

*Психологические науки***ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ПОДГОТОВКИ
ШКОЛЬНОГО ПОЛИЦЕЙСКОГО**

Федотенко И.Л., Лях Т.И.,

Вольхин С.Н., Петрова М.С.

*Тульский государственный педагогический
университет им. Л.Н. Толстого*

Проблема обеспечения безопасности образовательных учреждений обострилась в последние годы, когда участились случаи нарушения их нормальной жизнедеятельности, что приводило к травмам и гибели учащихся и педагогов. В мировой практике широко используются услуги различных охранных фирм, обеспечивающих поддержание правопорядка как внутри, так и вне образовательного учреждения. Однако, в настоящее время представляется необходимым обеспечивать не только внешнюю безопасность в образовательных учреждениях, но и работать с точки зрения профилактики правонарушений среди несовершеннолетних и предотвращения возможных террористических актов и ложных сообщений о таковых. Лицам, которые охраняют образовательные учреждения, вменено в обязанность лишь обеспечение внешней безопасности. Законодательство Российской Федерации в настоящее время никак не уточняет особенности правового статуса частных охранников, осуществляющих охрану образовательных учреждений. Формально круг их прав и обязанностей не выходит за общие рамки обеспечения защиты жизни и здоровья граждан и охраны имущества.

В рамках Тульского университетского комплекса разработана концепция по реализации задач по подготовке специалистов для обеспечения безопасности в образовательных учреждениях и начата работа по организации обучения школьных полицейских на базе Тульского госпедуниверситета и Юридического колледжа из числа студентов университета и потенциальных сотрудников охранных фирм. В содержании подготовки школьных полицейских особое место занимает изучение таких вопросов, как психологические особенности отношений школьных полицейских с педагогами, работниками, учащимися разных возрастных групп и их родителями.

При подготовке школьных полицейских в контексте их основных функциональных обязанностей, особое внимание целесообразно уделить становлению таких ключевых компетентностей как диагностическая, коммуникативная, конфликтологическая.

Конфликтологическая компетентность включает в себя *информационно-когнитивный* компонент (совокупность основных знаний о сущности конфликтов, их типизации, логике развития, причинах, видах, способах предупреждения, стратегиях и тактиках разрешения, о правах и свободах ребенка, о практическом механизме реализации прав детей и взрослых в разных типах образовательных учреждений); *операционно-деятельностный* компонент (сформированность у школьных полицейских диагностических, аналитических, организационных, управленческих умений; владение основными коммуникативными, диалоговыми технологиями, приемами создания благоприятной

эмоционально-психологической атмосферы, способами снижения агрессивности участников конфликта, техниками этической защиты; развитие навыков анализа конфликтных ситуаций, описания и интерпретации межличностных отношений и внутренних переживаний); *личностно-аксиологический* компонент (ценностное отношение к каждому ребенку, стремление содействовать его интеллектуальному, эмоционально-волевому развитию, выраженность таких профессионально значимых качеств как гуманистическая направленность личности, толерантность, рефлексивность, эмпатия, ответственность), *конативный* компонент (реальное поведение школьного полицейского, способствующее снятию агрессивности, созданию эмоционально-благоприятной атмосферы, личностный опыт анализа, проектирования, конструирования конфликтных ситуаций с заданными целями). Конфликтологическая компетентность связана с целостным, системным видением конфликтной ситуации, с умением удерживать противоположные позиции оппонентов, их разноплановые интересы не в житейской, бытовой, а в профессионально-педагогической плоскости. Только такая позиция школьного полицейского позволит реализовать развивающее воздействие конфликта, выявить его позитивный потенциал, преобразовать деструктивную ситуацию в конструктивную, отказаться от привычных форм поведения, от защиты традиций, помочь участникам конфликта услышать друг друга, создать у оппонентов установку на понимание - необходимую предпосылку выбора адекватных способов разрешения конфликтной ситуации.

В теории конфликтов различают как негативный, так и позитивный их потенциал. Среди позитивных функций конфликта, по мнению ряда исследователей, следующие: функция оптимизации (восстановление оптимального равновесия во взаимоотношениях с субъектом, нормализация функционирования и развития личностей и группы); функции интеграции и стабилизации; информационная функция, помогающая уяснить рассогласование целей и ценностей, выявить "поле напряжения"; инновационная функция — переход к новым качественным параметрам, адаптация к изменившимся условиям среды, проектирование новых отношений. К негативным функциям конфликта относится подавление субъектов, деформация межличностных отношений, усиление конкуренции, чувство обиды, неудовлетворенности, напряженности, тревожности, агрессивности, непродуктивные потери времени и энергии.

Могут возникнуть ситуации, в которых школьному полицейскому придется выступать в роли посредника (медиатора) в разноплановых конфликтных ситуациях, и от его компетентности зависит налаживание взаимоотношений между детьми, между школьниками и учителями, между школьниками и их родителями и др. В тех случаях, когда школьный полицейский выполняет посреднические функции в конфликте, необходимо удерживать, сохранять посредническую позицию, предоставляя множество поведенческих вариантов, показывая их позитивные и

негативные характеристики, помогая оценить предполагаемые последствия выбора, демонстрируя возможные перспективы, помогая противоположным сторонам услышать, понять друг друга и самостоятельно разрешить конфликт. Медиатор не должен превращаться в адвоката одной из сторон, предлагающего готовые рецепты. При подготовке будущих школьных полицейских целесообразно уделить особое внимание грамотной организации переговорного процесса.

С одной стороны, обратить особое внимание будущих школьных полицейских на сущность, причины, типы, способы предотвращения и разрешения конфликтов, использование различных техник саморегуляции, с другой стороны, выяснить их ожидания, их представления о полезности или бесполезности конфликтологических знаний и технологий. В современной конфликтологии две крайних позиции: конфликтофобия, стремление любой ценой избежать конфликтов; конфликтофилия, уверенность в преобладании позитивных эффектов конфликтов, готовность проектировать конфликты и включать их в педагогическую реальность. В курсе психологии будущие школьные полицейские будут рассматривать позицию З.Фрейда и его научной школы, понимающего внутриличностный конфликт как источник активности человека, как генератор его деятельности. Основу внутреннего конфликта составляют противоречия между желаниями и запретами, между возможностями и общественной моралью, между противоположными требованиями. В социальной психологии акцентируется внимание на проблеме межличностного конфликта, основу которого составляют различные ценности, борьба за власть, за статус, за ресурсы, за права. Рассматривая конфликты в образовательном процессе, мы обращаемся к мысли Л.С.Выготского о том, что конфликт - это механизм развития человеческой личности и человеческой деятельности.

При подготовке школьных полицейских важно исследовать особенности таких стадий конфликта как: предконфликтные отношения (накопление проблем, усиление напряжения, негативного фона); обострение противоречий, агрессивная конфронтация; конфликтная ситуация; открытый конфликт; разрешение конфликта; постконфликтная стадия (становление новых отношений между участниками конфликта). В предупреждении конфликтов особую роль играет педагогический такт, эмоциональная стабильность преподавателя, его способность к саморегуляции, установка на создание доброжелательной атмосферы в образовательном учреждении, учреждении социальной защиты.

Предполагаем, что в процессе подготовки школьных полицейских полезно проиграть ситуации переговорного процесса, основываясь на описании реальных конфликтов, характерных для разных типов учебно-воспитательных учреждений и учреждений дополнительного образования. Ролевые игры позволяют будущим специалистам не только понять, но и прочувствовать суть конфликта на эмоциональном уровне. Функции медиатора в переговорном процессе состоят в организации, управлении, коррекции деятельности участников конфликта, ведущей к принятию конструктивного и реально выполнимого согла-

шения. В процедуре ведения переговоров медиатор учитывает такие элементы как: предмет переговоров (о чем должны договориться противоположные стороны), цели и интересы участников конфликта, выявление общих целей и интересов, согласование общих правил, стандартов переговорного процесса, предполагаемые варианты решений, взаимные обязательства, контроль за выполнением соглашений, конкретные санкции участникам. Алгоритм анализа конфликтной ситуации в переговорном процессе включает следующие этапы: интервью посредника с противоположными сторонами; идентификация оппонентами предмета конфликта, целей и интересов сторон; определение вариантов решения конфликта; оценка различных предложений, выяснение степени успешности; формулировка, коррекция и подписание совместного соглашения; подведение итогов, обсуждение результатов. Посредник обращает особое внимание на организацию пространства переговоров (важно находиться на одинаковом расстоянии от конфликтующих сторон), на соблюдение регламента, на согласование, принятие и выполнение правил коммуникации. Для поведения медиатора конфликтной ситуации часто характерен стресс, переживание своеобразной растерянности, неуверенности, незнания как реагировать на внезапный раздражитель, нарушающий запланированный ход образовательного процесса. Важно, чтобы стресс превратился в мобилирующий возможности личности фактор, а не демобилирующий ее. Грамотное ведение переговорного процесса предполагает взвешенный обоснованный выбор общей стратегии поведения и конкретного способа в рамках общей стратегии.

Анализируя пять основных стратегий поведения в конфликтной ситуации: избегание (уклонение), сглаживание, компромисс, принуждение (соперничество), сотрудничество (У.Томас, Р.Кильмен), полезно продемонстрировать их воспитательно-развивающий потенциал и возможности применения в педагогической деятельности. Уклонение связано со стремлением уйти от конфликта, не замечать его, отрицать его наличие. Такой тип поведения возможен, если предмет разногласий не представляет серьезной значимости, если ситуация может благоприятно разрешиться сама собой, если нужно выиграть время, чтобы получить необходимые сведения, если эмоциональное состояние ребенка вызывает опасения и любое слово взрослого может усилить взрывоопасность ситуации. В других случаях уклонение, уход от конфликта нецелесообразны, так как не создают условий для решения проблем. Сглаживание - это стиль, основанный на стремлении к солидарности, эта стратегия может быть рациональной, если предмет разногласий не столь важен, чтобы рисковать добрыми отношениями с учениками, с классом. Уступая и соглашаясь, можно преподавать урок великодушия, улучшить и обогатить межличностные отношения. Такой стиль предотвращает агрессию учащихся, снижает эмоциональный накал конфликта, однако проблема, лежащая в основе конфликта, не решается. Принуждение (доминирование) связано с игнорированием потребностей, интересов школьников, со стремлением взрослого заставить детей и подростков принять свою точку зрения, пода-

вить их инициативу, самостоятельность. Принуждение (как в “жестком”, так и в “мягком” вариантах) целесообразно только в ситуации, угрожающей жизни или здоровью ребенка, подростка. В других случаях, добиваясь выигрыша в решении оперативной задачи, проигрывает в тактической и стратегической. Компромисс связан со взаимными уступками, с согласием на частичное удовлетворение интересов каждой из сторон. Вместе с тем, компромиссное решение часто рассматривается как временное, промежуточное, так как конфликтная ситуация может возникнуть вновь. Сотрудничество – этот стиль основан на понимании многозначности, многомерности позиций, взглядов, признании права детей на другое мнение, стремлении интегрировать различные позиции. Сотрудничество связано с доверием к детям, взрослым, с пониманием важности и продуктивности совместных усилий. Знание будущими школьниками полицейскими общих стратегий разрешения конфликтов выступает регулятором их конкретного выбора в частной образовательной ситуации.

Грамотный анализ конфликтной ситуации предполагает понимание школьниками полицейскими психологических особенностей детей разного возраста, знание и учет социальной ситуации их развития. Исследования убеждают, что доминирующие виды конфликтов изменяются в различных возрастных группах школьников. Для младшего школьного возраста характерны слабая саморегуляция психических состояний, физического самочувствия, высокая степень авторитетности учителя, стремление ребенка любым способом добиться одобрения, позитивной оценки педагога. Более частыми являются дидактические конфликты, связанные с неспособностью ребенка справиться с учебной нагрузкой, с его эмоциональной нестабильностью, несдержанностью, с неосознанным нарушением правил поведения в учебном учреждении. В подростковом возрасте учащаются этические и дисциплинарные конфликты, обусловленные развитием критичности, активности, самостоятельности школьников, их стремлением реализовать свой творческий потенциал в личностном общении, во внеучебной и внешкольной деятельности. Конфликтные ситуации нередко целенаправленно провоцируются подростками, стремящимися к самоутверждению, к проявлению инициативы, к повышению своего статусу-

са в классе, к личностному признанию учителем. Обострение конфликтности в подростковых классах связано с тем, что учителя, не принимая во внимание особенности возраста, стремление школьников к взрослости, независимости, неверно интерпретируют их поступки, переносят в средние классы модели общения, сложившиеся с младшими детьми.

В старших классах прослеживается тенденция снижения общего уровня конфликтности. Для старшеклассников типичны конфликты, основу которых составляют разные ценности, интересы, приоритеты, рассогласование декларируемых и реальных мотивов, возрастающая потребность в диалоговом, равноправном общении с учителями. Нереализация этой потребности, преобладание монологического общения с преподавателями, неадекватность взаимодействия со старшеклассниками приводит к обострению конфликтов.

Обогатить субъективный опыт саморегуляции и предотвращения конфликтов помогает также использование тренинговой техники, которая позволит каждому будущему школьному полицейскому получить информацию об особенностях своего общения и поведения, о тех чувствах, которые испытывают собеседники в разнообразных ситуациях поведения. Прогрессивные этюдные задания могут помочь развитию рефлексии и эмпатии, будущие школьные полицейские могут выявить особенности своего поведения, которые способны вызвать раздражение, обиду, агрессивность.

Особое внимание целесообразно уделить знакомству будущих полицейских с приемами саморегуляции, поддержания эмоционального равновесия: приемы вербализации своего эмоционального состояния, обращение к собственному позитивному опыту, к похожим ситуациям, которые сложились удачно; прием дистанцирования от ситуации, позволяющий взглянуть на себя со стороны, отвлеченно, выделить смешные стороны в своем поведении; использование позитивных мысленных реплик.

Работа представлена на VI научную конференцию с международным участием «Успехи современного естествознания», 27-29 сентября 2005г. ОК "Дагомыс" (Сочи). Поступила в редакцию 04.10.2005г.

Экономические науки

ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА В СОВРЕМЕННОМ МЕНЕДЖМЕНТЕ

Гнеденко М. В., Щуров И. В., Гнеденко В. В.
*Самарский государственный
технический университет,
Самара*

Организационная культура – это совокупность основных убеждений, сформулированных самостоятельно, усвоенных или разработанных определенной группой по мере того, как она учится разрешать проблемы адаптации к внешней среде и внутренней инте-

грации, которые оказались эффективными, а потому передаваться новым членам в качестве правильного образа восприятия, мышления и отношения к конкретным проблемам. Культура компании может создаваться ее ведущими членами или формироваться произвольно с течением времени под влиянием различных внутренних и внешних факторов. Идея организационной культуры окружает все и влияет на все, что происходит в компании. Ядром организационной культуры являются ценности на основе которых вырабатываются нормы и формы поведения в компании. Именно ценности являются тем ключевым звеном, от