

11. Кларин М. В. Инновационные модели обучения в зарубежных педагогических поисках / М. В. Кларин. – М. : Арена, 1995. – 222 с.
12. Грановская Р. М. Творчество и преодоление стереотипов / Р. М. Грановская, Ю. С. Крижанская. – СПб, 1993. – 340 с.
13. Бандурка А. М. Профессионализм и лидерство / А. М. Бандурка, С. П. Бочарова, Е. В. Землянская. – Х : ТИТУЛ, 2006. – 578 с.
14. Радугин А. А. Введение в менеджмент: социология и организация управления / А. А. Радугин, К. А. Радугин. – Воронеж, 1995. – 196 с.

Надійшла до редколегії 29.12.2009

Анотації

Проаналізовано актуальні питання особливостей особистісного та професійного зростання викладачів ВНЗ у сучасному інноваційно-освітньому просторі. Вказано, що викладача в інноваційні процеси забезпечує становлення його позиції як суб'єкта професійної діяльності, а інноваційні процеси, у свою чергу, є джерелом професійного зростання.

Проанализированы актуальные вопросы особенности личностного и профессионального роста преподавателей вуза в современном инновационно-образовательном пространстве. Указано, что включение преподавателя в инновационные процессы обеспечивает становление его позиции как субъекта профессиональной деятельности, а инновационные процессы, в свою очередь, являются источником профессионального роста.

Urgent problems of peculiarities in personal and professional development of lecturers in higher educational establishment in modern innovative and educational space are analyzed. It is pointed out that lecturer's inclusion into innovative processes guarantees formation of his/her position as the subject of professional activity. Innovative processes in turn are sources of professional development.

УДК 343.13

І. В. ОЗЕРСЬКИЙ,

кандидат юридичних наук,

*доцент кафедри теорії прокурорської діяльності та кримінального процесу
Національної академії прокуратури України*

ПСИХОДІАГНОСТИКА КОНФЛІКТНОЇ УСТАНОВКИ У СТУДЕНТІВ НАЦІОНАЛЬНОЇ АКАДЕМІЇ ПРОКУРАТУРИ УКРАЇНИ ТА ПРОКУРОРСЬКИХ ПРАЦІВНИКІВ (ПОРІВНЯЛЬНИЙ АНАЛІЗ)

Метою представленої наукової праці є опрацювання та прикладне використання психодіагностичних конфліктвимірних методик (зокрема модифікованого тесту Томаса – Кілмена) у професійній підготовці та фаховій діяльності працівників органів прокуратури.

Про ефективність застосування діагностичних конфліктвимірних методик у правоохоронній діяльності йшлося у наукових працях Л. І. Мороз, Л. І. Казміренко, Н. Є. Герасимова, О. В. Кришевич, О. Я. Басва, І. В. Ващенко, О. М. Бандурки, О. О. Небрат тощо, однак стосовно професійної підготовки прокурорських працівників таких досліджень в українській юридичній та психологічній науці майже не проводилось.

Нами за допомогою тесту К. Томаса (призначений для оцінки способів реагування суб'єкта на конфліктну ситуацію) протягом 2005–2009 рр. проведено вивчення індивідуальних стилів реагування на конфліктні ситуації прокурорських працівників (прокурорів –

60 %, помічників прокурорів – 30 %, слідчих зі стажем роботи більше трьох років – 20 %; всього обстежено 1000 осіб) та студентів магістратури (денної форми навчання) – випускників Національної академії прокуратури України (далі – НАПУ) (418 осіб). Всього було опитано 1418 осіб.

Особливу увагу ми надали опитаним респондентам (270 студентів, 1000 практичних працівників) протягом трьох років. Це пояснюється тим, що саме студенти перших двох випусків та слухачі Інституту підвищення кваліфікації НАПУ (циклічно) у 2007 р. та 2008 р.) вивчали спецкурси психологічного спрямування та проходили модифіковані психотренінги у форми рольових ігор, наближені до практичних умов прокурорської діяльності. У свою чергу, третій випуск НАПУ (2009 рік) був обмежений у вивченні означених дисциплін, а отже, став контрольним для порівняльного дослідження з двома першими етапами за тестом К. Томаса.

Дослідження проходило у декілька етапів: перший етап складався з двох серій вимірювання (1 серія – формуючий експеримент 2005–2006 (74 студенти, 148 практичних працівників), 2 – серія повторний (ретест) експеримент для студентів та формуючий для працівників 2006–2007 (74 студенти, 189 практичних працівників); другий етап – з двох серій вимірювання (1 – серія формуючий експеримент 2006–2007 (74 студенти, 184 практичних працівники), 2 – серія повторний (ретест) експеримент для студентів та формуючий для практичних працівників 2007–2008 (74 студенти, 162 практичних працівника); третій етап – з двох серій (1 серія – 2007–2008 (122 студенти, 143 практичних працівника), 2 серія – ретест для студентів та формуючий для практичних працівників 2008–2009 (122 студенти, 174 працівники); четвертий етап – з двох серій (1 се-

рія – 2009–2010 (148 студентів), 2 серія – ретест 2010–2011 (буде опрацьована з настанням визначених строків).

Для поліпшення порівняння одержаних результатів, ми відобразили їх в таблицях (див. табл. 1, 2, 3).

Умовні скорочення: етапи експерименту: I – етап (2005–2007 рр.); II – етап (2006–2008 рр.); III – етап (2007–2009 рр.). Шкали MODE – Стилі конфлікту за Т. Кілменом; Сп. – суперництво; Ст. – співробітництво; К. – компроміс; Ун. – уникнення; Пс. – пристосування; С. – студенти; П. – прокурорські працівники; 1 с. – 1 серія експерименту (формуючий – до читання спецкурсів); 2 с. – 2 серія експерименту (повторний – після читання спецкурсів); Д/з – динаміка змін; **респонденти** – студенти НАПУ та практичні працівники прокуратури.

Таблиця 1

Способи реагування на конфліктну ситуацію до та після читання спецкурсів (студенти та практичні працівники 3-х етапів експерименту 2005–2009 рр.)

Шкали MODE		Сп.		Ст.		К.		Ун.		Пс.	
		Показники 3-х етапів									
I Етап	1 с	37,84	24,22	24,32	33,27	16,22	18,08	14,86	10,00	6,76	14,43
	2 с	18,92	25,11	36,49	34,08	28,38	17,68	9,46	8,17	6,76	14,96
II Етап	1 с	40,54	26,41	21,62	32,97	20,27	17,92	13,51	9,08	12,16	13,62
	2 с	16,22	26,97	44,59	33,92	31,08	19,02	5,41	8,48	2,70	11,61
III Етап	1 с	43,24	24,92	22,97	34,19	18,92	18,22	8,11	9,02	6,76	13,65
	2 с	39,19	25,38	25,68	33,76	22,97	17,70	6,76	8,97	5,41	14,19
Респонденти		С	П	С	П	С	П	С	П	С	П

Таблиця 2

Способи реагування на конфліктну ситуацію до і після читання спецкурсів (практичні працівники 3-х етапів експерименту 2005–2009 рр.)

Показники 3-етапів	I – етап 2005–2006		II – етап 2006–2008		III – етап 2007–2009	
	1 с	2 с	1 с	2 с	1 с	2 с
Сп.	24,22	25,11	26,41	26,97	24,92	25,38
Ст.	33,27	34,08	32,97	33,92	34,19	33,76
К.	18,08	17,68	17,92	19,02	18,22	17,70
Ун.	10,00	8,17	9,08	8,48	9,02	8,97
Пс.	14,43	14,96	13,62	11,61	13,65	14,19
Респонденти	практичні працівники		практичні працівники		практичні працівники	

Примітка: на кожній серії експерименту брали участь нові працівники.

Як впливає з результатів проведеного констатуючого тестування прокурорських працівників, відображеного в табл. 1, майже у стабільному діапазоні (від +1,5 % до -1,5 %) на всіх етапах тестування переважає стиль співробітництва та суперництва. Порівнюючи означені шкали, можемо констатувати переважання стилю співробітництва (в середньому $St = 32,97\%$), що свідчить про прагнення прокурорських працівників до співпраці та узгодження інтересів іншої сторони. Такому типу працівників притаманне вжиття організаційно-управлінських заходів, що стимулюють інших працівників правоохоронних органів та підлеглих у своєму колективі, пошук справжніх причин розбіжностей, з'ясування цілей усіх учасників конфлікту та спільне вироблення рішення, яке влаштовує всіх.

Незважаючи на вражаючі в негативному розумінні показники за шкалою суперництва (у середньому $Sp = 25,11\%$), слід констатувати певну активність, цілеспрямованість працівників, бажання вирішувати конфлікти власними зусиллями. Однак негативом таких показників за шкалою суперництва є те, що працівники з такою поведінкою не прагнуть до співпраці й діалогу з протилежною стороною та фактично не враховують її інтереси. У цьому разі в особистості прокурорського працівника переважає сформованість у нього волевольових якостей та надмірне їх використання у вирішенні конфлікту, що почасти призводить до безрезультативності у задоволенні професійних цілей. Хоча іноді суперництво, як ми переконалися, передбачає й конструктивний вихід з конфлікту.

У цілому зафіксоване нами тестове коливання між двома діаметрально протилежними стилями (суперництво та співробітництво) спричиняє стресовість та нервову напруженість у професійній діяльності, позаяк передбачає різкий перехід від співробітництва до суперництва і навпаки.

За шкалою компромісу між працівниками різних етапів та серій експерименту спостерігається низький, але стабільний (у середньому від +1 % до -1 %) стиль поведінки в конфліктній ситуації. Такі працівники у конфліктній ситуації віддають перевагу стилю компромісної поведінки, а відтак готові деякою мірою поступитися власними інтересами, якщо інша сторона, що бере участь у конфлікті, чинить

так само. У цьому разі обидві сторони вдаються до спільних поступок (наприклад, взаємообміну важливою процесуальною інформацією), у результаті чого досягається тимчасове порозуміння. Однак при компромісному стилі поведінки причини конфлікту не усуваються, позаяк у сторін залишається внутрішня поразка у конфлікті, яку, на нашу думку, і повинні виявити та нейтралізувати психологи органів прокуратури.

Порівнюючи результати за шкалами компромісу та суперництва, можна вказати на значну перевагу стилю суперництва (в середньому +7,46 %), що свідчить про більш виражену конфліктну установку практичних працівників.

Нами отримано цікаві результати з пасивних стилів поведінки у конфлікті, а саме: уникнення та компроміс. За шкалою уникнення та пристосування зафіксовано перевагу стилю пристосування (в середньому +5,35 %), що свідчить про сформовану готовність прокурорських працівників іти на поступки, жертвувати власними інтересами та погоджуватись на пропозиції протилежної у конфлікті сторони. За такого стилю досягається лише тимчасове порозуміння, натомість причини конфлікту не усуваються, і, як наслідок, обидві сторони залишаються не задоволеними прийнятим спільно рішенням. Працівники, котрі надали перевагу стилю уникнення (в середньому $Un = 9,02\%$), намагаються у професійній діяльності ухилятися від вирішення конфлікту, не відстоюючи службові інтереси, і, як наслідок, дозволяють обмежувати свої права. У більшості випадків такі працівники ігнорують проблему, перекладають відповідальність на інших, самоусуваються (наприклад, ідуть на лікарняний, змінюють тему розмови тощо).

На відміну від практичних працівників, у студентських групах на кожному етапі експерименту були проведені констатуючі та повторні (в контрольних групах) серії тестування, що графічно відображено в табл. 1.

Констатуючим тестуванням встановлено, що характерними для студентів є стилі співробітництва та суперництва, причому представлені вони практично однаково за вказаними шкалами перших серій кожного етапу експерименту (табл. 2), далі йдуть компроміс (середній показник $K. = 18,92\%$ у діапазоні від +2,0 % до -2,0 %), уникнення (середній показник $Un. = 13,51\%$ у діапазоні від +2,5 % до -2,5 %) та пристосування (середній показник $Pc. = 6,76\%$ в діапазоні від +5,5 % до -5,5 %).

На констатуючому етапі (до впровадження психотренінгових методик та читання спецкурсів) зафіксовано переважання у студентів стилю суперництва на першому етапі 37,84 %, на другому – 40,54 %, на третьому – 43,24 %, що свідчить про активність студентів та при-

таманне юнакам (адже вік респондентів коливався від 20 до 23 років) бажання вирішувати конфлікти власними зусиллями, виділятися в групі та акцентувати увагу оточуючих на власному «Я».

Таблиця 3

Способи реагування на конфліктну ситуацію до і після читання спецкурсів (студенти 3-х етапів експерименту 2005–2009 рр.)

Показники 3-х етапів	I – етап 2005–2006			II – етап 2006–2008			III – етап 2007–2009		
	1 с	2 с	Д/з	1 с	2 с	Д/з	1 с	2 с	Д/з
Сп.	37,84	18,92	-18,92	40,54	16,22	-24,32	43,24	39,19	-4,05
Ст.	24,32	36,49	+12,17	21,62	44,59	+22,97	22,97	25,68	+2,71
К.	16,22	28,38	+12,16	20,27	31,08	+10,81	18,92	22,97	+4,05
Ун.	14,86	9,46	-5,4	13,51	5,41	-8,01	8,11	6,76	-1,35
Пс.	6,76	6,76	0,0	12,16	2,70	-9,46	6,76	5,41	-1,35
Респонденти	Студенти НАПУ (контрольні групи)			Студенти НАПУ (контрольні групи)			Студенти НАПУ (контрольні групи)		

Примітка: для набору 2007–2009 (3-й етап) спецкурси не читались.

Виявилось, що на початку навчання (триває близько 4-х місяців) студенти не прагнуть до співпраці й діалогу між собою, поведяться насторожено, обережно. Це, на нашу думку, пов'язано з їх поступовою адаптацією до нової форми навчання, звиканням до нового колективу, виробленню установки на самостійність та незалежність, котра іманентна для їхнього віку з позицій вікової психології тощо. З іншого боку, така ситуація має й позитивні моменти, адже у студентів починається розвиток та формування необхідних для прокурорської діяльності вольових якостей.

При накопиченні професійного досвіду (прокурорський практикум 520 годин, піврічне стажування на прокурорській посаді), а також за рахунок професійно – психологічної підготовки в НАПУ посилюється тенденція до компромісу (К. =31,08 %, тобто +10,81 %) та співробітництва (Ст. =36,49 %, тобто +12,17 %); зменшується тенденція до суперництва (Сп. =18,5 % або – 18,2 %), уникнення (Ун. =5,41 % або –8,1%) та пристосування (П. =2,70 % або –9,46 %).

Тепер слід схарактеризувати дані, отримані з першої та другої серії експерименту третього етапу дослідження, на якому не читались психологічні спецкурси. Тестовий замір було проведено серед 122 студентів денної форми магістратури (2007–2009 р.). Результати третього етапу порівняно з другим виявилися невтішними, адже за шкалою співробітництва на тре-

тьому етапі тенденція на покращення зросла лише на Ст. =2,71 %, тоді як на другому етапі вона становить Ст. = 22,97 %; за шкалою компромісу – на К. =4,05 %, тоді як на другому етапі К. =10,81 %; за шкалою суперництва – на Сп. =4,05 %, а на другому етапі Сп. =24,32 %; за шкалою пристосування – на П. =1,35 %, на другому етапі П. =9,46 %; за шкалою уникнення – на Ун. =1,35 %, на другому етапі Ун. =8,01 %. Таке незначне покращення на третьому етапі тестування пояснюється загальною півторарічною теоретичною підготовкою студентів та накопиченням останніми професійного досвіду (прокурорський практикум 520 годин, піврічне стажування на прокурорській посаді).

Узагальнюючи отримані результати, можна зробити висновок про те, що прокурорсько-слідчі працівники мають досить гнучкий, адаптивний репертуар поведінкових стратегій у конфліктній ситуації (про що свідчить досить рівний тестовий профіль без яскраво виражених піків і спадів за кожною серією експерименту), у першу чергу він спрямований на пошуки й налагодження конструктивної взаємодії з опонентом, пошуку взаємоприйнятної рішення і виходу з конфлікту.

За наслідками чотирирічного анкетного опитування студентів та майже трирічної апробації нами в навчальному процесі НАПУ дисциплін психологічного циклу («Психологія прокурорської діяльності» та «Конфліктологія

в прокурорській діяльності»), а також застосуванням до кожного випускного курсу магістратури академії конфліктовимірного тесту Томаса, виявилось, що у студентів значно знизилась конфліктна установка на такі способи реагування у конфліктній ситуації як уникнення (-8,1), пристосування (-9,46) та суперництво (-24,32); натомість відчутно зросла установка на прийнятні для прокурорської діяльності стилі вирішення конфлікту: на співробітництво (+12,17 %) та компроміс (+12,16 %).

Таким чином, формування індивідуального стилю професійної діяльності в конфліктних ситуаціях здійснюється у напрямі пошуку альтернативи, яка повністю задовольняла б інтереси обох сторін, або ж урегулювання розбіжностей через взаємні поступки, причому динаміка компромісу більш інтенсивна. Згладжування суперечностей, уникнення обговорення спірних питань є неприйнятним для слідчої діяльності, що стає зрозумілим ще в процесі навчання й потім залишається незмінним. Прагнення задовольнити свої інтереси без урахування інтересів інших, жорстка антагоністична позиція, тиск, використання залежності партнера поступово починає оцінюватись як неефективний стиль, так само як і ігнорування конфлікту.

Висновки. Результати проведеного нами анкетування свідчать, що студенти – випускники НАПУ та прокурорські працівники досить часто усвідомлюють себе як суб'єкти та об'єкти конфліктної взаємодії, причому найчастіше конфлікти виникають між прокурорськими працівниками та процесуальними особами, а у службових відносинах – між безпосередніми керівниками й підлеглими, де основною причиною є складнощі процесу адаптації. Наведемо дані експертного опитування протягом 2005–2009 років 488-ми практичних працівників прокуратури за вибіркою за регіонами: південний – 23 %, західний – 17 %, східний – 24 %, центральний – 26 %.

За результатами опитування цієї категорії практичних працівників конфлікти виникають

частіше всього під час: оцінювання результатів роботи (41 %); спільного аналізу, обговорення та оцінювання оперативної обстановки (29 %); обвинувальної промови в суді (16 %); у разі яскраво вираженого почуття пихатості та себелюбства у колеги (73 %); узгодженого планування певних професійних заходів (32 %); організації проведення невідкладних слідчих дій (18 %); у разі великої завантаженості процесуальною роботою, дефіциту часу при виконанні доручень чи вказівок (75 %); ознайомлення з процесуальними матеріалами кримінальної справи (наглядове провадження) (51 %); розгляду матеріалів про застосування запобіжних заходів (35 %); у разі формального підходу до виконання вказівок та доручень (96 %); у разі зміни обвинувачення в суді (13 %); здійснення організаційного керівництва підлеглими (41 %); у разі відмови від представництва (обвинувачення) в суді (12 %); небажанні обмінюватися процесуальною чи оперативною інформацією між взаємодіючими підрозділами правоохоронних органів (23 %); під час прийому громадян (43 %); при роботі у слідчо-оперативній групі; в разі, якщо у взаєминах суб'єктів огляду домінують негативні якості (неприятність, відраза, гарячковість тощо) (30 %) тощо.

Наслідком таких результатів є нездатність прокурорських працівників зацікавити протилежну сторону у позитивному вирішенні конфлікту, нейтралізувати супротивника чи застосувати контрприйоми при спробах тиску, зберігати витримку та самовладання в ситуації загострення конфлікту.

Таким чином, розглянута в даній науковій праці «конфліктовимірна» методика продемонструвала свою ефективність, оскільки вона є інструментом визначення стилю поведінки у конфліктній ситуації як діючого так і майбутнього прокурорського працівника. Відповідно це надасть можливість керівникам органів прокуратури разом із відомчими психологами попередити конфлікт ще на початковому етапі його виникнення.

Надійшла до редколегії 10.03.2010

Анотації

Запропоновано застосовувати в органах прокуратури України модифіковану методіку Томаса – Кілмена для виявлення конфліктної установки та обрання прокурорськими працівниками ефективного стилю поведінки у конфліктній ситуації.

Предложено применять в органах прокуратуры Украины модифицированную методіку Томаса – Килмена для выявления конфликтной установки и избрания прокурорскими работниками эффективного стиля поведения в конфликтной ситуации.

Modified methodology of Thomas-Kilmen to expose a conflict and choosing an effective style of behavior in conflict situation by employees of prosecutor's office is offered to be used in prosecutor's offices of Ukraine.