ISSN 1727-1584

ЗАХАРЧЕНКО С.В. АКТИВНОЕ СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОЕ ОБУЧЕНИЕ КАК МЕТОД ГРУППОВОЙ ПСИХОКОРРЕКЦИИ ВНУТРЕННИХ КОНФЛИКТОВ РАБОТНИКОВ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ

Обобщены результаты продолжительной детальной отработки многоплановой проблемы психологии учебного партнерства и сотрудничества, а именно, применения методов групповой психокоррекции в органах внутренних дел. Даны конкретные предложения о дальнейшей разработке методов активного социально-психологического обучения и анализа тематических психорисунков.

***

ZAHARCHENKO S.V. ACTIVE SOCIAL-PSYCHOLOGICAL TRAINING AS A METHOD GROUP PSYCHOLOGICAL CORRECTION OF INTERNAL CONFLICTS WORKERS OF LAW-ENFORCEMENT ORGANS

Results of long detailed improvement of a multiplane problem of psychology educational partnership and cooperation, namely, applications methods of group psychological correction in law-enforcement organs are generalized. Specific proposals about the further development of methods of active social-psychological training and the analysis of thematic psychological figures are given.

Ю.В. ЛАВРИК

Ленінський райвідділ ХМУ УМВС України в Харківській області

УДК 159.9+374.311.24-057.36

НАСТАВНИЦТВО СЕРЕД ПРАЦІВНИКІВ ОВС ЯК ОДИН ІЗ МЕТОДІВ ПІДВИЩЕННЯ РІВНЯ ПІДГОТОВКИ ПРАВООХОРОНЦЯ[1]

Розглянуто актуальні питання наставництва як метода підвищення підготовки правоохоронців.

Проблема управління службово-трудовою адаптацією персоналу має ключове значення для органів внутрішніх справ і розглядається як актуальна впродовж всього періоду існування правоохоронної діяльності. Від того, кому доручено втілювати в практику прийняті рішення, хто очолює служби та підрозділи органів внутрішніх справ, наскільки високим є рівень професійної майстерності кадрів, покликаних вести боротьбу зі злочинністю, вирішальною мірою залежить здійснення заходів, які спрямовані на зміцнення правопорядку та законності у країні.

Особливе значення серед цих заходів відводиться організації процесу відбору кадрів для роботи в органах внутрішніх справ і сприянню їх подальшого професійного становлення та самовизначення [1].

Ключовою фігурою в системі управління службово-трудової адаптації молодих працівників повинен стати наставник. Наставництво в ОВС є складовою частиною професійної та психологічної підготовки осіб рядового і начальницького складу. Основна мета наставництва в ОВС полягає у забезпеченні оптимальної адаптації працівника як фахівця до умов служби, а також розвитку професійних та особистісних якостей, необхідних для виконання головних завдань правоохоронної діяльності. Організація наставництва в органах внутрішніх справ здійснюється відповідно до нормативно-правових актів МВС України та Положення про наставництво в органах внутрішніх справ України, що затверджено наказом МВС України від 25.11.2003 року № 1458 [2].

Згідно з цим Положенням мета нашого дослідження полягає в аналізі сучасного стану наставництва й можливі шляхи підвищення рівня та якості наставництва, яке встановлюється над молодими фахівцями, над особами, які вперше прийняті на службу в органи внутрішніх справ на посади рядового, молодшого та середнього начальницького складу. Основними завданнями наставництва є виховання у молодих працівників високої громадянської свідомості, відданості українському народові, формування дисциплінованості, високої відповідальності за доручену справу, необхідних психологічних та морально-вольових якостей. Система наставництва сприяє молодим працівникам органів внутрішніх справ в оволодінні професійними знаннями і необхідними навичками для самостійної службової діяльності. Наставництво передбачає тісну співпрацю між наставником та його підшефним.

Поряд із досвідченими фахівцями старшого віку в органах внутрішніх справ працюють наставники більш молодого віку. Як і в інших сферах, це є прогресивним явищем. Незважаючи на молодий вік, вони володіють потрібними якостями. Їхній авторитет визначається не зовніш-

[1] Первинна рекомендація з напрямку досліджень: докт. біол. наук Друзь В.А. (ХНУВС).

ISSN 1727-1584

німи показниками, атрибутами, а ставленням до професійних обов'язків, поважним ставленням до людей.

Проте, зараз вчені та практичні працівники доходять висновку, що останнім часом наставництво в системі МВС України не відіграє значної ролі в становленні молодого працівника як професіонала. На жаль, за сучасних умов в органах внутрішніх справ склалася ситуація, коли поряд з певними напрацюваннями, позитивним досвідом, що вже накопичені в сфері організації наставництва, роботи та традиціями та ін., існують проблеми, які певною мірою знижують якість діяльності у цьому напрямку, потребують зусиль щодо їх вирішення. Серед таких проблем визначимо, насамперед, випадки формального ставлення до організації наставництва в ОВС. Подібні випадки багато в чому зумовлені не тільки традиціями, що вже склалися у тих або інших підрозділах, недостатньою увагою керівників до цих питань, але й відсутністю (точніше - нерозвиненістю) системи мотивації діяльності наставників.

Не випадково питання, що пов'язані з організацією наставництва, знайшли відображення в Комплексній програмі кадрової політики в органах та підрозділах внутрішніх справ, забезпечення дисципліни та законності у попередні 2001-2005 роки, де акцентувалася увага на необхідності вдосконалення інституту наставництва в органах внутрішніх справ, підвищення його ефективності та якості функціонування [3].

Історія вітчизняної міліції свідчить, що наставництво завжди було у центрі уваги керівництва МВС України. У наказах, директивах, інших нормативних документах МВС України постійно акцентується увага на збереженні та розвиткові принципу професійної спадкоємності, тобто передачі знань і досвіду молодим працівникам. Від роботи наставників значною мірою залежить і те, якими будуть перші кроки молодих правоохоронців, як швидко сформують вони почуття відповідальності за доручену справу та вірність Присязі, Кодексу Честі, Етичному кодексу працівників ОВС. Особлива значимість цієї роботи зростає в наш час, коли в державі відбуваються складні соціально-політичні та економічні процеси, а також, коли серйозно зросла морально-політична і правова відповідальність правоохоронців за стан справ у боротьбі зі злочинністю.

Важливість ефективної кваліфікованої роботи наставників у професійному становленні і закріпленні молодих кадрів у системі органів внутрішніх справ України очевидна і зрозуміла. Окремо постає питанням про організацію та здійснення роботи по залученню до наставництва ветеранів органів внутрішніх справ, котрі перебувають на пенсії і мають значний досвід роботи та високий рівень кваліфікації.

З метою створення умов для залучення ветеранів органів внутрішніх справ до методичної, аналітичної та нормотворчої роботи, а також передачі набутого ними досвіду молодим працівникам, керуючись дорученням Президента України від 15.05.2003 р. № 452/16678-02 щодо посилення роботи у напрямку максимального заміщення посад атестованого складу цивільними особами, наказами МВС України від 17.07.2003 р. № 775 та від 18.01.2005 р. № 50 затверджено перелік посад начальницького складу ОВС, які дозволяється заміщувати цивільними особами з відповідною кваліфікацією й освітою.

Сьогодні МВС України серйозно стурбоване організацією наставництва й у цьому бачить одну з головних причин високої плинності молодих кадрів, порушення дисципліни і законності з їхнього боку. Підґрунтям кадрової проблеми є фінансування МВС України, що вже давно не відповідає об'єктивним потребам, і як наслідок, низька соціальна захищеність правоохоронця. Саме це і є однією з основних причин звільнення зі служби працівників і одвічної потреби у висококваліфікованих фахівцях. Кількість тих, хто звільнився у 2005 році з міліції, на 7,5 % перевищила кількість новоприбулих. Майже вдвічі більше, ніж у 2004 році, залишили службу фахівці з вищою юридичною освітою і більша половина звільнених із органів внутрішніх справ – "наставники".

На нашу думку, таке становище обумовлено двома основними факторами.

По-перше, це відсутність матеріальної зацікавленості та морального стимулювання наставників у виконанні своїх наставницьких і педагогічних функцій. Відповідно до Положення про наставництво в органах внутрішніх справ України, наставниками можуть бути "найбільш підготовлені працівники, з досвідом роботи, високими показниками в службовій діяльності, що мають авторитет серед особового складу, мають схильність до виховної роботи і досвід роботи з персоналом" [2]. Виходячи із цих вимог, наставники – це найдосвідченіші працівники, що мають найбільше навантаження в органах, службах і підрозділах, а відповідно, і ненормований робочий день. Наставництво для таких працівників пов'язане з додатковим навантаженням, чималими фізичними, психологічними та часовими витратами.

З огляду на це, здійснення додаткових функцій повинно належним чином оплачуватися.

На жаль, чинне Положення про наставництво в органах внутрішніх справ України лише продублювало колишнє і в ньому не залишилося місця для норм, що визначають оплату праці наставника й інших заходів матеріального стимулювання.

Вивчення досвіду роботи американських поліцейських управлінь показує, що поліцейський-наставник за спільну роботу зі стажером одержує за зміну додаткову оплату. Дана сума є невеликою у порівнянні з грошовим утриманням американських поліцейських, але гарантована і стабільна.

Не можна забувати і про моральне стимулювання наставників. У системі МВС розроблено і затверджено цілий ряд почесних нагрудних знаків і звань. За нашим переконанням, звання "Кращий наставник" так само повинно знайти своє місце серед них. Конкурс серед наставників, нагородження цінними подарунками, встановлення порядку присвоєння спеціальних звань достроково або на ступінь вище спеціального звання, передбаченого займаною штатною посадою, - ці й інші засоби заохочення допоможуть значно підняти престиж професії міліціонера-наставника, а звідси і підвищити професійний рівень працівників органів внутрішніх справ України.

По-друге, це стабільність складу наставників у підрозділах, відсутність у них навичок виховної роботи з молодими працівниками. Нормативні документи і методичні рекомендації з виховання молодих фахівців вимагають призначати наставниками працівників, які мають великий досвід роботи, професійно і методично підготовлених. Ці вимоги цілком закономірні з точки зору мети наставництва, але виконуються далеко не завжди.

ISSN 1727-1584

Між тим, виконувати задачі по формуванню повноцінного працівника-професіонала у можливо короткий термін зможе тільки чітко визначене коло осіб, які постійно, щорічно займаються цією діяльністю. У зв'язку з цим вкрай необхідною стає підготовка фахівців-наставників, навчання їх основам виховної та соціально-психологічної роботи, підвищення їхньої власної кваліфікації як працівників органів внутрішніх справ. Кропітка, вдумлива робота з формування у молодих фахівців професійної майстерності, забезпечення їхньої якісної адаптації до умов служби, цілеспрямоване формування і розвиток їх особистісних і професійних якостей вимагає постійної цілеспрямованої підготовки та навчання самих наставників, систематичного підвищення їхньої професійної кваліфікації. Це можливо за наявності стабільного складу наставників як в окремо узятому підрозділі, так і у складі ГУ МВС, УМВС, УМВСТ. На нашу думку, назріла необхідність створення щорічних курсів підвищення кваліфікації наставників. У рамках такої програми можливо організовувати обмін досвідом роботи, проводити конкурси на звання "Кращий наставник".

Наставництво – не є справа однієї людини, це різновид соціальної корпоративної діяльності того чи іншого підрозділу органів внутрішніх справ. Чи мова йде про нового працівника, який поряд з вами, чи про новачків, для яких наставник є безпосереднім начальником, або про всіх працівників підрозділу, у якому наставник працює, – він повинен наставляти та направляти їх на краще виконання їхньої роботи. Деякі люди мають значні педагогічні здібності та готові завжди прийти на допомогу, інші - більш стримані, можливо, навіть не ввічливі і виходять із себе при необхідності пожертвування своїм часом для надання допомоги. Важливо, щоб наставництво розвивало дух та культуру співробітництва, а не суперництва індивідуумів. "Мене самого вчили за принципом "випливай як вмієш", хай і інші через це проходять", - подібну позицію можна зрозуміти, але за неї доведеться заплатити численними помилками, загубленим часом та плинністю кадрів.

Наставництво також є однією з індивідуальних форм професійної підготовки молодих працівників ОВС. З теорії відомо, що будь-який процес навчання має притаманні йому деякі закономірності. До них, на наш погляд, доцільно віднести наступні:

1. Перед тим, як починати професійне навчання підшефних необхідно переконатися, що вони бажають вчитися.

2. Завжди потрібно дбати про людей, які отримують від вас інформацію.

3. Розуміти, який рівень знань у підшефних.

4. Скільки та яких знань, і в який термін вони можуть їх засвоїти.

5. Які умови навчання мають бути створені у конкретному підрозділі.

Реалізація цих принципів спроможна наблизити діяльність наставника до сучасних вимог педагогіки щодо співробітництва. При цьому вона не означає, що ви будете усе їм розтлумачувати, вони повинні будуть також зіткнутися з труднощами, але тільки як з частиною процесу навчання. В кінцевому рахунку труднощі не повинні виявитися нездоланними, і в той же час не мають приводити підшефних учнів до здійснення простих помилок, тому що наставник керувався невірними установами, займав невірну позицію.

На підставі проведених досліджень нами обґрунтовано, що стосовно методики проведення індивідуальних занять з молодими працівниками слід звернути увагу на деякі загальновідомі прийоми та методи.

По-перше, викладайте інформацію послідовно невеликими частинами. Можливо, вам захочеться надати всеосяжну картину предмету навчання, і ви відчуваєте, що, якщо щось упустите, це буде помилкою. Це помилковий підхід. Кожний з нас має свій крайній рівень концентрації уваги, і як показують дослідження, середній рівень запам'ятовування такий:

- 10 % щодо прочитаного;
- 20 % від того, що чув;
- 30 % щодо побаченого;
- 50 % від того, що побачив і почув;
- 70 % від того, що той, хто навчається, вимовляє;
- 90 % від того, що той, хто навчається, вимовляє та робить.

По-друге, не починайте занять без підготовки. Навіть для недовгого неформального заняття не забувайте підготувати необхідні матеріали та обладнання.

По-третє, прослідкуйте щоб ваші підшефні втілювали отримані знання у практичну діяльність.

По-четверте, перед просуванням у навчанні далі, переконайтесь, що підшефні добре засвоїли раніше отримані знання та навички. Задавайте для цього питання, заохочуйте вірні відповіді.

По-п'яте, висловлюйте схвалення успіхів підшефних. Коли вони є, то люди відчувають свій прогрес і процес навчання приносить радість, знання засвоюються значно ефективніше та міцніше.

Коли мова йде про молодих спеціалістів, має сенс запросити старших товаришів по роботі зустрічатися час від часу з новими працівниками і виступати у ролі наставника. Це може бути допомогою у засвоєнні структури та організації діяльності органів внутрішніх справ, підрозділу ОВС (те, що для вас уявляється легким, для нового працівника може виявитися "мінним полем"), підтримка у здоланні окремих труднощів чи цілої ланки невдач, надання можливості навчання та, у широкому розумінні, допомоги їм у реалізації їхніх професійних кар'єрних прагнень.

Підсумовуючи, можна зазначити, що в органах внутрішніх справ створено певний механізм забезпечення первинної адаптації працівників. Однак не завжди цей механізм спрацьовує ефективно та виконує повністю свої завдання, про що свідчать факти звільнення молодих працівників за власним бажанням, за негативними мотивами, наявність негативних проявів у їхньому середовищі, труднощі з закріпленням працівників та ін. Ситуація, що склалася у цій сфері, пов'язана, з одного боку, з проблемами сучасності взагалі, розвитком органів внутрішніх справ, критичним ставленням до них населення, низьким рівнем матеріальної та соціальної захищеності працівників, а з іншого – не відпрацьованістю технологій управління службово-трудовою адаптацією, формальним ставленням до їх реалізації, недостатнім рівнем нормативного та методичного забезпечення, неналежним рівнем управлінської компетенції керівників, професійної підготовки працівників кадрових підрозділів і неефективною якістю функціонування інституту наставництва.

Говорячи про інститут наставництва, вважаємо за до-

ISSN 1727-1584

цільне поширити поняття "наставник", "наставництво" на період проходження ознайомлювальної практики і стажування курсантів відомчих навчальних закладів. Інститут наставництва та інститут безпосереднього керівництва практикою і стажуванням органів внутрішніх справ єдині за своєю метою та задачами. Вони мають загальний за своєю сутністю зміст: допомогти працівникам органів внутрішніх справ в оволодінні тією або іншою службовою діяльністю з охорони, захисту і забезпечення прав, свобод і законних інтересів учасників суспільних відносин. Тому є всі підстави уніфікувати зазначені форми керівництва процесами адаптації осіб рядового і начальницького складу органів внутрішніх справ у єдину форму наставництва.

Підводячи підсумки викладеному, можна зробити висновок про необхідність докорінно змінити підходи щодо організації наставництва у системі МВС України. Розпочати цей процес необхідно з розробки та прийняття нового нормативного документа, що визначає якісно новий правовий статус наставництва та інституту наставництва в цілому. У новій редакції Положення про наставництво в органах внутрішніх справ МВС України необхідно закріпити наступне:

1) поширити поняття "наставник" і "наставництво" на процес проходження практики і стажування в підрозділах ОВС курсантами вищих навчальних закладів, курсів підготовки і Вищих академічних курсів;

2) визначити форми матеріального стимулювання наставників, грошову винагороду за здійснення наставниками виховних і інших функцій у ході адаптації працівників органів внутрішніх справ у займаній або новій посаді у виді доплат або процентних надбавок;

3) закріпити інші форми матеріального і морального стимулювання якісної праці наставників: присвоєння спеціальних звань достроково або на ступінь вище передбачених займаною штатною посадою, затвердження почесних нагрудних знаків "Наставник" і "Кращий наставник" з виплатою відповідної грошової винагороди, цінних подарунків;

4) для навчання наставників методам виховної роботи, обміну досвідом роботи УМВС щоквартально організовувати День наставника. Програми днів можуть включати: виступи керівників, їх заступників по роботі з персоналом, читання лекцій, демонстрацію науково-популярних та документальних фільмів про форми та методи виховання молодих фахівців, оголошення наказів про заохочення кращих наставників;

5) більш чітко визначити функціональні обов'язки і відповідальність наставників щодо професійної і соціальної адаптації, закріплення молодих фахівців у підрозділах органів внутрішніх справ України;

6) створити обов'язкові періодичні курси навчання і підвищення кваліфікації наставників. Розробити та затвердити навчальну програму курсів, передбачивши викладення основ виховної і психологічної роботи, службову і бойову підготовку, вивчення нормативних актів, складання кваліфікаційних іспитів. Працівникам, які вперше взяли на себе обов'язок з професійної підготовки молодих фахівців, передбачити вручення в урочистій обстановці нагрудного знака "Наставник";

7) УМВС серед молодих фахівців організовувати щорічний конкурс на звання "Кращий по професії", "Кращий наставник". Результати діяльності молодих працівників, їх професійної майстерності підводити поетапно упродовж року, завершальний етап приурочувати до Дня міліції України. Переможців конкурсу заохочувати правами керівника органу (підрозділу) внутрішніх справ, УМВС та Міністерства внутрішніх справ України;

8) розробити і затвердити Інструкцію про порядок взаємодії відомчих навчальних закладів і практичних органів внутрішніх справ з підготовки та навчання наставників, організації і супроводження практики, і стажування курсантів і молодих фахівців, професійного становлення кадрів [4].

Всі ці запропоновані заходи, наряду з іншими, допоможуть виконати поставлені задачі з адаптації і закріплення молодих фахівців.

ЛІТЕРАТУРА

1. Золотько Д.О. Первинна службово-трудова адаптація молодих фахівців органів внутрішніх справ: постанова проблеми // Вісник Нац. ун-ту внутр. справ. -2002. -Вип.18. -С.411-414.

2. Наказ МВС України «Положення про наставництво в органах внутрішніх справ України» від 25.11.2003 р., № 1458.

3. Наказ МВС України «Комплексна програма кадрової політики в органах і підрозділах внутрішніх справ, забезпечення дисципліни і законності на 2001-2005 рр.» від 30.06.2001 р., № 515.

4. Петухов В.А. Про роль наставництва в професійному ставленні працівників міліції // Система початкової професійної підготовки персоналу ОВС України: стан та перспективи. -Харків-Суми, 2004. -С.56-63.

5. Фірман В.М. Значення інституту наставництва у виховній роботі майбутніх правоохоронців // Наук. вісник Луганськ. юрид. ін-ту. -2004. -Вип.2. –С.346-352.

6. Федоров К.А. Проблеми професійної адаптації молодих фахівців органів внутрішніх справ до умов службової діяльності // Вісник Нац. ун-ту внутр. справ. -2001. -Вип.4. -С.58-64.

7. Методичні рекомендації з організації роботи з молодими фахівцями з закріплення їх на службі в органах внутрішніх справ України від 31.05.2002 р., № 4964/АН.

Надійшла до редколегії 28.04.2006

ЛАВРИК Ю.В. НАСТАВНИЧЕСТВО СРЕДИ РАБОТНИКОВ ОВД КАК ОДИН ИЗ МЕТОДОВ ПОВЫШЕНИЯ УРОВНЯ ПОДГОТОВКИ ПРАВООХРАНИТЕЛЯ.

Рассмотрены актуальные вопросы наставничества как метода повышения подготовки правоохранителя.

***

LAVRIK JU.V. TUTORIAL AMONG EMPLOYEES OF LAW-ENFORCEMENT ORGANS AS ONE METHODS OF INCREASE IN LEVEL OF PREPARATION THE DEFENDER OF THE RIGHT

Pressing questions of tutorial method of increase in preparation the defender of the right are considered.