

study of a marketing degree. EDULEARN Proceedings. <https://doi.org/10.21125/edulearn.2020.1322>

10. Про вищу освіту: Закон України. Офіційний вебпортал парламенту України. Retrieved April 10, 2023, from <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1556-18#Text>

11. Нова українська школа. Міністерство освіти і науки України. Retrieved April 10, 2023, from <https://mon.gov.ua/ua/tag/nova-ukrainska-shkola>

12. Про схвалення концепції розвитку природничо-математичної освіти (stem-освіти). Офіційний вебпортал парламенту України. Retrieved April 10, 2023, from <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/960-2020-%D1%80#Text>

Галина Мухіна

Донецький державний університет внутрішніх справ

ФОРМУВАННЯ НАВИЧКИ РОБОТИ В КОМАНДІ У МАЙБУТНІХ ПОЛІЦЕЙСЬКИХ

У сучасних умовах розвитку системи вищої освіти в Україні особливо гостре стоїть питання підготовки фахівців, які мають сформовані загальні та спеціальні (професійні) компетентності. І тому у наукових студіях активно обговорюються питання формування необхідних компетентностей сучасного конкурентноспроможного фахівця. Зазначеній тематиці присвячено наукові роботи таких вчених, як: І. Гушлевської, А. Дахіна, Н. Длугунович, Е. Зеєра, В. Кременя, О. Овчарук, Т. Філя, О. Хохліної та інших. На думку Н. Длугунович фахівець будь-якої професії повинен опанувати такі навички як «hard skills» та «soft skills».

Варто зауважити, що на сьогодні не існує однозначного визначення поняття «soft skills» та переліку цих навичок. За інтерпретацією К. Коваль цей науковий термін належить до емоційного інтелекту людини, свого роду це перелік особистих характеристик, які так чи інакше пов'язані з ефективною взаємодією з іншими людьми [3]. Слушним у контексті дослідження є визначення поняття «soft skills» яке пропонують Ю. Давлетшіна та О. Чуланова: «soft skills» - соціально-трудова характеристика сукупності знань, умінь, навичок і мотиваційних характеристик фахівця в сфері взаємодії між людьми; вміння ефективно керувати своїм часом, переконувати та вести переговори; лідерства, емоційного інтелекту, необхідних для успішного виконання роботи, які відповідають вимогам посади та стратегічним цілям організації; це характеристика потенційної якості, що дозволяє описати практично всі елементи готовності персоналу до ефективної праці в заданій ситуації на робочому місці в трудовому колективі [1]. Звернемося до однієї із навичок soft skills – навички працювати в команді, налагоджувати взаємодію та взаємовідносини з людьми. За результатами досліджень Програми освітнього альянсу «Партнерство з навчання у XXI століття», саме цю навичку окреслено

як одну із головних навичок, необхідних для успішної професійної діяльності в будь-якій сфері [2, с.73].

Одним із програмних результатів навчання висококваліфікованого фахівця за освітньо-професійною програмою «Право (поліцейські)» є саме сформовані в майбутніх фахівців навички командної роботи та ефективної взаємодії. Ефективність професійної діяльності поліцейського, на нашу думку, неможлива без якісно налагодженої командної взаємодії всіх структурних поліцейських підрозділів. Дослідники Ю. Дроздова та О. Дубініна вважають основними методами формування soft skills, у тому числі й навичок роботи в команді є: самонавчання; навчання на досвіді інших; робота з наставником; тренінги, кейс-методи [5, с. 33]. Сьогодні існує багато різноманітних інтерактивних навчальних технологій, методів та прийомів навчання, які дозволяють розширити пізнавальну активності через багатосторонню комунікацію, групову роботу та творчу взаємодію; створити ситуації взаємонавчання та успіху тощо. Однією із таких інтерактивних початкових технологій є тренінгові технології. Застосування тренінгових технологій передбачає залучення всіх учасників освітнього процесу до роботи в команді, що надає певні переваги у навчанні, а саме: більш швидке виконання роботи, у порівнянні з часом, що витрачає на роботу одна людина; унікальний та ефективний досвід у налагоджуванні міжособистісних взаємин, зокрема можливість відпрацювання стилю співробітництва і взаємної підтримки; набуття вміння щиро поважати чужі думки, які не збігаються з власними; формування творчої системи цінностей у кожного члена команди; можливість взаємного контролю, завдяки «свіжому» погляду з боку; забезпечення доцільної інтеграції знань і досвіду; можливість особистісного та професійного зростання членів команди; орієнтація на зміст і результати роботи; згуртування членів колективу та підвищення їхньої мотивації; уміння знаходити компроміси щодо вирішення конфліктних та спірних ситуацій суто мирним шляхом [2].

У професійній підготовці поліцейських вже давно застосовуються тренінг як інтерактивна форма навчання для організації роботи, яка спрямована на підвищення рівня професійної майстерності поліцейського. Хотілось би акцентувати увагу на деяких авторських розробках тренінгових програм, які були розроблені і впровадженні у практичну професійну підготовку співробітників системи внутрішніх справ, а саме: тренінг «Комунікація – стрес – безпека (далі КСБ) та тренінг «Психологія ефективного керівника (далі ПЕК). Метою тренінгу КСБ є формування у фахівців екстремальних і ризико-небезпечних професій умінь та навичок комунікації і взаємодії, конструктивного вирішення конфліктів у професійній діяльності, роботи в команді тощо. Головним завданням тренінгу ПЕК є оволодіння учасниками тренінгу психологічними прийомами прийняття управлінських рішень, формування у них навичок командної роботи, лідерських рис та відповідних навичок [4, с.96].

Беручи до уваги досвід колег із науково-дослідного центру психотренінгових технологій Донецького юридичного інституту (2004-2014 років) вважаємо, що саме проведення тренінгових занять з навчальної дисципліни «Юридична психологія» (наприклад, тема «Спілкування у професійній діяльності поліцейських», «Кризові стани в діяльності поліцейського») дозволяють відпрацьовувати такі навички як розуміння себе та інших людей, прийняття фахових рішень у складних і непередбачуваних умовах, адаптування до нових ситуацій професійної діяльності, ефективно взаємодіяти з іншими учасниками команди тощо.

Отже, на сьогодні, поліцейських повинен мати не тільки спеціальну підготовку (hard-kills), а й розвинуті soft skills. Однією із важливих, на нашу думку, навичок soft skills є навичка роботи в команді, яка надає можливості майбутнім поліцейським ефективно виконувати професійні завдання, поєднуючи особистісні навички з навичками інших членів колективу на шляху до спільної мети. Саме тренінгові технології через моделювання ситуацій майбутньої професійної діяльності дозволяють не тільки формувати навички командної роботи, а й формувати лідерські якості та ініціювати пізнавальну активність у процесі навчання.

Список джерел:

1. Глазунова О. Г., Волошина Т. В., Корольчук В. І. Розвиток «soft skills» у майбутніх фахівців з інформаційних технологій: методи, засоби, індикатори оцінювання. Відкрите освітнє е-середовище сучасного університету. 2019. URL.: http://nbuv.gov.ua/UJRN/oeemu_2019_spetsvip_10 (дата звернення: 11.04.2023).

2. Годованюк Т. Л. Формування навичок командної роботи як ефективного інструменту професійної діяльності майбутнього вчителя математики. Збірник наукових праць «Проблеми підготовки сучасного вчителя. Вип. 2 (24), 2021. С.72-78.

3. Коваль К. О. Розвиток «soft skills» у студентів – один з важливих чинників працевлаштування. Вісник Вінницького політехнічного інституту. 2015. № 2. С. 162–167.

4. Лефтеров В.С. Особистісно-професійний розвиток фахівців екстремальних видів діяльності засобами психічного тренінгу. Психологія суспільство. 2012. №2. С. 91-107.

5. Мачуліна І. І., Сорокіна Л. М., Ковальова Д. В. Неформальна педагогіка як ресурс формування «м'яких» навичок у здобувачів ЗВО. Pedagogy and Psychology in the Modern World: the art of teaching and learning: proceedings International scientific and practical conference (Wloclawek, Republic of Poland, 2021, February 26-27). Riga, Latvia: «Baltija Publishing», 2021. P. 64-67.