

Психолого-організаційна технологія розвитку професійної Я-концепції офіцерів оперативно-розшукових підрозділів Державної прикордонної служби України

Kovalchuk Y.V. Psychological and organizational technology of operational and investigation officers' professional self-concept development of the state border guard service of Ukraine / Y.V. Kovalchuk // Problems of Modern Psychology : Collection of research papers of Kamianets-Podilskyi Ivan Ohienko National University, G.S. Kostyuk Institute of Psychology at the National Academy of Pedagogical Science of Ukraine / scientific editing by S.D. Maksymenko, L.A. Onufriieva. – Issue 30. – Kamianets-Podilskyi : Aksioma, 2015. – P. 279–291.

Ю.В. Ковальчук. Психолого-організаційна технологія розвитку професійної Я-концепції офіцерів оперативно-розшукових підрозділів Державної прикордонної служби України. У статті зазначено, що від рівня розвитку професійної Я-концепції офіцера оперативно-розшукового підрозділу залежать динаміка його професійного становлення, вдосконалення професійних навичок, успішність входження до професійної спільноти. Викладено результати аналізу останніх досліджень і публікацій з розвитку професійної Я-концепції. Встановлено, що умовою розвитку професійної Я-концепції є комплексний психологічний супровід професійної діяльності, який відповідає умовам, в яких відбувається процес розвитку; урахує індивідуальні особливості особистості, її внутрішній потенціал, сприяє реалізації програми саморозвитку професіонала. Зроблено висновок, що одним із найбільш ефективних засобів розвитку професійної Я-концепції є психолого-організаційна технологія. Описано психолого-організаційну технологію, метою якої є забезпечення самозмінювання і корекції поведінки офіцерів ОРП, а основними завданнями: сприяти виробленню учасниками адекватного, реалістичного уявлення про самого себе як професіонала (когнітивний компонент); розвивати в учасників навички самопостереження і самопрограмування, дати можливість перевірити свої думки і почуття, розвивати самоповагу і готовність сприймати себе реального у професійному житті (емоційний компонент); розвивати уявлення про себе як про суб'єкта міжособистісної, у тому числі конфліктної, професійної взаємодії, скорегувати особистісні проблеми офіцерів ОРП пов'язані

з професійним спілкуванням, розвивати лідерські якості, впевненість у собі, здатність до емпатії, як важливі характеристики професіонала (поведінковий компонент); розвивати навички учасників тренінгу із саморегуляції психічних станів (регулятивний компонент). Обґрунтовано ефективність запропонованої психолого-організаційної технології.

Ключові слова: психолого-організаційна технологія, професійна Я-концепція, розвиток особистості, умови, завдання.

Ю.В. Ковальчук. Психолого-организационная технология развития профессиональной Я-концепции офицеров оперативно-розыскных подразделений Государственной пограничной службы Украины. В статье указано, что уровень развития профессиональной Я-концепции офицера оперативно-розыскного подразделения влияет на динамику его профессионального становления, совершенствование профессиональных навыков, успешность вхождения в профессиональное сообщество. Изложены результаты анализа последних исследований и публикаций по проблематике развития профессиональной Я-концепции. Установлено, что условием развития профессиональной Я-концепции является комплексное психологическое сопровождение профессиональной деятельности, соответствующее условиям, в которых происходит процесс развития; учитывающее индивидуальные особенности личности, ее внутренний потенциал, способствующее реализации программы саморазвития профессионала. Сделан вывод, что одним из наиболее эффективных средств развития профессиональной Я-концепции является психолого-организационная технология. Описана психолого-организационная технология целью которой является обеспечение самоизменения и коррекции поведения офицеров ОРП, а основными задачами: способствование выработке участниками адекватного, реалистичного представления о самом себе как профессионале (когнитивный компонент) развитие у участников навыков самонаблюдения и самопрограммирования, создание возможности для проверки своих мыслей и чувств, развития самоуважения и готовности воспринимать себя реального в профессиональной жизни (эмоциональный компонент), развитие представления о себе как о субъекте межличностного, в том числе конфликтного, профессионального взаимодействия, коррекция личностных проблем офицеров ОРП, связанных с профессиональным общением, развитие лидерских качеств, уверенности в себе, способности к эмпатии, как важных характеристик профессионала (поведенческий компонент), развитие навыков саморегуляции психических состояний (регулятивный компонент). Обоснована эффективность предложенной психолого-организационной технологии.

Ключевые слова: психолого-организационная технология, профессиональная Я-концепция, развитие личности, условия, задачи.

Постановка проблеми в загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими чи практичними завданнями. Революційні зміни, які переживає Україна, визначають нові вимоги до професіоналізму фахівця у сфері безпеки. Його характеризує як

ступінь володіння професійними знаннями, вміннями і навичками, так і рівень розвитку особистісних якостей, самосвідомості фахівця, що впливають на досягнення успіху у професійній діяльності. Від рівня розвитку професійної самосвідомості, професійної Я-концепції офіцера оперативно-розшукового підрозділу (ОРП) залежать динаміка його професійного становлення, удосконалення професійних навичок, успішність входження до професійної спільноти. З урахуванням загальновідомих недоліків сучасної української вищої освіти, одним із основних науково-практичних завдань, які необхідно розв'язати на етапі професійного становлення офіцерів ОРП, є цілеспрямована робота з розвитку їх професійної Я-концепції.

Аналіз останніх досліджень і публікацій, в яких започатковано розв'язання цієї проблеми і на які спирається автор, виділення невирішених раніше частин загальної проблеми, котрим присвячується запропонована стаття. Як свідчить аналіз останніх досліджень, значна їх частина присвячена вивченню процесів формування та розвитку професійної Я-концепції в майбутніх фахівців [1-4]. Проте, у деяких роботах розглядається і розвиток Я-концепції фахівців різного профілю на різних стадіях професіоналізації [5-7].

Так, В.С.Агапов та М.В.Василець пов'язують розв'язання проблеми розвитку професійної Я-концепції з комплексним психологічним супроводом професійної діяльності особистості та формулюють такі вимоги до нього: відповідність умовам, в яких відбувається процес розвитку професійної Я-концепції; урахування індивідуальних особливостей змістовного структурування професійної Я-концепції особистості і її внутрішнього потенціалу; реалізація варіативної програми саморозвитку відповідно до рівня розвитку професійної Я-концепції особистості [8].

Українська дослідниця О.М.Шевцова визначає основні психологічні умови позитивного розвитку професійної Я-концепції особистості, зокрема: усвідомлення залежності ефективності здійснюваної професійної діяльності від рівня професійно-особистісного розвитку; стабільну психологічну готовність до самопізнання, когнітивного та емоційного саморозкриття, динамічного самозмінювання; наявність позитивної адекватної самооцінки професійного потенціалу в сукупності з вище середнього рівнем професійних домагань; усвідомлення необхідності і власної здатності до бажаних професійно-особистісних змін [9, с. 16].

Як засіб оптимізації розвитку професійної Я-концепції та окремих її складових авторка розглядає засоби «...психологічно-

го семінару- тренінгу розвивального спрямування з елементами психокорекційної й інформаційно-пізнавально-просвітницької роботи та з інтенсивним використанням інтерактивних методів і методик взаємодії» [9, с. 16-17].

Інша українська дослідниця Н.М.Бамбурак, у своєму дисертаційному дослідженні виділяє об'єктивні (регуляторна, детермінуюча, корекційна, організуюча функції) та суб'єктивні (механізми самовираження, самоствавлення, самореалізації, самопроекування) чинники розвитку Я-концепції особистості та обґрунтовує технології розвитку Я-концепції особистості як синергізм проблемного навчання, ігрових технологій, технологій саморозвиваючого навчання і самовизначення та тренінгу як синтетичної атропотехніки. Авторка вказує, що «Результат такої навчально-виховної взаємодії знаходить вияв у інтраперсональних її функціях. За таких умов вона є внутрішньо вмотивованою та самоцінною, що спричинює необмежений творчий розвиток як людських стосунків у соціальному мікросередовищі, так і рефлексії – самопізнання, самооцінки, самоствавлення, самотворення» [10, с. 15-16].

Більш детально аналізуючи можливості тренінгу як засобу розвитку професійної Я-концепції фахівця, Н.М.Бамбурак відмічає, що одним із найбільш ефективних методів, «...які дозволяють стимулювати розвиток самосвідомості, є спеціально організований тренінг розвитку професійної самосвідомості як синергізм психотерапевтичних і психокорекційних технік, ділових і організаційно-управлінських ігор, дискусійних методів групового прийняття рішень тощо» [11, с. 53]. На її думку, «...тренінг розвитку професійної самосвідомості ... сприяє розвитку не тільки системи самосприйняття, а й потенційного діяння, вчинкового проживання, творення докільля та власного Я» [11, с. 53].

Перспективним засобом розвитку професійної Я-концепції офіцерів ОРП постає психолого-організаційна технологія. Л.М.Карамушка визначає психолого-організаційну технологію як систему «...основних видів та форм діяльності організаційних психологів, спрямованих на вирішення певних психологічних проблем, пов'язаних як із діяльністю й розвитком організації в цілому, так і функціонуванням менеджерів і персоналу організації» [12, с. 57].

Науковець включає до структури психолого-організаційної технології такі основні компоненти [12, с. 57]:

а) інформаційно-смісловий компонент (теоретичні підходи до аналізу того чи іншого психологічного явища в організації – це

визначення сутності досліджуваного феномена, розкриття його місця в системі діяльності організації, аналіз основних елементів його структури, систематизація основних типів, видів тощо);

б) діагностично-інтерпретаційний компонент (аналіз основних критеріїв і показників явища, що досліджується, ознайомлення з методами, які можуть бути використані для їх вимірювання, обґрунтування доцільності застосування тих чи інших діагностичних методів при вимірюванні певних параметрів, відображення основних підходів до оприлюднення отриманих результатів тощо);

в) корекційно-розвивальний компонент (характеристика основних напрямків здійснення корекційно-розвивальної роботи здійснюється через систему тренінгів і консультацій, визначення основних видів тренінгів та стратегій здійснення консультування, доцільність їх використання за наявності різних психолого-управлінських запитів (управлінського персоналу різних рівнів – топ-менеджерів, менеджерів середнього і нижнього рівнів, працівників організацій), обґрунтування доцільності використання індивідуальних або групових форм корекційно-розвивальної роботи в тих чи інших ситуаціях тощо).

Як свідчить аналіз зазначених нами підходів до розвитку професійної Я-концепції, психолого-організаційна технологія постає сучасним комплексним засобом впливу на особистість фахівця, який поєднує у собі як психокорекційну й інформаційно-пізнавально-просвітницьку складові, так і можливість інтенсивного використання інтерактивних методів та методик взаємодії.

Метою статті є обґрунтування змісту психолого-організаційної технології розвитку професійної Я-концепції офіцерів ОРП Державної прикордонної служби України.

Виклад основного матеріалу дослідження з повним обґрунтуванням отриманих наукових результатів. Зміст психолого-організаційної технології під назвою «Розвиток професійної Я-концепції офіцера оперативно-розшукового підрозділу» було визначено на основі моделі професійної Я-концепції офіцера оперативно-розшукового підрозділу[13]. Її було реалізовано у процесі проведення циклу занять з групою офіцерів ОРП у кількості 25 чоловік, які навчалися на курсах підвищення кваліфікації у Національній академії Державної прикордонної служби України. Двічі на тиждень учасники брали участь у заняттях, які проводилися після закінчення основних занять на курсах. Заняття з реалізації інформаційно-сміслового та діагностично-інтерпретаційного компонентів тривали по 4 години, система тренінгових занять з реалізації корекційно-розвивального компонента скла-

далася з чотирьох циклів тренінгових занять загальною тривалістю 32 години. Всього було проведено 48 годин занять, з яких: лекції – 8 годин; семінари – 8 годин; практичні заняття – 32 години (4 заняття по 8 годин). Офіцери, які увійшли до контрольної групи, брали участь у стандартних заняттях на курсах підвищення кваліфікації згідно з навчальним планом.

Мета психолого-організаційної технології «Розвиток професійної Я-концепції офіцера оперативно-розшукового підрозділу» полягала у забезпеченні самозмінювання і корекції поведінки учасників тренінгу в інтересах професійного самовдосконалення.

Основні завданнями технології:

- сприяти виробленню учасниками адекватного, реалістичного уявлення про самого себе як професіонала (когнітивний компонент);
- розвивати в учасників навички самостереження і самопрограмування, дати можливість перевірити свої думки і почуття, розвивати самоповагу і готовність сприймати себе реального у професійному житті (емоційний компонент);
- розвивати уявлення про себе як про суб'єкта міжособистісної, у тому числі конфліктної, професійної взаємодії, скорегувати особистісні проблеми офіцерів ОРП, пов'язані з професійним спілкуванням, розвивати лідерські якості, впевненість у собі, здатність до емпатії, як важливі характеристики професіонала (поведінковий компонент);
- розвивати навички учасників тренінгу із саморегуляції психічних станів (регулятивний компонент).

Для активізації пізнавальної діяльності учасників було використано різноманітні інтерактивні техніки. Інтерактивні техніки у процесі впровадження інформаційно-пізнавального компонента технології:

- дають можливість осмислити зміст і значення тих чи інших психологічних феноменів професійної Я-концепції у професійній діяльності офіцера ОРП;
- сприяють аналізу сутності основних складових загальної та професійної Я-концепції, окремих характеристик цих складових;
- орієнтують на усвідомлення сучасних підходів до розвитку і саморозвитку особистості та ін.

Заняття проводилися у приміщенні, яке дозволяло учасникам активно взаємодіяти між собою (працювати в групах, парах, «в колі», вільно пересуватися). Кожний учасник мав бейдж, що

дозволяло створювати атмосферу вільного обміну думками, що було важливо для групової динаміки. Перед початком кожного заняття учасникам групи оголошувалися його тема, мета та завдання і надавалась можливість висловити свої очікування від заняття. Для цього всі учасники давали відповідь на відповідні запитання. Цей прийом дозволив вирішити низку завдань:

- завдяки механізму рефлексії дати учасникам занять самим усвідомити власні наміри щодо занять, над якими вони не замислювались;
- створити колективний психологічний портрет учасників заняття;
- сформулювати чіткі уявлення про емоційний стан учасників;
- аналізувати зміни, які відбуваються в установках та емоційних станах учасників заняття.

Очікування учасників в узагальненому вигляді вивішувалися на видному місці, що давало їм можливість відслідковувати динаміку їх реалізації. Після закінчення заняття фронтальним опитуванням з'ясовувалося, наскільки очікування учасників були задоволені у процесі навчання.

На першому занятті спільно з учасниками було розроблено правила групової роботи, які стали орієнтиром в організації взаємодії на заняттях. З метою зняття емоційної напруги і створення робочої атмосфери перед початком кожного заняття, проводилася інтерактивна методика «криголам». Застосування «криголамів» дозволяло тренеру швидко налагодити взаємовідносини з групою та створити необхідну емоційну атмосферу. У випадках, коли учасники пропонували різні точки зору на поставлене питання, використовувалися елементи мозкового штурму. Група розбивалася на підгрупи, які отримували завдання обґрунтувати ту або іншу думку.

Інформаційно-смісловий компонент технології реалізовувався під час чотирьох лекційних і чотирьох семінарських занять. Їх метою був розвиток когнітивного компонента професійної Я-концепції офіцера ОРП.

Було прочитано лекції за такими темами: «Я-концепція: поняття та її психологічна структура»; «Складові професійної Я-концепції офіцера оперативно-розшукового підрозділу та їх характеристика»; «Самосвідомість особистості та формування професійної Я-концепції особистості офіцера оперативно-розшукового підрозділу»; «Позитивна Я-концепція особистості офіцера оперативно-розшукового підрозділу, як передумова запобігання професійної деформації». Після проведення лекції ро-

билася перерва на каву-брейк і проводилося обговорення лекційного матеріалу – семінар.

Діагностично-інтерпретаційний компонент технології реалізовувався на практичному занятті на тему: «Діагностика професійної Я-концепції офіцера оперативно-розшукового підрозділу», яке тривало 4 години. Під час заняття, офіцерам ОРП було презентовано модель професійної Я-концепції офіцера ОРП і розкрито зміст її компонентів. Після короткого обговорення моделі, учасників було ознайомлено з основними критеріями та показниками позитивної професійної Я-концепції, методиками, які були використані для її вимірювання, обґрунтовано доцільність їх застосування для вимірювання параметрів моделі та проведення діагностичний зріз.

Корекційно-розвивальний компонент технології складався з системи тренінгових занять, спрямованих на розвиток когнітивного, емоційно-оціночного, поведінкового та регулятивного компонентів професійної Я-концепції офіцерів ОРП. Деякі вправи на розвиток саморегуляції проводилися на кожному з тренінгових занять.

Зазначена система тренінгових занять містила такі взаємопов'язані та послідовно здійснювані тренінги (цикли занять):

1. Підвищення рівня самопізнання офіцерів ОРП – вироблення адекватного, реалістичного уявлення про себе як особистість і професіонала.

2. Розвиток навичок самостереження, самопрограмування. Формування позитивного емоційно-оцінного ставлення до себе.

3. Розвиток уявлень про себе як суб'єкта міжособистісної взаємодії та корекції особистісних проблем офіцерів ОРП, пов'язаних із спілкуванням.

4. Розвиток самоповаги та навичок саморегуляції.

Головна мета і зміст психолого-організаційної технології з розвитку професійної Я-концепції офіцерів ОРП конкретизувалися в таких завданнях: розвиток прагнення до індивідуального та професійного пізнання та зростання; підвищення самооцінки; формування активної соціальної та професійної позиції; розвиток компетентності у спілкуванні, впевненості у собі, лідерських якостей; розвиток здатності до саморегуляції.

Під час виконання вправ, включених до змісту корекційно-розвивального компонента, учасники потрапляли в ситуацію критичного переосмислення своєї загальної та професійної «Я-концепції», особливостей своєї професійної мотивації, звер-

талися до рефлексивного прошарку свідомості, актуалізували особистісні поняття і вербалізували їх, тим самим переводячи на операційний рівень значень. Колективна діяльність під час виконання вправ, зворотний зв'язок, сприяли подальшій конкретизації значень.

Рефлексія своєї діяльності в період тренінгу була його обов'язковим структурним елементом. Рефлексія кожної вправи проводилася за допомогою опитування. Відповідь на прохання тренера повідомити про свої відчуття і думки необхідно було починати зі слів «Відверто кажучи...». Учасники аналізували вправу, свої дії, повідомляли про те, що найбільше запам'яталося і сподобалося, а також про те, що викликало неприємні відчуття, і чому.

Було використано низку інтерактивних технік: метод незавершених речень, мозковий штурм, робота в малих групах, групова дискусія. Так, відповіді на запитання «Я-концепція особистості – це...», «Професійна Я-концепція – це...», «Розвиток особистості професіонала – це...», «Необхідність мого професійного самоудосконалення зумовлена тим, що...» у подальшому аналізувалися в процесі групового обговорення. При проведенні мозкового штурму з презентацією та обговоренням результатів було визначено «ідеальну» за змістом професійну Я-концепцію офіцера ОРП, позитивні та негативні якості, які можуть бути йому притаманні.

З метою визначення ефективності зазначеної психолого-організаційної технології, після закінчення занять їх учасники оцінили особистісні зміни, що відбулися. Так, в тій чи іншій мірі 76% учасників відмітили, що після участі в заняттях їх професійна готовність підвищилася, 68% – відчули більшу впевненість у своїх професійних якостях; 60% – стали краще розуміти природу своїх вчинків; 76% – вказали, що їх самооцінка стала більш адекватною; 80% – зазначили, що їх уявлення про себе як професіонала стали більш реалістичними, 64% – стали краще усвідомлювати свої проблеми, пов'язані зі ставленням до себе як професіонала.

Висновки з даного дослідження і перспективи подальших розвідок з цього напрямку. Отже, запропонована психолого-організаційна технологія відповідає сучасним науковим оцінкам ефективних шляхів розвитку професійної Я-концепції фахівців і дозволяє підвищити рівень самопізнання офіцерів ОРП, сприяє виробленню адекватного, реалістичного уявлення про себе як професіонала, розвитку навичок самостереження, самопро-

грамування; формування позитивного емоційно-оцінного ставлення до себе, поглибленню уявлень про себе як суб'єкта міжособистісної взаємодії та забезпечує корекцію особистісних проблем офіцерів ОРП, пов'язаних із спілкуванням, розвиток самоповаги та навичок саморегуляції. Її ефективність підтверджується результатами самоспостереження офіцерів ОРП.

Перспективними напрямками подальших розвідок у цьому напрямі слід вважати розроблення системи психологічного супроводу діяльності офіцерів ОРП, яка б відповідала умовам, в яких відбувається процес розвитку їх професійної Я-концепції, враховувала індивідуальні особливості змістовного структурування професійної Я-концепції особистості офіцерів ОРП і її внутрішній потенціал, дозволяла реалізувати варіативну програму саморозвитку відповідно до рівня розвитку професійної Я-концепції особистості офіцера ОРП.

Список використаних джерел

1. Андрійчук І. П. Формування позитивної Я-концепції особистості майбутніх практичних психологів у процесі професійної підготовки [Текст] : автореф. дис. канд. психол. наук : 19.00.07 / Іванна Петрівна Андрійчук; Національний педагогічний ун-т ім. М.П.Драгоманова. – К., 2003. – 20 с.
2. Каламаж Руслана. Психологія становлення професійної Я-концепції майбутніх юристів : [монографія] / Руслана Каламаж. – Острог : Видавництво Національного університету «Острозька академія», 2009. – 404 с.
3. Корабльова Т.А. Роль Я-концепції в розвитку професіоналізму майбутнього психолога / Т.А. Корабльова // Вісник психології і соціальної педагогіки [Електронний ресурс] : Зб. наук.праць. – Випуск 3. – К., 2010. – Режим доступу : www.psyh.kiev.ua
4. Федотова Т. В. Розвиток професійної Я-концепції майбутніх фахівців : [Електронний ресурс] / Т. В. Федотова // Науковий вісник НУБіП України. Серія: Педагогіка, психологія, філософія. – Випуск 159 (4). – Режим доступу: <http://elibrary.nubip.edu.ua/12427/1/11ftv.pdf>
5. Лугова В. М. Професійна Я-концепція керівника як фундаментальна умова його професійного розвитку : [Електронний ресурс] / В. М. Лугова // Бизнес Информ. – 2013. – Випуск № 3. – Режим доступу: <http://cyberleninka.ru/article/n/professionalnaya-ya-kontseptsiya-rukovoditelya-kak-fundamentalnoe-uslovie-ego-professionalnogo-razvitiya>

6. Мацегора Я. В. Формування «образу Я» працівників ОВС у процесі професійного становлення : автореф. дис. канд. психол. наук : 19.00.06 / Яніна Володимирівна Мацегора; Харківський національний ун-т внутрішніх справ. – Х., 2008. – 20 с.
7. Шевцова О. М. Розвиток професійної Я-концепції вчителів початкової школи в умовах інноваційної діяльності : автореф. канд. ед. психол. наук: 19.00.07/Олена Михайлівна Шевцова . – Київ : Б.в., 2012. – 21 с.
8. Агапов В. С. Содержание и пути развития профессиональной Я-концепции студентов-менеджеров : Монография / В. С. Агапов, М. В. Василец; Рос. Ун-т дружбы народов, Моск. открытый соц. Ун-т. – М. : Изд-во МГОУ, 2003. – 124 с.
9. Шевцова О. М. Розвиток професійної Я-концепції вчителів початкової школи в умовах інноваційної діяльності: автореф. канд. ед. психол. наук : 19.00.07 / О. М. Шевцова; Нац. ед. ун-т ім. М. П. Драгоманова. – К., 2012. – 20 с.
10. Бамбурак Н. М. Розвиток Я-концепції особистості майбутнього соціального працівника у вищому навчальному закладі : автореф. дис. канд. психол. наук : 19.00.07 / Н. М. Бамбурак; Нац. Акад. Держ. прикордон. служби України ім. Б. Хмельницького. – Хмельницький, 2010. – 20 с.
11. Бамбурак Н. М. Дослідження розвитку Я-концепції особистості майбутнього соціального працівника у вищому навчальному закладі : [Електронний ресурс] / Н. М. Бамбурак // Збірник наукових праць Хмельницького інституту соціальних технологій Університету «Україна». – 2010. – № 2. – С. 50-55. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/j-pdf/Znpkhist_2010_2_15.pdf
12. Технології роботи організаційних психологів: Навч. посіб. для студентів вищ. навч. закл. та слухачів післядиплом. освіти / За наук. ред. Л. М. Карамушки. – К.: Фірма «ІН-КОС», 2005. – 366 с.

Список використаних джерел

1. Andriychuk I. P. Formuvannya pozytyvnoyi Ya-kontseptsiyi osobystosti maybutnikh praktychnykh psykholohiv u protsesi profesiynoyi pidhotovky [Tekst] : avtoref. dys. kand. psykhol. nauk : 19.00.07 / Ivanna Petrivna Andriychuk; Natsional'nyu pedahohichnyu un-t im. M.P.Drahomanova. – K., 2003. – 20 s.
2. Kalamazh Ruslana. Psykholohiya stanovlennya profesiynoyi Ya-kontseptsiyi maybutnikh yurystiv : [monohrafiya] /

- Ruslana Kalamazh. – Ostroh : Vydavnytstvo Natsional'noho universytetu «Ostroz'ka akademiya», 2009. – 404 s.
3. Korabl'ova T.A. Rol' Ya-kontseptsiyi v rozvytku profesionalizmu maybutn'oho psykholoha / T.A. Korabl'ova // Visnyk psykholohiyi i sotsial'noyi pedahohiky [Elektronnyy resurs] : Zb. nauk.prats'. – Vypusk 3. – K., 2010. – Rezhym dostupu : www.psyh.kiev.ua
 4. Fedotova T. V. Rozvytok profesiynoyi Ya-kontseptsiyi maybutnikh fakhivtsiv : [Elektronnyy resurs] / T. V. Fedotova // Naukovyy visnyk NUBiP Ukrayiny. Seriya: Pedahohika, psykholohiya, filosofiya. – Vypusk 159 (4). – Rezhym dostupu: <http://elibrary.nubip.edu.ua/12427/1/11ftv.pdf>
 5. Luhova V. M. Profesiyna Ya-kontseptsiya kerivnyka yak fundamental'na umova yoho profesiynoho rozvytku : [Elektronnyy resurs] / V. M. Luhova // Byznes Ynform. – 2013. – Vypusk № 3. – Rezhym dostupu: <http://cyberleninka.ru/article/n/professionalnaya-ya-kontseptsiya-rukovoditelya-kak-fundamentalnoe-uslovie-ego-professionalnogo-razvitiya>
 6. Matsehora Ya. V. Formuvannya «obrazu Ya» pratsivnykiv OVS u protsesi profesiynoho stanovlennya : avtoref. dys. kand. psykhol. nauk : 19.00.06 / Yanina Volodymyrivna Matsehora; Kharkivs'kyy natsional'nyy un-t vnutrishnikh sprav. – Kh., 2008. – 20 s.
 7. Shevtsova O. M. Rozvytok profesiynoyi Ya-kontseptsiyi vchyteliv pochatkovoyi shkoly v umovakh innovatsiynoyi diyal'nosti : avtoref. kand. ed. psykhol. nauk: 19.00.07 / Olena Mykhaylivna Shevtsova . – Kyyyiv : B.v., 2012. – 21 s.
 8. Ahapov V. S. Soderzhanye y puty razvytyya professyonal'noy Ya-kontseptsiyy studentov-menedzherov : Monohrafiya / V. S. Ahapov, M. V. Vasylets; Ros. Un-t druzhbby narodov, Mosk. otkrytyj sots. Un-t. – M. : Yzd-vo MHOU, 2003. – 124 s.
 9. Shevtsova O. M. Rozvytok profesiynoyi Ya-kontseptsiyi vchyteliv pochatkovoyi shkoly v umovakh innovatsiynoyi diyal'nosti: avtoref. kand. ed. psykhol. nauk : 19.00.07 / O. M. Shevtsova; Nats. ed. un-t ym. M. P. Drahomanova. – K., 2012. – 20 s.
 10. Bamburak N. M. Rozvytok Ya-kontseptsiyi osobystosti maybutn'ohosotsial'nohopratsivnyka u vyshchomunavchal'nomu zakladi : avtoref. dys. kand. psykhol. nauk : 19.00.07 / N. M. Bamburak; Nats. Akad. Derzh. prykordon. sluzhby Ukrayiny im. B. Khmel'nyts'koho. – Khmel'nyts'kyy, 2010. – 20 s.
 11. Bamburak N. M. Doslidzhennya rozvytku Ya-kontseptsiyi osobystosti maybutn'oho sotsial'noho pratsivnyka u vyshchomu navchal'nomu zakladi : [Elektronnyy resurs] /

N. M. Bamburak // Zbirnyk naukovykh prats' Khmel'nyts'koho instytutu sotsial'nykh tekhnolohiy Universytetu «Ukrayina». – 2010. – № 2. – S. 50-55. – Rezhym dostupu: http://nbuv.gov.ua/j-pdf/Znpkhist_2010_2_15.pdf

12. Tekhnolohiyi roboty orhanizatsiynykh psykholohiv: Navch. posib. dlya studentiv vyshch. navch. zakl. ta slukhachiv pislyadyplom. osvity / Za nauk. red. L. M. Karamushky. – K.: Firma «INKOS», 2005. – 366 s.

Y.V. Kovalchuk. Psychological and organizational technology of operational and investigation officers' professional self-concept development of the state border guard service of Ukraine. The article states that the level of professional operational-investigation unit (OIU) officer's self-concept development influences the dynamics of their professional development, professional skills improvement, successful admission to professional community. The results of the analysis of recent researches and publications on the development of professional self-concept have been presented. It has been determined that the prerequisite for professional self-concept development is a comprehensive psychological support of professional activity which corresponds with the conditions of the development process, takes into account the individual characteristics of personality, his internal potential, promotes the implementation of professional self-development program. The author comes to conclusion that one of the most effective means of professional self-concept development is psychological and organizational technology. This technology is designed to ensure self-modification and correction of OIU officers' behavior. Its main objectives are the following: to promote the development of the participants' adequate, realistic picture of themselves as professionals (cognitive component); to develop participants' skills in self-observation and self-programming and to allow to review their thoughts and feelings, to develop self-esteem and readiness to perceive the real self in the professional life (emotional component); to develop the idea of self as a subject of interpersonal, professional interaction, (including conflict one), to correct the OIU officers' personal problems connected with professional communication, to develop leadership skills, self-confidence, ability for empathy as important characteristics of a professional (behavioral component); to develop the training participants' skills of mental states self-adjusting (regulatory component). The effectiveness of the proposed psychological and organizational technology has been substantiated.

Key words: psychological and organizational technology, professional self-concept, personality development, conditions, tasks.

Received July 21, 2015

Revised August 20, 2015

Accepted September 29, 2015