

РОЗДІЛ 4. ТЕОРІЯ І МЕТОДИКА ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ

ПЕДАГОГІЧНІ УМОВИ ФОРМУВАННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ МАЙБУТНІХ ОФІЦЕРІВ-ПРИКОРДОННИКІВ У ПРОЦЕСІ ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ

PEDAGOGICAL CONDITIONS FOR THE FORMATION OF ORGANIZATIONAL CULTURE TO FUTURE BORDER GUARD OFFICERS IN THE PROCESS OF PROFESSIONAL TRAINING

У статті обґрунтовано педагогічні умови формування організаційної культури майбутніх офіцерів-прикордонників. З урахуванням значення системи цінностей у діяльності організації та структури організаційної культури важливою педагогічною умовою формування організаційної культури майбутніх офіцерів-прикордонників визначено активізацію їхнього ціннісно-мотиваційного ставлення до вивчення актуальних проблем організаційної культури. Детально охарактеризовано необхідність розвитку в курсантів здатності до командної роботи з огляду на специфіку діяльності Державної прикордонної служби як організації та її організаційної культури. Обґрунтовано значення тренінгу для формування навичок командної роботи та взаємодії. З урахуванням значення комунікації в організації і ролі комунікативних умінь у діяльності офіцера-прикордонника як керівника органу охорони державного кордону, а також того, що організаційна культура формується у процесі спілкування і сумісного вирішення проблем, важливою педагогічною умовою її формування визначено також розвиток у курсантів навичок професійної комунікативної взаємодії. У цьому зв'язку обґрунтовано необхідність використання потенціалу інтерактивних технологій навчання, зокрема інтерактивних технологій кооперативного і колективно-групового навчання, ситуативного моделювання та опрацювання дискусійних питань. Для відпрацювання в курсантів навичок прийняття рішень запропоновано використовувати потенціал навчальних завдань, аналізу управлінських (професійних) ситуацій та ділових ігор. Це зумовлено близькістю їхньої предметної сфери та операцій до практики професійної діяльності майбутніх офіцерів-прикордонників як керівників органу охорони державного кордону. З'ясовано, що, виконуючи подібні завдання, курсанти зможуть пізнати особливості та найважливіші закономірності управління організацією, вчитимуться координувати й регулювати групові процеси, поєднувати різні режими роботи, відпрацьовуватимуть необхідні стратегії і тактики професійної комунікації та прийняття управлінських рішень.

Ключові слова: організаційна культура, офіцер-прикордонник, цінності, охорона кордону, методи, педагогічні умови.

The article substantiates the pedagogical conditions for the formation of organizational culture to future border guard officers. Taking into account the importance of the value system in the activities of the organization and the structure of organizational culture, the activation of the value-motivational attitude to the study of current problems of organizational culture is determined as an important pedagogical condition for the formation of organizational culture to future border guard officers. Taking into account the specifics of both the activity of the State Border Guard Service as an organization and its organizational culture the necessity to develop the cadets' ability to work in team is given in detail. The importance of training for the formation of teamwork and interaction skills is substantiated.

Taking into account the importance of communication in the organization and the role of communicative skills in the activities of the border guard officer as the head of the state border protection body, as well as the fact that the organizational culture is formed in the process of communication and joint problem-solving, an important pedagogical condition for its formation is definitely also the development of skills of professional communicative interaction. In this regard, there is a need to harness the potential of interactive learning technologies, including cooperative and collaborative learning technologies, situation modelling and the processing of discussion issues.

To practice cadets' decision-making skills, it is proposed to use the potential of educational tasks, analysis of managerial (professional) situations and business games. This is due to the proximity of their subject area and operations to the practice of the professional activities of future border guard officers as heads of state border protection agencies. It is found out that, performing such tasks, the cadets can learn the features and the most important principles of managing the organization, learn to coordinate and regulate group processes, combine different modes of operation, and work out the necessary strategies and tactics of professional communication and managerial decision-making.

Key words: organizational culture, border guard officer, values, border protection, methods, pedagogical conditions.

УДК 355.23 :356.13:378 (043.3)
DOI <https://doi.org/10.32843/2663-6085/2020/24-1.21>

Борейчук Д.Г.,
ад'юнкту ад'юнктури
Національної академії
Державної прикордонної служби
імені Богдана Хмельницького

Постановка проблеми в загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими чи практичними завданнями. Сильна організаційна культура в наш час має велике значення для успішного виконання завдань, що стоять перед Державною

прикордонною службою України. Вона сьогодні є дієвим регулятором діяльності офіцерів, військовослужбовців, співробітників відповідно до цінностей, вимог і норм поведінки, прийнятих у правоохоронних органах. З огляду на це її формування слід

розглядати як стратегічний фактор ефективності службових відносин у прикордонному відомстві.

Аналіз останніх досліджень і публікацій.

Проблема формування організаційної культури майбутніх фахівців є предметом уваги представників педагогічної науки. Зокрема, В. Борщенко для формування організаційної культури майбутніх учителів фізичної культури в навчально-виховному процесі вищої педагогічної школи пропонує впровадити такі педагогічні умови: усвідомлення студентами основних засад наукової організації праці вчителя; оволодіння студентами засобами організації міжособистісної взаємодії учасників педагогічного процесу; розвиток у майбутніх учителів фізичної культури вмінь саморегуляції поведінки [1, с. 22]. На думку Ю. Бугаєвської, для формування корпоративної культури майбутніх фахівців необхідно, щоб вони опанували знаннями про вимоги, що висуваються до їхнього профілю з боку суспільства, про специфіку обраної професії, фахові обов'язки і функції тощо. Вчена пропонує також звернути увагу на змістовий аспект формування корпоративної культури, пов'язаний із добром, структуруванням та коригуванням змісту професійної підготовки [2, с. 74].

Т. Гельжинська вважає, що необхідно звертати увагу на формування у вищому навчальному закладі освітнього середовища, побудову навчального процесу на основі вимог роботодавців, стимулювання мотивації формування організаційної компетентності майбутніх фахівців, систематичний моніторинг сформованості організаційної компетентності [3, с. 30–32]. На думку А. Терещенко, організаційну культуру майбутнього вчителя початкових класів треба формувати через орієнтацію педагогічного процесу, слід звертати увагу на його суб'єктну позицію як носія загальнолюдських і культурних цінностей; забезпечувати міждисциплінарність навчальних курсів із психологічних і педагогічних дисциплін; упроваджувати спецкурси з формування організаційної культури, інтерактивні педагогічні технології, використовувати діалогові, комунікативно-діяльнісні та рефлексивні форми взаємодії суб'єктів педагогічного процесу та ін. [4, с. 199]. Б. Стещенко для розвитку організаційної культури пропонує формувати організаційно-мотиваційне становлення до організаційної культури, систему знань про організацію своєї діяльності, соціальні навички організації та ін. [5, с. 124].

Загалом учені пропонують звертати увагу на змістовий і технологічний аспект формування цієї професійно важливої властивості. Виокремлені вченими умови стосуються насамперед вибору змісту навчального матеріалу, методів та форм роботи, необхідних для формування організаційної культури майбутніх фахівців та відпрацювання комунікативних умінь.

Виділення не вирішених раніше частин загальної проблеми. Результати аналізу наукової літератури та стану підготовки майбутніх фахівців правоохоронних органів, військових формувань свідчать, що проблема організаційної культури не знайшла належного висвітлення в працях науковців. Потребують дослідження педагогічні умови формування організаційної культури майбутніх офіцерів-прикордонників у процесі професійної підготовки.

Формулювання цілей статті (постановка завдання). Метою статті є обґрунтування педагогічних умов формування організаційної культури в майбутніх офіцерів-прикордонників.

Методи дослідження. У статті використано окремі загальнонаукові та спеціальні методи теоретико-емпіричного дослідження, зокрема аналіз наукової літератури із проблеми, систематизація та узагальнення матеріалів.

Виклад основного матеріалу. Щодо першої умови формування організаційної культури офіцера-прикордонника, то враховано роль цінностей у структурі організаційної культури. Саме цінності, як зазначають дослідники (М. Елверсон [6], А. Brown [7], G. Hofstede [8] та ін.), є тим ядром, що визначає сутність організаційної культури. Цінності, що їх приймають усі члени організації, є найважливішою складовою частиною будь-якої організації. Вони проявляються в поведінці та мові представників організації, визначають вибір, що роблять її представники, рішення, які вони приймають. К. Гнезділова зазначає, що система цінностей є природним регулятором поведінки, інструментом управління діяльністю і відносинами між співробітниками. Організаційна культура, підкреслює дослідниця, – це інструмент управління за допомогою зовнішньо заданої системи цінностей, норм і правил поведінки, розробленої адміністрацією на основі місії і філософії організації, ефективних зразків поведінки [9, с. 56].

Щодо формування цінностей, то важливою є думка Г. Хеєта. Дослідник вказує, що цінності формуються протягом кількох етапів: «Спочатку – навчання, усвідомлення, інтеріоризація формувань корпоративної місії, основних принципів, зовнішніх атрибутів корпоративної культури. І тільки потім – екстеріоризація, впровадження нової корпоративної культури» [10, с. 162]. Цих поглядів дотримується і М. Матушкіна, зазначаючи, що формування цінностей здійснюється шляхом їхнього формулювання і запису, потім – ціннісного суб'єктного прийняття. Передача, розповсюдження, засвоєння і зберігання цінностей організації серед працівників, зазначає дослідниця, відбувається шляхом різноманітних заходів, що передбачають ознайомлення працівників із цінностями організації та вимогами її етичного кодексу. Серед заходів М. Матушкіна називає про-

ведення періодичних семінарів для співробітників [11, с. 107], а серед способів зберігання цінностей – різні друковані та електронні документи, що містять формулювання цінностей, у т. ч. етичні кодекси [11, с. 108].

З урахуванням цього можна стверджувати, що зміст навчання є базовим компонентом педагогічної системи формування організаційної культури майбутніх офіцерів-прикордонників, тому що сформувати в них цінності, вміння й навички – складові частини організаційної культури – можна лише на основі відповідних знань. Знання як узагальнений досвід і результат пізнання дійсності (у вигляді уявлень, понять, суджень, теорій) є першою ланкою для формування усіх складових частин організаційної культури майбутніх офіцерів-прикордонників. Отже, з урахуванням значення системи цінностей у діяльності організації та структури організаційної культури (цінності є центральною складовою частиною організаційної культури, через систему цінностей регулюється людська діяльність) важливою педагогічною умовою формування організаційної культури майбутніх офіцерів-прикордонників необхідно вважати активізацію ціннісно-мотиваційного ставлення курсантів до вивчення актуальних проблем організаційної культури офіцера-прикордонника.

Наступна педагогічна умова формування організаційної культури майбутніх офіцерів-прикордонників стосується розвитку в курсантів здатності до навичок командної роботи. Необхідність цієї умови зумовлена специфікою ДПСУ як організації та її організаційної культури. Охорона державного кордону потребує узгоджених зусиль усіх підрозділів та сил. Органи охорони державного кордону вирішують завдання з охорони державного кордону в тісній взаємодії, постійно узгоджуючи свої дії та напрями діяльності. Від згуртованості прикордонних підрозділів, їхньої готовності допомагати один одному, спільно працювати заради досягнення мети залежить ефективність діяльності з охорони кордону.

Необхідно підкреслити, що командна праця є однією з важливих рис ефективної організації. К. Оттл та Г. Гертер зазначають, що за своєю суттю кожна організація є великою командою, тому створення команди – це життєва необхідність організації. Її переваги – інтегрованість, лояльність, ініціативність, відповідальність і креативність [12, с. 7]. Ознаками команди К. Оттл та Г. Гертер називають готовність прийти на допомогу та взаємну підтримку, інтерес і повагу членів команди один до одного, ефективні канали передачі інформації [12, с. 18]. Важливими передумовами для ефективної і належної роботи в команді, на думку К. Оттл та Г. Гертер, є конструктивне ставлення, позитивні уявлення про людей, відповідна культура комунікації, відповідальне керівни-

цтво і підтримка, чітко окреслена сфера відповідальності та розподіл праці [12, с. 21].

Велике значення для формування навичок командної роботи та взаємодії має тренінгова форма навчання. Саме тренінг допомагає розвинути навички сприйняття, відкритість своїм почуттям і думкам інших, тобто більш точне розуміння свого власного Я та Я інших. Майбутні фахівці мають можливість глибше усвідомити відповідальність за себе і за інших, змінити рольові стереотипи, навчитися відкрито висловлювати свої почуття, приймати себе такими, якими є на цей момент, що передбачає розвиток самоповаги й прийняття інших. Особливо велике значення мають контакти, міжособистісна відкритість, уміння спілкуватися більш відкрито й відверто, поглиблення співробітництва з іншими членами групи, розуміння того, що кожен з учасників тренінгу може досягти успіху тільки в контакті з іншими [13, с. 179–180].

Наступна педагогічна умова стосується значення комунікацій у діяльності прикордонного відомства та загалом в організації. У цьому випадку важливою є думка К. Гнезділової про те, що ефективні комунікації сприяють підвищенню показників діяльності організації, рівня задоволення працівників працею, формують відчуття причетності до роботи організації. Комунікації усередині будь-якої організації сприяють формуванню, управлінню й розвитку корпоративної культури [9, с. 97].

К. Оттл та Г. Гертер називають культуру відкритої комунікації центральним моментом і, в кінцевому рахунку, ключем до виховання високого командного духу. Серед комунікативних умінь для діяльності в команді, зазначають К. Оттл та Г. Гертер, важливе значення мають уміння забезпечувати регулярний потік інформації, однозначно пояснювати/передавати зміст завдань, висловлюватися зрозуміло і ясно, структурувати бесіду, конструктивно спілкуватись, орієнтуючись на мету [12, с. 44]. На значення спілкування для згуртування колективу, а відповідно, і передачі організаційних цінностей, вказував і В. Сухомлинський: «Багатство, краса, емоційна глибина, духовна повнота, ідейна насиченість спілкування є тією сферою життя колективу, в якій відбувається самопізнання й самовиховання... Завдання виховання колективу – зробити це спілкування таким, щоб воно облагороджувало особистість, відточувало її моральну красу, щоб від спілкування з товаришами людина відчувала радість, непереборне прагнення бути разом з людьми» [14, с. 455].

Окремо слід вказати на значення комунікації в діяльності офіцера – керівника органу охорони державного кордону. У його професійній діяльності дуже частими є міжособистісні контакти та спілкування як важливий засіб вирішення професійних завдань і проблем. Багато завдань з охорони та захисту державного кордону потребують

узгоджених рішень та координації зусиль. По суті, вся діяльність офіцера-прикордонника має чітко виражений комунікативний характер, передбачає постійні міжособистісні комунікації. Саме тому діяльність офіцера-прикордонника як представника команди потребує розвинених комунікативних навичок та вмінь взаємодії.

Для розвитку навичок міжособистісної взаємодії та комунікації сьогодні першочергове значення має використання потенціалу інтерактивних технологій навчання. Це можуть бути інтерактивні технології кооперативного навчання, інтерактивні технології колективно-групового навчання, технології ситуативного моделювання та технології опрацювання дискусійних питань [15, с. 40]. Зазначені інтерактивні методи, як підкреслюють О. Пометун, Н. Побірченко, Г. Коберник, О. Комар, Т. Торчинська [15, с. 10], допомагають налагоджувати співробітництво між тими, хто навчає, і тими, хто навчається, будувати конструктивні відносини у групі, визначати своє місце в ній, розв'язувати конфлікти, досягати компромісів, налагоджувати діалог, знаходити спільне розв'язання проблеми. В організації інтерактивні техніки дають можливість осмислити зміст та значення тих чи інших психолого-управлінських феноменів, їхню роль у діяльності організації, сприяють аналізу сутності організації, допомагають визначити конкретні напрямки та шляхи вирішення проблем, які виникають в діяльності організації [16, с. 61].

Отже, з урахуванням значення комунікації в організації і ролі комунікативних умінь у діяльності офіцера-прикордонника як керівника органу охорони державного кордону, а також того, що організаційна культура формується у процесі спілкування і сумісного вирішення проблем, наступною педагогічною умовою формування організаційної культури слід вважати застосування сучасних діалогічних форм, методів та інтерактивних технологій навчання для розвитку в курсантів навичок професійної комунікативної взаємодії.

Щодо наступної педагогічної умови формування організаційної культури майбутніх офіцерів-прикордонників – розвитку умінь і навичок управлінського рішення та лідерства – то необхідно вказати на те, що офіцер-прикордонник є керівником органу охорони державного кордону. Основними завданнями офіцера-прикордонника як керівника органу охорони державного кордону в контексті формування ефективної організаційної культури є консолідація усіх сил колективу, інтелекту, здібностей, енергії та ентузіазму; налаштування ритмічної роботи у всіх відділах чи відділеннях прикордонної служби; формування необхідних робочих відносин у прикордонному колективі; створення належного соціально-психологічного клімату для ефективного вирішення завдань з охорони кордону.

Для відпрацювання в курсантів навичок прийняття рішень учені насамперед пропонують використовувати потенціал навчальних завдань. Г. Атанов підкреслює, що в сучасному розумінні «знати» означає за допомогою знань здійснювати певну діяльність, а не лише пам'ятати певні знання [17, с. 14]. Дослідник вважає, що «в навчальній діяльності виконання завдань – це не мета, а засіб досягнення цілей, формування способу дій» [17, с. 24]. Значення аналізу управлінських (професійних) ситуацій для формування організаційної культури, на думку Н. Карамушки, зумовлене тим, що ефективність управління будь-якою організацією в сучасних умовах значною мірою визначається процесами прийняття керівником управлінських рішень [16, с. 137]. Для підготовки керівників до ефективного прийняття управлінських рішень Н. Карамушка пропонує також використовувати потенціал ділових ігор.

Загалом значення професійно-орієнтованих ситуативних завдань зумовлено близькістю їхньої предметної сфери та операцій до практики професійної діяльності майбутніх офіцерів-прикордонників як керівників органу охорони державного кордону. Виконуючи подібні завдання, курсанти зможуть пізнати особливості та найважливіші закономірності управління організацією, вчитимуться координувати й регулювати необхідні процеси, поєднувати різні режими роботи, відпрацювати необхідні стратегії і тактики професійної комунікації та прийняття управлінських рішень.

Висновки. Важливими умовами формування організаційної культури майбутніх офіцерів-прикордонників є активізація їхнього ціннісно-мотиваційного ставлення до вивчення актуальних проблем організаційної культури офіцера-прикордонника; розвиток здатності та навичок командної роботи шляхом впровадження соціально-психологічного тренінгу; застосування сучасних діалогічних форм, методів та інтерактивних технологій навчання для розвитку в курсантів навичок професійної комунікативної взаємодії; розвиток організаційних умінь і навичок прийняття управлінських рішень та лідерства шляхом поетапного впровадження в освітній процес ситуативних завдань професійного спрямування з ускладненням їх змісту на кожному курсі навчання.

Перспективами подальших розвідок у цьому напрямі є експериментальна перевірка педагогічних умов формування організаційної культури майбутніх офіцерів-прикордонників.

БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Борщенко В.В. Упровадження педагогічних умов формування організаційної культури майбутніх учителів початкової ланки освіти. *Наука і освіта*. 2014. № 8. С. 21–24. URL : http://nbuv.gov.ua/UJRN/NiO_2014_8_6 (дата звернення: 15.01.2020).

2. Бугаєвська Ю.В. Теоретичне обґрунтування технології формування корпоративної культури майбутніх фахівців автомобільно-дорожньої галузі у процесі професійної підготовки. *Науковий вісник Південноукраїнського національного педагогічного університету імені К.Д. Ушинського*. Одеса : ПНПУ ім. К.Д. Ушинського. 2012. № 3-4. С. 71–75. (дата звернення: 12.06.2020).

3. Гельжинська Т.Я. Педагогічні умови формування організаційної компетентності майбутніх учителів технологій. *Імідж сучасного педагога*. 2017. № 8(177). С. 29–32.

4. Терещенко А.О. Концептуальні засади формування організаційної культури майбутнього вчителя початкових класів. *Вісник Чернігівського національного педагогічного університету*. Сер.: Педагогічні науки. 2014. Вип. 120. С. 196–201. URL : http://nbuv.gov.ua/UJRN/VchdpuP_2014_120_61 (дата звернення: 15.01.2020).

5. Стешенко Б.В. Дидактична модель формування організаційної культури майбутнього вчителя технологій. *Вісник Глухівського національного педагогічного університету імені Олександра Довженка*. Сер.: Педагогічні науки. 2015. Вип. 28. С. 121–127. URL : http://nbuv.gov.ua/UJRN/vgpru_2015_28_18 (дата звернення: 15.01.2020).

6. Элвессон М. Организационная культура / пер. с англ. Харьков : Гуманитарный Центр, 2005. 460 с.

7. Brown A. Organizational culture. London : Pitman Publishing, 1995. 270 p.

8. Hofstede G., Hofstede G. J., Minkov M. Cultures and organizations: software of the mind. London; New York : McGraw-Hill, 1991. 561 p.

9. Гнезділова К. М. Корпоративна культура викладача вищої школи: навч.-метод. посіб. Черкаси: ЧНУ імені Богдана Хмельницького, 2013. 124 с.

10. Корпоративна культура : навч. посіб. / під заг. ред. Г. Л. Хаєта. Київ : Центр навчальної літератури, 2003. 150 с.

11. Організаційна поведінка : навч. посіб. для студентів денної та заочної форм навчання спеціальності «Менеджмент організацій» / уклад.: М.В. Матушкіна. Старобільськ, 2016. 200 с.

12. Оттл К., Гертер Г. Работа в команде. Как подобрать и организовать эффективную команду / пер. с нем. Харьков : Изд-во Гуманитарный центр. 2018. 192 с.

13. Мельничук І.М. Теорія і практика професійної підготовки майбутніх соціальних працівників засобами інтерактивних технологій : моногр. Тернопіль : Економічна думка, 2010. 326 с.

14. Сухомлинський В.О. Проблеми виховання всебічно розвиненої особистості. *Вибрані твори: в 5 т.* Київ: Рад. шк, 1976. Т. 1. 654 с.

15. Інтерактивні технології: теорія та методика: посіб. для викл. / О.І. Пометун, Н.С. Побірченко, Г.І. Коберник, О.А. Комар, Т.А. Торчинська. Київ-Умань, 2008. 94 с.

16. Технології роботи організаційних психологів : навч. посіб. для студентів вищ. навч. закл. та слухачів ін-тів післядиплом. освіти / за наук. ред. Л.М. Карамушки. Київ : Фірма «ІНКОС», 2005. 366 с.

17. Атанов Г.А. Знання як засіб навчання : навч. посіб. Київ : Кондор, 2008. 236 с.