

4. Саппа Н. Н. О межличностных конфликтах в курсантской среде и их преодолении. *Психопедагогика в правоохранительных органах*. 2016. № 2. С. 44–47.

5. Бабуринов С. В., Зауторова Э. В. К вопросу о влиянии стресса на учебную деятельность курсантов первого курса ведомственного вуза. *Психопедагогика в правоохранительных органах*. 2015. № 1. С. 94–99.

6. Соханская (Кохановская) Н. С. Автобиография. М.: Университет. тип, 1896. 193 с.

7. Абрамова А. А., Кузнецова С. О. Влияние условий обучения на проявление агрессивности у подростков. *Тюменский медицинский журнал*. 2012. № 1. С. 3.

Отримано 02.02.2017



УДК 37.114

Валентина Олександрівна ТЮРІНА,

професор кафедри соціології та психології

факультету № 6 (права та масових комунікацій)

Харківського національного університету внутрішніх справ,

доктор педагогічних наук, професор;

ORCID: <http://orcid.org/0000-0003-4287-8965>

КОНФЛІКТОЛОГІЧНА КОМПЕТЕНТНІСТЬ МАЙБУТНІХ ПРАЦІВНИКІВ ПОЛІЦІЇ ЯК ФАКТОР РАЦІОНАЛЬНОЇ ПОВЕДІНКИ У КОНФЛІКТНІЙ СИТУАЦІЇ

Розглянуто конфліктологічну компетентність як професійно значущу якість особистості працівників поліції. Показано вплив рівня сформованості конфліктологічної компетентності курсантів як майбутніх правоохоронців на раціональність вибору ними стилю поведінки у конфліктній ситуації.

Однією з особливостей професійної діяльності працівників поліції є те, що ця діяльність відбувається у агресивному соціальному оточуючому середовищі, тобто за умов різноманітних соціальних конфліктів. Отже, ефективність професійної діяльності правоохоронців визначається багатьма факторами, до числа яких належить й уміння попереджувати та розв'язувати конфлікти, уміння обирати у конфлікті оптимальний стиль поведінки, вміти управляти конфліктом, позитивно впливати на свого опонента для конструктивного розв'язування конфлікту або конфліктної ситуації. Тому до складу професійних знань мають входити й знання про чинники, зміст та джерела конфліктів, про їх види, умови виникнення та закономірності протікання.

Мета нашої роботи полягає в тому, щоб показати залежність між рівнем сформованості конфліктологічної компетентності як професійно значущої якості особистості курсантів як майбутніх правоохоронців та умінням раціонально поводитися у конфліктній ситуації.

Конструктивне управління конфліктною ситуацією чи конфліктом, вибір правильної стратегії та стилю поведінки у конфлікті дозволяють працівникові поліції ефективно виконувати свої службові обов'язки. Таким чином, однією з важливих професійних якостей правоохоронця є конфліктологічна компетентність.

Проблемі конфлікту присвячено багато досліджень: у психології – дослідження Т. М. Титаренко, І. В. Ващенко, Н. В. Гришиної, М. І. Пірен; у педагогіці – роботи А. С. Белкіна, М. М. Рибаківа; конфлікти в органах внутрішніх справ досліджували О. М. Бандурка, С. П. Гіренко, Є. Є Тонков, В. О. Тюріна та інші, але питання про взаємозв'язок між конфліктологічною компетентністю курсантів як майбутніх правоохоронців, їх особистісними особливостями та вибором стилю поведінки у конфліктній ситуації залишилися недостатньо вивченими.

Від того, чи правильно поведе себе працівник поліції у конфліктній ситуації, чи вірно обере він стиль поведінки і спілкування залежить його успішність.

В основі конфліктних ситуацій, як й конфліктів, яким би предметним змістом вони не наповнювалися, лежать різні причини. Це соціально-професійні, соціально-демографічні, соціально-психологічні, матеріально-технічні та організаційні чинники.

Суть соціально-психологічної причини конфліктних ситуацій полягає перш за все у психотипологічній, а також морально-духовній несумісності деяких членів колективу (включаючи керівника) як при наявності, так й при відсутності об'єктивних внутрішніх виробничих причин конфлікту.

Кожній людині притаманний певний стиль поведінки. Цей стиль значною мірою й визначає автоматичні реакції у конфлікті. За перші шість – сім років життя у людини формуються автоматичні реакції на більшість ситуацій, у яких вона опиняється, в тому числі й на конфлікти. І якщо з дитинства до нас прийшли злість, страх, неприємності, вони залишаються з нами до тих пір, поки ми не навчимося реагувати по-іншому. Автоматичні реакції на конфлікт – не невід'ємна частина нашої особистості, що несе на собі відбиток нашої індивідуальності.

Більшості людей притаманна більш або менш широка варіабельність особливостей поведінки у залежності від конкретних соціальних ситуацій, а також у залежності від того, уявляється людині ситуація приємною чи неприємною, складною чи простою і т. ін. Особливу увагу треба приділяти формуванню у майбутніх правоохоронців умінь вірно оцінювати конфліктну ситуацію й у залежності від її особливостей змінювати свою поведінку, адже працівники поліції мають справу як з правопорушниками, так й з правослухняними громадянами.

Для опису типів поведінки людей у конфліктних ситуаціях застосовується двовірна модель регулювання конфліктів, основними вимірами якої є кооперація, пов'язана з уважністю людини до інтересів інших людей, які залучені до конфлікту, і напористість, для якої характерним є акцент на захисті власних інтересів. У відповідності з цими двома основними вимірами виділяють такі способи регулювання конфліктів: суперництво (конкуренція) як прагнення досягти задоволення своїх інтересів на шкоду іншому; пристосування, яке у протилежність суперництву, означає принесення у жертву власних інтересів заради іншого; компроміс; уникнення, для якого характерним є як відсутність прагнення кооперації, так і відсутність тенденцій досягнення власних цілей; співробітництво, коли учасники ситуації доходять альтернативи, що повністю вдовольняє інтереси всіх сторін.

Працівник поліції, як і будь-який інший спеціаліст, повинен мати підготовку у трьох галузях: технологічні знання, комунікативні навички, концептуальні уміння та здібності. Розвиток конфліктологічної компетентності правоохоронця передбачає певний рівень розвитку обізнаності про збір інформації, стан конфлікту та діапазон можливих стратегій у конфлікті, звичок реалізації цих стратегій у конкретній життєвій ситуації, генезис конфлікту, здійснення прогнозу конфлікту, способи врегулювання конфлікту.

Поведінка людей визначається багатьма факторами, до числа яких належить і рівень суб'єктивного контролю, який розуміють як здатність і готовність людини брати на себе чи перекладати на інших відповідальність за те, що з нею відбувається. Один й той самий тип контролю характеризує поведінку індивіда у різних ситуаціях, у яких він опиняється.

При дослідженні взаємозв'язку між вибором стилю поведінки і рівнем суб'єктивного контролю (РСК) з'ясувалося, що курсантів з низьким рівнем суб'єктивного контролю (0–12) немає. Більшість курсантів має середній показник суб'єктивного контролю, а діапазон середнього рівня досить широкий, ми розділили цей рівень на підрівні у такий спосіб: (12–21) та (22–32). Більшість курсантів, які мають рівень суб'єктивного контролю (РСК) від 12 до 21, частіше обирають «суперництво» і «компроміс». Курсанти, які мають показник рівня суб'єктивного контролю від 22 до 32, найчастіше вибирають стиль поведінки «компроміс». Друге місце по частоті вибору посідає «співробітництво», третє місце – «суперництво», четверте – «уникання», п'яте – «пристосування».

Отже, рівень сформованості конфліктологічної компетентності як професійної якості, однією з характеристик якої є рівень сформованості суб'єктивного контролю, визначає спроможність працівника органів

внутрішніх справ конструктивно діяти у конфліктних ситуаціях і ефективно виконувати свої службові обов'язки.

Список бібліографічних посилань

1. Ващенко І. В. Конфлікти: сучасний стан, проблеми та напрямки їх вирішення в органах внутрішніх справ: монографія. Харків: ОВС, 2002. 256 с.
2. Психология личности: тесты, опросники, методики. М.: Геликон, 1995. 236 с.
3. Тюрина В. А., Ващенко И. В. Конфликты и управленческая деятельность. Киев: Знання, 1999. 224 с.

Отримано 02.03.2017



УДК 378.147

Костянтин Леонідович БУГАЙЧУК,

*завідувач науково-дослідної лабораторії з проблем протидії злочинності
Харківського національного університету внутрішніх справ,
кандидат юридичних наук, доцент;
ORCID: <http://orcid.org/0000-0003-2429-5010>*

ЕФЕКТИВНІ ПРИЙОМИ МОТИВАЦІЇ У НАВЧАЛЬНОМУ ПРОЦЕСІ

Розглянуто поняття та здійснено класифікацію мотивації, в т.ч. щодо організації навчального процесу. Визначено основні прийоми і способи створення позитивної мотивації у навчальному процесі.

Як відомо кожному викладачеві, рано чи пізно ми усі стикаємося із тим, що нам приходится відновлювати інтерес до нашої навчальної дисципліни у різних категорій учнів (студентів, слухачів). Отже ми все більше замислюємося над тим, як активізувати власну аудиторію та зробити так, щоб навчальний процес приносив їй задоволення. В цьому аспекті фахівці говорять про необхідність мотивації учнів (слухачів, студентів), але єдиної усталеної практики до її здійснення звісно що не існує. У кожного з наскрізна цільова аудиторія, умови проведення навчання, зміст навчальної дисципліни тощо. На підставі вищевикладеного, вважаємо доцільним здійснити дослідження сутності цієї категорії, її видів та надати деякі рекомендації, які допоможуть активізувати навчальний процес будь-якого педагогічного працівника.

Мотивація – це сукупність спонукаючих чинників, які викликають активність особистості і визначають спрямованість її діяльності. Трудова поведінка визначається взаємодією різних внутрішніх і зовнішніх спонукальних сил. Внутрішні спонукальні сили – потреби, інтереси, бажання, прагнення, цінності, ціннісні орієнтації, ідеали і мотиви [1].