

ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ СОЦІАЛІЗАЦІЇ ПРАЦІВНИКІВ ОРГАНІВ ВНУТРІШНІХ СПРАВ У ПРОЦЕСІ ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ КУЛЬТУРИ

У статті розглядаються теоретичні засади соціалізації працівників органів внутрішніх справ як чинника формування професійної культури.

The theoretical bases of socialization of workman's of organs of internal deals are considered in article as factor of shaping the professional culture.

В умовах демократизації українського суспільства та будови незалежної держави актуальним є питання про організацію роботи органів внутрішніх справ (ОВС) по забезпеченню правопорядку та громадської безпеки, а також перегляд її форм та методів. У цих умовах значна увага зосереджується на стратегічних напрямках удосконалення кадрової роботи, а саме – якості добору кадрів та професійної освіти працівників ОВС.

Безумовно, перехід від виконання карально-репресивних функцій до стратегії соціального партнерства з громадськістю означає значне розширення соціальних функцій та змісту роботи органів охорони правопорядку, що ставить нові вимоги до рівня розвитку особистості працівника ОВС, його соціальної зрілості, соціальної та професійної компетентності, загальної та професійної культури. Крім того, реалізація принципу гуманізму в системі професійної освіти вимагає значної уваги до проблеми

соціальної та професійної самореалізації працівників ОВС, пов'язано з особливостями їхньої соціалізації. Відтак, актуальним є завдання вдосконалення науково-педагогічного та методичного забезпечення діяльності органів професійної освіти в системі ОВС.

Наразі слід враховувати можливості професійної підготовки в структурі ОВС, основними завданнями якої є:

- оволодіння необхідними знаннями і спеціальними навичками для

- успішного виконання обов'язків по охороні громадського порядку і боротьбі зі злочинністю та інших оперативних завдань.

- підвищення професіоналізму працівників органів внутрішніх справ; шляхом удосконалення спеціальних навичок.

- зміцнення зв'язків з населенням, забезпечення працівниками міліції прав людини в ході виконання ними службових обов'язків, підвищення рівня загальної культури рядового та начальницького складу;

- розвиток у працівників органів внутрішніх справ особистих високих моральних якостей, патріотизму, відповідальності, здатності до ініціативних дій, сумлінного виконання професійного обов'язку (5,с.22-23).

Начальницький склад ОВС, як правило, отримує вищу чи середню спеціальну професійну освіту у вищих та середніх навчальних закладах МВС, хоча приблизно 3-5% керівного складу такої підготовки не має. Рядовий склад ОВС отримує лише початкову підготовку на базі професійної підготовки, головна увага приділяється формуванню основ професійно-необхідних знань та вмінь. У цих умовах реальними засобами формування професіоналізму і рядового, і начальницького складу ОВС є службова підготовка та практична діяльність. Отже, враховуючи нові вимоги до якості: підготовки фахівців нагальною є потреба педагогізації як соціального оточення, так і професійної діяльності працівників ОВС, тобто розгляду процесу службової підготовки в контексті соціалізації та формування професійної культури правоохоронців.

Теоретичним підґрунтям розгляду впливу професійної

культури на розвиток особистості фахівця, її професійне становлення та соціалізацію, на нашу думку, можуть слугувати положення теорії Л.С.Виготського, Е.В.Ільєнкова, В.В.Давидова, а саме:

- 1) основою психічного розвитку людини є якісна зміна соціальної ситуації її життя або діяльності;
- 2) загальними моментами психічного розвитку людини слугують її навчання та виховання;
- 3) психічні новоутворення, які виникають у людини, вихідні від інтеріоризації вихідної форми її діяльності;
- 4) суттєва роль у процесі інтеріоризації належить різноманітним знаково-символічним системам, які виникають в історії культури;
- 5) важливе значення в діяльності і свідомості людини мають її інтелект та емоції, які перебувають у внутрішній єдності (2, с.133).

Л.С.Виготський вважав, що виховати іншого взагалі не можна. Єдиним вихователем може бути лише власний досвід особистості, що здобувається в процесі особистої діяльності. Отже, суб'єкт виховання врешті-решт лише завдяки власним зусиллям стає особистістю, соціалізується. Відомий філософ М.К. Мамардашвілі з цього приводу пише: "Людині дуже важливо, щоб щастя, як і нещастя, було результатом його власних дій, а не випадали їй з таємничої, містичної данини слухняності"(4,с.62). Отже, якщо головним способом діяльності для працівника ОВС є професійна діяльність, то середовищем, де відбувається символічне виховання (і процес професійного самоздійснення) є професійна соціальна група.

Слід зауважити, що одним з типових визначень соціалізації є процес сприйняття індивідом групових норм: "прийняття особистістю переконань, цінностей і норм вищого або нижчого статусу, характерних для груп, членства в яких особистість домагається" (3, с.144).

У процесі соціалізації індивід готується до відповідних вимог і очікувань інших членів суспільства в широкому діапазоні можливих життєвих ситуацій. Соціалізація містить в собі набір

агентів та механізмів, завдяки яким забезпечується соціальна схвалені поведінка і норми моралі.

Слід зауважити, що особливістю соціалізації працівників ОВС є те, що процес професійного самоздійснення розпочинається в достатньо зрілому віці (мінімум у 18 – 20 років, а в багатьох випадках і значно пізніше), коли людина вже володіє достатнім соціальним досвідом, певним рівнем соціальної зрілості (наявність достатнього рівня загальної освіти, розвитку духовної культури, володіння комунікативними вміннями, спеціальні знання з різних галузей тощо). Зауважимо, що це соціальною зрілістю В.В.Радул розуміє “стан особистості, що виникає як результат досягнення рівня розвиненості, при якому формуються соціальні якості, які в своїй сукупності найповніше виявляють соціальну сутність самої особистості”(с. 6).

Але соціальний статус працівника органів охорони правопорядку, умови нової соціальної групи та соціальної діяльності вимагають іншого рівня соціальної зрілості – соціально-професійної. У цьому контексті доречно звернутися до ідей американського дослідника Т.Парсонса в контексті розгляду соціалізації як процесу інтеграції індивіда в соціальну систему шляхом навчання соціальним ролям через інтернаціоналізацію загальноприйнятих норм, засвоєння загальних цінностей та засвоєння реквізиту орієнтацій (професійних). Крім того, цінними є думки про те, що соціалізація пов’язана з адаптивними процесами, та про встановлення соціальних зв’язків як одного з механізмів соціалізації(3, с. 145).

Відтак, процес соціалізації працівників ОВС слід розглядати як процес адаптації до нового безпосереднього соціального оточення, яке має свої норми, цілі, установки і цінності. В.А.Афанасьєв вважає, що “кожна особистість живе і розвивається як в умовах даного загального соціального середовища (суспільства в цілому), так і в умовах “мікросередовища”, тобто свого оточення. Цілком ймовірно, що це “мікросередовище” і є тією призмою, через яку заломлюється вплив на особистість загального соціального середовища” (1, с. 11).

Отже, працівник ОВС не лише застосовує свій суспільно-набутий досвід, але за допомогою нього робить своїм власним особистісним досягненням ту чи іншу частину як культурного, культурно-історичного досвіду, так і надбань своєї соціальної (професійної) групи.

Людина – істота суспільна, а оскільки головною формою організації суспільства є культура, процес соціалізації можна розглядати як надбання культурного досвіду, або залучення до культури.

Слід зауважити, що існує багато визначень поняття "культура". Найповніше, на нашу думку, визначення культури дає Е.Тейлор: "Культура в широкому сенсі складається у своєму цілому із знань, вірувань, мистецтва, моральності, законів, звичаїв і деяких інших здібностей і звичок, засвоєних людиною, як членом суспільства"(9, с.18). У педагогічній соціології культура розглядається перш за все як поняття колективне. Це – сукупність для даного колективу ідеї, цінності та правила поведінки. Саме за їх допомогою формується колективна солідарність (соціальна спільність – працівники ОВС) – як основа діяльності.

Якщо скористатися концептуальною схемою систем соціальної дії Т.Парсонса, то соціальний рівень культури можна розглядати як такий, що складається з наступних компонентів: систем виробництва та відтворення культурних зразків, систем соціокультурної презентації (механізму обміну лояльностями між членами колективу), системи соціокультурної регуляції (механізми підтримання нормативного порядку і зняття напруги між членами колективу).

Процес соціалізації охоплює всі можливості прилучення людини до культури, виховання і навчання, за допомогою яких вона набуває соціальної природи й здатності брати участь у соціальному житті. Соціалізація як складний, діалектичний і цілісний процес розвитку і саморозвитку постає в єдності двох суперечливих сторін. Не засвоївши умов середовища, не утвердившись в ньому, не можна активно впливати на нього. Водночас засвоїти соціальний досвід не можливо без

індивідуальної активності самої людини у різних сферах діяльності. Важливо зазначити, що соціалізація – не одноразовий чи короткочасний акт, вона триває безперервно під впливом умов життя, що постійно змінюються. Відтак, не тільки перехід з професійної групи працівників ОВС, але і зміни специфіки професійної діяльності, службове і фахове зростання, зміна соціального статусу в межах соціальної групи вимагають подальшої соціалізації та досягнення правоохоронцями нового рівня соціальної зрілості.

Слід відзначити, що в наш час учені розрізняють культуру як описове поняття і як поняття, що пояснює. У першому випадку під культурою розуміють історично виниклі селективні процеси, котрі спрямовують дії та реакції людей за допомогою внутрішніх та зовнішніх стимулів. Культура як пояснювальне поняття відноситься тільки до поведінки людини, яка належить до певного суспільства.

Сучасне суспільство створило велике поле можливостей у вигляді надбань різних культур, їх діалогу. В межах цього поля існує велика кількість субкультур, які окрім трансляції загальних норм і цінностей, притаманних культурі в цілому, мають свої специфічні функції та культурні традиції. До поняття субкультури слід, на нашу думку, віднести і категорію “професійна культура працівників ОВС”.

Відтак, враховуючи вищенаведене розуміння двовимірності культури, ми повинні констатувати наявність “об’єктивного” та “суб’єктивного” вимірів і у професійній культурі працівників ОВС. Перший характеризує професійну культуру як суму надбань, цінностей, установок, способів поведінки, традицій, ритуалів, досягнень науки, виробництва, котра була створена в процесі професійної діяльності, виокремилася в самостійне утворення, має тенденції поділятися всіма або спеціально призначеними для цього членами групи. Враховуючи те, що завдяки соціалізації людина залучається до суспільства засвоєнням мови певної соціальної спільноти, відповідних способів мислення, властивих даній культурі, форм раціональності і чуттєвості, а також прийняттям норм, цінностей

традицій, звичаїв, зразків поведінки, соціалізація є головним способом залучення особистості правоохоронця до професійної культури працівників ОВС як системи цілісних поглядів, цінностей та уявлень. Соціалізуючись в межах професійної культури, працівник ОВС створює особистісну професійну культуру, тобто професійна культура набуває особистісного зміру.

Тобто в процесі соціалізації в умовах професійного субкультурного середовища через розпредмечування, спілкування з іншими людьми (колегами по роботі) у працівників ОВС формуються особисті переконання, установки, цінності, способи комунікації та діяльності. Відтак формується особиста професійна культура як інтегральна якість особистості, що проєктує його загальну культуру в сфері професії і є певним способом соціальної самоідентифікації та самодетермінації.

В.В.Радул наголошує, що самодетермінація не призводить до того, що особистість ізолюється від суспільства, хоч вона і стає більш автономною. Самодетермінація не відмінює і не змінює соціальну детермінацію, а швидше доповнює її. Загальна система детермінант розвитку особистості стає більш складною: збільшується кількість її рівнів та вимірів, зростає різноманітність зв'язків між причинами, умовами, факторами, передумовами тощо (8, с.5). Відтак, професійна культура як система ціннісних детермінант і орієнтацій визначає особливості соціалізації в контексті впливу макрофакторів в межах загального суспільного життя.

Безумовно, слід враховувати, що процес соціалізації фахівця і формування його соціальної зрілості залежить від усвідомлення ним соціального статусу. Соціальний статус – це відповідне положення (позиція) індивіда чи групи в соціальній системі, яке визначається за рядом ознак, специфічних для даної системи (професійних, екологічних тощо). Залежно від того, чи займає людина дану позицію завдяки наслідкованим ознакам (соціальне походження) або завдяки особистим зусиллям (освіта, соціальний досвід) розрізняють “предписаний” і “досягнутий” статуси (10, с.653).

Узагальнюючи досвід розробки проблеми соціального статусу в дослідженнях Є.А.Ануфрієва, І.С.Кона, З.Р.Самсонова та ін., слід визначити особливості соціального статусу працівників ОВС: розглядати його як поняття, яке визначає місце особи в системі суспільних відносин, її права і свободи, зафіксовані в Конституції, в правових документах (правовий статус), можливості для всебічного розвитку і застосування своїх здібностей, основні функції особи як суб'єкта суспільних відносин, і нарешті, дає оцінку її діяльності з боку суспільства в кількісних і якісних показниках (заробітна платня, премії, нагороди), а також самооцінку, яка може співпадати або не співпадати з оцінкою суспільства. Характерними рисами соціального статусу працівника ОВС, на наш погляд, є – його соціально-правова спрямованість (в залежності від специфіки діяльності у правовому полі), суспільна спрямованість діяльності, її невиробничий характер, деполітизація соціально-професійної групи, військово-субординований характер взаємин в межах професійних функцій, здатність виконувати службові функції як в межах робочого часу, так і у вільний час, високий рівень професійного ризику тощо.

З одного боку, статус досягається шляхом соціалізації особистості в межах професійної субкультури, з іншого – соціальний статус визначає особливості соціалізації особистості в суспільстві.

Наразі, якщо ми розглядаємо соціалізацію як спосіб формування професійної культури працівників ОВС, доречно коротко визначити її структуру та функції.

До структури професійної культури працівників ОВС слід віднести такі компоненти:

- світоглядна культура особистості ;
 - система загальних і професійних знань ;
 - система вмінь та навичок (професійні, комунікативні, орієнтаційні, управлінські);
 - система цінностей (загальнолюдські, професійні);
- прояви індивідуальності (особисті професійні здібності, активна життєва позиція, потреба в самовдосконаленні та

- самореалізації);

- види особистісної культури (дослідницька, моральна, естетична, аксіологічна, інформаційна, комунікативна, правова, фізична тощо).

Як ми бачимо, окремі компоненти професійної культури формуються в процесі загальної освіти та навчання у закладах професійної освіти, проте розвиток професійних якостей, удосконалення професійних умінь, навичок, майстерності, привчання до цінностей відбувається у процесі професійної діяльності та завдяки функції культурної трансляції, що здійснюється шляхом соціалізації індивіда у професійну субкультуру.

Тобто, якщо розглядати функції соціалізації в контексті формування професійної зрілості працівників ОВС, то в першу чергу слід відзначити функцію соціальної адаптації, що базується на теорії соціальних ролей і передбачає засвоєння (інтеріоризацію) соціальних цінностей і норм.

Слід зауважити, що соціальна адаптація визначається як соціальним статусом, який відображається у загальній поведінці, зовнішній формі (одяг, знаки професійної належності) та у внутрішній позиції (установка, ціннісні орієнтації, мотиви), так і соціальною роллю – сукупністю дій, що виконує людина, яка займає певний статус у соціальній системі. Соціальна роль виступає в якості регулювання та виконання. Кожна з них впливає на поведінку особистості. Рольові вимоги (побажання, очікування відповідної поведінки) втілюються в конкретних соціальних нормах, що функціонують навколо соціального статусу (3, с. 75).

Специфіка професійної культури працівників ОВС визначає певні особливості рольових вимог до особистості, які, як правило, мають нормативний характер, коли соціальні норми засвоюються (інтеріоризуються) людиною в незмінному вигляді. Мова йде про те, що соціальна роль працівника ОВС визначається перш за все Конституцією, нормами чинного законодавства, статутом та іншими службовими нормативними вимогами, а також соціокультурними нормами і традиціями. Відтак, у процесі соціалізації відбувається перехід від переважно

зовнішнього ініціювання активності (наказ, осуд, несхвалення колегами) до становлення внутрішнього – за допомогою інтеріоризованих норм – внутрішніх регуляторів поведінки (цінностей професійної культури).

Р.Мертон виділив п'ять типів способу адаптації людей до суспільного життя : конформізм, інновацію, ритуалізм, ретризм, бунт (3, с.82).

Конформізм передбачає згоду людини з цілями суспільства а також із законними засобами їх досягнення. Інновація – передбачає згоду з цілями суспільства, але заперечення соціально схвалених засобів їх досягнення. Ритуалізм передбачає заперечення цілей суспільства, але згоду використовувати соціально схвалювані засоби. Ретризм спостерігається, коли людина одночасно відкидає схвалювані цілі та засоби. Бунт також пов'язаний з одночасним відкиданням людиною соціально схвалювальних цілей та засобів.

Звичайно, працівники ОВС можуть характеризуватися виключно через типи конформіста та інноватора, внаслідок покладених на них функцій соціальної відповідальності, і враховується при професійному відборі та під час процесу початкової професійної підготовки в системі МВС. Крім того, з типом соціального характеру працівників ОВС, враховуючи особливості професійної культури, слід віднести до категорії традиціоналістів (за класифікацією Е.І.Головахи та Н.В.Паніної) людей, які віддають перевагу традиційній вартісно-нормативній системі цінностей.

Наразі слід наголосити на такій функції соціалізації – трансляція та інтеріоризація цінностей.

Відомо, що ціннісні орієнтації – це внутрішнє (спонукальне) начало людської діяльності. Відтак процес розвитку ціннісної орієнтації є розвитком особистості в умовах соціального оточення. З іншого боку, ціннісна орієнтація – це стійке і цілісне соціальне утворення, в якому концентрується увесь досвід, нагромаджений людиною протягом життя. Цінності фіксуються і визначаються через певні життєві уявлення. Їх зміст розкривається за допомогою певного комплексу ідей.

Отже, цінність – з одного боку, властивість того чи іншого суспільного предмета, явища, які задовольняють потреби, інтереси, бажання особистості. Тобто, це – соціально значущі уявлення про те, що таке добро, справедливість, патріотизм, любов, дружба тощо. Крім того, базовими у професійній культурі працівників ОВС є поняття порядок, справедливість, законність, чесність, взаємодопомога, дисципліна. Такі вартості, як правило, не піддаються сумніву, є еталоном для людей.

З іншого боку, цінності – це відношення суб'єкта до предметів та явищ реальності, яке виражається ціннісними орієнтаціями, соціальними установками, якостями особистості. Перший аспект є суспільним, другий – особистісним. Урахування обох, як вважає Т.В.Бутківська (6, с.69), необхідна передумова здійснення соціалізації.

Цінності більш рухливі, аніж культурно-історичні стандарти. Так, в межах однієї культури може відбутися зміна ціннісних орієнтацій. Нарешті, цінності мають свою ієрархію і далеко не завжди знаходять прямого відображення в соціальній практиці. Наприклад, працівник міліції сприймає доброту і не вважає її як беззаперечну духовну цінність, але при виконання службових обов'язків, де першочерговими цінностями виступають законність та обов'язок, він вимушений використовувати елементи примусу та насилля.

Особисті та професійні цінності формуються внаслідок усвідомлення соціальним суб'єктом своїх потреб у взаємовідносинах в межах професійної культури, або внаслідок відносин, які реалізуються в акті оцінки. Систему цінностей соціального суб'єкта можуть створювати: сутнісно-життєві уявлення про добро і зло, щастя, мету життя тощо); універсальні (вільні, суспільного визнання, демократичні); партикулярні (вільність до нації, малої батьківщини, сім'ї); трансцендентні (віра в Бога, прагнення до абсолюту).

Ціннісна система соціалізації містить позитивне ставлення до людської діяльності, завдяки якій створюються її вартості. Найвищий рівень цієї системи – навчання (в тому числі – професійне), мета якого – навчити працівників приймати свідомі

рішення на основі загальнолюдських та професійних цінностей.

Розглядаючи соціалізацію як засіб педагогізації професійної культури працівників ОВС як соціальної спільноти, безумовно, слід враховувати, що суб'єктивним аспектом цінностей є якості особистості, які складають основу ідеального образу особистості, її культури.

Ціннісні системи та соціальні якості людини набувають стійких форм завдяки компонентам, які складають базу її функціонування. Серед них – соціальні норми (вимоги, побажання, очікування відповідної поведінки). Особливістю соціальних норм – інтеграція людей в єдину спільність, соціальну (професійну) групу.

Отже, необхідність формування професійної культури у працівників ОВС вимагає педагогічного керівництва процесу їхньої соціалізації як одного з головних способів досягнення соціальної та професійної зрілості та інтеріоризації норм і цінностей професійної субкультури.

На наш погляд, необхідними умовами у цьому процесі є наукове обґрунтування і чітке виокремлення норм і цінностей професійної культури працівників ОВС з подальшим ознайомленням з ними рядового і начальницького складу у процесі професійної підготовки.

Крім того, необхідно враховувати, що соціалізація є дієвим процесом і її ефективність залежить від активності особистості працівника. В цих умовах активна соціально і професійно значуща діяльність співробітника ОВС, міра і глибина її вартості, ступінь самостійності буде визначати не тільки ефективність соціалізації, але й – цілісну самореалізацію працівника в професійній діяльності.

Окрім формування у працівників ОВС соціологічних знань як компоненту їхньої соціалізації, на нашу думку, слід сприяти зростанню комунікативності в межах професійних груп, використовувати елементи соціальної педагогіки в навчально-виховному процесі в системі службової підготовки, задіювати педагогічні технології, засновані на проектному методі адаптивно-розвиваючій моделі соціалізації, розкриття

можливостей яких не входить в завдання і можливості даної статті.

Література:

1. Афанасьев В.Г. Общество, системность, познание и управление. – М.: Педагогика, 1961. – 314 с.
2. Давыдов В.В. Вклад Э.В.Ильенкова в теоретическую психологию. Вопросы психологии. – 1994. - №1. – С. 131-135
3. Лукашевич Н.М., Солодков В.Т. Социология образования: конспект лекций. – К.: МАУП, 1997. – 224 с.
4. Мамардашвили М.К. Как я понимаю философия. – М.: Прогресс 1990. –360 с.
5. Настанова з організації професійної підготовки рядового начальницького складу органів внутрішніх справ України .- К. 2000.
6. Педагогічна соціологія (В.Болгаріна та ін. – Тернопіль: Підручники і посібники, 1998. – 144 с.
7. Радул В.В. Соціальна зрілість молодого вчителя. – К.: Знання шк. – 1997.- 263 с.
8. Соціально-професійне становлення особистості (В.В.Радул, О.В.Михайлов, І.П.Краснощок, В.А.Кушнір) За ред. В.В.Радула.- Кіровоград, ТОВ “ІМЕКС ЛТД”, 2002. – 263 с.
9. Тейлор Е. Первобытная культура . – М., 1989.
10. Философский энциклопедический словарь. – М., 1983.