

хівця. Саме від викладача, від його професійної майстерності, ерудиції та культури вирішальною мірою залежить підготовка такого спеціаліста, котрий достойно буде представляти інтелектуальний потенціал нації не тільки в Україні, але й далеко за її межами.

Тому працю викладачів необхідно класифікувати за двома основними функціями, виділивши спеціальний (професійний) та соціально-виховний (ідеологічний) напрями.

Спеціальна, або професійна, характеристика викладацької праці відбиває її зв'язок із суспільним розподілом праці. Однак, цей зв'язок не є безпосереднім, він опосередковується складом і структурою навчальних дисциплін, що відрізняються за змістом і ступенем генералізації (загальноосвітні, юридичні, соціально-економічні, технічні тощо). Їм відповідає багатокладність конкретних видів викладацької праці, котрі також повинні врахуватись і диференціюватися у справі оплати праці, при наданні певних пільг і переваг.

Соціально-виховний, або ідеологічний, бік викладацької праці безпосередньо пов'язаний з ідеологічними принципами сучасного суспільства, побудовою правової держави, яка, в свою чергу, формується економічним і соціальним базисом суспільства. Тому праця викладача завжди має суспільно корисний характер і здійснюється в інтересах усього суспільства.

Список літератури:

1. Урядовий кур'єр. 1995. 21 вересня. 2. Відомості Верховної Ради України. 1996. № 30. Ст. 141. 3. Державна національна програма «Освіта. (Україна XXI ст.)». К., 1994. 4. Бугай Ю.М. Вища школа: реалії, проблеми, перспективи\ Інформаційний бюлетень республіканського навчально-методичного центру. 1995. № 2. 5. Венедиктов В.С. Деякі напрями методичного забезпечення навчально-виховного процесу в вузах МВС України. Вісник Ун-ту внутр. справ. 1996. Вип.1.

Надійшла до редколегії 10.10.99

О.В. Червякова

ПРОФЕСІЙНИЙ ВІДБІР ТА ПРОФЕСІЙНА ОРІЄНТАЦІЯ КАНДИДАТІВ НА НАВЧАННЯ У ЗАКЛАДАХ ОСВІТИ МВС УКРАЇНИ

Проблема відбору осіб для охорони та підтримки громадського порядку має досить давню (навіть, багатовікову) історію, що пов'язано з існуванням у суспільстві спеціалізованих груп та формувань, призначенням котрих є охорона громадян від замахів злочинців: убивць, злодіїв, гвалтівників, грабіжників. Щодо критеріїв відбору на відповідні служби, то не завжди вони були чітко визначеними і сьогодні залишаються проблемними.

У Комплексній програмі вдосконалення роботи з кадрами та підвищення авторитету міліції на 1999-2005 роки, яка є новим словом у формуванні обличчя міліції України, котрій жити і працювати у наступному тися-

чолітті, є принципово важливі розділи відносно відбору кадрів на службу. Сучасний стан розвитку української державності, соціально-економічні і політичні перетворення, курс на демократизацію суспільства не може бути плідним без у вищій мірі кваліфікованих, відданих своєму призначенню, націлених у майбутнє фахівців. Адже будь-якої благої мети не можна досягнути не тільки через матеріальні питання, а й через елементарну некомпетентність, невміння прийняти неординарні рішення, взяти на себе відповідальність за них. Заклади освіти повинні виховувати не робітників-виконавців, а творців; тому прийом кандидатів на навчання повинен здійснюватись більш ретельно, на основі методик психофізіологічного та психологічного обстеження особи з урахуванням її характеру, моральних якостей, інтелектуальної та мотиваційної сфери, фізичного розвитку, стану здоров'я. Зараз розробляються відповідні більш досконалі тести.

Система відбору кандидатів на навчання у закладах освіти МВС України повинна враховувати такі обставини, які не досліджують під час відбору кадрів до інших міністерств. Складність системи професійної орієнтації та професійного відбору до органів МВС полягає в тому, що необхідно враховувати специфіку професійної діяльності: емоційні та розумові перевантаження, різні стресові ситуації. Саме це пояснює необхідність удосконалення системи професійного відбору на навчання у закладах освіти МВС України. Створення моделі фахівця є нагальною проблемою системи ОВС для проведення професійного відбору та оцінки співробітника.

Вимоги до кандидатів на службу в ОВС можна класифікувати у таких рівнях професійної моделі:

1. Вимоги, які ставить суспільство перед працівниками правоохоронної системи.

2. Вимоги, які ставить система МВС України. Майбутній працівник міліції повинен бути стійким, чесним, неподкупним, справедливим, мужнім, висококультурним. Ці вимоги відносяться не тільки до ділових якостей кандидата. Таким він повинен бути і поза службовим часом, репутація кандидата, його минуле повинні бути бездоганними. Ці вимоги перелічені у присязі та основних нормативних документах МВС.

3. Вимоги, які ставить професія: добра вибіркова пам'ять, уважність, розвинуте мислення та увага, емоційна стійкість, вольові якості.

4. Вимоги, які ставить конкретна спеціальність: одні – до кандидата у карний розшук, другі – у дільничні інспектори, треті – у ДАІ...

Ці вимоги щодо конкретних спеціальностей повинні ставитись під час відбору кандидатів на навчання до закладів освіти МВС України, у складі яких є різні факультети і кожний з них має свою специфіку. Наприклад, майбутні працівники соціально-психологічної служби, аналітичних та кадрових підрозділів ОВС повинні відповідати вимогам однієї категорії; співробітники управління оперативної інформації, штабів та інформаційних бюро обласних УМВС України, служби технічного захисту інформації – другої; праців-

ники державної служби по боротьбі з економічною злочинністю – третьої; співробітники підрозділів спеціального призначення та патрульно-постової служби – четвертої; відділення паспортної, реєстраційної та еміграційної служби – п'ятої; працівники слідчих підрозділів та карного розшуку – шостої і т.ін.

На жаль, ці вимоги не розроблені, а тому не ураховуються під час вступних іспитів. Вирішення цього питання дуже допомогло б професійному відбору кандидатів на навчання, стримало б наплив випадкових людей до ОВС. І якщо традиційна форма складання іспитів з окремих дисциплін страждає поверховістю та випадковістю, то існуюча методика психологічного обстеження має виключно клінічну спрямованість і переслідує, насамперед, виявлення осіб з психічними відхиленнями та патологією.

На жаль, цілеспрямованого психологічного відбору абітурієнтів, що базується на вивченні і оцінці їх професійної спрямованості, нахилів, здібностей, психологічної та моральної готовності до обраної професії, не проводиться. Наслідком такого становища є все більш часті випадки відсіву з I та II курсів, низька успішність курсантів, істотна частка осіб, що не відповідають вимогам закладів освіти МВС України.

Досить ефективно проходить відбір кандидатів на службу у поліції США. Вони проходять низку випробувань. По-перше, це вступні іспити, на яких перевіряється загальноосвітній рівень кандидата, особливості його мислення, пам'яті, уваги, інших якостей. Потім здійснюються доскональні дослідження моральних якостей кандидата – вивчається його ширість, риси характеру, чесність, порядність і т.ін. Після цього перевіряються фізичне здоров'я: подолання перешкод, силу, швидкість, реакцію. При цьому кандидат повинен виконати багаточисельні фізичні вправи: підтягування, біг, плавання, подолання висоти, обов'язкове водіння автомобіля. Подальший вид випробувань – психологічні тести. Кандидат досліджується на агресивність, гнівливість, відхилення у поведінці, тягу до алкоголю тощо, після чого він проходить перевірку у психолога, який оцінює його психологічну стійкість, емоційну витримку та інші якості. Після завершення загального медичного огляду та бесід з працівниками кадрового відділу кандидат направляється на раду з відбору кандидатів поліцейського департаменту, після чого його навчають протягом 16 тижнів та приймають на службу із піврічним випробувальним терміном.

Пріоритетним напрямом у діяльності ОВС є вдосконалення методів та засобів професійного відбору. Не є секретом те, що кандидати на службу, визнані придатними за результатами медичної комісії, мають великі труднощі у практичній роботі. Вони важко адаптуються, переносять психічні та фізичні навантаження, що збільшує можливість зміни професії, ризику втратити здоров'я, загибелі. Основною причиною цього є несформованість, слабкий розвиток чи відсутність особистісно-професійних якостей, необхідних для успішної професійної діяльності в ОВС. Внаслідок цього виникає неможливість адаптації до небезпечної роботи, перенапруження

фізіологічних функцій і психічних процесів, зниження працездатності, збільшується чисельність помилкових дій та випадків травматизму, що змушує людину покинути службу та обрати нову професію.

Загальновідомо, що служба в ОВС – нелегка і досить небезпечна. Вона ставить перед працівниками системи МВС чимало своїх специфічних вимог, відповідати яким може далеко не кожний. Тому своєчасне виявлення і виховання цих рис особистості – одне з найголовніших завдань підготовки майбутніх висококваліфікованих кадрів. Однією з форм такого попереднього професійного відбору має стати створення мереж спеціальних шкіл, ліцеїв, коледжів при вищих закладах освіти МВС України за професійно-орієнтованою освітньою програмою старшої школи, яка спрямована на виявлення та розвиток здібностей у певній галузі знань (право у правоохоронній діяльності органів внутрішніх справ), забезпечення формування основ правового світогляду та орієнтації особи, необхідних для її подальшого професійного самовизначення. Програми підготовки мають бути спрямовані, також, на виховання загальнолюдських якостей, любові до Батьківщини, свого народу, чуйного ставлення до людей. Успішне завершення навчання закінчується видачею атестата про повну загальну освіту з додатком, у якому вказується перелік професійно-орієнтованих дисциплін та результати їх засвоєння. Крім того, необхідно видавати характеристики моральних і духовних якостей випускника. Ці результати повинні враховуватися під час вступу до вищих закладів освіти МВС України.

Довузівська підготовка передбачає підготовку цивільної молоді – майбутніх кандидатів на навчання у навчальних закладах типу ліцеїв (спецкласів), де поряд із отриманням повної освіти ліцеїсти оволодівають поглибленими знаннями за циклом гуманітарних дисциплін, вдосконалюють загальну та спеціальну фізичну підготовку. Одночасно в цей період відповідні фахівці повинні здійснювати ретельну профорієнтаційну та профдіагностичну роботу, розвинення загальнолюдських, естетичних та етичних рис вихованців. Навчальний та виховний процеси стануть більш ефективними, якщо ліцей буде працювати як заклад «закритого» типу.

Дуже ефективним заходом профвідбору є відвідування курсантами в цей період майбутніх місць роботи (міліцейські дільниці, райвідділи і т.і.), що надає початковому навчальному процесу більшої цілеспрямованості, створює можливість працювати у напрямку досягнення своєї мети, ознайомлення з майбутньою професією.

Необхідно виділити як особливо значущу умову привернення випускників шкіл до вищих закладів освіти МВС – просвітительсько-профорієнтаційну роботу серед школярів старших класів та їхніх батьків. Її реалізація дозволить скоротити «приплив» випадкових абітурієнтів до ОВС.

Існуючий відбір кадрів може майже гарантувати, що на службу до ОВС будуть прийняті фізично та психічно здорові юнаки та дівчата, які мають необхідну освіту, за моральними та діловими якостями здатні нести

службу, але це не може гарантувати, що прийняті абітурієнти зможуть ефективно виконувати свої професійні завдання, пристосовуватися до важких умов, попереджати та розкривати тяжкі злочини, швидко та вправно входити у контакт з різними категоріями громадян, знаходити правильні рішення у стресових ситуаціях, діяти енергійно та цілеспрямовано, а головне – не втратити доброго ставлення до людей, допомагати їм, а не бачити в кожному потенційного злочинця.

Такий відбір може бути ефективним завдяки науково обґрунтованому профвідбору, застосуванню професіограм та психограм. В ОВС ця робота потребує ще ретельного вивчення та вдосконалення.

Системний підхід до організації та методики профвідбору припускає поетапний комплекс взаємопов'язаних методів формування професійно важливих якостей. Ці методи повинні засновуватись на загальнопсихологічних принципах вивчення особи і формуванні її здібностей. Науково обґрунтований відбір повинен проходити на основі відповідності якостей кандидата необхідним вимогам, а не на виборі найбільше здібного абітурієнта серед усіх.

Таким чином, головною метою профвідбору є професійне діагностування. Багато якостей, необхідних працівникам міліції (інтуїція, неусвідомлений досвід, творче нешаблонне мислення, обсяг та швидкість пам'яті, увага, доброта, гуманність, вольові якості, витримка, самовладання, емоційна зрілість, критичність, швидкість розумової орієнтації, переключення уваги і т.і.) можуть бути виявлені тільки завдяки різним сучасним науковим методикам.

Випробування за допомогою декількох тестів можуть показати тільки деякі зразки досвіду, який має кандидат на навчання, але не здібності до навчання і, майже не дають стійкого діагнозу. Переважає імовірний характер прогнозу. Якби не були випробування, вони виявлять досвідчену людину, але прогнозувати майбутнє у початківця не зможуть.

Професійний відбір внаслідок цього повинен проводитись за допомогою різних методик у комплексі, враховуючи специфіку обраної кандидатом на навчання спеціальності та напрям майбутньої діяльності.

Надійшла до редколегії 14.10.99

*В.М.Синьов, д-р пед. наук,
М.В.Клімов*

НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНІ ПРОБЛЕМИ ВІДОМЧОЇ ОСВІТИ

Проблеми підготовки кадрів для органів внутрішніх справ з перших днів становлення державності в незалежній Україні були в центрі уваги науково-педагогічної громадськості та керівництва МВС України. Саме тому за короткий час в системі МВС України сформована розгалужена мережа навчальних закладів, спроможна забезпечити потреби органів внутрішніх справ у висококваліфікованих фахівцях. Та між наявністю розгорнутої мережі навчальних закладів та поняттям відомчої освіти різниця досить вагома. Тому, на нашу дум-