

ФОРМУВАННЯ КОНФЛІКТОЛОГІЧНОЇ КУЛЬТУРИ В МАЙБУТНІХ ДІЛЬНИЧНИХ ІНСПЕКТОРІВ МВС

У статті проаналізовані педагогічні можливості формування конфліктологічної культури працівників правоохоронних органів МВС України в умовах професійного навчання у відомчих навчальних закладах.

Кардинальні зміни в економічній, політичній та соціальній сферах сучасного українського суспільства впливають на розвиток освіти України через формування висококваліфікованого фахівця, який, окрім власне професійних знань та практичних умінь володіє і психолого-педагогічними прийомами роботи та засобами спілкування. Особливо важливими є такі знання для працівників сфери «людина – людина», до якої, зокрема, належать і працівники правоохоронних органів МВС України, адже останнім часом збільшується статистика службових конфліктів серед працівників ОВС. Тож актуальним є створення сприятливих умов освітнього процесу, таких, що забезпечать майбутніх дільничних інспекторів МВС знаннями з конфліктології, що забезпечать розв'язання, а можливо й уникнення конфліктів у професійній діяльності фахівців.

Конфліктологічна підготовка майбутніх працівників міліції передбачена низкою державних документів. Система психологічного забезпечення та підготовки оперативно-службової діяльності органів і підрозділів системи внутрішніх справ України передбачена в «Концепції про службу психологічного забезпечення оперативно-службової діяльності органів і підрозділів внутрішніх справ України», затвердженій рішенням колегії МВС України № 2КМ/2, а також наказу № 423 від 28.06.97 «Про затвердження «Положення про службу психологічного забезпечення оперативно-службової діяльності органів і підрозділів внутрішніх справ України». У цих документах під конфліктологічною підготовкою розуміється цілісна узгоджена діяльність спеціальних підрозділів психологічного забезпечення, науково-дослідних установ, навчальних закладів, практичних органів і внутрішніх військ МВС України, що спрямована на підвищення ефективності їхньої оперативно-службової діяльності й боєздатності шляхом цілеспрямованого використання науково обґрунтованих форм, методів і засобів фахової психології [2].

Професійну готовність до виконання різних видів діяльності розглядали Б.Ананьєв, Л.Божович, О.Долгополова, А.Запоро-

* © Кузьменко В.В.

ОСВІТА ВПРОДОВЖ ЖИТТЯ

жець, І.Чорна, Л.Кандибович, В.Клименко, В.Крайнюк, В.Крутецький, В.Моляко, С.Рубінштейн, М.Смульсон, А.Смірнов, М.Корольчук, О.Тімченко, критерії готовності до правоохоронної діяльності – В.Барко, структуру готовності – Л.Карамушка та інші.

Конфлікти в діяльності працівників ОВС досліджували О.Бандурка, В.Бахін Р.Белкін, В.Васильєв, О.Закернична, Н.Феденко, І.Ващенко, Г.Запорожцева, В.Кузьмічов, Н.Клименко, В.Лукашевич, Г.Середа, С. Чистяков, Г.Яворська.

Аспекти професійної культури працівників міліції найшли висвітлення в роботах науковців: С.Безносова, В.Васильєва, А.Коні, А.Лурії, С.Сливки, І.Шахріманняна та ін.

У цих та інших працях викладені основи правоохоронної діяльності, її складові, професійно важливі якості особистості правника міліції та особливості підготовки їх у вищих навчальних закладах.

Процеси гуманізації діяльності правоохоронних органів викликають необхідність змін у системі підготовки майбутніх правоохоронців, у критеріях оцінки професійної підготовленості працівника МВД. Бандурка О.М. влучно зазначив, що ніяка реформа органів внутрішніх справ не досягне цілі без якісного комплектування особового складу органів внутрішніх справ, перш за все міліції, з точки зору забезпечення відповідного професійно-освітнього рівня працівників [1]. Звідси можна зазначити, що за умови оптимальної організації навчально-виховної роботи у відомчому закладі освіти МВС України можна подолати ці стереотипи, що зумовлює потребу побудови навчально-виховного процесу з урахуванням конфліктологічної складової професійної підготовки та запропоновано якісну побудову моделі формування готовності майбутніх ДІМ до розв'язання конфліктів. Адже на сьогодні на різних обліках дільничних інспекторів перебуває понад 700 тисяч громадян. І з ними постійно повинні працювати працівники ОВС. Однак ці люди вже ввійшли в конфлікт із законом та іншими громадянами.

Серед громадян, з якими доводиться працювати дільничному, є й особливо небезпечні особи, що перебувають під адміністративним наглядом, раніше засуджені, засуджені умовно, а також неблагополучні сім'ї, п'яниці, наркомани й деякі категорії психічно хворих осіб. Тобто це люди, від яких можна чекати в будь яку мить конфліктних ситуацій вчинення злочинів і правопорушень. Адже щодо кожної такої особи дільничному інспектору необхідно здійснювати комплекс організаційних і профілактичних заходів. Тому психолого-педагогічні знання, уміння та навички є необхідним функціональним елементом діяльності дільничних інспекторів міліції, який допомагає краще

ОСВІТА ВПРОДОВЖ ЖИТТЯ

орієнтуватися у роботі з населенням, проводити аналіз оперативної обстановки на адміністративній дільниці, ліквідувати сімейно-побутові конфлікти, професійно розглядати скарги та заяви громадян, активно взаємодіяти з представниками громадськості. ДІМ має стати «сімейним психологом», а відтак ця діяльність потребує належного психологічного забезпечення. При цьому істотного значення набувають особливості встановлення психологічного контакту та спілкування з громадянами. ДІМ – це співробітники, професіоналізм яких впливає на формування громадської думки про роботу міліції і стан справ у державі загалом. Аналіз наукових джерел і практики роботи підтверджує недостатню розробленість комплексу засобів діагностики та методики конфліктологічної підготовки ДІМ у контексті загальної фахової підготовки.

Незважаючи на це, сучасний виховний процес у відомчих навчальних закладах недостатньо зорієнтовано на підготовку майбутніх правоохоронців до розв'язання конфліктних ситуацій. Це при тому, що серед інших згадана професія має чи не найвищий рівень конфліктності. Це, у свою чергу, призводить до погіршення іміджу міліції серед населення. Своєрідним «індикатором» роботи правоохоронних органів виступає робота дільничного інспектора міліції, який першим розглядає звернення громадян та приймає відповідні рішення. Невміння працівника відділу ДІМ спілкуватися з громадянами на професійному рівні та професійно вирішувати конфлікти між представниками суспільства та між правоохоронними органами й суспільством, породжує недовіру до системи правоохоронних органів загалом, зневагу до представників закону.

С.Гіренко, розглядаючи зворотний бік компетентності – некомпетентність, визначила такі головні наслідки конфліктологічної некомпетентності працівників ОВС:

- 1) велика кількість невирішених проблем та конфліктів;
- 2) трансформація особистісних рис та властивостей (неадекватна самооцінка, агресивність, жорстокість, конфліктність, цинізм, низька толерантність, мстивість, невпевненість, брутальність, необ'єктивність, зниження профмотивації та ін.);
- 3) негативні соціально-професійні наслідки (професійно-психологічна деформація, протиправні вчинки, авторитарний стиль управління, негативний соціально-психологічний клімат у колективі, зниження іміджу).

Тому на основі врахувань кризових періодів професійної діяльності та проходження служби в ОВС підвищеної уваги потребує виховання різних компонентів конфліктологічної культури співробітників та суттєвих змін у підготовці під час

навчання у вищих навчальних закладах освіти [3].

З метою подолання негативних чинників у процесі професійного становлення необхідно підготувати правоохоронця, який би зміг не тільки кваліфіковано вирішувати службові завдання, але й урахувувати та розв'язувати конфліктні ситуації, які є закономірним явищем працівників згаданої сфери.

Аналіз науково-педагогічної літератури та стану розробленості проблеми формування конфліктологічної культури майбутніх дільничних інспекторів МВС України показує суперечності між сучасними потребами правоохоронної галузі у фахівцях, які здатні не лише успішно виконувати спеціальні професійні завдання, що лежать у площині «конфлікт із законом», а й виявляти професіоналізм під час розв'язання конфліктних ситуацій, і недостатнім урахуванням цієї специфіки фахової підготовки в змісті та організації навчально-виховного процесу у вищих відомчих закладах освіти МВС України, а також між традиційною системою навчально-виховної роботи системи відомчих закладів та необхідністю удосконалення педагогічних умов формування особистості правоохоронця, оновлення його традиційного змісту.

На основі аналізу психолого-педагогічних досліджень С.Гіренко запропонувала наступні психолого-педагогічні шляхи виховання конфліктологічної культури працівників ОВС:

- збільшення теоретичних та практичних учбових курсів конфліктологічного спрямування в навчальних планах за спеціальностями: «Правознавство», «Правоохоронна діяльність», «Психологія», «Соціологія» та ін.
- створення психологічно-сприятливих умов служби в підрозділах ОВС, клімату довіри, взаємодопомоги, щирості, відвертості;
- формування ціннісної єдності персоналу (на зразок корпоративної культури комерційних підприємств);
- надання своєчасної та професійної допомоги співробітникам у вирішенні складних життєвих проблем, саморегуляції психічного стану, поведінки;
- індивідуальні консультації психолога, керівника з персоналом;
- участь особового складу у тренінгах конфліктологічної та комунікативної компетентності;
- регулярні навчальні заняття з формування психологічної культури працівників;
- об'єктивний та відвертий аналіз конфліктних ситуацій у колективі, узагальнення конфліктного досвіду;
- підтримка мотивації персоналу до професійного росту,

ОСВІТА ВПРОДОВЖ ЖИТТЯ

небайдужість керівництва до професійних успіхів працівників, стимулювання;

– створення власних конструктивних традицій та свят у колективі [3].

Проведений аналіз наукових джерел дав можливість виокремити принципи формування готовності до розв'язання конфліктних ситуацій:

1) принцип науковості – підвищені вимоги до методичного боку педагогічного процесу;

2) принцип професійної спрямованості процесу формування конфліктологічної готовності – зв'язок навчання майбутніх ДІМ зі службовою практикою;

3) принцип системності й послідовності навчання – визначає логіку й послідовність підготовки курсантів до роботи з вирішення конфліктів;

4) принцип мотивації курсантів – формування пізнавальних мотивів і на їх основі – мотивів службово-професійних досягнень.

5) принцип активності, свідомості та самостійності – використання в навчанні проблемних ситуацій, які формують і розвивають самостійність, творчість та активність курсантів.

Процес формування конфліктологічної культури обумовлений низкою суб'єктивних та об'єктивних чинників. До перших відносимо неправильну оцінку намірів тих, хто перебуває в зоні конфлікту, необ'єктивну оцінку учасників конфлікту, психологічні особливості сприймання конфліктної ситуації кожним із них, рівень володіння основами конфліктології, психології тощо. До других включено: роль суспільства (побут, суспільні відносини, середовище, фізичний і духовний світ особистості), навчально-виховну діяльність закладів освіти й культури, позицію засобів масової інформації. За таких умов результат визначається практичною підготовленістю майбутнього працівника, високою мотивацією до оволодіння психолого-педагогічними та конфліктологічними знаннями, збалансованістю психологічного клімату та діяльності відомчого навчального закладу.

Отже, у межах вищого навчального закладу можливо створити таке навчально-виховне середовище, яке сприятиме формуванню особистості майбутнього правоохоронця, робитиме його перебування в навчальному закладі менш стресовим та безконфліктним. Одним із факторів формування такого середовища є активізація конфліктологічної підготовки в навчальному процесі.

Література:

9. Бандурка О. М. Основи управління в органах внутрішніх справ України: теорія, досвід, шляхи вдосконалення. – Х.: «Основа», 1999. – 440 с.
10. Медведєв В.С. Проблеми професійної деформації співробітників органів внутрішніх справ (теоретичні та прикладні аспекти): Монографія. – Київ: Національна академія внутрішніх справ України, 1996. – 192 с.
11. Гренко С.П. Концептуальні засади виховання конфліктологічної культури працівників ОВС в умовах професіоналізації (педагогічний аспект). – Режим доступу: http://archive.nbuv.gov.ua/portal/Soc_Gum/Nzkp/2008_20/08.htm, вільний.

Островенко Л.І., Казимирчак В.А. *

**ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГІЧНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ АТЕСТАЦІЇ
ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ**

У статті розглядаються питання вивчення досвіду та оцінювання роботи педагога в атестаційний період, роль психолога в атестаційному процесі тощо.

Робота вчителя в міжатестаційний період та в період атестації – це надзвичайно важливий етап діяльності педагога. Атестація для вчителів стає перевіркою особистого зростання, можливістю поділитися з колегами своїми здобутками та екзаменом на компетентність. Тому дирекція школи, методична, психологічна служба, атестаційна комісія тісно співпрацюють, координуючи свої дії відповідно до таких завдань: вивчати професійні якості вчителя, його сильні та слабкі сторони, рівень загальної культури; урахувати потенційні можливості вчителів відповідно до вимог сучасної педагогіки, дидактики та психології в тісній співпраці із психологічною службою; максимально використовувати мотиваційну та стимуляційну функції атестації; створювати оптимальні умови для вивчення та впровадження передового педагогічного досвіду найкращих учителів школи.

Атестація педагогічних працівників школи проводиться згідно з Типовим положенням про атестацію педагогічних працівників і здійснюється на основі комплексної оцінки професійної діяльності й загальної культури педагогів, які атестуються.

Успішно проведена атестація не лише сприяє створенню комфортного психологічного клімату та довірливих стосунків у навчальному закладі, а й мотивує педагогічних працівників брати участь в атестаційному процесі. Керівник навчального закладу та його заступник є організаторами й керівниками атестаційного процесу. Їхнім обов'язком перш за все є ство-

* © **Островенко Л.І., Казимирчак В.А.**