

КОНФЛІКТОЛОГІЧНІ КОМПЕТЕНЦІЇ ЯК ОСНОВА ПРЕВЕНТИВНОЇ КУЛЬТУРИ ОФІЦЕРІВ МИРОТВОРЧИХ КОНТИНГЕНТІВ: ІСТОРИЧНИЙ АСПЕКТ І СУЧАСНА ПРОБЛЕМАТИКА

У статті розглядається застосування компетентнісного підходу при підготовці миротворчого персоналу та доцільність виокремлення та формування конфліктологічних компетенцій як основи превентивної культури майбутніх офіцерів і персоналу миротворчих контингентів.

Ключові слова: компетенції, конфліктологія, превентивна культура, превенція збройних конфліктів.

Постановка проблеми та її актуальність. Вивчення та врахування історичного досвіду участі військовослужбовців у миротворчих операціях, серед іншого, цінне тим, що допомагає нам унаочнити специфіку значного сегменту завдань і функцій, до виконання яких необхідно готувати сучасних військових фахівців.

Слід зазначити, що з першого ж дня започаткування миротворчих структур ООН на історичному засіданні Ради Безпеки ООН 29 травня 1948 р., Україна (тоді ще Українська Радянська Соціалістична Республіка) як одна з номінальних держав-засновниць Організації Об'єднаних Націй, формально брала участь у їх створенні, проте не відіграла самостійної ролі у цьому процесі.

За останні 20 років, відколи незалежна вже Українська держава стала реальним суб'єктом міжнародної миротворчої діяльності, підходи до ведення міжнародних миротворчих операцій зазнали суттєвих змін, що відображені як в міжнародно-правових документах, прийнятих за ці два десятиліття, так і в національному законодавстві України.

Зокрема, як зазначається у Стратегії міжнародної миротворчої діяльності України, затвердженій Указом Президента України від 15.06.2009 р. № 435/2009 [1], сучасні міжнародні миротворчі операції за своїм характером здебільшого не є

суто військовими. Вони все більше набувають комплексного характеру з широким спектром поліцейських функцій, а їх суттєвою характерною ознакою є також відновлення миру та надання допомоги у подоланні наслідків конфліктів. Лише реалізація такої концепції, за висновками ООН та регіональних організацій з безпеки, дає можливість усунути рецидив конфлікту і сприяє стабілізації ситуації в конфліктному регіоні.

Сучасні військові доктрини провідних демократичних країн відзначають все більше зростання саме превентивних функцій збройних сил, зокрема, в рамках стабілізаційних операцій (*stability operations*) [2] та операцій громадянської підтримки (*civil support operation*) армії США [3], операцій з підтримання миру НАТО [4], Організації Об'єднаних Націй [5], надання гуманітарної допомоги та інших операцій невоєнного типу [6].

Аналіз схвалених міжнародним співтовариством принципів застосування сили, у відповідності до яких, по-перше, має існувати міжнародно-правова процедура таких дій або їх санкціонування на рівні міжнародних організацій (передусім, ООН); по-друге, завжди повинен залишатись шанс для ненасильницьких дій; і, нарешті, превентивне використання збройних сил має бути одним із елементів комплексної стратегії попередження, дозволяє стверджувати про існування у сфері міжнародних відносин процедури *операційної превенції*, яка дозволяє не просто вирішувати збройні конфлікти із залученням військових засобів, але й підходити до цієї важливої для долі світу діяльності як до цілісності.

Стан дослідження проблеми. До дослідження даної проблеми зверталась низка дослідників, зокрема, у сфері конфліктології. На думку Л.М. Герасіної та її колег [7], технології операційної превенції спираються на уявлення про конфлікт як можливий і до того ж найближчий у часі варіант розвитку ситуації в тій чи іншій сфері життєдіяльності, а їх особливістю є те, що такі превентивні дії відбуваються безпосередньо в передконфліктній ситуації та у відносно короткостроковій перспективі її розвитку.

У той же час сучасна конфліктологія відзначає обмеженість такого підходу та наполягає на необхідності доповнення його так званою структурною превенцією, яка є довготерміновою за своїми позитивними наслідками.

Концепція “структурної превенції”, що була запропонована Комісією фонду Карнегі із запобігання смертоносним конфліктам і підтримана 55-ю сесією Генеральної асамблеї ООН 2001 р. [8], має кілька базових положень. По-перше, вона виходить з того, що у розвитку будь-якої складної соціальної системи можливий конфлікт. По-друге, цей конфлікт може заздалегідь прогнозуватися на основі пізнання закономірностей розвитку даної соціальної системи та її зовнішнього середовища. Виходячи з цього, в основі будь-якої стратегії поведінки стосовно соціальних систем має бути присутнім принцип превенції, причому така структурна превенція може реалізовуватись і як стратегія зміни системи з метою попередження конфліктів, і як стратегія адаптації системи до дії негативних зовнішніх і внутрішніх чинників.

Західні дослідники вважають, що, на відміну від операційної, структурна превенція передбачає обов'язкову наявність особливих суб'єктивних передумов, однією з яких є те, що сам суб'єкт такої превенції повинен бути якісно іншим. Його має відзначати високий рівень *превентивної культури* (culture of prevention), тобто усвідомлення важливості і обов'язковості цієї діяльності та володіння знаннями й навичками саме превенції як спеціалізованої діяльності [7]. Автор ідеї “гуманітарної інтервенції” та сьомий Генеральний секретар ООН (1997–2006 рр.) Кофі Аннан, приймаючи цей високий пост, свого часу задекларував докорінний поворот у діяльності Організації Об'єднаних Націй “від культури реагування до культури превенції” [8]. Значно пізніше, вже полишивши пост Генерального секретаря, виступаючи в жовтні 2008 р. в Лундському університеті (Швеція) на Четвертих читаннях пам'яті шведського державного діяча дипломата Анни Лінд з лекцією “Утвердження превентивної культури”, Кофі Аннан відзначив: “Найкраще, що ми можемо зробити [для запобігання збройним конфліктам] – це впровадити у кожному суспільстві превентивну культуру. Під цим я розумію:

- встановлення процесів для досягнення консенсусу;
- сприяння на перехідному етапі дотриманню справедливості і примиренню в спільнотах, що виплутуються з тенет тривалого конфлікту;
- посилення влади закону і підтримання відповідальності;

надання життєво важливих речей і послуг найбільш потерпілим;

забезпечення участі жінок, молоді і меншин у ключових національних процесах;

побудову системи підтримки різноманітності та толерантності в мас-медіа, популярній культурі та освіті;

підтримку дії механізмів ООН щодо забезпечення прав людини, зокрема, незалежності та незаангажованості Верховного комісара ООН з прав людини у виконанні ним широкого кола обов'язків щодо забезпечення прав людини для всіх і кожного” [9].

Саме таким принципам повинна відповідати уся діяльність цивільного та військового персоналу миротворчих місій. Воїни-миротворці, а особливо офіцери миротворчих підрозділів, повинні, в ідеалі, бути органічними носіями превентивної культури. А для цього, на нашу думку, недостатньо ні тієї загальної, попередньої, безпосередньої підготовки миротворчих контингентів та підготовки в районі виконання миротворчої місії, яка здійснюється, починаючи з етапу формування резерву миротворчого персоналу та керованого складу (управління) миротворчих контингентів [10], ні заходів морально-психологічного забезпечення, спрямованих на формування та морально-психологічне злагодження миротворчого контингенту, його всебічну підготовку й участь у миротворчих операціях (спеціальних діях) [11]. Інкультурація особистості відбувається протягом усього життя, і одним з визначальних етапів цього безперервного процесу є перехід від дитинства та юності до дорослого віку, свого роду “ініціація”, яка для майбутніх офіцерів збігається зі здобуттям вищої військової освіти тактичного рівня.

Саме на цьому етапі у майбутнього професіонала повинні бути сформовані компетенції, які складають основу його професійної культури та є результатом засвоєння: 1) досвіду пізнавальної діяльності, зафіксованого у формі її результатів – знань; 2) досвіду здійснення відомих способів діяльності – у формі вмінь діяти за взірцем; 3) досвіду творчої діяльності – у формі вміння приймати нестандартні рішення в проблемних ситуаціях; 4) досвіду здійснення емоційно-ціннісних відношень – у формі особистісних орієнтацій (В.В. Краєвський, див. [12]).

А оскільки превентивна культура для майбутнього офіцера повинна бути невід'ємною частиною загальної

професійної культури, то й серед загалу формованих вищою школою компетенцій повинні цілеспрямовано формуватись ті характеристики випускника, які забезпечать його ефективну діяльність щодо превенції та вирішення різного роду конфліктів, у тому числі збройних конфліктів будь-якої інтенсивності, що й складає сутність покликання і призначення військовослужбовця-професіонала.

Важливість цього завдання та складність його вирішення спонукали нас звернутись до пошуку й аналізу досвіду подібної діяльності у світовій освітній практиці.

Так, фахівцями-конфліктологами Університету Брандеса (штат Масачусетс, США) в рамках програми підготовки магістрів з проблем співіснування та конфліктів запропоновано систему ключових компетенцій, які застосовуються в програмах підготовки фахівців з превенції збройних конфліктів:

- 1) ключові компетенції-знання;
- 2) ключові компетенції-уміння;
- 3) спеціальні компетенції або компетенції фахівців;
- 4) ціннісні компетенції або цінності співпраці [13].

Зокрема, компетенції-знання передбачають, що в результаті навчання випускники відповідних програм повинні бути спроможні:

розуміти основні теорії про причини конфліктів та насильства в межах спільнот та між спільнотами, а також на глобальному рівні;

розуміти теорії групового лідерства та “послідовництва” так само, як і теорії соціальних змін, що стосуються аналізу проблем співіснування і конфліктів, а також заходів впливу щодо розвитку мирного співіснування;

здійснювати аналіз ситуацій (“кейсів”) та у партнерстві із зацікавленими сторонами конфлікту вивчати і розуміти політичні, історичні, воєнні, соціально-економічні, адміністративні, організаційні та колективні чинники, що впливають на перебіг конкретних насильницьких конфліктів;

розпізнавати можливі потреби втручання на будь-якій стадії конфлікту, включаючи превенцію конфлікту, метою якої є зняття виникаючої напруги у спільнотах, пом'якшення і розв'язання насильницьких конфліктів, а також вирішення проблем на стадії після завершення насильства і стабілізації;

визначати різноманітні рівні суспільства, на яких існує потреба втручання, в тому числі на рівні вищого військового

та державного керівництва, лідерів середньої ланки та місцевих громад, а також відповідні способи співпраці між цими рівнями, необхідні для здійснення впливу;

бути уважним щодо правових підстав для втручання, зокрема, міжнародне законодавство, економічні та політичні угоди, звичаєві норми;

розуміти функції, роль і можливості міжнародних та регіональних організацій, таких як Організація Об'єднаних націй, Європейський Союз, Світовий Банк, так само, як і різноманітних урядових структур, які відають питаннями, що мають стосунок до конфлікту та інші.

Розглядаючи компетенції-уміння, фахівці освітніх програм ООН вважають, що в результаті навчання випускники повинні бути спроможними, зокрема:

аналізувати конкретні конфлікти, включаючи наявні та виникаючі структурні та психокультурні чинники, через читання відповідної літератури, вислуховування думок ключових груп та осіб, задіяних у конфлікті; звертати увагу на досвід як успішний, так і неуспішний, попередніх втручань і розуміти культурну чутливість у включених у конфлікт областях;

виробляти стратегію впливу на проблеми співіснування;

забезпечувати та розвивати партнерство з іншими організаціями та громадами;

планувати процеси моніторингу та оцінки обстановки у співпраці з місцевими і зовнішніми партнерами;

впроваджувати рішення і програми спільно з партнерами тощо.

Крім вищезгаданих ключових компетенцій, є також корисними спеціальні компетенції за фахом певних спеціалістів у відповідних сферах, які залучаються за потребою. Сюди ж віднесено мовні компетенції, тобто знання іноземних мов та діалектів, які використовуються в конкретній місцевості.

Стосовно ціннісних компетенцій зазначено, що в даному випадку вони ґрунтуються на Кодексі поведінки, розробленому організацією International Alert [14], та включають:

а) цілі діяльності: мета діяльності щодо структурної превенції, що мусить сприяти розвитку суспільства, базується на забезпеченні рівності, різноманітності, співіснування та визнання взаємозалежності спільнот і держав;

б) пріоритет місцевого населення у трансформаційних конфліктах: переконання, що справжня трансформація конфлікту є можливою та прийнятною тільки з участю та залученням тих, на кого найбільше впливає конфлікт;

в) гуманність і турбота: переконання, що базовою мотивацією для миротворчої діяльності є припинення насильства як метод вирішення конфлікту та що діяльність у ситуаціях насильницького конфлікту ведеться принципово з піклуванням про суспільство і людей, які піддаються ризикові в перебігу конфліктів;

г) права людини та гуманітарне право: зобов'язання дотримуватись принципів і практики, що сприяють людським правам у ситуаціях насильницького конфлікту, відповідають міжнародним гуманітарним законам і стандартам (правовий чи звичаєвий) й принципам поваги до людських прав серед всіх сторін конфлікту та у будь-яких домовленостях, що укладаються між сторонами;

д) повага до родинних цінностей та культурної різноманітності: зобов'язання підтримувати діяльність жінок у спільнотах, що потерпають від впливу насильницьких конфліктів, так само, як і повага до гідності та культурної різноманітності всіх народів та зобов'язання незастосування дискримінації на підставі національності, станової, родової або релігійної приналежності, культурних або політичних переконань;

е) незаангажованість: зобов'язання працювати, наполегливо використовуючи усі можливості, дієво шукаючи доступу до всіх сторін конфлікту та не демонструючи особливої прихильності до якоїсь однієї із сторін у конфлікті;

ж) відповідальність: розуміння, що миротворці є відповідальними як перед тими, кому вони прагнуть посприяти, а також мають відповідальність перед організаціями, з якими вони співпрацюють та донорами гуманітарної допомоги;

и) довіра – до визначених меж: намагання бути відкритим і вести діяльність прозоро, здійснення миротворцями заходів щодо зміцнення довіри у ситуаціях, пов'язаних з виконанням програм та забезпечення безпеки тих, з ким вони працюють.

Слід зауважити, що викладені вище компетенції були запропоновані їх авторами не як догма, а з метою широкого обговорення та вироблення спільних підходів різних

організацій, що займаються підготовкою цивільного персоналу. І хоча ми не маємо вичерпної інформації про хід обговорення, проте на підставі документів, які з'явилися стосовно проблем підготовки миротворчого персоналу за останні роки можемо зробити висновок, що запропоновані підходи отримують подальший розвиток та втілюються у стандартизовані навчальні і тренінгові програми.

Висновки. Таким чином, іноземний досвід застосування компетентнісного підходу при підготовці миротворчого персоналу слід врахувати при організації як цільової підготовки українських миротворців, так і у навчанні курсантів, зокрема у викладанні конфліктології та формуванні у них конфліктологічних компетенцій як основи превентивної культури.

1. Указ Президента України “Про рішення Ради національної безпеки і оборони України від 24 квітня 2009 р. “Про стратегію міжнародної миротворчої діяльності України” // Офіційний вісник України. – 2009. – № 45. – С.20. – Ст. 1504.
2. Stability Operations. Field Manual (FM) 3–07. – Wash.: US Dep. of the Army, 2008.
3. Civil Support Operations. Field Manual (FM) 3–28. – Wash.: US Dep. of the Army, 2010.
4. Peace Support Operation. Allied Joint Publication (AJP) 3.4.1 – NATO unclassified, 2001.
5. A New Partnership Agenda: Charting a New Horizon for UN Peacekeeping. – Department of Peacekeeping Operations and Department of Field Support, New York, July 2009.
6. *Степанова Е.А.* Военно-гражданские отношения в операциях невоенного типа / Е.А. Степанова. – М.: Права человека, 2001.
7. Конфліктологія: підр. / Л.М. Герасіна, М.І. Панов, Н.П. Осіпова та ін. – Харків: Право, 2002. – 256 с.
8. *Kofi A. Annan.* Prevention of armed conflict. Report of the Secretary-General on the work of the Organization. – A/55/985–S/2001/574. UN General Assembly 55th Session. – N.Y., 7 June 2001.
9. *Kofi A. Annan.* Establishing a Culture of Prevention. The Fourth Anna Lindh Lecture, Lund University, Sweden, October 2008.
10. *Печенюк І.С., Розумний О.Д.* Система підготовки підрозділів Збройних Сил України до участі в міжнародній миротворчій діяльності (1992–2006 рр.) // Збірник наукових праць НДІУ, том XIX. – С. 466–476.
11. *Алещенко В.І.* Морально-психологічне забезпечення в період підготовки миротворчого контингенту до участі у

миротворчій операції / В.І. Алещенко // Теорія і практика управління соціальними системами. – 2011. – № 2 – С. 55–59.

12. Хуторской А.В. Определение общепредметного содержания и ключевых компетенций как характеристика нового подхода к конструированию образовательных стандартов. Доклад / Отд. филос. образов. и теор. педагогики Российской академии образования, 24.04.2002 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: www.eidos.ru/news/compet.htm.
13. Fitzduff M. Core Competencies for Graduate Programs in Coexistence and Conflict Work – Can We Agree? / Project on Leadership and Building State Capacity. Leadership Notes Series. – Issue 1. Sept. 2006 – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.brandeis.edu/ethics/pdfs/Core_Competencies.pdf.
14. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.international-alert.org/resources/code-conduct>.

Надійшла до редколегії 01.10.2012 р.

Рецензент: *Бренько Б.С.*, кандидат історичних наук, доцент Львівського університету бізнесу та права, м. Львів.

Грицевич Т.Л.

КОНФЛИКТОЛОГИЧЕСКИЕ КОМПЕТЕНЦИИ КАК ОСНОВА ПРЕВЕНТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ ОФИЦЕРОВ МИРОТВОРЧЕСКИХ КОНТИНГЕНТОВ: ИСТОРИЧЕСКИЙ АСПЕКТ И СОВРЕМЕННАЯ ПРОБЛЕМАТИКА

В статье рассматривается применение компетентностного подхода в процессе подготовки миротворческого персонала, а также целесообразность вычленения и формирования конфликтологических компетенций как основы превентивной культуры будущих офицеров и персонала миротворческих контингентов.

Ключевые слова: компетенции, конфликтология, превентивная культура, превенция вооруженных конфликтов.

Hrytsevych T.

CONFLICTOLOGICAL COMPETENCIES AS THE BASIS OF THE CULTURE OF PREVENTION OF PEACEKEEPING CONTINGENTS' OFFICERS: HISTORICAL ASPECT AND ACTUAL PROBLEMS

This article discusses the application of competencial approach in the training of peacekeeping personnel and the feasibility of separation and the formation of conflictological competencies as a basis for preventive culture of future officers and personnel of peacekeeping contingents.

Key words: competencies, conflictology, culture of prevention, prevention of armed conflicts.