

Ольга Миколаївна БОРИСЮК,

доцент кафедри психології управління факультету № 7

Львівського державного університету внутрішніх справ,

кандидат психологічних наук

РОЗВИТОК УПРАВЛІНСЬКОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ МАЙБУТНІХ ОФІЦЕРІВ ПОЛІЦІЇ ЧЕРЕЗ ВИКОРИСТАННЯ КОМПЛЕКСНИХ КВАЗІУПРАВЛІНСЬКИХ ЗАВДАНЬ

Розкрито процесуальний компонент розвитку управлінської компетентності майбутніх офіцерів поліції (інтеграція в тренінговій формі навчання традиційних методів). Обґрунтовано методичні засади розвитку управлінської компетентності майбутніх офіцерів поліції через психологічне моделювання їхньої управлінської діяльності у формі квазіуправлінських завдань.

До функціонально-формуючих компонентів управлінської компетентності майбутніх офіцерів поліції належать: цільово-мотиваційний компонент (визначає спрямованість професійної підготовки в ЛьвДУВС на усвідомлення її результату), змістовий компонент (відбір змісту УК офіцера поліції і його структурування відповідно до управлінсько-службових функцій), процесуальний компонент (інтеграція в тренінговій формі навчання традиційних методів), контролюючо-корекційний компонент (поетапність діагностування рівня сформованості УК курсантів у процесі їх підготовки до професійної діяльності), результативний компонент (співвідношення результату професійної підготовки офіцера НПУ з об'єктивними вимогами, які висуваються професійною діяльністю до рівня його підготовленості).

Процесуальний компонент – інтеграція в тренінговій формі навчання традиційних методів (аналіз проблемних ситуацій, практичні завдання) з активними (ігрове моделювання), що забезпечуватиме формування управлінської компетентності майбутніх офіцерів поліції. Необхідною є системна організаційна робота на рівні ЗВО МВС щодо організаційно-педагогічного забезпечення формування управлінської компетентності випускників за видами підготовки, за основними видами навчальних заходів, на факультетах і кафедрах. Більшість форм і методів навчання є універсальними, які є характерними для системи вищої освіти, оскільки вони містять суттєвий освітній потенціал щодо формування управлінської компетентності. Найголовніше – це залучення курсантів до активної навчальної діяльності на всіх заняттях як їх суб'єктів. При цьому характер навчальної діяльності має передбачати конкретну практичну діяльність, що стимулює цілеспрямоване формування основних складників їх

управлінської компетентності, актуалізує життєвий, навчальний і професійний досвід, поетапно веде від одного рівня до наступного – більш високого рівня сформованості управлінської компетентності [2; 3].

Наприклад, ефективним засобом є квазіуправлінські завдання різної складності – від простих до комплексних, які розв’язуються курсантами на комплексних тактико-спеціальних навчаннях.

Вимоги до розроблення і використання комплексних квазіуправлінських творчих завдань розроблялися у працях О. Бойка, Т. Мацевко та В. Ягупова [1; 3; 4].

Квазіуправлінські творчі завдання мають забезпечувати:

- послідовне зростання рівня складності завдання;
- відображення у структурі завдання змісту не низки навчальних дисциплін, а сам засіб вирішення проблеми, що запропонована до розв’язання (визначити свідому актуалізацію курсантами різноманітних теоретичних знань і застосовування все більш узагальнених, усвідомлених, систем різних навчально-практичних дій);
- застосування словесно-логічних і наочно-образних систем дій (моделей, схем, зразків тощо);
- за умов розв’язання проблем, завдання не повинні бути знайомі курсантам (але доступні їх пізнавальним можливостям); в них також не повинно бути вказівок ані прямих, ані непрямих) про способи розв’язання проблем.

Комплексні управлінські завдання мають забезпечувати:

1) свободу детермінації інтелектуальної діяльності курсантів, оскільки рішення нетипових творчих управлінських завдань потребує відходу від стандартного набору операцій зі знаннями, певними розділами якоїсь навчальної дисципліни;

2) розвивати здібності курсанта до цілеспрямованої управлінської діяльності;

3) постійне вивчення педагогами способів і якості вирішення завдань курсантами з метою управління розвитком у них необхідних навчальних методів, засобів і мотивів рішення таких завдань;

4) прийняття завдання суб’єктом. Майбутній офіцер вирішує лише те завдання, у якому він знаходить який-небудь особистісний смисл. Особливо ця закономірність проявляється, коли курсанти самі у практичній, конструкторсько-творчій або ігровій діяльності приходять до «відкриття» завдань або за завданням педагога їх складають. Якщо завдання дається із зовні, то момент прийняття повинен бути спеціально забезпечений;

5) зв’язок завдання із життєвим і службовим досвідом курсантів;

6) показ недостатності цього досвіду для пояснення явищ, що подаєні у завданні;

7) стимулювання смислу, мотиву вирішення завдання, що пов'язано з включенням завдання у більш широкий життєвий контекст, особистісний план курсанта (створення власних моделей майбутньої управлінської діяльності);

8) опора на індивідуальний стиль управлінської діяльності;

9) знаходження форми подання завдання, що викликає позитивну емоційну реакцію курсанта.

На основі цих завдань нами були розроблені відповідні вправи, які були включені у програму тренінгу на розвиток управлінської компетентності майбутніх офіцерів Національної поліції України [2].

Таким чином, впровадження методів аналізу та моделювання проблемних ситуацій; використання психотехнічних вправ щодо розвитку окремих управлінських навичок і вмінь; вирішення квазіуправлінських завдань та цілеспрямована групова дискусія за їх результатами, включенням тренінгової роботи в проведення занять з професійної підготовки, дозволить сформувати мотиваційний, когнітивний, емоційно-вольовий, операційно-діяльнісний, особистісний й рефлексивний компоненти управлінської компетентності майбутніх офіцерів Національної поліції України.

Список бібліографічних посилань

1. Бойко О. В. Формування готовності до управлінської діяльності у майбутніх магістрів військово-соціального управління : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.04. Київ, 2005. 244 с.

2. Борисюк О. М. Психологічні особливості розвитку управлінської компетентності у майбутніх офіцерів Національної поліції України : дис. ... канд. псих. наук : 19.00.09. Харків, 2017. 315 с.

3. Мацевко Т. М. Психологічні особливості розвитку управлінської компетентності майбутніх магістрів військового профілю : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.09. Київ, 2007. 225 с.

4. Ягунов В. В., Свистун В. І., Кришталь М. А., Король В. М. Формування управлінської культури, компетентності та управлінського мислення майбутніх керівників як інтегральна мета їх управлінської підготовки // Освітньо-наукове забезпечення діяльності правоохоронних органів і військових формувань України : матеріали VI Всеукр. наук.-практ. конф. (Хмельницький, 15 листоп. 2013 р.) / Нац. акад. Держ. прикордонної служби України ім. Б. Хмельницького. Хмельницький, 2013. С. 22–28. URL: <http://lib.iitta.gov.ua/3245/> (дата звернення: 21.01.2020).

Отримано 04.02.2020

