

посвящения в сотрудники, вручения дипломов и удостоверений, погон, оружия, принятия Присяги, чествование героев, проводы на пенсию и др. с участием руководителей, ветеранов и членов семей.

Для достижения указанных целей предусматривается решение определенных задач, а именно совершенствование механизма, обеспечивающего эффективность системы патриотического воспитания личного состава органов внутренних дел; формирование патриотических чувств у сотрудников органов внутренних дел края и слушателей образовательных учреждений МВД России, сохранение и развитие чувства гордости за свою страну, за принадлежность к профессии защитника правопорядка; воспитание у сотрудников органов внутренних дел активной гражданской позиции и патриотизма, способности встать на защиту государственных интересов России, прав и свобод граждан; развитие комплекса организационно-методического обеспечения функционирования системы патриотического воспитания личного состава; участие в реализации мероприятий Всероссийского уровня, заложенных в государственную программу патриотического воспитания граждан Российской Федерации.

Штанько Н.А.,
психолог ННПП НАВС

МЕТОДИ РОЗВИТКУ ПРОФЕСІЙНО ЗНАЧУЩИХ ЯКОСТЕЙ КЕРІВНИКА ОРГАНІВ ВНУТРІШНІХ СПРАВ

На сучасному етапі становлення професійної підготовки керівного складу ОВС різних рівнів, особливого значення набуває питання не просто навчання як процесу передачі знань та умінь, а формування різнобічно розвинутої особистості майбутнього керівника.

Це передбачає цілеспрямований та систематичний вплив на особистість з метою розвитку професійно важливих якостей, формування комунікативної компетентності, емоційної стійкості, пізнавальної та мотиваційної сфер. Адже це є умовою формування не лише професіонала, а фахівця, здатного до саморозвитку, самовдосконалення творчого вирішення управлінських завдань, які поставатимуть у його професійній діяльності.

З огляду на це, актуальною стає потреба використання в навчальному процесі освітніх закладів сучасних методів та технологій розвитку провідних особистісних сфер майбутнього фахівця: мотиваційної, пізнавальної, комунікативної та емоційної.

В даний час в педагогічній психології існує ціла низка методів, спрямованих як на вивчення, так і на подальший розвиток цих провідних сфер особистості. Впровадження цих методів у навчально-виховний процес є важливою передумовою оптимізації та модернізації освітнього процесу.

Поняття професійно важливих якостей впровадив у вітчизняну психологію В.Д.Шадриков, який розумів їх як такі індивідуальні якості суб'єкта діяльності, що впливають на ефективність роботи і успішність практики.

Професійні якості є одним із найважливіших чинників професійної придатності, вони не тільки характеризують певні здібності, але й органічно входять до їх структури, розвиваючись у процесі навчання й практичної діяльності.

Визначення й оцінка професійних якостей мають велике психодіагностичне значення, вони суттєво впливають на результати діяльності, тому їх слід враховувати під час професійного відбору. Під час вивчення професійних якостей слід враховувати, що деякі з них можуть бути (придатними) й відносно стабільними (наприклад, типологічні властивості нервової системи), інші навпаки підлягають розвитку й тренуванню (певної психічної якості). Тому спеціально спрямоване формування й удосконалення таких професійних якостей і їх корегування (тренування) можуть активно проводитися під час підготовки до майбутньої діяльності.

Одними з головних завдань під час розвитку професійно важливих якостей є:

- формування мотиваційної спрямованості;
- формування комунікативної компетентності;
- підвищення емоційної стійкості;
- розвиток організаторських (лідерських) здібностей;
- розвиток пізнавальної сфери.

Ефективного керівника характеризує, передусім, висока та стійка мотивація досягнення, що виявляється у постановці нових цілей, прагненні до успіху, досягненні високого соціального статусу, визнання.

Методами вивчення мотивації особистості є: мотиваційний тренінг, ділова гра, групова дискусія, індивідуальний формуючий експеримент, метод «мозкової атаки» і т.д.

Формування комунікативної компетентності можливе за допомогою тренінгу ділового спілкування. Ділова бесіда виконує такі функції як стимулювання ділової активності, підтримка ділових контактів, спільний пошук, обґрунтування та розробка ідей. Вона є найбільш сприятливою, і найчастіше, єдиною можливістю переконати

співрозмовника в обґрунтованості своєї позиції, що досить важливим для керівника.

Підвищення емоційної стійкості можливе при використанні тренінгу емоційної стійкості, а саме вміння застосовувати прийоми швидкого усунення емоційної напруги, стресу, такі як: техніка нервово-м'язової релаксації, метод зниження чутливості до емоційно напружених ситуацій (десенситизації), прийом відволікання уваги від тривожних, неприємних переживань. Також ефективними є методи самонавіювання, само-переконання, тренінги неконфліктного спілкування, тренінги впевненості.

Розвиток організаторських здібностей передбачає використання цілої низки тренінгів, спрямованих на удосконалення майстерності спілкування та опрацювання управлінських позицій. Це і використання таких методів як:

- метод «кейз-стадіз» (опис ситуацій прийняття рішень керівником, їх аналіз учасниками тренінгу);
- метод ролей (проблемна ситуація не обговорюється як в методі «кейс-стадіз», а розігрується учасниками тренінгу);
- метод баскетбольного кошика (учасники аналізують велику кількість рішень прийнятих керівником за певний проміжок часу, оцінюють їх якість, доцільність і т.ін.)

Розвиток пізнавальної сфери передбачає застосування програми вправ, спрямованих на розвиток елементів пізнавальної діяльності працівників ОВС, які сприяють її ефективності в швидкоплинних оперативних ситуаціях, а саме: методи розвитку спостережливості (тренування сенсорної чутливості (аудіальної, візуальної, кін естетичної, нюхової), самоконтролю уваги, недопустимості відволікань, розслаблень); методи розвитку професійної пам'яті (тренінги на запам'ятовування в екстремальних умовах, тренування у запам'ятовуванні облич, цифр, словесних портретів, розмов, адрес і т.ін.).

Отже, через розвиток особистісних і професійних якостей, через набуття спеціальних знань і вмінь, придбання позитивного педагогічного й управлінського досвіду, виконання спеціальних завдань, формування індивідуального стилю керівництва, розвиток організаційної культури відбувається процес професійного становлення керівника.

Аналіз методів розвитку професійно значущих якостей керівника зводиться до використання тренінгових технологій навчання і нашої думки про важливість такої форми роботи. Тому доцільною є розробка спеціальних програм в процесі підготовки керівної ланки, націлених на особистісний і професійний розвиток керівника.