

– система управління пізнавальною діяльністю учнів також обумовлена специфікою використовуваних послуг Інтернету в умовах дистанційного навчання [9].

Підбиваючи підсумки нашого дослідження, можна зазначити, що дистанційна освіта в Україні як елемент системи освіти країни проходить початковий етап розвитку. Першим кроком на шляху до розвитку системи дистанційної освіти є дистанційне навчання. Співвідношення цих понять визначається як результат навчання, виховання і розвитку особистості та сукупність засобів отримання певних знань та умінь. Крім того, дистанційна освіта повинна бути офіційно визнана державою, а установи, що входять у систему дистанційної освіти, повинні мати ліцензію на право надання освітніх послуг за дистанційною формою навчання.

Список літератури: 1. Про затвердження положення про організацію навчального процесу в вищих навчальних закладах: Наказ МОУ № 161 від 2 червня 1993 р. К., 2003. 2. Лобачев С. Л., Солдаткин В. И. Дистанционные образовательные технологии: информационный аспект / Моск. гос. ун-т экономики, статистики и информатики. М., 1998. 3. Андреев А.А., Солдаткин В.И. Дистанционное обучение: сущность, технология, организация. М., 1999. 4. Новый большой энциклопедический словарь. М., 1999. 5. Поняття дистанційного навчання: Офіційний сайт Харківської зооветеринарної академії. 2006. [Цит. 2007, 9 січня]. Доступний з <http://zoovet.kharkov.ua/ukr/prep/dist/stat1/stat01/7.htm>. 6. Берёзин П. Тримай дистанцію: Офіційний сайт, Інтернет видання «Хай-Вей». 2006. [Цит. 2007, 9 січня]. – Доступний з <http://www.hw.net.ua/art.php?id=9>. 7. Distance Learning dictionary: Офіційний сайт Асоціації дистанційної освіти США. 2006. [Цит. 2007, 10 січня]. Доступний з <http://www.usdla.org/html/resources/dictionary.htm>. 8. Дистанционное образование: Попытка разобраться в понятиях: Онлайнное издание «Telnews». 2006. [Цит. 2007, 9 січня]. Доступний з <http://www.telnews.ru/news.php?id=203>. 9. Полат Е.Е. Понятийный аппарат дистанционного обучения: Электронный журнал «Вопросы Интернет-образования». 2006. [Цит. 2007, 9 січня]. Доступний з http://vio.fio.ru/vio_19/resource/Print/art_1_21.htm.

Надійшла до редакції 18.08.07

О. В. Журба

СЛУЖБОВА ДИСЦИПЛІНА ЯК СКЛАДОВА НАВЧАННЯ У ВИЩИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДАХ СИСТЕМИ МВС

Службова діяльність органів внутрішніх справ є основою стабільності громадського суспільства. Ефективність та якість службової діяльності ОВС багато в чому залежить від комплектування органів та підрозділів внутрішніх справ кваліфікованими кадрами, фахівцями високого рівня. Адже підрозділ ОВС може мати досконале сучасне нормативне забезпечення, достатню матеріально-технічну базу, але не справляється з поставленими завданнями, якщо їх виконують малокомпетентні і недисципліновані працівники. Тому особливої уваги потребує процес навчання у вищих навчальних закладах системи МВС України як важливе джерело поповнення системи МВС кадровим потенціалом «вищого ґатунку», фахівцями-правоохоронцями.

Але при цьому слід зауважити, що навчання у вищих закладах системи МВС докорінно відрізняється від навчання цивільного

спрямування, що обумовлюється специфікою проходження служби в ОВС в цілому. Адже з прийняттям присяги працівника ОВС статус потенційного студента змінюється на статус курсанта, який зобов'язаний не лише виконувати вимоги, обумовлені самим процесом навчання у вищому навчальному закладі, але й вимоги, які притаманні співробітнику ОВС і суворо регламентуються статутними документами системи МВС України. Також не слід забувати і про вимоги, щодо специфіки майбутньої професії.

Таким чином, навчання у вищих закладах системи МВС визначається складною системою вимог, де доцільно виділити три аспекти:

- вимоги, що обумовлені самим процесом навчання у вищому навчальному закладі;
- вимоги, що визначаються загальними особливостями системи ОВС;
- вимоги, що обумовлені специфікою майбутньої професійної діяльності індивіда в системі ОВС.

Практика доводить, що вчорашні школярі, які доти не мали справу з жорсткими дисциплінарними вимогами, досить складно адаптуються до них. Виникає протиріччя між вимогами суворої дисципліни та готовністю до їх дотримання з боку курсантів. З самого початку навчання починається процес моделювання діяльності курсанта, а саме: дисципліна, субординація, жорстко регламентований розпорядок дня, висока відповідальність тощо [1, 2]. Таким чином, проблема полягає не лише у готовності виконувати статутні вимоги, а й у свідомому дотриманні дисципліни.

Різні аспекти законності і дисципліни в органах внутрішніх справ досліджували такі автори, як М. І. Ануфрієв, О. М. Бандурка, В. С. Венедиктов, Д. О. Кобзін, В. Г. Лихолоб, М. В. Парасюк, С. С. Сливка, В. І. Щербина тощо [2, 3, 4, 5, 6]. Але не можна говорити про остаточне вирішення даної проблеми. Стан законності та дисципліни потребує постійного контролю, а процес формування свідомої дисциплінованості у курсантів – проведення систематичних моніторингів з вивчення стану дисципліни та вдосконалення форм виховання.

Отже, зазначена проблема є вельми актуальною поза часом і розглядається як неодмінна умова становлення фахівця-правоохоронця та формування його професіоналізму в подальшій службовій діяльності. Адже дисциплінованість – це основна складова індивідуально-ділових якостей правоохоронця, що входить до підсистеми професіоналізму особистості в цілому [7].

Чітке визначення службової дисципліни наведено у Дисциплінарному статуті органів внутрішніх справ України [8]. Слід підкреслити, що підтримувати дисципліну тільки зовнішніми заходами примусового чи настановного характеру неможливо. Саме це свідчить про необхідність виховання свідомої дисципліновано-

сті, що є обов'язковою умовою здорових статутних відносин та успішного навчання курсантів.

Формування свідомих статутних вчинків у курсантів відбувається не відразу. Перші кроки курсантського життя завжди пов'язані з певним моральним примусом. В ідеальному вигляді з формуванням і розвитком правової свідомості курсанта провідною стає добровільна свідомо дисципліна [6, 9]. Це не тільки додержання порядку, швидке виконання наказів, уміння підкорятися, ретельність та організованість, а й активна боротьба за утвердження встановлених норм у колективі та суспільстві в цілому. Але не секрет, що завжди існує певний відсоток дисциплінарних порушень серед курсантів. Саме тому доцільно зупинитися на виявленні причин таких порушень.

Суб'єктивний аспект причин порушень дисципліни аналізувався фахівцями НДА соціальної та психологічної роботи в ОВС в межах дослідження думки курсантів щодо стану дисципліни на курсах та розробки рекомендацій з його поліпшення (грудень 2006 р.) в Навчально-науковому інституті психології, менеджменту та інформаційних технологій (далі – Інституті) ХНУВС. В опитуванні взяло участь 338 курсантів 1–5 курсів.

У цілому курсанти досить високо оцінюють рівень дисципліни в Інституті. Так, переважна більшість курсантів (56%) визначають рівень дисципліни як високий та 39% – як середній. Але відповідно до зазначеного високого рівня, згідно із середньою оцінкою розповсюдженості порушень, вказується на існування цілого ряду порушень, притаманних всім курсам: відхилення від виконання службових обов'язків, несумлінне їх виконання; недбале, байдуже ставлення до навчання (пропуск занять без поважних причин, низька успішність); конфлікти між курсантами. Тому координування виховного процесу необхідно здійснювати саме з огляду на проблемні види порушень.

Отже, приділимо увагу причинам порушення дисципліни. Так, відповідно до суб'єктивної оцінки курсантами причин порушень дисципліни, можна виділити наступний рейтинговий перелік значимості впливу зазначених причин: відсутність діючих заохочень за дотримання дисципліни; завищені вимоги з боку керівництва; відсутність взаєморозуміння й довіри між керівництвом і курсантами; нездатність курсанта адаптуватися до режиму університету; низька якість відбору абітурієнтів при вступі; нерозуміння змісту вимог дисципліни курсантами; негативні особисті стосунки між курсантами; порушення дисципліни як спосіб самоствердження курсантів і завоювання авторитету.

Особливу увагу необхідно приділити такій причині, як відсутність заохочень за дотримання дисципліни. Достатньо великий відсоток відповідей демонструє, що у курсантів існують хибні очікування з приводу порушення – дотримання дисципліни. Так, на

протигагу накладанню стягнень за порушення дисципліни, вони очікують винагороди за її дотримання, що є негативним явищем. Тобто у курсантів відсутнє розуміння того, що дотримання дисциплінарних вимог – це норма, а не досягнення, за яке необхідно отримати винагороду. У них залишилися незмінними сімейні взірці винагороди: «Будеш вчитися добре і не бешкетувати – отримаєш велосипед». Поняття «досягнення» розуміється неадекватно, адже воно існує лише тоді, коли людина дійсно має високі показники у навчанні (бере участь у олімпіадах, конференціях тощо), культурному чи спортивному житті курсу чи університету в цілому.

Що ж стосується таких причин, як завищені вимоги з боку керівництва та відсутність взаєморозуміння й довіри між керівництвом і курсантами, то вони безпосередньо пов'язані. Адже відсутність довіри й порозуміння призводить до сприйняття вимог керівництва як завищених, і навпаки, завищені вимоги призводять до втрати довіри до керівництва й порозуміння в цілому.

У свою чергу, серед заходів, які б могли утримати курсанта від порушень дисципліни, виділяються наступні: надання курсантам більшої свободи; створення сприятливого психологічного клімату в підрозділі; поліпшення взаємин курсантів з командирами груп; профілактична робота з боку керівництва; поліпшення взаємин курсантів з курсовими офіцерами й керівництвом інституту.

Як бачимо, провідна роль у їх реалізації належить начальнику курсу, особливо що стосується створення сприятливого психологічного клімату в підрозділі, поліпшення взаємин курсантів з командирами груп, а також профілактичної роботи з боку керівництва. Для цього йому необхідно знати не лише індивідуальні особливості кожного курсанта, його темперамент, найголовніші риси характеру, рівень розвитку мислення, а й мати чітку уяву про колектив підрозділу в цілому, про угруповання, які існують у підрозділі, роль неформального лідера і місце кожного курсанта як в підрозділі в цілому, так і в окремій групі [9].

Аналіз результатів опитування щодо частоти проведення заходів із зміцнення дисципліни показав, що найбільш часто та регулярно проводиться підбиття підсумків по дисципліні (67% зазначають, що захід проводиться щотижня), день дисципліни (відповідно 76%), виховна робота з особовим складом учбових груп (75%), особистий приклад керівництва (56%) та індивідуальні бесіди керівництва з курсантами (52%).

Що ж стосується оцінки впливу зазначених заходів на дисципліну, то не можна безапелючно говорити про їх ефективність. Поряд з цим, поділяється думка щодо застосування стягнень: 47% вважають захід ефективним і 41% – неефективним. Також близько 30% вказують на неефективність проведення дня дисципліни та підбиття підсумків по дисципліні. Щодо роботи з психологом 51% курсантів вказують на неефективність такого заходу.

Таким чином, ми можемо констатувати, що методи психічного та виховного характеру мають доволі низьку ефективність, не сприймаються курсантами як належні і піддаються переоцінці щодо даного критерію, але це вже є темою окремого дослідження.

На основі індексного аналізу можна зробити висновок, що частота проведення заходів із зміцнення дисципліни суттєво не впливає на їх ефективність. Так, курсанти пропорційно вказують на ефективність та неефективність одного й того ж заходу, що не дозволяє визначити оптимальну частоту їх проведення.

Для вимірювання рівня впливу на стан дисципліни адміністративно-командного та професорсько-викладацького складу (куратори груп) було застосовано індексну оцінку від 0 до 3, де 3 – високий рівень впливу, а 0 – відсутність впливу. Кількісні результати аналізу зі зміцнення дисципліни представлені на рис. 1.

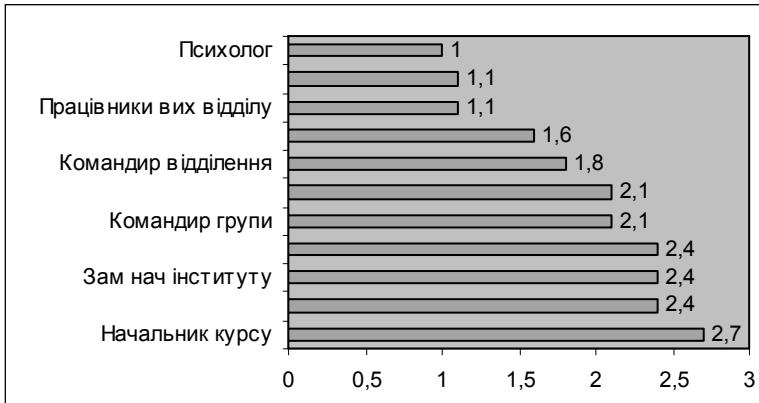


Рис. 1. Рівень впливу на підтримку дисципліни (індекс)

Таким чином, простежується тенденція, що найбільший вплив мають представники адміністративно-командного складу у ієрархічній послідовності, а низький рівень впливу належить представникам виховного відділу, кураторам груп та психологам. При цьому найбільш впливовим, на думку курсантів, є начальник курсу як їх безпосередній керівник.

Але ми бачимо спрямованість вектора впливу на підтримку дисципліни від начальника інституту (індекс впливу 2,7) безпосередньо до курсантів (1,6), що є негативним явищем. Адже дотримання дисципліни має бути прикладом на рівні референтної групи. Саме курсанти один від одного повинні вимагати дотримання дисципліни, бути взірцем поведінки один для одного і найбільше впливати на порушника, а не начальник інституту з найвищими можливостями дисциплінарного покарання. Існує оманливе ба-

чення впливу на дотримання дисципліни: чим більше владних повноважень надано керівнику, тим він впливовіший.

Таким чином, постає питання: «Чому курсанти за рівнем впливу на дотримання дисципліни безпосередніх командирів ставлять нижче, ніж керівництво?» Його вирішення є предметом розгляду окремого дослідження, але попередньо можна припустити, що вони є лише формальними лідерами, не користуються повагою та репутацією у своїх підлеглих, що призводить до відсутності взаєморозуміння та конфліктних ситуацій, руйнування сприятливого морально-психологічного клімату в підрозділі в цілому.

У свою чергу, переважна більшість курсантів зазначає, що дотримується дисциплінарних вимог незалежно від контролю керівництва (80%), що вказує на достатній рівень розвитку самоконтролю та відповідальності. Але при цьому 14% опитаних зазначають, що можуть порушити дисциплінарні вимоги, якщо впевнені, що про це не довідається керівництво.

Відносно частоти порушень дисципліни 58% курсантів зазначають, що практично ніколи її не порушують, 25% – що порушують вкрай рідко, і 13% – іноді.

Отже, процес виховання свідомої дисципліни курсантів потребує чималих зусиль адміністративно-командного та професорсько-викладацького складу, вміння поєднання усієї системи виховних дій, які спрямовуються на курсанта умовами життя, ставленням начальників, колег по службі та різноманітними життєвими ситуаціями. Це процес переходу від зовнішньої статутної організації поведінки до внутрішнього усвідомлення цілей, моральних стимулів, переконаності в необхідності саме такої поведінки. При цьому необхідно враховувати і думку курсантів щодо причин порушень дисципліни, ефективності (неефективності) заходів з її зміцнення та поліпшення, існуючого соціально-психологічного клімату в колективі тощо.

Відповідно до проведеного дослідження, можна дати наступні рекомендації щодо поліпшення стану дисципліни в підрозділах:

1) достатньо великий відсоток відповідей «відсутність заохочень за дотримання дисципліни» демонструє, що у курсантів існують хибні очікування щодо системи «стягнення – заохочення». З метою формування у курсантів адекватних очікувань необхідно проводити цілеспрямовану роз'яснювальну роботу щодо критеріїв застосування стягнень та заохочень;

2) необхідно звернути увагу на налагодження взаєморозуміння й довіри між безпосереднім керівництвом (включаючи командирів груп та відділень) і курсантами. Робота зі створення системи отримання зворотного зв'язку дозволить враховувати думку курсантів щодо поліпшення соціально-психологічного клімату в підрозділі;

3) виходячи з оцінки курсантами ефективності відповідних заходів щодо зміцнення дисципліни, можна відмітити, що вони ма-

ють доволі низьку ефективність, а отже, не несуть належного виховного змісту. Доцільно переглянути та удосконалити умови (форму) проведення таких заходів, як день дисципліни, підбиття підсумків по дисципліні тощо;

4) особливу увагу необхідно приділити діяльності працівників виховного відділу, кураторів груп та психологів, тому що рівень їх впливу на підтримку дисципліни найнижчий. На наш погляд, необхідно переглянути форми та методи їх роботи з курсантами та курсовими офіцерами, активізувати їх роботу на курсах. Актуальним є створення умов, за яких найбільший вплив на підтримку дисципліни на курсах будуть мати самі курсанти та безпосередні командири (якісний відбір командирів, проведення тренінгів);

5) доцільно створити систему моніторингу думки курсантів щодо стану дисципліни в підрозділах при створенні умов конфіденційності і отримання достовірних відповідей;

6) на становлення свідомої дисципліни впливають чинники як об'єктивного, так і суб'єктивного характеру. Тому її необхідно формувати шляхом організації систематичного проведення дискусій із курсантами (в групах кількістю не більше 15 осіб) з теми дотримання дисципліни із залученням не лише психологів Центру практичної психології ХНУВС, а й начальників курсів. Приблизною тематикою диспутів може бути: «Специфіка навчання у вищому навчальному закладі системи МВС», «Я – майбутній правоохоронець», «Я і дисципліна» та ін.

Більш повно можна простежити процес формування свідомої дисципліни, якщо врахувати думку не лише курсантів, а й командно-адміністративного складу інституту. Тому доцільно провести аналогічне дослідження серед начальницького складу інституту, проаналізувати статистичні дані щодо дисциплінарної практики.

Список літератури: 1. Москаленко А. П. Психологическое обеспечение профессионального отбора в вузы системы МВД Украины: Дис... канд. психол. наук: 19.00.03. Х., 2002. 2. Парасюк М. В. Проблеми вдосконалення адміністративно-правового регулювання службової дисципліни в органах внутрішніх справ // Наукові розробки академії вдосконалення практичної діяльності та підготовки кадрів органів внутрішніх справ. К., 1994. 3. Ануфрієв М. І. Управлінські шляхи зміцнення дисципліни в органах внутрішніх справ: Автореф. дис... канд. юрид. наук. Х., 1998. 4. Бандурка О. М. Основи управління в органах внутрішніх справ України: теорія, досвід, шляхи удосконалення. Х., 1996. 5. Сливка С. С. Дисципліна та професійна правомірна поведінка працівників органів внутрішніх справ. Львів, 1991. 6. Соціологічно-правові аспекти зміцнення службової дисципліни в органах внутрішніх справ України: Навч.-метод. посіб. / М. І. Ануфрієв, В. С. Венедиктов, О. В. Негодченко, В. О. Соболев, В. К. Шкарупа, В. І. Щербина / Дніпропетровськ, 2000. 7. Лапшина В. Л. Професіоналізм в діяльності ОВС: проблеми теорії та практики. Підручник. Х., 2005. 8. Про Дисциплінарний статут органів внутрішніх справ України. Військові статuti Збройних Сил України. Куп'янськ, 2001. 9. Організація виховної роботи у вищих навчальних закладах МВС України: Матеріали науково-практичної конференції. Х., 2002.

Надійшла до редколегії 05.09.07