

проблемних ситуацій, імітаційні ігрові технології навчання – пізнавально-дидактичні ігри (проведення виробничих нарад, дискусій тощо), самостійна робота з нормативними документами і технологічними схемами. Не менш важливими є професійна практика, самоосвіта і самопізнання [4].

Вдосконалення процесу формування професійної компетентності майбутніх фахівців передбачає виділення сукупності його психолого-педагогічних умов. Серед основних психологічних умов, на наш погляд, варто виділити наступні: створення внутрішнього соціально-психологічного мікроклімату в студентському і науково-педагогічному колективах; забезпечення цілісності і цілеспрямованості у формуванні соціально-психологічної атмосфери; впровадження у навчальний процес технологій, спрямованих на формування особистості майбутнього фахівця [2, с. 20]. До педагогічних умов формування професійної компетентності майбутніх відносимо: спеціально організоване формування професійної самосвідомості; цілеспрямовану організацію професійно-орієнтованої навчальної діяльності та організацію неперервної практики. Формування професійної компетентності може бути успішним також за умови, якщо кожен студент, в рамках навчального процесу, створюватиме свій індивідуальний стиль [3, с. 4-5].

Психолого-педагогічні умови формування професійної компетентності майбутніх фахівців передбачають: позитивне ставлення керівників різних відомих секторів регіональної адміністрації до вузівського потенціалу; увагу й підтримку з боку органів місцевого самоврядування у питаннях підготовки фахівців вищої кваліфікації; врахування специфіки практичної підготовки майбутніх фахівців (виходячи із актуальності професії); врахування конкретних особливостей регіону з метою правильної організації професійної підготовки у вузі; диференційовану підготовку з огляду на наявність у регіоні представників відповідної соціальної групи; організацію соціальної маркетингової служби у сфері бізнесу і комерції з метою розробки спільних проектів за участю майбутніх фахівців [2, с. 21].

Окрім психолого-педагогічних, вважаємо за необхідне виділити і організаційні умови формування професійної компетентності в майбутнього фахівця, а саме: створення компетентнісної моделі фахівця; визначення цілей і завдань навчальних курсів на базі компетентнісної моделі фахівця; розробки компетентнісно-орієнтованих програм фахових дисциплін, де до кожного модуля поданий перелік компетентностей або компетенцій, які формуються через його опанування; проектування викладачем навчального процесу, яке передбачає розробку змісту лекцій, завдань для самостійної роботи студентів, педагогічних, дидактичних і методичних задач, що розв'язуються на практичних заняттях, навчальних проектів проблемного характеру (технологія проблемного навчання); використання методів навчання, що моделюють зміст діяльності: навчання у дискусії, рольові та імітаційні ігри тощо (технологія інтерактивного навчання); проектування навчальної діяльності студентів як поетапної самостійної роботи, направленої на розв'язування проблемних ситуацій в умовах групового діалогічного спілкування за участю викладача (технологія проектного навчання, інформаційні технології); особистісного включення студента в навчальну діяльність (контекстне навчання). **Наявність зазначених умов забезпечує оптимальний режим формування професійної компетентності майбутніх фахівців.**

1. Зимняя И.А. Ключевые компетентности как результативно-целевая основа компетентностного подхода в образовании. Авторская версия. – М.: Иссл. центр проблем качества подготовки специалистов, 2004. – 42 с.

2. Дубчак О., Покладова В., Стефаненко Н. Психологічні умови формування “гнучкої” особистості // Нові напрямки творчого розвитку особистості школяра. Мат. доп. та повід. наук.-практ. конф. – К., 2004. – С. 20-21.

3. Лозова В.І. Формування педагогічної компетентності викладачів вищих навчальних закладів // Педагогічна підготовка викладачів вищих навчальних закладів: Мат. міжвуз. наук.-практ. конфер. – Харків: ОВС, 2002. – С. 3-8.

4. Овчарук О. Ключові компетентності: Європейське бачення // Управління освітою. – 2004. – № 2. – С. 6-9.

5. Хуторский А.В. Ключевые компетенции как компонент личностно ориентированного образования // Народное образование. – 2003. – № 2. – С. 55-60.

ЕФЕКТИВНІСТЬ ПСИХОЛОГІЧНОГО СУПРОВОДУ ДІЯЛЬНОСТІ ОРГАНІВ І ПІДРОЗДІЛІВ ВНУТРІШНІХ СПРАВ

БАРКО В.І.

Copyright © 2013

З метою цілеспрямованого вдосконалення системи психологічного супроводу професійної діяльності органів і підрозділів внутрішніх справ важливо визначити критерії оцінки ефективності такої системи. Першочергово потрібно встановити детермінанти успішності реалізації психологічного супроводу (організаційні, змістовні, діяльнісні), оцінити ефективність моделі його організації. У сучасних умовах головним критерієм ефективності, а також дієздатності психологічної роботи в правоохоронній сфері є практична корисність того чи іншого психологічного заходу. Відповідно до цього, ефективність психологічного супроводу професійної діяльності слушно розглядати як міру досягнення її суб'єктами поставлених цілей і завдань під час перебігу здійснюваної ними діяльності. Орієнтованість психологічної роботи на кінцевий результат припускає досягнення у процесі її реалізації високих показників, які мають відповідати певним критеріям.

Відсутність чіткої системи критеріїв оцінки психологічної роботи багато в чому зумовлено особливостями оцінки діяльності психологів, яка полягає в тому, що її результат здебільшого носить ймовірнісний характер, відтермінований у часі, не має чіткої вираженості, адже ступінь особистісного і професійного розвитку працівників міліції важко піддається вимірюванню. Розрізняють не лише оціночні показники, але і підходи до самої експертизи і виокремлення відповідних критеріїв – від концептуально-методологічних до частково-технологічних. У психологічній практиці, зорієнтованій на роботу з особистістю працівника міліції, базовим є гуманістичний, особистісно зорієнтований підхід, оскільки в центрі його уваги знаходиться людина як особистість у її сутнісних проявах. Як критеріальну основу дослідники традиційно виділяють міру особистісного розвитку суб'єкта діяльності, самоактуалізації, усвідомлення себе, узгодженості життєвого і професійного шляху.

Вважаємо, що оцінка ефективності психологічного супроводу діяльності ОВС має проводитися на основі критеріїв, які є своєрідним зразком, еталоном, виражають оптимальний рівень цієї діяльності, визначають міру її наближення до ідеалу. При цьому розробка і формування сукупності критеріїв оцінки ефективності системи психологічного супроводу припускає вибір таких з них, за якими можливо науково обґрунтовано оцінювати стан психологічної роботи, проводити порівняння її організації в аналогічних підрозділах ОВС (наприклад, у процесі інспекторських перевірок, при складанні аналітичних оглядів тощо).

У загальному вигляді критерієм оцінки ефективності є зіставлення досягнутих результатів з наміченими цілями і витратами, що мали місце. Проте в реальній психопрактиці, де послідовність “мета – витрати – результат” має опосередкований та ймовірнісний характер, бажано користуватися більш диференційованою і гнучкою системою відбору критеріїв. При цьому, чим повніше система критеріїв описує реальність, тим вище вірогідність точної оцінки ефективності психологічного впливу. У зв'язку з цим під критерієм оцінки ефективності психологічного супроводу професійної діяльності органів внутрішніх справ доцільно розуміти певний контрольний показник (показники), в зіставленні з яким здійснюється оцінка отриманих результатів.

Традиційними показниками ефективності організації психологічного супроводу професійної діяльності ОВС є: 1) відсоток охоплення особового складу (організаційно-штатний критерій); розраховується як відношення кількості співробітників підрозділів, котрі мають у штаті посади психологів, до загальної кількості особового складу; показник стимулює процес введення посад психологів в усіх самостійних органах і підрозділах внутрішніх справ; 2) кількість прийнятих на службу співробітників, які пройшли психологічне обстеження практичним психологом (діяльнісний критерій); показник є вираженою у відсотках часткою осіб, котрі взяли участь у процедурі професійного психологічного обстеження, серед загального числа прийнятих на службу співробітників за певний період (як правило, календарний рік); у цілому показник спрямований на вдосконалення процедури відбору і підвищення якості комплектування ОВС; 3) повнота охоплення особового складу психологічною підготовкою (організаційно-діяльнісний критерій); розраховується як середнє за період підготовки відношення числа співробітників, які були присутні на заняттях з професійно-психологічної підготовки, до загальної чисельності особового складу органу внутрішніх справ. При цьому охоплення особового складу органу або підрозділу внутрішніх справ психологічною підготовкою в обсязі 75 % і більше відповідає задовільній оцінці.

Переконані, що, окрім традиційних, цілком допустимо застосовувати й інші види критеріїв ефективності. Розглянемо деякі з них.

1. *Базовий критерій.* Використовується в тих випадках, коли є об'єктивна база для порівняння отриманого результату з деяким базовим показником, що характеризує об'єкт психологічного впливу до початку проведення психологічної роботи. Наприклад, якщо одним із завдань психологічного супроводу є оптимізація соціально-психологічного клімату в службовому колективі, то критерієм оцінки його ефективності може служити система соціометричних показників, отриманих “до” і “після” організації і проведення психологічних заходів щодо підвищення згуртованості колективу і культури міжособистісного спілкування, вирішення конфліктних ситуацій.

2. *Заданий (детермінований) критерій.* Оцінка за цим критерієм проводиться шляхом зіставлення досягнутих результатів в реалізації психологічного забезпечення професійної діяльності ОВС із заздалегідь визначеними показниками (скажімо, попередніх звітних періодів). Ці показники можуть бути отримані як шляхом їх моделювання, так і директивним способом.

3. *Каскадний критерій.* Його особливість полягає у тому, що оцінка результативності психологічного супроводу проводиться не лише за підсумками конкретних заходів, а й за вузловими етапами його проведення. Вибір цього критерію доцільний у тих випадках, коли об'єкт психологічної дії має складну організаційно-штатну і функціональну структуру, високу динаміку розвитку. Розрізняють каскадні критерії досягнутого рівня і кінцеві критерії. У першому випадку кінцевий результат не задається, а базою порівняння є результат, отриманий на попередньому етапі психологічної роботи. У другому випадку спочатку задається кінцевий показник, а проміжні етапи використовуються лише для оцінки рівня його досягнення.

4. *Критерій оптимального досягнення.* Встановлюється з урахуванням як реальних можливостей об'єкта психологічного супроводу, так і кращих досягнень у психологічній практиці (тобто оцінюється міра неузгодженості досягнутих та ідеальних результатів).

5. *Критерій громадської корисності.* Застосування цього критерію набуває вирішального значення при соціальній оцінці результатів психологічного забезпечення професійної діяльності ОВС в тих випадках, коли психологічна дія спрямована на підвищення суспільної і соціальної ролі розвитку особистості.

Будь-який критерій оцінки ефективності психологічного супроводу має бути сукупністю основних показників, що розкривають істотні параметри, які характеризують його ефективність, ті умови, чинники, способи, завдяки яким забезпечується найповніша реалізація можливостей професійної діяльності. Визначальним для формування

конкретних критеріїв ефективності є результат діяльності співробітників ОВС, рівень соціального і особистісного розвитку об'єктів психологічного забезпечення.

Виходячи із цього, до основних груп критеріїв оцінки успішності психологічного супроводу органів внутрішніх справ можливо віднести наступні три: 1. *Практико-результативні критерії*. Визначають дієвість психологічного забезпечення у плані встановлення реального впливу її суб'єктів на особистість співробітника, внаслідок чого в професійній діяльності, навчанні відбуваються позитивні зміни, що характеризуються поліпшенням об'єктивних показників. 2. *Організаційно-діяльнісні критерії*. Оцінюють відповідність цілей, завдань, змісту, принципів, форм і засобів психологічного забезпечення вимогам професійної діяльності, індивідуально-психологічним особливостям працівників, соціально-психологічним характеристикам службових колективів. 3. *Реалізаційно-цільові критерії*. Визначають готовність суб'єктів психологічного забезпечення до успішного вирішення професійних завдань, використання конкретних шляхів підвищення ефективності службової діяльності.

Таким чином, указані групи критеріїв сукупно становлять основу для визначення системи оцінки ефективності психологічного супроводу професійної діяльності органів внутрішніх справ. Як бачимо, з їх допомогою ефективність може бути оцінена різними способами: через кінцевий результат психологічного супроводу; через конкретні особливості психологічного супроводу з погляду оптимального використання відповідних засобів, форм, методів для вирішення тих чи інших задач; через вивчення, фіксацію за системою певних параметрів тих реальних змін, які відбуваються серед особового складу. Психологічні показники є комплексними і виражають відносини між декількома індикаторами, простішими властивостями, що їх утворюють. Обґрунтування оцінкового показника є складним теоретико-прикладним завданням, оскільки потребує доведення, що зміна показника виражає закономірність структури або процесу, має стійкість при багатократних реєстраціях на цьому об'єкті і відрізках часу, взаємозв'язана з іншими показниками.

Незважаючи на наявність значущих напрацювань у цій галузі, питання про стратегічні і тактичні напрями вдосконалення психологічного супроводу діяльності органів внутрішніх справ, вплив психологічної роботи на результати професійної діяльності, залишається відкритим. Тому важливим завданням є розробка більш досконалих напрямів оптимізації і критеріїв ефективності системи психологічного супроводу діяльності ОВС, які ґрунтуються на всебічному врахуванні якісних і кількісних показників професійної діяльності, а також на аналізі об'єктивних даних психологічної діагностики індивідуально-психологічних особливостей співробітників.

1. Барко В.І. Психологія управління персоналом органів внутрішніх справ (проактивний підхід): Монографія. – К.: Ніка–Центр, 2003. – 448 с.
2. Барко В.І., Ірхін Ю.Б., Нецерет Т.В. Професіографічний опис основних видів діяльності в органах внутрішніх справ України. – К.: РВЦ КНУВС, 2007.
3. Бандурка А.М., Бочарова С.П., Землянская Е.В. Основы психологии управления. – Харьков: Ун-т внутр дел. 1999. – 528 с.
4. Грейсон Дж. К. мл., О'Дейл К. Американский менеджмент на пороге XXI века. – М.: Экономика, 2000.
5. Петров В.Е. Система психологического обеспечения профессиональной деятельности МВД России. – М.: Абсолют, 2007. – 208 с.
6. Цільмак О.М. Професіогенез компетентності фахівців кримінальної міліції: теорія та практика: Монографія. – Одеса, ОДУВС, 2011. – 432 с.

СОЦІАЛЬНЕ ПОРОЗУМІННЯ ЯК ПРЕДМЕТ СОЦІОГУМАНІТАРНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ

ФУРМАН А.А., МАЦІЮК Р.

Copyright © 2013

Актуальність теми. Розуміння сьогодні у соціогуманітарній науці вивчається із різних теоретичних підходів та в різних аспектах. Основними серед них є п'ять поглядів на те, що таке *людське розуміння*. Відтак розуміння – це: 1) мисленнєвий процес, спрямований на з'ясування істотних ознак, властивостей і зв'язків предметів та явищ дійсності, що сутнісно полягає в осмисленні і переосмисленні; 2) здатність людини збагнути значення і зміст чогось, а також спроможність будь-що наповнити смыслом; 3) мета роботи над певним матеріалом, що передбачає свідоме оперування значеннями, смислами, сенсами; 4) результат активної роботи над чимось – пізнанням світу і самопізнанням, над конструюванням соціокультурного довкілля і самотворенням; 5) смислова паритетність або рівновагомність мотивів, уявлень, думок, поглядів, переконань, дій, учинків, котра формовується як *порозуміння* між людьми, досягнення між ними злагоди і миру [див. 1–9].

У будь-якому разі розуміння є окремим станом актуалізованої свідомості, що переживається особою як упевненість у правильності відтворених уявлень змісту впливу. Воно – необхідна умова успішної взаємодії людей. Без нього неможливі продовження спілкування і кординація дій у процесі будь-якої спільної діяльності. Його особливість полягає в тому, що воно спирається на наявний у суб'єкта повсякдення запас привласнених