вона взаємодіє. Це треба врахувати, складаючи рекомендації для прикордонників з низьким рівнем розвитку аналізованих схильностей. Досить часто нахили виникають у таких спеціалізаціях видах професійної діяльності й професійного спілкування, які спочатку байдужі

прикордонникові –майбутньому прикордоннику та офіцеру, який вже служить у ДПСУ, та в міру включення в них стають значущими. У зв'язку з цим важливими є власні зусилля і подолання комунікативних бар'єрів. Вони можливі, якщо прикордонник ставить перед собою свідому мету саморозвитку.

Вивчення змістових характеристик організаторських здібностей переконало нас, що і ці здібності є істотним фактором компетентного професійного спілкування прикордонників, причому, не лише керівників, тому що в них виявляються лідерські якості, від яких залежить ефективність спонукаючого впливу суб'єкта у процесі спілкування. Наведені показники їх розвитку у досліджуваних – недостатньо сприятливі щодо розвитку їх комунікативної компетентності. Тому слід передбачити розвиток організаторських спроможностей упродовж навчання прикордонників.

Важливий психологічний фактор, складник психологічних умов розвитку КК у прикордонників, а також істотний якісний показник стосунків є морально–психологічний клімат малої групи (колективу, де працює офіцер–прикордонник), зокрема, рівень конфліктності в ній, важливим особистісним регулятором якої є комунікативний контроль, діагностику якого проведено за тестом «Оцінка самоконтролю у спілкуванні» (за М.Снайдером), результати якої наведено у таблиці 2.7.

Аналіз графіків частотного розподілу даних, отриманих за допомогою тесту, показав, що у більшості прикордонників (77 осіб) –середній рівень комунікативного контролю, який характеризується щирістю, спонтанністю поведінки, здатністю враховувати інтереси комунікантів і водночас недостатньою стриманістю, що виявляється у нестриманості в емоційних проявах, у схильності до афективних «вибухів», образ, конфліктів [17, с. 89].

На підставі такого рівня можна розвинути комунікативну компетентність, звертаючи особливу увагу на формування спроможності стримувати такі афективні прояви, що має бути враховано при розробці програми розвитку КК прикордонників.

Таблиця 2.7

Структура опитуваних прикордонників за рівнем комунікативного контролю

	Осіб			% у групі за обраною ознакою			
	Високий	Середній	Низький	Високий	Середній	Низький	Всього
Усього осіб	28	29	30	28	29	30	100,0
<i>Вік:</i>							
до 30 років	8	14	4	30,8	14,0	15,4	100,0
31–40 років	16	24	6	34,8	24,0	13,0	100,0
41–50 років	9	15	4	32,1	15,0	14,3	100,0
<i>Освіта</i>							
вища освіта	29	46	10	34,1	54,1	11,8	100,0
середня спеціальна	4	7	4	26,7	46,7	26,7	100,0
<i>Стаж служби:</i>							
менше 5 років	3	8	3	21,4	57,1	21,4	100,0
від 5 до 15 років	20	28	8	35,7	50,0	14,3	100,0
від 15 до 25 років	10	17	3	33,3	56,7	10,0	100,0
<i>Стать</i>							
чоловіки	28	49	11	31,8	55,7	12,5	100,0
жінки	5	4	3	41,7	33,3	25,0	100,0

Серед 28% опитаних прикордонників було виявлено високий рівень комунікативного контролю, якому притаманні: легкість входження в будь-яку соціальну роль, гнучкість реагування на зміни в ситуації, хороші самопочуття й настрої, постійне “перебування у формі”, знання, як і де поводитися, спроможність керувати експресією своїх емоцій, приховувати труднощі, якщо це потрібно, спонтанність самовираження, легкість та гнучкість, відсутність поведінкових тенденцій, що призводять до непередбачуваних ситуацій, спроможність прогнозувати і передбачати враження, яке може справити на оточуючих [14, с.90]. Вочевидь, що всі ці властивості є ідеальним психічним базисом для розвитку і функціонування комунікативної компетентності з урахуванням високого рівня стресовості та непередбачуваності професійної діяльності офіцера–прикордонника.

У 6% респондентів –низький рівень комунікативного контролю, якому

притаманні: стереотипна комунікативна поведінка – вони надто негнучкі й прямолінійні, не вважають за необхідне змінюватися, коли ситуація спілкування вимагає цього, не враховують особливостей ні ситуації, ні комунікантів; недоречно безпосередні й відкриті [17, с. 90]. Вочевидь, що все це – несприятливе щодо розвитку комунікативної компетентності.

Висновки до розділу 2:

У другому розділі відповідно до основного завдання емпіричної складової даної дипломної роботи викладено методологічні та методичні основи діагностики стану розвиненості комунікативної компетентності офіцерів–прикордонників. На підставі узагальнення його результатів зробили такі висновки.

Комунікативна компетентність мвключає такі взаємопов'язані складові: когнітивно–поведінкову, мотиваційно–ціннісну та операційно–діяльнісну. У розділі показано критерії (пізнавально–інформаційний, мотиваційно–цільовий, навчально–результативний) з відповідними показниками, які можуть характеризувати реально досягнутий рівень цієї компетентності офіцерів–прикордонників. Рівнями їх вияву визначено: високий, середній та низький.

У розділі викладено наступні етапи дослідно–експериментальної роботи: теоретико–пошуковий (перший); дослідний (другий) та третій, узагальнюваний етап. При проведенні опитувань з метою різнобічно охарактеризувати стан комунікативної компетентності прикордонників використано такі діагностичні методики, як: визначення думки прикордонників щодо визначальних якостей прикордонника – офіцера–професіонала; самооцінка військовослужбовцями–прикордонниками своїх комунікативних вмінь за трьома рівнями; оцінка комунікативних і організаторських здібностей; аналіз комунікативного контролю.

Кількісний та якісний склад учасників експерименту: офіцери–прикордонники прикордонного контролю, прикордонної служби,

оперативно–розшукових відділів управлінь та підрозділів регіональних управлінь, ОКПП «Київ» Державної прикордонної служби України. У магістерській дипломній роботі охоплено дослідженням 100 офіцерів.

За статтю контингент опитуваних склав: офіцерів–чоловіків – 88; офіцерів–жінок – 12. За віком контингент респондентів доцільно поділити: до 30 років: 26 осіб; 31–40 років: 46 осіб; 41–50 років: 28 осіб, опитувані з вищою освітою – 85 осіб; опитувані з середньою спеціальною – 15 осіб; стажем служби у календарному обчисленні: менше 5 років :14 осіб; від 5 до 15 років: 56 осіб ; від 15 до 25 років: 30 осіб.

60% опитуваних вважають комунікативну компетентність важливим для прикордонників. Серед усіх опитуваних груп найнижче оцінили важливість комунікабельності військовослужбовці із терміном служби понад 16 років й ті, що мають лише середню спеціальну освіту – у них однаковий показник – 46,7%. Кожен четвертий опитуваний високо оцінює свою КК, а дві третини критично її оцінюють на середньому рівні .

Половині (57%) опитаних прикордонників респондентів така робота подобається, цілком підходить. Серед опитаних прикордонників найменше число тих, котрі відчуватимуть суттєві ускладнення у виконанні професійної діяльності, специфіка якої передбачає високу питому вагу компонента спілкування і відповідно підвищені вимоги до комунікативних якостей виконавця – таких усього 12%.

Найбільш сприятлива ситуація за аналізованим підходом у військовиків ДПСУ, що мають вік до 30 років, та стаж роботи від 5 до 15 років. У обох цих груп найвища питома вага тих, кому підходить тип роботи, пов’язаний із спілкуванням – відповідно 61,5 та 60,7%.

Вочевидь, що наведені дані являють собою вельми сприятливий мотиваційний базис щодо формування й розвитку авторитету, референтності, професійності, комунікативної компетентності шляхом інтерактивних методів навчання у період підвищення кваліфікації.

39% опитуваних мають високий і дуже високий рівень

комунікативних здібностей, який задовольняє усім поточним та ймовірним /майбутнім вимогам щодо забезпечення ефективних комунікацій у професійній діяльності.

Проаналізувавши організаторські здібності у групах прикордонників за конкретними ознаками, можна відмітити, що найвищі показники у військовослужбовців віком до 30 років – 38,4% ; у військовиків ДПСУ, з вищою освітою – 40%; у групі зі стажем служби 5–15 років – 40%. Також було виявлено, що високі показники розвитку організаційних здібностей мають військовослужбовці чоловічої статі – 38,9%.

РОЗДІЛ 3

РЕКОМЕНДАЦІЇ ЩОДО РОЗВИТКУ КОМУНІКАТИВНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ПРИКОРДОННИКІВ

3.1. Психологічне обґрунтування чинників та складових, що впливають на комунікативну компетентність у прикордонників

Опираючись на результати узагальнення існуючих методичних підходів до визначення чинників та напрямів розвитку певного соціально-економічного явища чи процесів, доцільно використати кореляційний аналіз та один з методів багатомірної класифікації – різновид факторного аналізу - метод головних компонент, що дозволяє виокремити первинні фактори та з'ясувати мінімальну кількість загальних латентних факторів розвитку певного явища(процесу), котрі задовільно відтворюють кореляції між зазначеними показниками такого явища, причому змінні можуть давати навантаження на декілька факторів.

На підставі спостережень за досліджуванним явищем у формі опитування прикордонників (результати наведені в таблицях 2.1 – 2.7 другого розділу), складено інтегровану таблицю «об'єкти/ознаки». Перелік з кодуванням змінних, використаних у розрахунках, наведено в додатку Г.

Проведення кореляційного аналізу з використанням пакету програмного забезпечення статистичної обробки та аналізу даних Statistica v.10.0 (результати проведених розрахунків викладені в додатку Д) показало, зокрема, наступне: професійна компетентність має сильний зв'язок з комунікабельністю (0,72); організаторськими здібностями (0,63); освіченістю, широким світоглядом (0,61); дуже високим рівнем розвитку комунікативних здібностей (0,7); високим рівнем розвитку організаторських здібностей (0,61); негативний кореляційний зв'язок з показниками низьких рівнів розвитку організаторських та комунікативних здібностей (відповідно - 0,56 та -0,63).

Серед показників, які можуть свідчити про рівень комунікативної

компетентності, комунікабельність має сильний позитивний зв'язок ($k > 0,5$), зокрема, з високим рівнем загальної культури (0,83); професійною компетентністю (0,72); освіченістю, широким світоглядом (0,68); цілеспрямованістю (0,66), високим рівнем розвитку організаторських здібностей (0,58).

Цілком природньо, що комунікабельність має високий негативний кореляційний зв'язок із низьким рівнем розвитку комунікативних здібностей (-0,78), за якого індивіду важко спілкуватися, спільно виконувати певні завдання, обґрунтовувати і приймати рішення, що особливо позначається у ризикових ситуаціях прикордонної охорони.

Високий рівень оцінки прикордонниками своєї комунікативної компетентності має сильний зв'язок із високим рівнем розвитку організаторських здібностей (0,65), помірний – із високим рівнем розвитку комунікативних здібностей (0,5); сильний негативний – із кмітливістю та наполегливістю (-0,89), а також з індикаторами нижче середнього та низького рівня розвитку організаторських здібностей (-0,82 та -0,53), низького рівня комунікативного контролю (-0,87), а також який свідчить, що особі не дуже підійдуть професії з частими і напруженими міжособистісними контактами (-0,96).

Кореляційний аналіз засвідчив, що особі підходить тип роботи, пов'язаний із спілкуванням, якщо вона вміє оперативно приймати адекватні рішення ($K=0,93$), має високий чи середній рівень розвитку організаторських здібностей (0,68 та 0,62).

Особи з дуже високим та високим рівнями розвитку комунікативних здібностей, як констатує таблиця Ж.1, відзначаються освіченістю, широким світоглядом (0,66 та 0,75) сприятливими показниками комунікативного самоконтролю (0,62 та 0,44) розвитку організаторських здібностей та є професійно компетентними (0,7 та 0,42).

Доповнюючи вище наведене, слід додати, що високий рівень комунікативного контролю гарно корелює із відповідальністю (0,83).

Обчислення факторів та їх дисперсії також здійснено за допомогою програмного забезпечення Statistica v.10.0. Для виділення ключових факторів, що впливають на комунікативну компетентність, було доцільно використати наступні критерії.

Найбільш поширеним з таких критеріїв є критерій Кайзера, за яким відбираються ті чинники, які мають власне значення більше за 1 [82]. Отримані власні значення факторів та дисперсія за факторами наведено у табл. 3.1

Таблиця 3.1

**Власні значення (factor.sta) та дисперсія виділених головних факторів
комунікативної компетентності прикордонників**

Номер фактора	Власні значення фактора	% загальної дисперсії за кожним фактором	Кумулятивно власні значення	Кумулятивно дисперсія, %
1	10,69	35,64	10,69	35,64
2	6,98	23,26	17,67	58,89
3	5,58	18,59	23,24	77,48
4	2,56	8,54	25,81	86,02
5	1,95	6,49	27,75	92,51
6	1,62	5,40	29,37	97,91
7	0,63	2,08	30,00	99,99

За даним критерієм до подальшого аналізу слід було залишити шість факторів (головних компонент).

Але якщо керуватися накопичувальною (кумулятивною) дисперсією, то перший отриманий фактор має максимальну дисперсію – 35,64%, послідовно одержувані фактори від 2 до 7 пояснюють менші частки дисперсії – відповідно 23,3% та 2,08%, (всі вони не корелюють між собою), тому достатньо взяти для подальшого розгляду від трьох до п'яти перших факторів, які сумарно описують 77-92% усієї дисперсії.

Для конкретизації числа факторів використовувався інший важливий підхід до відбору факторів запропонований Кеттелом, що має назву «критерій кам'янистого осипу», і є графічним методом, що показує власні

значення факторів у вигляді просторового графіка (рис.3.1).

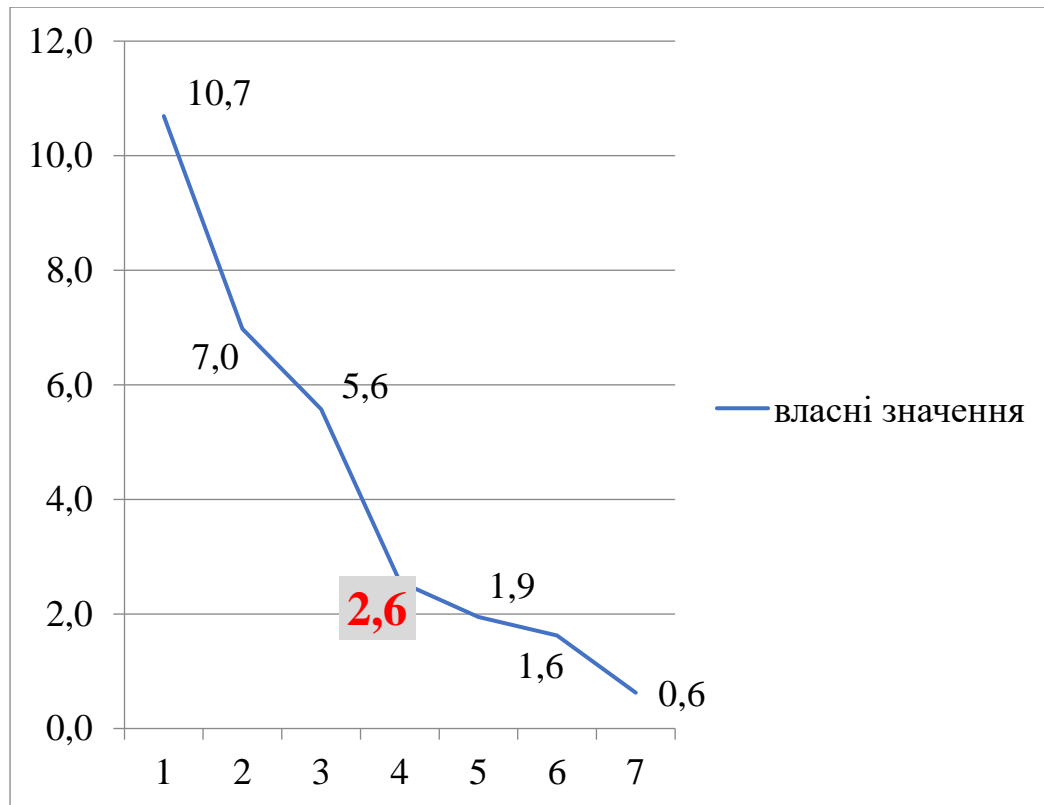


Рис. 3.1. Критерій кам'янистого осипу на основі дисперсії виділених головних факторів комунікативної компетентності прикордонників

За цим критерієм швидке падіння (осип) дисперсії припиняється за 4 фактором, отже, достатньо вибрати перші чотири фактори, сумарна дисперсія яких становить 86%.

Для полегшення змістовної інтерпретації факторів здійснено обертання вихідних значень методом варімакс, що дасть змогу отримати спрощену факторну структуру за рахунок збільшення великих та зменшення малих факторних навантажень.

Факторні навантаження, які характеризують тісноту зв'язку між показниками і виділеними факторами, тобто вони є коефіцієнтами кореляції між обраними аспектами комунікативної компетентності як основи професіоналізму прикордонників, а також виділеними факторами, наведено в таблиці 3.2.

Таблиця 3.2

**Факторні навантаження (обертання вихідних значень методом
варімакс- індикаторів КК як основи професіоналізму прикордонників**

Факторні навантаження	Фактор 1	Фактор 2	Фактор 3	Фактор 4
1	2	3	4	5
Комунікабельність	0,83	-0,05	0,27	0,43
Вміння оперативно приймати адекватні рішення	0,68	0,15	-0,69	0,11
Чесність	0,19	-0,61	0,25	0,72
Відповідальність	0,00	0,51	0,65	-0,51
Високий рівень загальної культури	0,87	0,09	-0,05	0,40
Кмітливість і наполегливість	-0,21	-0,94	-0,22	0,01
Організаторські здібності	0,36	0,12	0,38	-0,24
Освіченість, широкий світогляд	0,94	0,21	-0,10	-0,01
Професійна компетентність	0,77	0,06	-0,01	-0,11
Цілеспрямованість	0,40	0,15	-0,19	0,87
Високий рівень самооцінювання КК	0,06	0,96	-0,20	-0,04
Середній рівень самооцінювання КК	-0,13	0,31	-0,13	-0,91
Низький рівень самооцінювання КК	-0,03	-0,93	0,21	0,23
Особі не дуже підійдуть професії з частими і напруженими міжособистісними контактами	-0,22	-0,97	0,07	0,10
Особа відчуватиме деякий постійний дискомфорт, який доведеться долати зусиллям волі	0,04	-0,24	0,93	-0,18
Робота заподіюватиме деякі незручності, але в цілому задовольнить особу	-0,53	0,51	0,64	-0,20
Особі підходить тип роботи, пов'язаний із спілкуванням	0,46	0,06	-0,86	0,18
Дуже високий рівень розвитку комунікативних здібностей	0,75	0,07	0,10	-0,51
Високий рівень розвитку комунікативних здібностей	0,52	0,51	-0,27	-0,29
Середній рівень розвитку комунікативних здібностей	0,16	-0,14	0,77	0,48
Нижче середнього рівень розвитку комунікативних здібностей	-0,29	-0,68	-0,61	0,14
Низький рівень розвитку комунікативних здібностей	-0,95	-0,20	0,03	-0,09
Дуже високий рівень розвитку організаторських здібностей	-0,22	0,25	-0,17	-0,28

Продовження таблиці 3.2.

1	2	3	4	5
Високий рівень розвитку організаторських здібностей	0,75	0,58	-0,22	0,12
Середній рівень розвитку організаторських здібностей	-0,09	0,36	-0,88	-0,23
Нижче середнього рівень розвитку організаторських здібностей	-0,29	-0,67	0,66	0,13
Низький рівень розвитку організаторських здібностей	-0,67	-0,41	0,54	-0,07
Високий рівень комунікативного контролю	0,17	0,24	0,48	-0,77
Середній рівень комунікативного контролю	-0,21	0,08	-0,26	0,29
Низький рівень комунікативного контролю	-0,25	-0,83	0,40	0,15
Дисперсія	7,46	7,45	6,48	4,42
Частка дисперсії	0,25	0,25	0,22	0,15

Отримані загальні фактори можна інтерпретувати наступним чином. Перший фактор, на який і до, і після обертання припадає найбільша частка загальної дисперсії, є біполярним:

– перше ядро, більш навантажене, утворене індикаторами, які безпосередньо формують комунікативну компетентність (комунікабельність, високий рівень культури, освіченість, високий рівень комунікативних здібностей);

– друге ядро представлене характеристиками – ознаками професіоналізму офіцерів-прикордонників (вміння оперативно приймати адекватні рішення, професійна компетентність, належний розвиток організаторських здібностей) не лише як безпосередніх виконавців наказів і конкретних вузьких специфічних завдань у сфері охорони державного кордону і державної безпеки, а й спроможних ефективно організовувати та керувати групами (колективами) у вказаних вище сферах.

Таким чином, даний фактор обґрунтовує, що комунікативна компетентність є не просто безпосереднім інтегратором службових якостей, необхідних офіцеру-прикордоннику, але й передумовою його

професіоналізму, драйвером ефективної діяльності військовиків Держприкордонслужби.

Другий фактор актуалізує наявність компенсаторних механізмів недостатності або низького рівня комунікативної компетентності, що може в умовах невизначеності чи напруженій ситуації міжособових відносин ускладнити несення прикордонної служби чи породити проблеми виконання певного завдання. Іншими словами, прикордонник, усвідомлюючи брак у себе комунікативних якостей, має бути відповідальним у своїй діяльності проявляти кмітливість і наполегливість, винахідливість, аби долати комунікативні бар'єри та упередити несприятливий розвиток подій чи виникнення конфліктної ситуації в колективі тощо.

Третій виокремлений фактор свідчить про необхідність спеціалізації прикордонників на певних напрямках прикордонної служби, зокрема тих, частими і напруженими міжособистісними контактами, залежно від здатностей військовослужбовців.

Урахування рівня комунікативної компетентності при розподілі завдань чи формуванні підрозділів забезпечить конструктивне спілкування прикордонників у різних статусних ролях підвищить продуктивність функціонування пунктів пропуску через державний кордон, ефективність і точність проведення спільних оперативних та інших заходів із суб'єктами інтегрованого управління кордонами тощо.

Четвертий фактор показує необхідність свідомого і відповідального ставлення прикордонників до комунікативної компетентності як основи свого професіоналізму, постійного моніторингу її стану та її відповідності завданням, які доводиться виконувати у процесі несення служби, аби забезпечувати належну ефективність своєї професійної діяльності, і за необхідності займатися розвитком цієї компетентності за допомогою самоосвіти, заходів підвищення кваліфікації в межах ДПСУ чи вищих навчальних закладів тощо.

Викладені вище результати показали, що проведені дослідження

виявили не лише тісний логічний зв'язок професійних якостей та характеристик, що безпосередньо і різноаспектно описують комунікативну компетентність прикордонника. Було актуалізовано фактори комунікативної компетентності прикордонників, які детермінують загальну професійну ефективність і спроможність військовиків ДПСУ.

Зміст виокремлених чинників комунікативної компетентності прикордонників засвідчив взаємозв'язок із наведеними вище складовими та функціями комунікативної компетентності, а саме:

- структура першого фактора «актуалізація високого рівня розвитку комунікативної компетентності як інтегратора професійної ефективності прикордонників» корелює із характеристиками операційно-діяльнісного компонента комунікативної компетентності та діяльнісною та діалогічно-результативною функціями комунікативної компетентності;
- другий фактор «компенсаторні механізми недостатності комунікативної компетентності в процесах прикордонної служби» сигналізує про підвищення уваги до мотиваційно-ціннісної забезпечення розвитку аналізованої компетентності та мотиваційно-цільової функції;
- третій фактор «необхідність спеціалізації прикордонників з урахуванням їхніх професійних комунікативних спроможностей» чітко відповідає когнітивно-поведінковій складовій аналізованої компетентності та сприяє ефективній реалізації соціопрогностичної та комунікативно-ультурологічної функції;
- четвертий фактор також відповідає мотиваційно-ціннісній складовій забезпечення розвитку аналізованої компетентності та є драйвером мотиваційно-цільової та пізнавально-інформаційної функції.

3.2. Програма оптимізації розвитку комунікативної компетентності військовослужбовців офіцерів Державної прикордонної служби України

Отже, з урахуванням проведеного опитування та математичної обробки отриманих результатів слід констатувати актуалізацію забезпечення

професійно–комунікативної компетентності офіцерів та підготовка – військовиків–прикордонників нового типу, спроможних продуктивно взаємодіяти із представниками інших країн – партнерами, що представляють міжнародні організації у сфері державної безпеки чи охорони кордону, так і з приватними особами, особливо в умовах нестабільної політичної ситуації, викликаної російською воєнною агресією.

Для покращення стану підготовки офіцерів–прикордонників до професійної взаємодії та підвищення КК такої діяльності необхідно глибоко та всебічно вивчати і використовувати накопичений у цій сфері досвід підготовки до ефективної професійної комунікації у зарубіжних арміях. Професійна взаємодія і комунікація у США, країнах Європи на рівні прикордонних структур і державних утворень реалізується, перш за все, в інноваційних формах прикордонного менеджменту – інтегроване управління кордонами, транскордонне співробітництво, активне впровадження інформаційно– комунікаційних технологій тощо.

Особливостями підготовки військовиків прикордонної служби до професійної взаємодії на основі комунікативної ефективності в ЗС країн НАТО передбачає:

- формування свідомого ставлення до виконання професійних обов’язків, патріотизму, громадянської позиції, відданості національним ідеалам;
- формування переконання щодо виконання лідерських функцій лише професіоналами;
- підготовка до самостійної відповідальної діяльності у формуванні професійно– особистісних якостей;
- наявність чіткої послідовності в організації навчання;
- створення соціально-педагогічних умов для оптимального функціонування виховної системи, впровадження передових ідей та досягнень технологічної сфери;
- задіяння до роботи з персоналом висококваліфікованих фахівців та

дозвіл на використання необхідних матеріальних і фінансових ресурсів;

- наявність взаємодії між військовою та університетською програмами навчання та поєднання зусиль державних інститутів та всіх складових соціальної структури суспільства;

- визначення здібностей особистості і надання допомоги щодо їх удосконалення;

- навчання взаємодії з підрозділами та частинами армії тощо.

З досвіду США виконання основних правоохоронних завдань щодо охорони кордонів покладено на Митно–прикордонну службу, що входить до складу Міністерства національної безпеки, одного з департаментів Уряду Сполучених Штатів Америки.

У публікаціях [14; 27] охарактеризовано базову підготовку майбутніх фахівців в навчальному центрі FLETC Митно–прикордонної служби США, що охоплює, разом із вогневою підготовкою, курсом права, водіння транспортних засобів, ще й напрям ефективної комунікації та курс іноземної мови. Серед сучасних вимог до підготовки майбутніх військовослужбовців є технологія підготовки “воєнного лідера”, а серед цілей підготовки - формування комунікативної компетентності військовика–громадянина, професіонала, ладного до постійного вдосконалення. Велика увага приділяється етичному кодексу та нормам поведінки у військових колективах [41, с. 24]. Система навчальної підготовки передбачає багато рівнів, існування заочного навчання військовослужбовців, ротацію викладацького складу, щотижневу програму “Командна інформація” для усіх представників особового складу, зокрема й офіцерів тощо. Зокрема, структурою підготовки курсантів передбачено етапи : доакадемічної підготовки (чотири тижні); академічної підготовки (89 днів), що включає вивчення особливостей міжкультурного спілкування, тривалість якого наразі збільшена утричі до 33 годин; післяакадемічної підготовки, що інтегрує аудиторне навчання з практичним стажуванням і проходженням регулярного тестування. По завершенню навчання в FLETC курсанти стажуються на кордоні як з

наставниками, так і без них; у подальшому для підтримання належного рівня КК та в цілому професійного рівня військовослужбовці періодично навчаються на курсах підвищення кваліфікації [94]. Свідченням належного рівня комунікативної компетентності на службі є проходження офіцерами Митно– прикордонної служби США професійного орієнтування у прикордонному пункті пропуску, а також за місцем проживання, задля налагодження ефективної взаємодії і співпраці з місцевим населенням прикордонної зони [78].

Позитивними аспектами досвіду підготовки військових фахівців країн– членів Європейського Союзу у сфері охорони зовнішніх кордонів у ЄС [41; 93], зокрема, щодо КК є налагодженість системи професійного відбору майбутніх фахівців; послідовність навчання на кожному етапі; зв'язок системи перепідготовки з практикою; практична та прагматична спрямованість освітнього процесу у військових вишах на сучасній матеріально–технічній базі, що включає новітні інформаційно–комунікаційні технології, тренажери– симулятори, різноманітні освітні та оціночні програми, значний обсяг навчальних і методичних посібників, різноманітних збалансованих дидактичних засобів і практикумів з психологічних, соціальних та педагогічних навчальних курсів та інших гуманітарних наук. У багатьох державах світу діють специфічні системи підготовки та перепідготовки кадрів.

У ФРН робота з персоналом бундесверу (нім. Bundeswehr – Федеративна оборона, тобто збройні сили) охоплює аспекти:

- раціональної мотивації забезпечення дисципліни та високого рівня КК при виконання професійно–бойових завдань;
- “лагідне” інтегрування бундесверу у соціальну структуру німецької спільноти за принципом: “суспільство підтримує армію – армія захищає суспільство, державу”;
- соціально–правовий супровід упродовж служби в лавах бундесверу та подальша підтримка військовослужбовців після переведення в резерв.

Варта уваги низка функцій Федеральної прикордонної охорони, з—поміж яких визначено посилення ролі громадян країни у забезпеченні прикордонного кордону у прикордонних зонах. Це висуває нові вимоги до високої якості професійної комунікації на рівні прикордонників та мешканців прикордоння.

У кадровій системі армії ФРН питання забезпечення і підтримка ефективної КК передбачено посадовими обов'язками понад півтори тисячі посад, зокрема 650 офіцерських кадрів внутрішнього управління, 120 офіцерів—речників і журналістів, 600 офіцерів, які зобов'язані контактувати з молодими громадянами, 150 офіцерських і унтер—офіцерських кадрів для забезпечення зв'язків із громадськістю та більше 240 священників—військовослужбовців. Головні штаби військових формувань, заклади освіти, кожен батальйон має у штаті офіцерів з ідеологічної роботи, своєрідних радників командира, дрібніші військові підрозділи мають відповідних довірених осіб таких радників. Статус підрозділів роботи з особовим складом дозволяє їх співробітникам передавати особисті повідомлення командирам або начальникам штабів, координувати певні розпорядження й укази інших управлінь або відділів. У виховній системі особового складу бундесверу розроблено концепцію внутрішнього управління, яка передбачає формування в кожного військовослужбовця позитивних мотивів до розвитку своєї комунікативної компетентності.

Система професійної підготовки управлінського складу французьких збройних сил ґрунтується на дотриманні принципі безперервності і роботу з персоналом та включає аспекти підготовки до якісної професійної комунікації, покладено на:

- службу інформації та суспільних взаємовідносин збройних сил в структурі міноборони, що відповідає за пропаганду воєнної політики Франції, висвітлення діяльності збройних сил, поглиблення зв'язку між армією і громадським суспільством;
- службу соціальних дій, що організовує дозвілля військовиків,

координує діяльність бібліотек, кас взаємодопомоги, спортивних, культурних та просвітницьких гуртків;

– службу військових священників.

Основними організаційними формами роботи з персоналом ЗС Франції є щотижневі навчальні заняття з громадського виховання за заздалегідь розробленими тематичними планами, які проводять офіцери–керівники взводів. Важливу функцію у роботі з персоналом французької армії виконує служба інформації та суспільних зв'язків збройних сил, що підпорядкована профільному міністру оборони Франції.

Отже, узагальнення зарубіжного досвіду організації роботи з персоналом дозволяє зробити висновок, що запорукою її ефективності є врахування змісту та специфіки відповідного виду діяльності, використання оптимальних засобів і методів роботи з персоналом, що ґрунтуються на традиціях національного виховання.

Викладений вище зарубіжний досвід, а також результати психологічного аналізу КК прикордонників, а також психодіагностики рівнів сформованості комунікативних здібностей прикордонників засвідчили необхідність розроблення програми розвитку КК офіцерів прикордонників.

Ця програма має сприяти формуванню та розвитку особистості фахівця–прикордонника з високим та середнім рівнем КК, здатністю до самостійних високопрофесійних дій під час розв'язання професійно–спрямованих проблемних завдань з охорони і захисту державного кордону України.

Мета програми полягає у здійсненні цілеспрямованого психолого–педагогічного впливу на формування комунікативної компетентності офіцерів–прикордонників, що дозволить їм здійснювати системний пошук та аналіз інформації професійного середовища, під час виконання професійних обов'язків, в умовах значних психологічних навантажень та у режимі реального часу.

Метою такої програми є:

1) розкриття та сприяння засвоєнню прикордонниками об'єктивних передумови та суб'єктивних детермінантів формування їх комунікативної компетентності;

2) набуття практичних вмінь і навичок поведінки й спілкування з різними категоріями осіб;

3) засвоєння навичок швидкого та успішного завершення конфлікту, який перебуває в активній фазі.

Виокремлення особливостей організації процесу професійної підготовки офіцерів–прикордонників до професійної взаємодії дало змогу визначити *специфічні принципи*, оскільки в процесі формування ПКК основною метою є не тільки накопичення професійних знань, але й оволодіння професійно–комунікативною мовленнєвою діяльністю.

Педагогічні принципи включають у себе принцип диференціації, свідомості та самостійності, зв'язок теорії з військовою практикою, активності, міжпредметних зв'язків та міжкультурної взаємодії [13, с.228].

Принцип диференціації. Доцільно враховувати комплекс таких особливостей, які вдало названо актуалізованими особистісними особливостями прикордонників: навчальні здібності, пізнавальні інтереси, мотиви, когнітивні стилі [13, с.232]. Урахування цього принципу дає змогу грамотно організувати пізнання певного матеріалу залежно від рівня вивчення прикордонників, їхніх власних інтересів, мотивів тощо.

Принцип свідомості та самостійності базується на постулаті “знання передати не можна, вони стають надбаннями людини в результаті самостійної, свідомої діяльності” [13, с.240]. Ознаками реалізації цього принципу в процесі організації підготовки офіцерів під час вивчення гуманітарних дисциплін до формування ПКК є надання курсантам можливості планувати та організовувати свою діяльність, формування в них розуміння сенсу підготовки, й, відповідно, інтересу до знань, навичок та вмінь, які формуються в процесі її реалізації. Цей принцип потребує «діалогічних методів навчання, які формують і розвивають самостійність,

творчість та активність прикордонників», а також самостійної роботи з інформаційними технологіями, що дасть змогу прикордонникам самостійно отримувати знання, набувати нових актуальних умінь та навичок упродовж своєї професійної діяльності по захисту державного кордону.

Принцип зв'язку теорії з військовою практикою є, фактично, впровадженням принципу зв'язку теорії та практики, зумовлює систематичне налаштування прикордонників на практичне володіння професійно значущими знаннями, комунікативними вміннями в процесі формування КК [13, с.252]. Ознаками реалізації цього принципу є моделювання різних видів комунікативних ситуацій, які можуть виникати під час здійснення цього підходу в умовах військово–комунікативної практики військового навчання з представниками інших країн.

Принцип активності в навчанні передбачає мовленнєво–розумову активність прикордонників в оволодінні й комунікативною компетентністю. Цей принцип має велике значення для правильної організації процесу навчання, оскільки оволодіння ПКК можливе лише за умови інтенсивної навчальної діяльності кожного курсанта, який є активним учасником навчального процесу [13, с.264].

Принцип міжпредметних зв'язків передбачає узгодження тем різних гуманітарних дисциплін для формування у свідомості півійськовослужбовця цілісного сприйняття предметів і явищ навколишнього світу. На заняттях із гуманітарних дисциплін цей принцип проявляється на предметно–мовному рівні: дисципліни викладають з урахуванням рівня володіння рідною та іноземною мовами й професійно–комунікативними інтересами майбутніх офіцерів. У результаті створюються оптимальні умови для формування комунікативної компетентності в професійній сфері спілкування під час вивчення як гуманітарних, так і загальнонаукових дисциплін [13, с.266].

Організація навчально–виховного процесу на основі *принципу міжкультурної взаємодії* ураховує національно–культурні особливості прикордонників в умовах міжкультурної взаємодії з військовослужбовцями

інших країн, передбачає набуття знань про мовну картину світу, особливостей оцінювати військові структури різних країн, розширить загальний світогляд прикордонників тощо і в результаті сприятиме ефективному формуванню КК військовиків-прикордонників на міжкультурному рівні [13, с.267].

До спеціально–методичних належать такі принципи: *комунікативності та взаємопов'язаного навчання мови й культури*.

Принцип комунікативності як ключовий принцип, що детермінує ефективне досягнення мети навчання гуманітарних дисциплін у ЗВВО – навчити майбутніх прикордонників здійснювати професійно–комунікативне спілкування в межах засвоєного навчального матеріалу, передбачає побудову процесу навчання гуманітарних дисциплін як моделі процесу реальної комунікації [13, с.269], що відтворює типові ситуації реального життя у відповідній сфері військово– спеціального спілкування.

Принцип взаємопов'язаного навчання мови та культури передбачає реалізацію двох підходів: пояснення та демонстрації нерозривного зв'язку кожної конкретної мови й відповідної культури. Для реалізації цього підходу докладна робота з мовним матеріалом – від презентації лексичних одиниць і граматичних форм до моделювання мовленнєвих актів – повинна супроводжуватися зіставленням із культурними цінностями.

Як уявляється, програма має базуватися на таких методологічних підходах щодо розвитку комунікативної компетентності прикордонників:

– *системно-синергетичний*, що розкриває цілісність педагогічних явищ, процесів та об'єктів, визначає в них різноманітні типи зв'язку; дає змогу тлумачити процес формування та розвитку КК прикордонників як цілісне утворення упорядкованих взаємопов'язаних цілей, завдань, змісту, інструментів, форм, методів і результатів навчання;

– *компетентнісний*, що спрямовує навчальний процес на формування в офіцерів–прикордонників здатності до практичних дій, застосовування навичок й успішного досвіду у професійній діяльності, зокрема у

професійній комунікації;

– *діяльнісний*, який орієнтує на те, що здатність військовослужбовців ДПСУ до ефективної професійної комунікації є можливою завдяки цілеспрямованій зовнішній і внутрішній активності особистості в освітній діяльності;

– *акмеологічний*, який акцентує увагу на професійних досягненнях офіцерів–прикордонників, максимальному використанні особистісних і професійних ресурсів, сприянні у пошуку оптимальних способів дії у конкретних професійних ситуаціях комунікативної взаємодії;

– *аксіологічний*, спрямований на те, щоб зміст професійної підготовки офіцерів–прикордонників до здійснення професійної взаємодії був ціннісно–змістовним, емоційно насиченим, професійно–спрямованим;

– *партисипативний*, який забезпечує умови щодо дорослішання прикордонників, їх здатності до корпоративної діяльності, розв’язання конфліктів, проблем і протиріч; формування досвіду терпимої взаємодії кожного суб’єкта освітнього процесу;

– *інтегративний*, що надає можливість створити з різних складників систему підготовки офіцерів ДПСУ до професійної взаємодії як цілісну сукупність елементів, що є взаємопов’язаними між собою і становлять собою органічне, єдине ціле.

Зміст поданих підходів став засадничим у розробці системи підготовки офіцерів ДПСУ до ефективної професійної комунікації.

Дана програма включає наступні блоки(табл.3.2).

Цільовий блок моделі обґрунтовує науково-методичні підходи та принципи щодо формування комунікативної компетентності прикордонників. *Ціннісно-мотиваційний блок* відповідає за формування мотивації до службової комунікативної взаємодії та розвиток професійних комунікативних інтересів прикордонників під час несення служби на кордоні в пунктах пропуску, участі в міжнародних інтегрованих програмах чи бойових діях під час чинної воєнної агресії Росії.

Таблиця 3.2.

Умови формування комунікативної компетентності прикордонників

Етапи формування ПКК	Умови		Інтегративні умови
	Зовнішні	Внутрішні	
Мотиваційно-інформаційний	<ul style="list-style-type: none"> - діагностування рівнів підготовки учасників професійно-комунікативного процесу; - спрямованість навчального матеріалу на вироблення і закріплення цінностей комунікативної компетентності 	<ul style="list-style-type: none"> - достатній інтелектуальний рівень; - залучення до навчально-пізнавальної діяльності; - усвідомлення та підтримка цілей та мотивів професійно-комунікативної діяльності 	<ul style="list-style-type: none"> - розробка моделі формування КК прикордонників та її реалізація на особистісно орієнтованому рівні; - усвідомлення суті теорії службової комунікативної діяльності; - застосування особистісно орієнтованого підходу
Діяльнісний	<ul style="list-style-type: none"> - реалізація моделі професійної комунікативної компетентності на особистісно орієнтованому рівні; - забезпечення прикордонників комунікативними знаннями та вміннями 	<ul style="list-style-type: none"> - активне залучення до процесу комунікативної підготовки; - засвоєння професійних комунікативних знань і вмінь; - інтелектуальні, волевольві, емоційні особливості 	<ul style="list-style-type: none"> - реалізація моделі формування КК прикордонників та її реалізація на особистісно орієнтованому рівні; - забезпечення прикордонників комунікативними знаннями та вміннями; - структурування та субординація комунікативних знань
Оціночно-результативний	<ul style="list-style-type: none"> - наявність моделі комунікативної компетентності прикордонника; - реалізація моделі на особистісно орієнтованому рівні; - формування в прикордонників комунікативних знань та вмінь 	<ul style="list-style-type: none"> - стимулювання до набуття комунікативної компетентності; - засвоєння комунікативних знань та вмінь, необхідних для несення служби у прикордонній сфері; - інтелектуальні, волевольві, емоційні особливості 	<ul style="list-style-type: none"> - наявність моделі КК; - реалізація моделі на особистісно орієнтованому рівні; - використання в практичній діяльності професійних комунікативних знань та вмінь; - службова субординація цінностей КК

Формування такої мотивації та розвиток відповідних професійних інтересів прикордонників забезпечує можливість їх активного спілкування в умовах військово–спеціального середовища, що є необхідним для взаємодії в процесі міжнародних операцій із підтримки миру та безпеки у світі.

Блок змістовного наповнення. Передбачає вивчення гуманітарних дисциплін у військових вишах, спецкурсу «Військово–спеціальна іншомовна підготовка» та індивідуально–самостійної роботи прикордонників під час курсу «Професійно–комунікативний розвиток офіцерів під час вивчення гуманітарних дисциплін».

Організаційно–технологічний блок представлений *етапами* (мотиваційно–інформаційний, діяльнісний, оціночно–результативний), *умовами* (зовнішні та внутрішні) та *технологіями* (інтерактивні, критичного мислення, інформаційно–цифрові, смарт-технології) формування професійно–комунікативної компетентності майбутніх офіцерів.

Результативний блок моделі представлений відповідним *критеріями* (стимулювально–спонукальний, знаннєво–когнітивний, практично орієнтований та ціннісно–комунікативний), *рівнями сформованості* професійно–комунікативної компетентності (низький, середній, високий) та *результатом*.

Отже, окрім усіх перерахованих складових, для успішного формування професійно–комунікативної компетентності також потрібно враховувати *критерії комунікативної компетентності*, а саме *стимулювально–спонукальний, ціннісно–комунікативний, знаннєво–когнітивний та практично–орієнтований*.

Результатом моделі формування професійно–комунікативної компетентності є належна сформованість професійно–комунікативної компетентності офіцерів нового типу, здатних до міжнародної співпраці в умовах ведення миротворчих операцій та в процесі вирішення суперечливих професійних завдань.

Отже, розроблена нами модель є цілісним утворенням, яке

характеризується наявністю внутрішніх зв'язків між її функціональними та структурними компонентами й може реалізовуватися під час формування комунікативної компетентності прикордонника в закладах вищої військової освіти та на курсах підвищення кваліфікації.

3.3. Засоби щодо забезпечення необхідних психологічних умов розвитку комунікативної компетентності прикордонників

Аксіоматично, що лише на належному соціально–психологічному базисі можна створити належні психолого–педагогічні умови розвитку всіх складових комунікативної компетентності майбутніх прикордонників, виокремлених дослідниками комунікативних знань та умінь: розуміти і сприймати сутність спілкування; швидко та невимушено встановлювати психологічний контакт з будь–якою людиною, вільно підтримувати бесіду; заохочувати надання співбесідником необхідної інформації, емпатійно вислуховуючи та фіксуючи у пам'яті всі важливі деталі розповіді, щоб згодом уповні та безпомилково відтворювати та використовувати цю інформацію; проводити цілеспрямоване опитування (допит, очну ставку); розпізнавати ознаки нещирості та обману за невербальними проявами співбесідника; здійснювати правомірний психологічний вплив на окрему особу, малу групу, натовп з метою отримання бажаних змін у їхній поведінці; налагоджувати ділові стосунки з колегами, урегульовувати конфлікти між громадянами; переконливо виступати перед громадянами у межах своєї компетенції (наприклад, з правових питань); емпатійно слухати і розуміти внутрішній світ співрозмовника, його особливості, мотиви; вільно володіти вербальними засобами спілкування; контролювати себе в конфліктних ситуаціях; організовувати й керувати; мати почуття гумору; виявляти наполегливість, принциповість у відстоюванні прийнятих рішень.

Згідно з парадигмою компетентнісного підходу, розвиток професійної компетентності, зокрема комунікативної, може бути забезпечений лише продуктивним поєднанням традиційних аудиторних занять із інтерактивними

методами навчання (тренінги, діловими рольові та ділові ігри, метод словесної дії, розв'язування ситуативних завдань, творчі конкурси, мікрОВиступи на задану тему, виступи–імпрОВізації, створення проблемних ситуацій, обмін набутиМ службовим досвідом, самоаналіз і рецензування – індивідуальна та колективна рефлексія, метод тестування, відеотренінги, відеопрактикуми тощо), у яких змістовно постають реальні умови професійної діяльності, а слухачі є не відносно пасивними реципієнтами готових знань, а активними суб'єктами соціальних ролей професії, яку вони здобувають, що й розвиває здатність ефективно діяти, а відтак успішно конкурувати у сфері своєї спеціальності. Це зумовлено тим, що такі методи дають змогу здійснити коректне моделювання реальних умов професійної діяльності. Прикордонники мають інтерактивно включатись у ці умови як суб'єкти цієї діяльності, що розвиває їхню здатність ефективно, компетентно діяти тощо. На думку О. Пометун, інтерактивне навчання передбачає організацію викладачем за допомогою певної системи способів, прийомів, методів освітнього процесу, заснованого на суб'єкт–суб'єктних стосунках педагога й студента (паритетності), багатосторонній комунікації, конструюванні знань, використанні самооцінки та зворотного зв'язку, постійній активності студента [63, с. 7].

Тренінгові прийоми формування і розвитку комунікативних властивостей здебільшого поділяють на 3 групи:

- 1) орієнтовані на згуртування навчальної групи та на розвиток групової взаємодії;
- 2) ті, що формують адекватні розуміння та оцінку учасником своїх комунікативних можливостей, властивостей, необхідних для успішного спілкування;
- 3) спрямовані на формування та розвиток комунікативної компетентності, зокрема спроможності долати труднощі у спілкуванні [39].

Процедура тренінгу проходить два етапи: діагностичний та психокорекційно–розвивальний. Діагностичний –це передусім самопізнання

та самооцінка. Кожен учасник мусить осмислити та оцінити ті свої індивідуально– психологічні властивості, з якими цей тренінг «працює», а відтак визначитися зі своїм ставленням до них. Це забезпечується вправами та іграми, у ході яких учасники одержують від своїх партнерів інтерактивний «зворотний зв'язок», зазвичай доволі інтенсивний. Водночас і тренер вивчає індивідуально– психологічні властивості учасників. Усе це –необхідний емпіричний матеріал для психокорекційно–розвивального етапу.

Корекційний етап спрямовано на виправлення комунікативних негативів, негараздів учасників, виявлених на діагностичному етапі, та на формування й розвиток запрограмованих у тренінгу властивостей. Між цими етапами немає виразної часової межі, тому що кожен учасник по–своєму і протягом різного часу усвідомлює наявність у себе психологічних проблем (труднощів, деформацій, бар'єрів тощо).

Успішність обох етапів уможлиблюється лиш в соціально–психологічній атмосфері доброзичливості, довіри, взаєморозуміння, порозуміння, взаємодопомоги, що створюється спеціальними прийомами [64, с. 61]. Відтак на підставі цих позицій тренінг передбачає комплексний розвиток усіх основних складових комунікативної компетентності майбутніх прикордонників: мотиваційної, емоційної, вольової, інтелектуально–когнітивної, гностично–пізнавальної, конативно–експресивної з особливою увагою щодо її операційно–мовленнєвої основи, –а також роботу, спрямовану на вдосконалення корелюючих з цими складовими особистісних властивостей, оптимізацію міжособистісних взаємин у взводах, психокорекцію та профілактику комунікативної неготовності до професійного спілкування та ін.

Вагомий досвід проведення професійно–психологічних тренінгів із військовослужбовцями накопичено в розвинених, демократичних країнах. Так, у армії США активно використовується тренінг із розвитку вербальних і невербальних засобів спілкування, основною метою якого є формування й розвиток у поліцейських ефективних умінь та навичок спілкування, за

допомогою яких можна запобігти силовому поводженню в конфліктних ситуаціях. Експерти дійшли висновку, що зовнішній вигляд, манера поведінки, уміння та навички спілкування прикордонника можуть запобігти до 98% інцидентів із фізичним насильством [42].

У Баварії (Німеччина) показали високу ефективність антистресові комунікативні тренінги для прикордонників, що враховують вплив психологічних факторів на суїцидальність серед військовослужбовців, на їх психічну та фізичну травматизацію при виконанні службових обов'язків, на надуживання алкоголем, уживання наркотиків та інші негативні явища. Результатом таких тренінгів, крім успішного виконання поставлених завдань із захисту державного кордону, є набуття військовиків-прикордонників практичних навичок протистояння протистояння стресогенним чинникам; вдосконалення професійного спілкування; оптимізація морально-психологічного клімату в підрозділах прикордонних служб. Важливо, що тренінг допомагає виявити та вирішити особистісні психотравмуючі проблеми, переосмислити та переоцінити ставлення до різних життєвих цінностей, стереотипів, цілей тощо і у підсумку – є драйвером самореалізації учасників цієї програми як у професійній, так і в інших сферах життєдіяльності [42].

Розглянемо також активізацію інтерактивних методів на прикладі дискусії, котру можна розглядати як активне вираження своїх думок, відстоювання їх при колективному обговоренні тієї чи іншої проблеми. Для проведення дискусії важливо відібрати тему, цікаву для більшості учасників, що проходять навчання, яка буде пов'язана з їхніми переживаннями. Під час дискусії слід забезпечити активне вираження учасниками своїх поглядів і повагу до думок інших людей, а після дискусії - не можна засуджувати учасників за хибні судження [68, с. 288-290]. Такий інтерактивний метод розвиває самостійне мислення, аргументацію і відстоювання власної позиції, вміння аналізувати й поважати точку зору інших [64, с. 349].

Доцільними етапами дискусії є:

1. Орієнтаційно-адаптаційний: адаптація слухачів до проблеми та інших учасників дискусії. На цьому етапі слухач або викладач формулює або оголошує проблему, мету, визначає правила та регламент дискусії.

2. Оцінювальний етап: виступи учасників, відповіді на запитання, збір максимальної кількості ідей.

3. Консолідаційний етап: узгодження думок, позицій, спільне вироблення та обґрунтування рішень та прийняття результатів дискусії.

Обговорення під час дискусії може набувати різних форм.

У так званих малочисельних «голосних групах (Buzz groups)», проблемна ситуація обговорюється упродовж декількох хвилин, потім презентують точки зору та шляхи вирішення проблеми. Така форма є актуальною і продуктивною під час відпрацювання суперечливих ситуацій між прикордонником і тим, хто перетинає кордон, під час вивчення дисципліни «Іноземна мова за професійним спрямуванням», «Українська мова за професійним спрямуванням» задля опанування необхідної лексики, екстралінгвістичних параметрів, фонових знань, відпрацювання відповідної поведінки прикордонників, щоб сформулювати/покращити КК офіцерів–прикордонників. Проблемами, доцільними для обговорення, є: втрата іноземцем, що перетинає кордон, багажу разом з документами; відсутність візи у іноземця, що перетинає кордон; брак у іноземця подорожувальних коштів, необхідних для перебування в Україні; договір оренди автомобіля у Польщі не дозволяє іноземному громадянину виїжджати з ЄС тощо.

За методом «Акваріум (Fishbowl)» всі учасники дискусії розташовуються у великому колі. В центрі кола – 5 слухачів, чия точка зору протилежна чи суперечить темі дискусії і троє з них розпочинають дискусію. Слухачі із зовнішнього кола можуть замінити слухачів із внутрішнього кола, коли вони впевнені, що можуть відстояти точку зору краще за інших. Прикордонники обговорюють запропоновані питання, намагаючись дійти спільної згоди для вирішення проблем, ймовірних під час здійснення паспортного контролю і прийняти рішення щодо пропуску чи непропуску

іноземців через Держкордон України. Прикладом розмовних ситуацій можеуть бути такі: громадянин Єгипту прибуває в Україну з Н'ю-Йорка, має паспорт, але не має візи; громадянин Бельгії прибуває в Україну автомобілем і контроль першої лінії з'ясував відсутність однієї сторінки в паспорті тощо.

При використанні методу «Сітка (Network)» слухачів ділять на дві групи, кожна з яких отримує клубок із ниток. Курсант, що викладає свою точку зору на тему дискусії, тримає клубок із ниток, а після того, як закінчив говорити - передає клубок іншому учаснику дискусії, залишаючи в себе кінець нитки. Таким чином розростається хитросплетіння павутини ниток, показуючи активність учасників дискусії. Можливими темами обговорення можуть стати: стан нелегальної міграції в Україні; причини нелегальної міграції в Україні; необхідні заходи для подолання нелегальної міграції тощо.

За методом «Цибулина (Onion)» слухачів ділять на дві однакові групи, що стають у два кола, обличчям один до одного. Кожен курсант із зовнішнього кола по декілька хвилин обговорює ситуацію із слухачем навпроти із внутрішнього кола, переходячи від одного співрозмовника до іншого і розпочинаючи нове обговорення. Викладач пропонує обрати для дискусії актуальні для прикордонників теми чи теми, важливі для обговорення з іншими прикордонниками під час конференцій, закордонного стажування, симпозіумів. Курсанти можуть отримати завдання познайомитися з колегою під час конференції, провести світську бесіду на різні безпечні для обговорення теми тощо.

За методом «Зірка (Star)», для обговорення певної проблеми та пошуку спільного рішення курсантів ділять на групи від 4-6 чол., кожна з яких вибирає представника, що презентуватиме позицію всієї групи за темою дискусії [73]. При обговоренні проблемних ситуацій курсанти мають застосувати екстралінгвістичні знання про поведінку прикордонників і контрабандистів на кордоні, що дасть змогу різноаспектно підійти до вирішення проблеми та запобігти негативним випадкам на кордоні.

Пріоритетне місце у формуванні комунікативної компетентності

прикордонників мають посідати практико–орієнтовані форми та методи, які мають формуванню у курсантів вмінь сприймати, декодувати, осмислювати культурологічну інформацію, висловлювати комунікативні наміри та стимулювати подальше спілкування, обґрунтовувати адекватними аргументами прийняті рішення, власну позицію, поведінку в стресових ситуаціях на кордоні, зокрема:

- метод «Порівняння» базується на контрастах і проведенні дискусій, під час якої порівнюють культурні традиції України з традиціями та звичаями країни, мову якої вивчають;

- метод «Критичних випадків» передбачає з'ясування та опис відмінностей між вербальним і невербальним спілкуванням. До обговорення пропонується ситуація, коли співрозмовники хибно зрозуміли один одного у спілкуванні через різницю в культурі та ментальності, наприклад: українцеві британець робить пропозицію попрацювати, знімаючи піджак, що в англійців невербально свідчить про готовність працювати, а в українців – відпочивати;

- метод «Короткого викладення культурних аспектів» сконцентрований на одній із різниць у культурі двох країн, наприклад: одяг, їжа, життєві звички [11];

- Метод «Ринок» передбачає, що всі слухачі підходять один до одного під час дискусії, кожен має обговорити подане питання з декількома іншими курсантами [74, с. 202].

Викладач організовує дискусію щодо актуальних проблемних ситуацій, які можуть виникнути між прикордонником та особою, що перетинає кордон. Під час дискусії слухачі висловлюються щодо шляхів вирішення проблем, їх упередження, коментують мовленнєву та немовленнєву поведінку прикордонника, визначають необхідні фонові знання для вирішення конфлікту чи суперечки на кордоні.

Доцільними темами обговорення є: способи виявлення контрабанди чи нелегальних мігрантів; ймовірні схованки контрабандних товарів; поведінка контрабандисті; необхідні та заборонені дії при проведенні обшуку

автомобіля, потягу, літака для виявлення контрабанди тощо.

Одним із важливих інтерактивних методів є *бесіда* – діалоговий метод навчання, що здійснюється у формі цілеспрямованої ретельно підготованого спілкування викладача з курсантами і ґрунтується на використанні попереднього досвіду слухачів. Зміст бесіди полягає у тому, щоб шляхом цілеспрямованих і вміло поставлених запитань актуалізувати у курсантів набуті ними знання та допомогти засвоїти нові знання шляхом самостійного оцінювання, порівняння, обговорення, узагальнень та інших інтелектуальних дій розвинути аналітичні навички і вміння прикордонників. Ефективними для формування професійної комунікативної компетентності прикордонників можна використовувати евристичний та репродуктивний види бесід [30, 9. 156]. Бесіду також можна використати під час лекції для більш зрозумілого пояснення деяких аспектів теми. Поза лекцією бесіда допомагає поглибити знання, які потребують додаткової самостійної роботи, а також – для обговорення і контролю рівня опанування матеріалу [72, с. 320–323].

Під час розроблення інтерактивних методів розвитку комунікативної компетентності прикордонників слід враховувати:

- відповідність поведінки контексту відносин;
- знання правил спілкування, адаптаційні навички та гнучкість у втіленні цих знань;
- спроможність зберігати стосунки з бажаною визначеністю, зменшуючи ризики та загрози ймовірних лакун, та «виправляти порушення, коли тактика уникання не спрацьовує, що вимагає розуміння себе та інших в умовах постійних змін психічних станів, взаємин, ситуацій» [63, с.417–418];
- актуальність формування та розвитку когнітивної (вміння орієнтуватись у ситуаціях спілкування, психологічні знання та перцептивні здібності суб'єкта, його самопізнання та пізнання партнерів по спілкуванню), поведінкової (вміння ефективно використовувати різні засоби вербального та невербального спілкування) та емоційний компоненти [52, с. 89–111].

Зауважимо, що залежно від спеціальності, спеціалізації прикордонників, комунікативно значущих індивідуальних властивостей, соціально–психологічних особливостей підрозділів тощо процедури розвитку комунікативної компетентності прикордонників мають передбачати багатоваріантність. Але зрозуміло, що жоден найдосконаліший тренінг не є достатньо ефективним, якщо його учасники не володіють знаннями, необхідними для належного розуміння сутності представлених у ньому патернів поведінки. Отож необхідно внести радикальні зміни у навчальні плани ВВНЗ, а дисципліни, у яких висвітлюються фундаментальні, концептуальні психологічні засади ефективної діяльності прикордонників, мають посісти в них гідне місце.

Висновки до розділу 3:

У розділі з'ясовано кореляційні зв'язки між аспектами комунікативної компетентності та професіоналізму прикордонників. Визначено, що професійна компетентність має сильний зв'язок з комунікабельністю, організаторськими здібностями, освіченістю, широким світоглядом, дуже високим рівнем розвитку комунікативних здібностей, високим рівнем розвитку організаторських здібностей. Високий рівень оцінки прикордонниками своєї комунікативної компетентності має сильний зв'язок із високим рівнем розвитку організаторських здібностей, помірний – із високим рівнем розвитку комунікативних здібностей; сильний негативний – із кмітливістю та наполегливістю, а також з індикаторами нижче середнього та низького рівня розвитку організаторських здібностей, низького рівня комунікативного контролю, а також який свідчить, що особі не дуже підійдуть професії з частими і напруженими міжособистісними контактами.

Із застосуванням факторного аналізу та критеріїв Кеттела та Кайзера обґрунтовано 4 ключові фактори комунікативної компетентності прикордонників, які свідчать про безпосередню детермінацію професіоналізму прикордонників їхньою комунікативною компетентністю.

У ракурсі обраної теми проаналізовано зарубіжний досвід високорозвинених країн – учасників НАТО щодо управління навчання та розвитку професійних компетентностей військовослужбовців, зокрема, комунікативних, для чого в збройних силах країн НАТО використовують систему різноманітних форм та методів.

Важливими напрямками зарубіжного досвіду підготовки фахівців у секторі безпеки та охорони, у сфері професійної комунікації військовослужбовців є: наставництво, професійне орієнтування; посилення ролі громадян країни у забезпеченні належної КК військовослужбовців у прикордонних зонах тощо.

Виходячи із результатів констатувального експерименту розроблено програму розвитку комунікативної компетентності прикордонників, яка має сприяти формуванню та розвитку особистості фахівця– прикордонника з високим рівнем КК, здатністю до самостійних високопрофесійних дій під час розв'язання професійно–спрямованих проблемних завдань з охорони і захисту державного кордону України. Програма передбачає виконання таких завдань, як розкриття та сприяння засвоєнню прикордонниками об'єктивних передумови та суб'єктивних детермінантів формування їх комунікативної компетентності; набуття практичних вмінь і навичок поведінки й спілкування з різними категоріями осіб; засвоєння навичок швидкого та успішного завершення конфлікту, який перебуває в активній фазі.

В розділі перераховано та розкрито специфічні принципи формування та розвитку КК прикордонників, а саме: диференціації, самостійності, зв'язку теорії з військовою практикою, активності, міжпредметних зв'язків та міжкультурної взаємодії, а також спеціально–методичні: комунікативності та взаємопов'язаного навчання мови й культури.

Задля забезпечення ефективності даної програми вона має базуватися на системному, синергетичному; компетентнісному; діяльнісному; акмеологічному; аксіологічному та інших методологічних підходах. У складі програми передбачено цільовий, мотиваційно–ціннісний, змістовий,

організаційно–технологічний блоки. Реалізація такої програми матиме результатом високий рівень розвитку комунікативної компетентності прикордонників нового типу, спроможних до міжнародної співпраці та ефективної діяльності в непрогнозованій ситуації, взаємодії з різними суб'єктами та організаціями, що ведуть як законну, так і незаконну діяльність тощо. в умовах ведення миротворчих операцій тощо.

Також наведено комплекс заходів та інтерактивних методів формування та розвитку КК у процесі навчання та підвищення кваліфікації прикордонників.

ВИСНОВКИ

У дипломній роботі здійснено теоретичне дослідження та сформульовано методичні та методологічні аспекти експериментальної перевірки сформованості комунікативної компетентності офіцерів–прикордонників та її прояву у процесі професійної діяльності.

1. У результаті теоретичного дослідження впорядковано понятійну базу комунікативної компетентності прикордонників. Обґрунтовано, що комунікативна компетентність майбутніх прикордонників є сукупністю лінгвістичних, екстралінгвістичних і фонових знань, умінь, навичок, світоглядних, загальнолюдських і професійно важливих якостей, що забезпечують ефективну комунікативну взаємодію у процесі виконання ним його функціональних обов'язків. Ефективність ключової функції професійного спілкування прикордонників – правовий вплив на громадян, часто в ситуаціях психологічного тиску – забезпечується належним володінням прикордонниками соціально–психологічними механізмами взаємовпливу та взаєморозуміння.

2. З'ясовано, що доцільними критеріями сформованості комунікативної компетентності є пізнавально–інформаційний; мотиваційно–цільовий; навчально–результативний.

Розкрито, що базовими суб'єктно–психологічними передумовами і чинниками розвитку комунікативної компетентності прикордонників є мотивація досягнення та темпераментальні комунікативні задатки; базовими соціально–психологічними – здоровий морально– психологічний клімат у мікросоціумі підрозділу, який: розвиває духовно–моральні властивості, підґрунтя авторитету прикордонника, створює умови для оптимального засвоєння професійних знань та вмінь, є потужним джерелом досвіду ефективного, продуктивного спілкування.

3. Визначено, що феномен комунікативної компетентності акумулює такі взаємопов'язані компоненти, як когнітивно–поведінкова (знання про

зміст, закономірності, стилі й особливості спілкування взагалі та професійного зокрема; про комунікативні навички і вміння прикордонника; про способи уникнення комунікативних проблем і виходи із складних ситуацій під час спілкування; про методи впливу на інших осіб); ціннісно-мотиваційна (мотивація вибору професії офіцера кордону та засвоєння норм комунікативної компетентності), діяльнісно-операційна (вміння визначати цілі і завдання у процесі комунікативної підготовки; підбирати відповідний інструментарій; оцінювати якість власної комунікативно-професійної діяльності та аналізувати зовнішні та внутрішні чинники її вдосконалення).

У контексті дослідження розвитку комунікативної компетентності прикордонників розкрито виокремлено пізнавально-інформаційний, мотиваційно-цільовий, навчально-результативний критерії та відповідні їм показники, які дають змогу з'ясувати рівень сформованості цієї компетентності. Показано, що найбільш сприятливим для ефективного виконання прикордонником свого функціоналу є високий рівень КК, підтримку якого можна забезпечити заходами самоосвіти. КК середнього та низького рівня потребує сполучення самоосвіти із періодичними заходами підвищення кваліфікації в межах вишів чи виїзних сесій, тренінгів тощо.

Для діагностики стану КК прикордонників проведено опитування щодо визначення думки військовиків ДПСУ про важливі якості прикордонника; здійснено самооцінку прикордонниками рівня своїх комунікативних вмінь; за допомогою методики Є.Климова визначено їх схильність до професійного спілкування; за методикою В.Синявського та Б.Федоришина оцінено комунікативні та організаторські здібності; за методикою М.Снайдера проаналізовано комунікативний контроль. На цій основі визначено, що:

- комунікабельність виокремлено 60% – більшістю опитуваних в якості однієї з ключових компетентностей, потрібних для виконання прикордонниками своїх посадових обов'язків;

- кожен четвертий офіцер-прикордонник вважає свій рівень комунікабельності високим, а дві третини критично її оцінюють на

середньому рівні;

- половині (57%) респондентів робота, пов'язана з комунікацією та спілкуванням подобається; 31% опитаних прикордонників цей тип професійної діяльності також загалом задовольнятиме;

- 39% мають високий і дуже високий рівень розвитку комунікативних здібностей, який задовольняє усім поточним та ймовірним /майбутнім вимогам щодо забезпечення ефективних комунікацій у професійній діяльності;

- в середньому кожен сьомий прикордонник (15%), та кожен п'ятий (19,2 %) у віці до 30 років, 46,7% осіб з середньою спеціальною освітою, кожен п'ятий (21,4%) із терміном служби менше 5 років та 16 % жінок потребують додаткових тренінгів, семінарів тощо задля розвитку цих здібностей;

- найвищі показники рівня розвитку організаційних здібностей у військовослужбовців віком до 30 років – 38,4% ; за освітою – у прикордонників з вищою освітою – 40%; зі стажем служби 5–15 років – 40%. Високі показники розвитку організаційних здібностей мають військовослужбовці чоловічої статі – 38,9% проти 26,7% у жінок;

- Кожен третій (28%) опитаний має високий рівень комунікативного контролю, і лише 6% респондентів – низький рівень.

Попри відносно сприятливі показники розвитку комунікативної компетентності є необхідність розроблення програми розвитку комунікативної компетентності, спрямованої на засвоєння нових актуальних знань та набуття нових вмінь та навичок у сфері професійного спілкування з різними категоріями осіб тощо.

Визначено кореляційний зв'язок індикаторів комунікативної компетентності, зокрема, професійна компетентність має сильний зв'язок з комунікабельністю (0,72), організаторськими здібностями (0,63), освіченістю, широким світоглядом (0,61), дуже високим рівнем розвитку комунікативних здібностей (0,7), високим рівнем розвитку організаторських здібностей

(0,61), негативний зв'язок – з показниками низьких рівнів розвитку організаторських та комунікативних здібностей (відповідно -0,56 та -0,63); , комунікабельність має сильний позитивний зв'язок з високим рівнем загальної культури (0,83); освіченістю, широким світоглядом (0,68); цілеспрямованістю (0,66), високим рівнем розвитку організаторських здібностей (0,58) тощо. Особи з дуже високим та високим рівнями розвитку комунікативних здібностей відзначаються освіченістю, широким світоглядом (0,66 та 0,75) сприятливими показниками комунікативного самоконтролю (0,62 та 0,44) розвитку організаторських здібностей та є професійно компетентними (0,7 та 0,42)тощо.

На основі використання методу головних компонент визначено ключові чотири фактори, що впливають на комунікативну компетентність, а саме:

- фактор «розвиток комунікативної компетентності як інтегратор професійної ефективності прикордонників»;
- фактор «компенсаторні механізми недостатності комунікативної компетентності в процесах прикордонної служби»;
- фактор необхідності спеціалізації прикордонників з урахуванням професійних комунікативних спроможностей прикордонників;
- фактор свідомого і відповідального ставлення прикордонників до комунікативної компетентності як основи свого професіоналізму, постійного моніторингу її стану та її відповідності завданням, які доводиться виконувати у процесі несення служби.

Зміст виокремлених чинників комунікативної компетентності прикордонників також засвідчив взаємозв'язок із обґрунтованими іншими авторами складовими та функціями комунікативної компетентності, а саме:

- структура першого фактора «актуалізація високого рівня розвитку комунікативної компетентності як інтегратора професійної ефективності прикордонників» корелює із характеристиками операційно-діяльнісного компонента комунікативної компетентності та діяльнісною та

діалогічно-результативною функціями комунікативної компетентності;

- другий фактор «компенсаторні механізми недостатності комунікативної компетентності в процесах прикордонної служби» сигналізує про необхідність підвищення уваги до мотиваційно-ціннісної складової розвитку аналізованої компетентності та мотиваційно-цільової функції;

- третій фактор «необхідність спеціалізації прикордонників з урахуванням їхніх професійних комунікативних спроможностей» чітко відповідає когнітивно-поведінковій складовій аналізованої компетентності та сприяє ефективній реалізації соціопрогностичної та комунікативно-культурологічної функції;

- четвертий фактор також відповідає мотиваційно-ціннісній складовій забезпечення розвитку аналізованої компетентності та є драйвером мотиваційно-цільової та пізнавально-інформаційної функції.

Урахування цих факторів не лише сприятиме ефективності виконання поточних завдань і традиційних функцій військовослужбовців Державної прикордонної служби України. Іншим важливим результатом стане формування довіри населення до прикордонників, а також зміцнення довіри та соціальних зв'язків, доброзичливих відносин, групової солідарності покращення взаємодії в межах військових підрозділів, прикордонників і отже – таким чином теж працюватиме на результативність функціонування Держприкордонслужби України.

На основі узагальнення зарубіжного досвіду підготовки прикордонників зроблено висновок, що запорукою її ефективності є врахування змісту та специфіки відповідного виду діяльності, використання оптимальних засобів і методів роботи з персоналом, що ґрунтуються на традиціях національного виховання.

В дипломі запропоновано структуру програми розвитку комунікативної компетентності прикордонників навчання, що базується на системно-синергетичному, компетентнісному, діяльнісному, акмеологічному, аксіологічному, партисипативному, інтегративному методологічних

підходах;

– принципах диференціації, свідомості та самостійності, зв'язку теорії з військовою практикою, активності, міжпредметних зв'язків та міжкультурної взаємодії, комунікативності та взаємопов'язаного навчання мови й культури;

– включає цільовий, мотиваційно–ціннісний, змістовий, організаційно–технологічний блоки;

– враховує стимулювально–спонукальний, ціннісно–комунікативний, знаннево–когнітивний та практично–орієнтований критерії комунікативної компетентності.

На основі аналізу зарубіжного досвіду розвитку та взаємодії з військовослужбовцями обґрунтовано сукупність інтерактивних методів та тренінгових прийомів формування та розвитку комунікативних компетентностей прикордонників.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Про державний кордон України : Закон України від 4 листоп. 1991 р. № 1777–ХІІ. *Комп'ютерна інформаційно–правова система “Ліга”*. URL: www.liga.net. (дата звернення: 11.12.2017)
2. Про Державну прикордонну службу України : Закон України від 3 квіт. 2003 р. № 661–НУ. *Відомості Верховної Ради України*. 2003. № 27. Ст. 208. Зі змінами ; ост. ред. 13 січ. 2011 р.
3. Про прикордонний контроль : Закон України № 1710–17 із змінами, внесеними згідно із законом № 1207–VII (1207–18) від 15.04.2014. *Відомості Верховної Ради України*. 2014. № 26, ст. 892. URL: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/1710-17>.
4. Стратегія розвитку Державної прикордонної служби. Схвалено розпорядженням Кабінету Міністрів України від 23 листопада 2015 р. № 1189-р/ URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1189-2015-%D1%80#Text>
5. Афанасенко В. С. Особистісні фактори ефективності управлінської діяльності військового керівника : автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.01. Харків, 2000. 21 с.
6. Афанасьєв А. О. Психологічні основи становлення військово–професійної відповідальності у прикордонників НАПВУ : автореф. дис. ... канд. психол. наук : 20.02.02. Хмельницький, 2000. 22 с.
7. Бабіч О. В. Критерії та рівні формування комунікативно–дискурсивної культури майбутнього офіцера–прикордонника. *Науковий вісник Ужгородського університету. Сер.: Педагогіка. Соціальна робота*. 2016. №1 (38). С. 19–23.
8. Бабіч О. В. Модель формування комунікативно–дискурсивної культури офіцерів–прикордонників. *Науковий вісник Національного університету біоресурсів і природокористування України. Сер.: Педагогіка. Психологія. Філософія*. 2017. Вип. 259. С. 13–21.
9. Бабіч О. В. Педагогічний експеримент з формування комунікативно–

дискурсивної культури офіцерів прикордонників. *Вісник Національної академії Державної прикордонної служби України. Серія: Педагогіка*. 2017. Вип. 1. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vnadped_2017_1_3.

10. Бабіч О. В. Рекомендації науково–педагогічному складу щодо вдосконалення комунікативно–дискурсивної культури офіцерів прикордонників. Хмельницький : НАДПСУ, 2017. 50 с.

11. Берестецька Н. В. Підготовка офіцерів–прикордонників до професійного спілкування у процесі навчання гуманітарних дисциплін: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.04. Хмельницький, 2008. 244 с.

12. Бесчастний В. Н., Лефтеров В. А., Литвинова Г.А. Психологія ефективного керівника ОВД : наук–практ. посібник. Донецьк : ДЮІ МВД при ДонНУ, 2005. 206 с.

13. Бігич, О.Б., Бориско, Н.Ф., Борецька, Г.Е. та ін., Ніколаєва, С.Ю., заг. ред. 2013. *Методика навчання іноземних мов і культур: теорія і практика*: підручник для студ. класичних, педагогічних і лінгвістичних університетів. Київ: Ленвіт,

14. Блощинський І. Г. Теоретичні та методичні основи професійної підготовки фахівців Державної прикордонної служби України з використанням технологій дистанційного навчання : дис. ... д–ра пед. наук : 13.00.04/Хмельницька гуманітарно–педагогічна академія. Хмельницький, 2016. 562 с.

15. Бодалев А.А. Про комунікативне ядро особистості. *Радянська педагогіка*. 1990. №5. С. 77–81.

16. Васильченко Л. В. Формування управлінської культури керівника школи в системі післядипломної педагогічної освіти: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.04. Запоріжжя, 2006. 278 с.

17. Вітюк Н. Р. Психологія професійної комунікації : навч–метод посіб. Івано–Франківськ : Місто–НВ, 2008. 104 с.

18. Вітюк Н. Р. Студентська група як чинник розвитку комунікативних здібностей майбутніх вчителів. *Філософія, соціологія, психологія*: зб. наук.

праць. Івано–Франківськ, 2001. Вип. 6, ч. 2. С. 201–211.

19. Вітюк Н.Р. Психолого–педагогічні форми вчителя–комунікатора. *Філософія, соціологія, психологія*. Зб.наук.праць. Івано–Франківськ, 2002. Вип.7, ч. 1. С. 38–45.

20. Волобуєва О. Ф., Федик А. О. Класифікація професійних задач в системі підготовки офіцерів прикордонників. *Psychological Journal : Scientific Review*, № 4. Vol. 6, 2020. С. 93–106.

21. Волошина Н. В. Особливості комунікативних здібностей особистості. *Психолого–педагогічна наука і суспільна ідеологія* : матеріали методичного семінару АПН України, 12 листопада 1998 р. Київ, 1998. С.301–305.

22. Гринчук О. Проблема спілкування в структурі підготовки менеджера до управлінської діяльності. *Філософія, соціологія, психологія*. Зб.наук.праць. Івано–Франківськ, 2002. Вип.7, ч. 2. С. 143–150.

23. Діденко О. В. Професійна компетентність офіцера–прикордонника: сутність поняття. *Освітньо–наукове забезпечення діяльності правоохоронних органів і військових формувань України: тези VIII Всеукраїнської науково–практичної конференції*. Хмельницький, 2015. 636 с.

24. Діденко О. В. Соціально–психологічні чинники розвитку організаційної (корпоративної) культури офіцера–прикордонника. *Вісник Національної академії Державної прикордонної служби України*. 2012. Вип. 5. URL: www.nbuv.gov.ua/e-journals/Vnadsps/2012_5/12loldud.pdf.

25. Діденко О. В., Шумовецька С. П. Формування професійної культури майбутніх офіцерів-прикордонників: використання дослідницького методу для поглиблення знань з проблематики лідерства та управління прикордонним підрозділом. *Науковий вісник Льотної академії. Серія : Педагогічні науки*. 2019. Вип. 6. С. 137-141. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/sbfasps_2019_6_21.

26. Діденко О. В. Теоретико–методичні засади формування здатності

до професійної творчості в офіцерів Державної прикордонної служби України: дис. ... д-ра пед.наук : 13.00.04. Луганськ, 2009. 533 с.

27. Діденко О. В., Соляр Т. В. Особливості професійної підготовки співробітників Берегової охорони і Прикордонного патруля Сполучених Штатів Америки. *Збірник наукових праць Національної академії Державної Прикордонної служби України. Серія : Педагогічні та психологічні науки /* голов. ред. Потапчук Є. М. Хмельницький : Вид-во НАДПСУ, 2012. № 65.С. 116–121.

28. Добрович А. Б. Вихователю про психологію і психогігієну спілкування. Київ : Просвіта, 1987.

29. Добротвор О. В. Комунікативна компетентність як предмет наукового дослідження. *Педагогічний процес : теорія і практика.* 2013. Вип.3. С. 56–62.

30. Єрошин Б. Ф. Деякі аспекти функціонування системи прикордонного контролю на пунктах пропуску через державний кордон України. *Збірник наукових праць.* № 9, ч. 2. Хмельницький, 1999. С. 26–30.

31. Заброцький М. М., Максименко С.Д. Технологія спілкування комунікативна компетентність учителя: сутність і шляхи формування: посіб. Київ: Главник, 2005. 112 с.

32. Завидович В. Аналіз сучасних трансформацій комунікативних стратегій у процесі розвитку комунікативної компетентності офіцерів–прикордонників – майбутніх керівників. *Збірник Наукових Праць Національної Академії Державної прикордонної служби України. Серія: Педагогічні Науки* Том 29 № 2 (2022) с.284–297.

33. Завидович В. Обґрунтування педагогічних умов розвитку комунікативної компетентності офіцерів–прикордонників під час навчання у магістратурі. *Збірник наукових праць Національної академії Державної прикордонної служби України. Серія: Педагогічні науки.* 2019. № 1(16). С. 168–182.

34. Іллін Є. П. Мотивація і мотиви : навч. посіб. /; пер. з рос., передм. і

прим. Тетяни Тадеєвої. Тернопіль : Навчальна книга – Богдан, 2013. 511 с.

35. Карпушина М. Г. Формування у офіцерів – прикордонників умінь розв'язувати проблемні ситуації у професійній діяльності: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.04. Хмельницький, 2017. 290 с

36. Корнєв О. М. Соціальні здібності у структурі комунікативної компетентності працівників оперативних підрозділів. *Психологічні аспекти національної безпеки* : тези другої міжнародної науково–практичної конференції. Львів, 2008. С. 113–117.

37. Крук С. Л. Формування моральної культури у прикордонників – прикордонників: дис... канд.пед.наук: 13.00.04. Хмельницький, 2003. 167 с.

38. Крупник З. І., Біскуп В. С., Гірняк А. Н., Гірняк Г. С., Надвинична Т. Л., Шандрук С. К., Яремко О. М. Психологія професійної діяльності: підручник. Тернопіль : ЗУНУ, 2022. 254 с.

39. Кузьмінський А. І., Омеляненко В. Л. Педагогіка: підруч. 2–ге вид. перероб. і доповн. Київ: Знання–Прес, 2004. 445 с.

40. Культура прикордонного контролю у пунктах пропуску через державний кордон України: навч. посіб. Хмельницький: Видавництво Нац. академії Держ. прикордонної служби України ім. Б. Хмельницького, 2010. 142 с.

41. Лавринєць А. Є. Міжнародно–правове регулювання прикордонного контролю. *Юридичний часопис Національної академії внутрішніх справ*. 2011. № 2(2). С. 181–186.

42. Лефтеров В. О. Методологія психотренінгу та його використання у професійно–психологічному розвитку персоналу, задіяного в екстремальних видах діяльності. Донецьк : ДЮІ, 2008. 240 с.

43. Ліщинська О. А. Методика індивідуальної та групової роботи психолога–початківця: навч–метод.посіб. Кам'янець–Подільський: Абетка, 2004. 112 с.

44. Логінова Н. М. Формування професійно–правової компетентності офіцерів–прикордонників : автореф. дис. ... канд. пед. наук : 13.00.04.

Хмельницький, 2011. 20 с.

45. Лук'янчук Н. В. Комунікативна компетентність особистості : посібник / Нац. акад. пед. наук України, Ін-т обдаров. дитини. Київ : Інформаційні системи, 2012. 130 с.

46. Маковський О. К. Формування лідерських якостей майбутніх офіцерів: автореф. дис. ... канд. пед. наук: 20.02.02. Хмельницький, 2002. 18с.

47. Макогончук Н. В. Формування громадянської компетентності у офіцерів–прикордонників у процесі вивчення дисциплін соціально–гуманітарного циклу: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.04. Хмельницький, 2013. 245 с.

48. Маслій О. М. Організаційно–педагогічні умови формування фахової компетентності офіцерів тилу у сфері військово–економічної логістики: результати експерименту. *Наукові записки Тернопільського національного педагогічного університету імені Володимира Гнатюка. Серія : Педагогіка*. 2010. № 2. С. 79–84. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/NZTNPU_ped_2010_2_17.

49. Методика “Q–сортування” (В. Стефансон). Збірник методик діагностики лідерських якостей прикордонницького, сержантського та офіцерського складу: Методичний посібник. Київ : НДЦ ГП ЗСУ, 2012. 433 с.

50. Мисечко О. В. Педагогічна технологія формування вмінь службового спілкування у офіцерів–прикордонників: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.04. Хмельницький, 2006.

51. Методичні вказівки до самостійної роботи з дисципліни «Аналіз категоріальних даних та якість емпіричного дослідження» для здобувачів вищої освіти першого (бакалаврського) рівня зі спеціальності 054 «Соціологія», очної форми навчання. Кам'янське: ДДТУ, 2019. 72с.

52. Мірошніченко В. І. Система патріотичного виховання офіцерів–прикордонників: монографія. Хмельницький: Вид–во Нац. академії Держ. прикордонної служби України ім. Б. Хмельницького, 2012. 376 с.

53. Москаленко А. П. Психологічна модель особистості працівника органів внутрішніх справ. *Соціальна психологія*. 2008. №4. С.136–143.
54. Москаленко В. В. Соціальна психологія : підручник. Київ : Центр навчальної літератури, 2005. 624 с.
55. Москалець В. Види діяльності з позицій суб'єктного підходу в психології. *Психологія і суспільство. Український теоретико–методологічний соціогуманітарний часопис*. 2012. № 4 (50). С. 66–78.
56. Москалець В. П. Психологія особистості : навч.посіб. Київ : Видавництво “Центр учбової літератури”, 2013. 262 с.
57. Мул С. А. Психологія готовності офіцера–прикордонника до професійної діяльності : дис. ... д–ра психол. наук : 19.00.01. Київ, 2016. 539 с.
58. Олексієнко Б. М. Психологічне забезпечення військової служби у Прикордонних військах України. *Практична психологія та соціальна робота*. 1998. № 9. С. 31–33.
59. Орбан–Лембрик Л. Е. Детермінанти соціально–психологічної компетентності. *Вісник Прикарпатського університету. Педагогіка*. Вип.ХІІІ. Івано–Франківськ, 2005. С. 314–322.
60. Орбан–Лембрик Л. Е. Соціальна психологія : у 2 кн. кн. 2 : *Соціальна психологія особистості і спілкування*. Київ : Либідь, 2004. 541 с.
61. Осьодло В. І. Вплив смисложиттєвих феноменів на професійну діяльність офіцера. *Вісник Національної академії оборони України : зб. наук. пр.* 2009. № 5 (13). С. 156–163.
62. Пометун О. І. Енциклопедія інтерактивного навчання. Київ, 2007. 144 с.
63. Прозорова Є. В. Педагогічні умови формування комунікативної компетентності. *Вісник Харківського національного педагогічного університету імені Г. С. Сковороди: Психологія*. 2000. № 2. С. 91–102.
64. Психодіагностика : навч. посіб. для студ. вищих навч. закл. / М. С. Корольчук, В. І. Осьодло ; заг. ред. М. С. Корольчук. Київ : Ельга ; Київ :

Ніка–Центр, 2004. 399 с.:

65. Психологія соціального впливу у процесі групової роботи : монографія / В. Штифурак, В. Штифурак. Вінниця, 2023. 340 с.

66. Розов В.І. Комуникативна підготовка співробітників правоохоронних органів: навч. посіб. Київ: Центр учбової літератури. 2015. 160 с.

67. Равен Д. Компетентність в сучасному суспільстві. Київ, 2002. 396 с.

68. Семиченко В. А. Психологія спілкування. Київ : Магістр–S, 1998. 152 с.

69. Сисоєва С. Компетентнісно зорієнтована вища освіта: формування наукового тезаурусу. *Компетентнісно зорієнтована освіта: якісні виміри* : монограф. Київ : Київський ун–т ім. Б. Грінченка, 2015. С.18–44.

70. Сисоєва С. О., Соколова І. В. Проблеми неперервної професійної освіти : тезаурус наукового дослідження : наук. видання / НАПН України, Ін–т пед. освіти і освіти дорослих, МОН, Маріупольський держ. гуманітарний ун–т. Київ : Видавничий Дім “ЕКМО”, 2010. 362 с.

71. Собко В. Г. Розвиток професійної компетентності офіцерів–прикордонників у фаховій підготовці із застосуванням ділових ігор : автореф. дис. ... канд. пед. наук : 13.00.04. Хмельницький, 2015. 20 с.

72. Ставицький О. М. Теоретичні та методичні засади професійного виховання офіцерів–прикордонників: монографія. Хмельницький: Вид–во Нац. академії Держ. прикордон. служби України ім. Б. Хмельницького, 2014. 464 с.

73. Стасюк Є. В. Організаційно–психологічні особливості професійної діяльності офіцерів–прикордонників органів охорони державного кордону : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.09. Хмельницький, 2008. 211 с.

74. Степанов О. М., Фіцула М. М. Основи психології і педагогіки: навч. посіб. Київ: Академвидав, 2006. 520 с.

75. Темко Г. Д., Тімченко О. В. Система виховання воїна в Збройних

силах України: Структура та механізм функціонування. Київ, 1997. 186 с.

76. Ткаченко Т. В. Формування професійної компетентності майбутніх фахівців безпеки життєдіяльності засобами інформаційно–комунікаційних технологій : автореф. дис. ... канд. пед. наук :13.00.04. Вінниця, 2009. 20 с.

77. Торічний О. В. Формування професійної компетентності офіцерів–прикордонників засобами проектної діяльності. *Вісник Національної академії Державної прикордонної служби України*. 2016. Вип.1. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vnadped_2016_1_10 (

78. Требін М. П. Армія і суспільство: деякі підходи до проблеми взаємодії. Філософські перипетії. *Вісник Харківського національного університету ім. В. Н. Каразіна. Серія : філософія*. Харків : ХНУ, 2001. № 509. С. 244–246.

79. Тронь Т. В. Структурна модель та організаційно–педагогічні умови професійної підготовки фахівців у сфері охорони кордону США. *Молодий вчений*. 2017. № 90(49). С. 419–423.

80. Тушко К. Ю. До проблеми аналізу соціально–філософських та психологічних основ теорії взаємодії. *Духовність особистості: методологія, теорія і практика*. Сєверодонецьк : Вид–во СНУ ім. В. Даля, 2018. Вип. 5(86). С. 205–213.

81. Тушко К. Ю. Методичні рекомендації представникам науково–педагогічного складу ВВНЗ щодо формування здатності до професійної взаємодії в курсантів–прикордонників. *Інноваційна педагогіка*. 2019. Вип. 19. Т. 2. С. 99–101.

82. Тушко К. Ю. Підготовка офіцерів Державної прикордонної служби України до професійної взаємодії: теорія та практика : монографія. Дніпро : Середняк Т. К., 2020. 420 с.

83. Федик А. О. Наукові підходи до розуміння сутності кадрового забезпечення особового складу оперативно–розшукових підрозділів Державної прикордонної служби України. *Eurasian Academic Research Journal*.

84. Федик А. О. Психологічний аналіз професійної діяльності офіцерів прикордонників. *Теоретичні і прикладні проблеми психології: зб. наук. праць Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля*. № 2 (52), 2020. С. 5–22.

85. Федоренко О. І. Види комунікативних вмінь та їх роль у професійній діяльності працівників правоохоронних органів. *Вісник Національної академії Державної прикордонної служби України*. 2012. Вип. 1. URL: http://nbuv.gov.ua/j-pdf/Vnadps_2012_1_21.pdf

86. Філь Г. В. Комунікативна компетентність керівника та її значення в управлінській діяльності. *Екзистенційні та комунікативні питання управління* : матеріали Міжнародної науково–теоретичної конференції (м. Суми, 23–25 січня 2014 р.). Суми : Сумський державний університет, 2014. Ч. 2. С. 114–117.

87. Яворська Г. Х., Трегубенко Т. В. Професійна компетентність майбутніх дільничних інспекторів міліції. Одеса: Вид.Букаєв В.В., 2012. 140с.

88. Ягупов В. В. Педагогіка: навч. посіб. Київ: Либідь, 2002. 560 с.

89. Яровий А.Т., Страхов Є. М. Багатовимірний статистичний аналіз : начально-методичний посібник для студентів математичних та економічних фахів. Одеса: Астропринт, 2015. 132 с.

90. Babich O. V. Communicative methods in developing speaking skills. Pathway to success for contemporary English teachers and their learners / TESOL –Ukraine National Convention. Lviv, 2017. P. 20–22.

91. Goban–Klas T. Media i komunikowanie masowe. Teorie i analizy prasy, radia, telewizji i Internetu. Warszawa, Kraków: Wydawnictwo naukowe PWN, 1999. –336 s.

92. Introduction to the Law and Legal System of the United States. Burnham W.– St. Paul, Minn : West Publishing, 1995. 567 p.

93. Survey on European Police Education and Training / European Police Colledge. URL: <https://www.cepol.europa.eu/sites/default/files/website/>

TrainingLearning/Publications/SEPE_Final_Report.p.

94. US States Border Patrol. URL: <https://www.cbp.gov/border-security/along-us-borders/overview>.

ДОДАТКИ

Додаток А

Оцінка схильності до професій, пов'язаних зі спілкуванням (методика Є. О. Климова).

Інструкція: “вам пропонується ряд якостей. “Приміряйте” їх на себе і оцініть ступінь вираженості, виходячи з наступної градації оцінок: 5 –безумовно так, 4 –в основному так, 3 –важко сказати, 2 –швидше за все немає, 1 –немає.

Опитувальний лист

1. Чи вважають інші, що ви людина образлива, ранима, вразлива в спілкуванні (у відповідь на критику, зауваження)?
2. У вас довго зберігається в душі осад від різного роду переживань, що виникають у спілкуванні (досади, радості, печалі)?
3. У вас часто бувають підйоми і спади настрою?
4. Ви важко і довго переживаєте критику на свою адресу?
5. Вас сильно стомлює галаслива, весела компанія?
6. Ви помітно відчуваєте труднощі, соромитесь, коли доводиться знайомитися з новими людьми?
7. Вам легше і приємніше дізнатися про щось з книги, ніж запитати про це у інших?
8. Ви часто відчуваєте бажання відпочити наодинці, побути в тиші?
9. Ви довго шукаєте нові слова, коли вам доводиться розмовляти?
10. Ви віддаєте перевагу вузькому колу постійних знайомих чи широкому колу нових знайомств?

Залежно від набраної кількості балів можна припустити:

40–50 балів. Ви не дуже підійдете професії з частими і напруженими міжособистісними контактами.

30–40 балів. Ви будете відчувати певний постійний дискомфорт, який доведеться долати зусиллям волі.

20–30 балів. Робота буде заподіювати деякі незручності, але в цілому буде задовольняти вас.

10–20 балів. Вам підходить тип роботи, пов'язаний із спілкуванням.

Дякую за увагу!

Додаток Б

**“Оцінка комунікативних і організаторських здібностей” (КОЗ–1)
(методика В. Синявського та Б. Федоришина)**

Інструкція: Запропонований Вам тест містить 40 запитань. Прочитайте їх і дайте відповідь на всі запитання за допомогою бланку. На бланкові надруковано номери запитань. Якщо ваша відповідь на запитання позитивна, тобто ви згодні з тим, що запитується, то на бланкові відповідний номер обведіть колом. Якщо ж ваша відповідь негативна, тобто Ви не згодні, то відповідний номер закресліть. Стежте, щоб номер запитання відповіді збігався з номером на бланку. Майте на увазі, що запитання носять загальний характер і не можуть вмістити всіх необхідних подробиць. Тому уявіть собі типові ситуації і не замислюйтеся над деталями. Не слід витратити багато часу на обмірковування, відповідайте швидко. Можливо, на деякі запитання Вам буде важко відповісти. Тоді намагайтеся дати ту відповідь, якій Ви віддасте перевагу. Відповідаючи на будь-яке з цих запитань, звертайте увагу на його перші слова й узгоджуйте свою відповідь з ними. Не прагніть справити приємне враження. Важливо бути щирим під час відповіді.”

Опитувальний лист

1. Чи багато у Вас друзів, з якими Ви постійно спілкуєтесь?
2. Чи часто Вам вдається схилити більшість своїх товаришів до прийняття ними Вашої думки?
3. Чи довго Вас турбує почуття образи, завдане Вам кимось із Ваших товаришів?
4. Чи завжди Вам важко орієнтуватися в критичній ситуації?
5. Чи є у Вас прагнення встановлювати нові знайомства з різними людьми?
6. Чи подобається Вам брати участь у суспільній роботі?
7. Чи правда, що Вам приємніше й простіше проводити час за книгами або за якими-небудь іншими заняттями, ніж з людьми?
8. Якщо виникли які-небудь перешкоди в здійсненні Ваших намірів, то чи легко Ви відмовляєтеся від них?
9. Чи легко Ви встановлюєте контакти з людьми, які значно старші за Вас?
10. Чи подобається Вам вигадувати і організовувати зі своїми товаришами ігри та розваги?
11. Чи важко Вам включитися в нову для Вас компанію?
12. Чи часто Ви відкладаєте на інші дні ті справи, які Вам треба було б виконати сьогодні?
13. Чи легко Вам вдається встановлювати контакти незнайомими людьми?
14. Чи прагнете Ви домогтися, щоб Ваші товариші діяли відповідно до Вашої думки?
15. Чи важко Вам освоїтись у новому колективі?
16. Чи правильно, що у Вас не буває конфліктів з товаришами через невиконання ними своїх обов'язків, обіцянок?
17. Чи прагнете Ви при нагоді познайомитися і поспілкуватися з новою людиною?
18. Чи часто Ви у вирішенні важливих проблем берете ініціативу на себе?
19. Чи дратують Вас люди, які оточують, чи виникає у Вас бажання побути на самоті?
20. Чи правда, що Ви погано орієнтуєтесь у незнайомій для Вас обстановці?
21. Чи подобається Вам постійно бути серед людей?
22. Чи виникає у Вас роздратування, якщо Вам не вдається закінчити розпочату справу?
23. Чи відчуваєте Ви труднощі, незручності або сором'язливість, якщо доводиться проявляти ініціативу, щоб познайомитись з новою людиною?
24. Чи правда, що Ви втомлюєтесь від частого спілкування з товаришами?
25. Чи подобається Вам брати участь у колективним іграх?
26. Чи часто Ви проявляєте ініціативу, розв'язуючи питання, які зачіпають інтереси Ваших товаришів?

27. Чи правда, що Ви почуваетесь невпевнено серед малознайомих Вам людей?
28. Чи правильно те, що Ви рідко прагнете довести свою правоту?
29. Чи вважаєте Ви, що Вам не важко внести пожвавлення в малознайому для Вас компанію?
30. Чи брали Ви участь у суспільно–громадській роботі в школі?
31. Чи прагнете Ви обмежити коло своїх знайомих невеликою кількістю людей?
32. Чи правильно, що Ви не прагнете наполягти на своїй думці або на рішенні, якщо його не зразу підтримали Ваші товариші?
33. Чи почуваетесь Ви невимушене, коли потрапляєте в незнайому для Вас компанію?
34. Ви із задоволенням приступаєте до організації всіляких заходів для своїх товаришів?
35. Чи правда, що Ви не почуваетесь достатньо впевненим і спокійним, коли доводиться говорити що–небудь великій групі людей?
36. Чи часто Ви запізнюєтесь на ділові зустрічі, побачення?
37. Чи вірно, що у Вас багато друзів?
38. Чи часто Ви опиняєтесь у центрі уваги своїх товаришів?
39. Чи часто Ви соромитесь, відчуваєте ніяковість спілкуючись з малознайомими Вам людьми?
40. Чи правда, що Ви не дуже впевнено почуваетесь у великій групі своїх товаришів?

Обробка результатів

Мета обробки результатів –отримання індексів комунікативних та організаційних схильностей. Для цього відповіді досліджуваного зіставляють з дешифратором підраховують кількість збігань окремо за комунікативними та організаційними нахилами. У дешифраторі враховується впорядковане розміщення номерів запитань у бланку для відповідей.

1	5	9	13	17	21	25	29	33	37
2	6	10	14	18	22	26	30	34	38
3	7	11	15	19	23	27	31	35	39
4	8	12	16	20	24	28	32	36	40

Дешифратор

Схильності	Відповіді	
	Позитивні	Негативні
Комунікативні	Номери запитань 1–го рядка	Номери запитань 3–го рядка
Організаційні	Номери запитань 2–го рядка	Номери запитань 4–го рядка

Щоб визначити рівень комунікативних та організаційних схильностей, потрібно вирахувати їхні коефіцієнти. Коефіцієнти –це відношення кількості збігань відповідей того чи іншого нахилу до максимально можливого числа збігань, у даному разі –до 20.

Формули для підрахунку коефіцієнтів такі: $K_k = \frac{K_x}{20}$; $K_o = \frac{O_x}{20}$

де K_k –коефіцієнт комунікативних схильностей; K_o –коефіцієнт організаційних схильностей; K_x та O_x –кількість збігань з дешифратором відповідей відповідно до комунікативних та організаційних схильностей.

Аналіз результатів

Аналізуючи результати, дають оцінку рівня комунікативних та організаційних схильностей досліджуваного. З цією метою користуються шкалою оцінок.

Шкала оцінок комунікативних та організаційних схильностей

K_k	K_o	Шкала оцінок
0,10—0,45	0,2—0,55	1
0,45—0,55	0,56—0,65	2
0,56—0,65	0,66—0,70	3
0,66—0,75	0,71—0,80	4
0,75—1,00	0,81—1,00	5

27. Чи правда, що Ви почуваетесь невпевнено серед малознайомих Вам людей?
28. Чи правильно те, що Ви рідко прагнете довести свою правоту?

29. Чи вважаєте Ви, що Вам не важко внести пожвавлення в малознайому для Вас компанію?
30. Чи брали Ви участь у суспільно–громадській роботі в школі?
31. Чи прагнете Ви обмежити коло своїх знайомих невеликою кількістю людей?
32. Чи правильно, що Ви не прагнете наполягти на своїй думці або на рішенні, якщо його не зразу підтримали Ваші товариші?
33. Чи почуваетесь Ви невимушене, коли потрапляєте в незнайому для Вас компанію?
34. Ви із задоволенням приступаєте до організації всіляких заходів для своїх товаришів?
35. Чи правда, що Ви не почуваетесь достатньо впевненим і спокійним, коли доводиться говорити що–небудь великій групі людей?
36. Чи часто Ви запізнюєтеся на ділові зустрічі, побачення?
37. Чи вірно, що у Вас багато друзів?
38. Чи часто Ви опиняєтесь у центрі уваги своїх товаришів?
39. Чи часто Ви соромитеся, відчуваєте ніяковість спілкуючись з малознайомими Вам людьми?
40. Чи правда, що Ви не дуже впевнено почуваетесь у великій групі своїх товаришів?

Обробка результатів

Мета обробки результатів –отримання індексів комунікативних та організаційних схильностей. Для цього відповіді досліджуваного зіставляють з дешифратором підраховують кількість збігань окремо за комунікативними та організаційними нахилами. У дешифраторі враховується впорядковане розміщення номерів запитань у бланку для відповідей.

1	5	9	13	17	21	25	29	33	37
2	6	10	14	18	22	26	30	34	38
3	7	11	15	19	23	27	31	35	39
4	8	12	16	20	24	28	32	36	40

Дешифратор

Схильності	Відповіді	
	Позитивні	Негативні
Комунікативні	Номери запитань 1–го рядка	Номери запитань 3–го рядка
Організаційні	Номери запитань 2–го рядка	Номери запитань 4–го рядка

Щоб визначити рівень комунікативних та організаційних схильностей, потрібно вирахувати їхні коефіцієнти. Коефіцієнти –це відношення кількості збігань відповідей того чи іншого нахилу до максимально можливого числа збігань, у даному разі –до 20. Формули для підрахунку коефіцієнтів такі: $K_k = \frac{K_x}{20}$; $K_o = \frac{O_x}{20}$

де K_k –коефіцієнт комунікативних схильностей; K_o –коефіцієнт організаційних схильностей; K_x та O_x –кількість збігань з дешифратором відповідей відповідно до комунікативних та організаційних схильностей.

Аналіз результатів

Аналізуючи результати, дають оцінку рівня комунікативних та організаційних схильностей досліджуваного. З цією метою користуються шкалою оцінок.

Шкала оцінок комунікативних та організаційних схильностей

K_k	K_o	Шкала оцінок
0,10—0,45	0,2—0,55	1
0,45—0,55	0,56—0,65	2
0,56—0,65	0,66—0,70	3
0,66—0,75	0,71—0,80	4
0,75—1,00	0,81—1,00	5

Додаток В**Оцінка рівня комунікативного контролю
(методика М. Снайдера)**

Інструкція: Уважно прочитайте 10 висловлювань, які відображають реакції на деякі ситуації спілкування. Кожне з них оцініть як правильне (В, або +) або неправильне (Н, або -) стосовно себе, поставивши поряд із кожним пунктом відповідну букву чи значок.

Опитувальний лист

1. Для мене видається важким мистецтво відтворювати звички інших осіб.
2. Я, ймовірно, зміг би «зваляти дурника», аби привернути до себе увагу чи порозважати оточуючих.
3. З мене вийшов би непоганий артист.
4. Іноді іншим людям вбачається, що я хвилююся більше, аніж це є у дійсності.
5. Я рідко перебуваю в центрі уваги компанії людей.
6. У різних ситуаціях та в спілкуванні з різними людьми я часто тримаюся і взаємодію по-різному.
7. Я можу відстоювати тільки те, в чому щиро переконаний.
8. Щоб мати успіх у роботі та в у відносинах з людьми, я прагну бути таким, яким вони мене хочуть бачити.
9. Я можу бути приязним з тими людьми, що мені дуже не подобаються.
10. Я не завжди такий, яким видаюся іншим.

Обробка результатів. По одному балу нараховується за відповідь “Н” (-) на питання 1, 5, 7 і за відповідь “В”(+) –на всі інші питання.

Інтерпретація.

0–3 бали. У Вас низький комунікативний контроль. Ваша поведінка рівномірна (однакова) незалежно від ситуації. Ви здатні до щирого саморозкриття в спілкуванні. Деякі вважають вас “незручним” у спілкуванні через Вашу прямолінійність.

4–6 балів, У Вас середній комунікативний контроль. Ви щирі, але не стримані у своїх емоціях. Проте у своїй поведінці зважаєте на оточуючих людей.

7–10 балів. У Вас високий комунікативний контроль. Ви легко входите у будь-яку роль, гнучко реагуєте на зміну ситуації, невимушено себе почуваетесь та здатні передбачити враження, яке справляєте на оточуючих.

Перелік змінних, використаних для кореляційного та факторного аналізу

Номер змінної	Назва змінної
1	Комунікабельність
2	Вміння оперативно приймати адекватні рішення
3	Чесність
4	Відповідальність
5	Високий рівень загальної культури
6	Кмітливість і наполегливість
7	Організаторські здібності
8	Освіченість, широкий світогляд
9	Професійна компетентність
10	Цілеспрямованість
11	Високий рівень самооцінювання КК
12	Середній рівень самооцінювання КК
13	Низький рівень самооцінювання КК
14	Особі не дуже підйдуть професії з частими і напруженими міжособистісними контактами
15	Особа відчуватиме деякий постійний дискомфорт, який доведеться долати зусиллям волі
16	Робота заподіюватиме деякі незручності, але в цілому задовольнить особу
17	Особі підходить тип роботи, пов'язаний із спілкуванням
18	Дуже високий рівень розвитку комунікативних здібностей
19	Високий рівень розвитку комунікативних здібностей
20	Середній рівень розвитку комунікативних здібностей
21	Нижче середнього рівень розвитку комунікативних здібностей
22	Низький рівень розвитку комунікативних здібностей
23	Дуже високий рівень розвитку організаторських здібностей
24	Високий рівень розвитку організаторських здібностей
25	Середній рівень розвитку організаторських здібностей
26	Нижче середнього рівень розвитку організаторських здібностей
27	Низький рівень розвитку організаторських здібностей
28	Високий рівень комунікативного контролю
29	Середній рівень комунікативного контролю
30	Низький рівень комунікативного контролю

Таблиця Д.1

**Кореляційні коефіцієнти показників оцінювання взаємов'язку
індикаторів професійної компетентності та спроможності
прикордонників**

Змін- на	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	1,00	0,45	0,59	-0,04	0,83	-0,19	0,36	0,68	0,72	0,66	-0,04	-0,50	0,14	-0,08	0,21
2	0,45	1,00	-0,04	-0,39	0,68	-0,13	-0,05	0,70	0,59	0,54	0,33	-0,03	-0,29	-0,35	-0,67
3	0,59	-0,04	1,00	-0,49	0,36	0,48	-0,05	-0,02	0,11	0,57	-0,63	-0,87	0,75	0,62	0,25
4	-0,04	-0,39	-0,49	1,00	-0,20	-0,60	0,35	0,01	0,14	-0,47	0,39	0,56	-0,47	-0,51	0,59
5	0,83	0,68	0,36	-0,20	1,00	-0,22	0,04	0,88	0,49	0,73	0,09	-0,49	0,02	-0,24	-0,07
6	-0,19	-0,13	0,48	-0,60	-0,22	1,00	-0,41	-0,37	-0,26	-0,16	-0,89	-0,25	0,86	0,93	0,05
7	0,36	-0,05	-0,05	0,35	0,04	-0,41	1,00	0,29	0,63	-0,21	0,19	0,28	-0,23	-0,15	0,23
8	0,68	0,70	-0,02	0,01	0,88	-0,37	0,29	1,00	0,61	0,39	0,25	-0,08	-0,21	-0,40	-0,09
9	0,72	0,59	0,11	0,14	0,49	-0,26	0,63	0,61	1,00	0,23	0,21	0,15	-0,22	-0,24	-0,04
10	0,66	0,54	0,57	-0,47	0,73	-0,16	-0,21	0,39	0,23	1,00	0,16	-0,77	0,01	-0,17	-0,34
11	-0,04	0,33	-0,63	0,39	0,09	-0,89	0,19	0,25	0,21	0,16	1,00	0,38	-0,98	-0,96	-0,44
12	-0,50	-0,03	-0,87	0,56	-0,49	-0,25	0,28	-0,08	0,15	-0,77	0,38	1,00	-0,55	-0,36	-0,06
13	0,14	-0,29	0,75	-0,47	0,02	0,86	-0,23	-0,21	-0,22	0,01	-0,98	-0,55	1,00	0,94	0,41
14	-0,08	-0,35	0,62	-0,51	-0,24	0,93	-0,15	-0,40	-0,24	-0,17	-0,96	-0,36	0,94	1,00	0,27
15	0,21	-0,67	0,25	0,59	-0,07	0,05	0,23	-0,09	-0,04	-0,34	-0,44	-0,06	0,41	0,27	1,00
16	-0,37	-0,73	-0,38	0,80	-0,52	-0,49	0,08	-0,46	-0,37	-0,41	0,33	0,32	-0,36	-0,36	0,51
17	0,23	0,93	-0,04	-0,64	0,50	0,01	-0,09	0,53	0,38	0,50	0,27	-0,08	-0,22	-0,20	-0,85
18	0,48	0,46	-0,20	0,44	0,47	-0,19	0,25	0,66	0,70	-0,10	0,10	0,39	-0,17	-0,30	0,24
19	0,08	0,52	-0,57	0,18	0,52	-0,50	-0,03	0,75	0,12	0,06	0,50	0,28	-0,51	-0,64	-0,25
20	0,63	-0,33	0,70	0,26	0,24	-0,05	0,18	-0,05	0,21	0,36	-0,27	-0,55	0,35	0,17	0,68
21	-0,26	0,17	0,34	-0,79	-0,27	0,82	-0,37	-0,41	-0,12	0,04	-0,52	-0,17	0,50	0,68	-0,46
22	-0,78	-0,70	-0,10	-0,03	-0,94	0,36	-0,20	-0,98	-0,63	-0,50	-0,21	0,18	0,15	0,39	0,02
23	-0,19	0,12	-0,32	0,36	-0,32	-0,08	-0,25	-0,32	0,18	-0,14	0,31	0,47	-0,38	-0,30	-0,12
24	0,58	0,74	-0,19	0,05	0,75	-0,68	0,36	0,87	0,61	0,50	0,65	0,00	-0,59	-0,71	-0,37
25	-0,40	0,61	-0,60	-0,23	-0,09	-0,11	-0,34	0,05	0,03	0,02	0,53	0,45	-0,57	-0,43	-0,86
26	0,01	-0,74	0,60	0,02	-0,26	0,56	-0,07	-0,45	-0,36	-0,22	-0,82	-0,40	0,82	0,76	0,77
27	-0,45	-0,94	0,18	0,11	-0,69	0,36	0,10	-0,73	-0,56	-0,53	-0,53	-0,05	0,48	0,59	0,55
28	-0,12	-0,27	-0,57	0,83	-0,09	-0,33	0,25	0,22	0,07	-0,65	0,12	0,64	-0,24	-0,31	0,59
29	-0,08	0,12	0,06	-0,17	0,00	0,10	-0,42	-0,16	-0,16	0,23	0,05	-0,15	-0,01	-0,03	-0,22
30	0,06	-0,53	0,71	-0,21	-0,29	0,75	-0,02	-0,51	-0,13	-0,15	-0,87	-0,37	0,86	0,89	0,53

Продовження табл. Д.1

	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
1	-0,37	0,23	0,48	0,08	0,63	-0,26	-0,78	-0,19	0,58	-0,40	0,01	-0,45	-0,12	-0,08	0,06
2	-0,73	0,93	0,46	0,52	-0,33	0,17	-0,70	0,12	0,74	0,61	-0,74	-0,94	-0,27	0,12	-0,53
3	-0,38	-0,04	-0,20	-0,57	0,70	0,34	-0,10	-0,32	-0,19	-0,60	0,60	0,18	-0,57	0,06	0,71
4	0,80	-0,64	0,44	0,18	0,26	-0,79	-0,03	0,36	0,05	-0,23	0,02	0,11	0,83	-0,17	-0,21
5	-0,52	0,50	0,47	0,52	0,24	-0,27	-0,94	-0,32	0,75	-0,09	-0,26	-0,69	-0,09	0,00	-0,29
6	-0,49	0,01	-0,19	-0,50	-0,05	0,82	0,36	-0,08	-0,68	-0,11	0,56	0,36	-0,33	0,10	0,75
7	0,08	-0,09	0,25	-0,03	0,18	-0,37	-0,20	-0,25	0,36	-0,34	-0,07	0,10	0,25	-0,42	-0,02
8	-0,46	0,53	0,66	0,75	-0,05	-0,41	-0,98	-0,32	0,87	0,05	-0,45	-0,73	0,22	-0,16	-0,51
9	-0,37	0,38	0,70	0,42	0,21	-0,12	-0,63	0,18	0,61	0,03	-0,36	-0,56	0,07	-0,16	-0,13
10	-0,41	0,50	-0,10	0,06	0,36	0,04	-0,50	-0,14	0,50	0,02	-0,22	-0,53	-0,65	0,23	-0,15
11	0,33	0,27	0,10	0,50	-0,27	-0,52	-0,21	0,31	0,65	0,53	-0,82	-0,53	0,12	0,05	-0,87
12	0,32	-0,08	0,39	0,28	-0,55	-0,17	0,18	0,47	0,00	0,45	-0,40	-0,05	0,64	-0,15	-0,37
13	-0,36	-0,22	-0,17	-0,51	0,35	0,50	0,15	-0,38	-0,59	-0,57	0,82	0,48	-0,24	-0,01	0,86
14	-0,36	-0,20	-0,30	-0,64	0,17	0,68	0,39	-0,30	-0,71	-0,43	0,76	0,59	-0,31	-0,03	0,89
15	0,51	-0,85	0,24	-0,25	0,68	-0,46	0,02	-0,12	-0,37	-0,86	0,77	0,55	0,59	-0,22	0,53
16	1,00	-0,81	-0,16	-0,13	0,27	-0,61	0,43	0,27	-0,29	-0,27	0,22	0,47	0,51	-0,04	-0,06
17	-0,81	1,00	0,14	0,42	-0,52	0,38	-0,47	-0,05	0,62	0,68	-0,73	-0,77	-0,49	0,12	-0,48
18	-0,16	0,14	1,00	0,48	0,07	-0,35	-0,69	0,31	0,45	0,06	-0,25	-0,56	0,62	-0,13	-0,23
19	-0,13	0,42	0,48	1,00	-0,49	-0,51	-0,67	-0,17	0,72	0,40	-0,64	-0,64	0,44	-0,07	-0,84
20	0,27	-0,52	0,07	-0,49	1,00	-0,28	-0,12	-0,01	-0,12	-0,79	0,60	0,24	-0,04	-0,02	0,54
21	-0,61	0,38	-0,35	-0,51	-0,28	1,00	0,42	0,11	-0,47	0,31	0,12	0,11	-0,67	0,20	0,47
22	0,43	-0,47	-0,69	-0,67	-0,12	0,42	1,00	0,22	-0,83	0,01	0,38	0,75	-0,19	0,09	0,43
23	0,27	-0,05	0,31	-0,17	-0,01	0,11	0,22	1,00	-0,15	0,48	-0,27	-0,27	0,13	0,28	-0,10
24	-0,29	0,62	0,45	0,72	-0,12	-0,47	-0,83	-0,15	1,00	0,28	-0,74	-0,81	0,04	-0,08	-0,75
25	-0,27	0,68	0,06	0,40	-0,79	0,31	0,01	0,48	0,28	1,00	-0,83	-0,60	-0,18	0,24	-0,64
26	0,22	-0,73	-0,25	-0,64	0,60	0,12	0,38	-0,27	-0,74	-0,83	1,00	0,79	0,05	-0,09	0,89
27	0,47	-0,77	-0,56	-0,64	0,24	0,11	0,75	-0,27	-0,81	-0,60	0,79	1,00	0,07	-0,15	0,68
28	0,51	-0,49	0,62	0,44	-0,04	-0,67	-0,19	0,13	0,04	-0,18	0,05	0,07	1,00	-0,25	-0,21
29	-0,04	0,12	-0,13	-0,07	-0,02	0,20	0,09	0,28	-0,08	0,24	-0,09	-0,15	-0,25	1,00	-0,03
30	-0,06	-0,48	-0,23	-0,84	0,54	0,47	0,43	-0,10	-0,75	-0,64	0,89	0,68	-0,21	-0,03	1,00