

УДК 159.9.074-355.211.1

В. С. Молдавчук, А. В. Стаднік

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ РОЗРОБЛЕННЯ КРИТЕРІЇВ ОЦІНЮВАННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ПСИХОЛОГІЧНОЇ РОБОТИ У ВНУТРІШНІХ ВІЙСЬКАХ МВС УКРАЇНИ

Запропоновано науково обґрунтовану систему оцінювання роботи військових психологів у підрозділах. Визначено сучасні критерії оцінювання ефективності психологічної роботи у внутрішніх військах МВС України.

Постановка проблеми. Виконання завдань, поставлених перед внутрішніми військами, потребує вдосконалення морально-психологічного забезпечення особового складу, важливою частиною якого є психологічний складник, що наразі швидко розвивається. Відповідно потребує розроблення його нормативна база, яка б забезпечила якісну роботу військових психологів внутрішніх військ, унормувала б їх діяльність [1, 3]. Орієнтованість психологічної роботи на кінцевий результат вимагає її високої ефективності, чого неможливо досягти без визначення критеріїв оцінювання ефективності роботи військових психологів [2, 3, 4, 7].

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Значний внесок у розробку теоретичних основ психологічної роботи у військах протягом останніх десятиріч зробили такі фахівці військової психології, як М. Й. Варій, В. В. Говоруха, О. О. Ілляк, Ю. Б. Ірхін, І. І. Ліпатов, І. І. Приходько, В. І. Пасічник, О. А. Савченко, В. В. Ягупов та багато інших. У їхніх дослідженнях визначено мету, завдання, зміст, форми та методи роботи військового психолога, але науково обґрунтовані критерії оцінювання ефективності цієї роботи практично не визначені [1, 3, 5, 7].

Мета статті – розробити науково обґрунтовані критерії оцінювання ефективності психологічної роботи у внутрішніх військах МВС України.

Виклад основного матеріалу. За визначенням авторів І. І. Ліпатова, І. І. Приходька, Ю. Б. Ірхіна та ін., *“Психологічна робота – це діяльність, яка проводиться в мирний і воєнний час командирами, офіцерами органів виховних структур, психологами та спеціально створюваними структурами (підрозділами) і включає комплекс профорієнтаційних, психодіагностичних, психопрофілактичних і психокорекційних заходів, спрямованих на вивчення, формування й розвиток у військовослужбовців професійно важливих психологічних якостей і підтримання психічних станів, необхідних для успішного виконання*

службово-бойових завдань, та збереження психічного здоров'я” [3].

У процесі розроблення системи оцінювання ефективності психологічної роботи припускається вибір таких критеріїв, за якими можна науково обґрунтовано визначати якість роботи військових психологів, порівнювати її організацію та реалізацію в аналогічних підрозділах (наприклад, під час інспекторських перевірок).

У загальному вигляді оцінювання ефективності – це порівнювання досягнутих результатів з наміченими цілями та зробленими при цьому витратами. Однак на практиці, де послідовність “мета – витрати – результат” має опосередкований і найчастіше ймовірнісний характер, доводиться користуватися більш диференційованою і гнучкою системою відбору критеріїв оцінювання. При цьому, чим повніше система критеріїв описує реальність, тим вище ймовірність точної оцінки ефективності психологічного впливу.

У зв'язку з цим під критерієм оцінювання ефективності психологічної роботи доцільно розуміти певний контрольний показник (показники), у зіставленні з яким здійснюється оцінка отриманих результатів.

Наведемо критерії ефективності запровадження соціальних технологій, які можна застосувати для оцінювання ефективності психологічної роботи, що розроблені О. С. Скоком [6].

1. Базовий критерій. Використовується в тих випадках, коли є об'єктивна база для порівнювання отриманого результату з деяким базовим показником, що характеризує об'єкт психологічного впливу до початку його розгляду (до проведення психологічної роботи).

2. Заданий (детермінований) критерій. Оцінювання за цим критерієм проводиться шляхом зіставлення досягнутих результатів у роботі з особовим складом або службовою діяльністю із заздалегідь установленими значеннями показників. Ці показники можуть бути отримані як шляхом їхнього моделювання, так і директивним способом.

3. *Каскадний критерій*. Його особливість полягає в тому, що оцінювання результативності роботи здійснюється не тільки за підсумками конкретного остаточного результату, а й на стратегічних, вузлових етапах її проведення. Вибір цього критерію доцільний у випадках, коли об'єкт впливу має складну організаційно-штатну і функціональну структуру, високу динаміку розвитку. Розрізняють такі каскадні критерії: *досягнутого рівня* та *кінцеві*. У першому випадку кінцевий результат не задається, а базою для порівнювання є результат, отриманий на попередньому етапі роботи. У другому випадку постійно задається кінцевий показник, а проміжні етапи використовуються лише для оцінки рівня досягнутих результатів роботи.

4. *Ресурсний критерій*, що ураховує потенційний ресурс об'єкта впливу, з яким і зіставляється остаточний результат.

5. *Критерій оптимального досягнення*. Цей критерій запроваджується з урахуванням як реальних можливостей об'єкта впливу, так і кращих досягнень на практиці.

6. *Критерій суспільної корисності*. Застосування цього критерію набуває вирішального значення у процесі соціальної оцінки результатів роботи у випадках, коли вплив спрямований на підвищення суспільної і соціальної ролі особистості.

Проте всі ці критерії, на нашу думку, мають певні недоліки. Адже будь-який критерій оцінювання ефективності психологічної роботи повинен являти собою сукупність основних ознак, що розкривають істотні моменти, параметри, умови, фактори і способи, за рахунок яких забезпечується найбільш повна реалізація можливостей службової діяльності. Визначальним для формування конкретних критеріїв оцінювання ефективності є результат соціального й особистісного розвитку об'єкта психологічного впливу.

У зв'язку з цим нами запропоновано такі критерії оцінювання ефективності психологічної роботи.

1. *Практико-результативний критерій*. Визначають дієвість психологічної роботи щодо реального впливу психологів на особистість військовослужбовця, унаслідок чого в його діяльності і поведінці відбуваються конкретні позитивні зміни, що характеризуються вдосконаленням об'єктивних показників службової діяльності.

2. *Оптимально-дієвий критерій*. Визначають відповідність цілей, завдань, змісту, принципів, форм і засобів психологічної роботи вимогам службової діяльності, індивідуально-психологічним особливостям особистості й соціально-психологічним характеристикам військових колективів.

3. *Реалізаційно-цільовий критерій*. Визначають готовність суб'єктів психологічної роботи до успішного виконання службово-бойових завдань.

Зазначені критерії у сукупності можуть стати підставою для визначення системи оцінювання ефективності психологічної роботи. За їхньою допомогою ефективність роботи можна визначити такими основними способами:

– за кінцевим результатом психологічної роботи (визначення ефективності діяльності щодо реалізації взаємодії між військовими психологами й особовим складом);

– за конкретними особливостями психологічної роботи під кутом зору оптимального використання у процесі цієї діяльності відповідних засобів, форм, методів, що застосовуються для вирішення певних педагогічних, психологічних, соціальних та інших завдань стосовно різних категорій особового складу;

– вивченням, фіксуванням (за системою певних показників) тих змін, що проявляються реально, які відбулися або відбуваються з військовослужбовцями як з об'єктом психологічної роботи в результаті діяльності психологів.

Таким чином, *запропоновані критерії оцінювання ефективності психологічної роботи дозволяють порівняти не тільки діяльність військових психологів у цілому, а і її окремі сторони; не тільки її результат, а й процес його досягнення; не тільки зусилля психолога, а і їх реалізацію, втілену у військовослужбовцях підрозділів.*

У широкому розумінні система психологічних показників – це сукупність взаємозалежних змінних, за допомогою яких відображається процес службової діяльності для досягнення конкретних соціальних цілей. Розрізняють *якісні і кількісні* показники. Перші фіксують наявність або відсутність певної властивості, а другі – міру (ступінь) її прояву. Крім того, існують *нормативні* показники, що є орієнтирами або нормами у соціальному плануванні й керуванні, а також *аналітичні* показники, які використовуються для дослідження соціально-

психологічних процесів [5]. Тому, на нашу думку, психологічні показники повинні бути комплексними і виражати співвідношення між кількома індикаторами, тобто більш простими властивостями, що характеризуються показником. Обґрунтування психологічного показника – це складне теоретико-прикладне завдання, оскільки повинно бути науково доведено, що зміна показника виражає певні закономірності, має стійкість при багаторазових реєстраціях, а також взаємозалежність з іншими, уже обґрунтованими показниками.

Під час розробки такої системи для показників оцінювання ефективності організації і діяльності військових психологів може бути висунуто принципи вимоги, зокрема такі:

- показники повинні забезпечувати об'єктивність оцінки організації психологічної роботи в різних підрозділах ВВ МВС України, а також відображати психологічне забезпечення як цілісну систему діяльності військового психолога;

- параметри, використані для розрахунку показників, повинні мати документальне підтвердження (тобто бути формально визначеними і розрахованими) і бути доступними для перевірки;

- показники слід надавати у “відносній” формі, тобто у балах (нами пропонується як найбільш стала й адекватна чотирибальна система оцінювання психологічної роботи: “відмінно”, “добре”, “задовільно”, “незадовільно”).

З урахуванням цих вимог система оцінювання ефективності діяльності психологічної роботи може бути сформована у процесі аналізу психолого-педагогічної діяльності командирів і психологів внутрішніх військ. Результати психолого-педагогічної діяльності командирів оцінюються комплексно і містять у собі оцінку власне їх психолого-педагогічної діяльності з різними категоріями військовослужбовців. Результативність власне психолого-педагогічної діяльності військових психологів можна визначити виходячи із двох груп критеріїв.

1. Зовнішні критерії результативності:

- цілеспрямованість (наскільки діяльність психологів спрямована на кінцевий результат);

- широта охоплення психологічною роботою (наскільки різні категорії військовослужбовців охоплені психолого-педагогічним впливом);

- глибина психологічної діяльності (наскільки використовуються можливості психології як науки);

- різнобічність форм і методів психологічної роботи.

2. Внутрішні критерії результативності:

- загальнотеоретичний потенціал психолога (наприклад, професіоналізм, освітній рівень тощо);

- практичний потенціал (наприклад, володіння конкретними методиками, прийомами та ін.).

Крім зазначених критеріїв ефективність діяльності військових психологів можна оцінювати в конкретних ситуаціях за такими ознаками, як:

- спрямованість психологічної роботи;

- реалізація індивідуального і диференційованого підходу в роботі;

- організація діяльності щодо формування і зміцнення військових колективів;

- якість роботи з родинami військовослужбовців;

- ступінь взаємозв'язку і взаємодії між суб'єктами психологічної роботи;

- раціональне використання часу, що відводиться на проведення заходів психологічного характеру;

- взаємини військового психолога і військовослужбовців у процесі професійної діяльності (професійна культура, майстерність, етика, особиста дисциплінованість, прагнення до самовдосконалювання).

Виходячи із викладеного вище вважаємо, що ефективність психологічної роботи потрібно оцінювати за такими параметрами.

1. Робота з окремим військовослужбовцем:

- ставлення воїна до виконання службових обов'язків;

- дисциплінованість і здатність до виявлення ініціативи;

- здатність контролювати себе в штатних і екстремальних умовах;

- готовність до ризику;

- адекватна реакція на нові події й фактори;

- прояв емоційно-вольових якостей у критичних ситуаціях;

- стан психічного здоров'я.

2. Робота з військовим колективом:

- стан військової дисципліни підрозділу;

- результати професійної підготовки, виучки, навчальної та службово-бойової діяльності;

- ступінь згуртованості колективу (відсутність міжособистісних конфліктів);

- рівень довіри до командира підрозділу;

- психологічна сумісність особового складу;

- стан взаємодопомоги і взаємозамінності серед військовослужбовців підрозділу складу;

- відносини між різними категоріями особового складу;

– наявність або відсутність неформальних лідерів;
 – наявність мікрогруп і характер їхньої діяльності.

3. Робота з родинами військовослужбовців:

– стан взаємовідносин у родинах військовослужбовців (наявність міжособистісних проблем);

– ставлення членів сімей військовослужбовців до певних незручностей військової служби;

– організація сумісного сімейного дозвілля у підрозділі.

Вважаємо, що у процесі оцінювання ефективності психологічної роботи доцільно керуватися двома групами критеріїв.

Перша група – *факторні критерії* – дозволяє визначити стан системи психологічної роботи у певному підрозділі. Це такі критерії, як:

1) відповідність змісту, обсягу і характеру психологічної роботи можливостям та умовам конкретної військової частини;

2) наукова доцільність, необхідність і

достатність спланованих заходів;

3) погодженість планів і психолого-педагогічних дій військових психологів, командирів, офіцерів-виховників;

4) наявність сформованих військових колективів, згуртованість їх по вертикалі й горизонталі.

Друга група критеріїв – *якісні* – визначають рівень розвитку і функціонування системи психологічної роботи. До неї можна віднести такі критерії:

1) стан роботи з родинами військовослужбовців;

2) соціально-психологічний клімат у військових колективах (підрозділах);

3) стан військової дисципліни;

4) результати професійної підготовки;

5) рівень сформованості психологічної готовності до виконання службово-бойових завдань (за результатами психодіагностичних методик).

Наведені групи критеріїв можна подати у вигляді табл. 1.

Т а б л и ц я 1

Оцінка ефективності психологічної роботи у внутрішніх військах МВС України

Група критеріїв	Критерій оцінювання	Оцінка ефективності психологічної роботи			
		“відмінно”	“добре”	“задовільно”	“незадовільно”
Ф а к т о р н і	Відповідність змісту, обсягів і характеру психологічної роботи можливостям та умовам конкретної військової частини	Штат психологічної служби укомплектовано на 100 %, весь особовий склад має належну кваліфікацію (психологічну освіту), своєчасно проходить удосконалення	Штат психологічної служби укомплектовано більш ніж на 90 %, весь особовий склад має належну кваліфікацію (психологічну освіту)	Штат психологічної служби укомплектовано на 60–90 %, не весь особовий склад має належну кваліфікацію (психологічну освіту)	Штат психологічної служби укомплектовано менш ніж на 60 %, не весь особовий склад має належну кваліфікацію (психологічну освіту)
	Наукова доцільність, необхідність і достатність спланованих заходів	Впроваджені новітні психологічні технології, інноваційні методики	Проводяться достатні заходи за стандартними психологічними методиками	Проводяться мінімально необхідні заходи за стандартними психологічними методиками	Заходи проводяться не у повному обсязі або не проводяться взагалі
	Наявність та погодженість планів і психолого-педагогічних дій військових психологів, командирів та офіцерів-виховників	Заходи психологічної роботи виконуються згідно із затвердженими планами повністю	В основному заходи психологічної роботи виконуються згідно із затвердженими планами	Планування є, заходи психологічної роботи виконуються не повністю (більш ніж 50 % від запланованих)	Планування немає, заходи психологічної роботи не упорядковані, виконуються не повністю (менш ніж 50 % від запланованих)

Група критеріїв	Критерій оцінювання	Оцінка ефективності психологічної роботи			
		“відмінно”	“добре”	“задовільно”	“незадовільно”
Факторні	Наявність сформованих військових колективів, згуртованість їх по вертикалі і горизонталі	Сталі колективи сформовані по горизонталі і вертикалі	Колективи сформовані по горизонталі і вертикалі	Окремі колективи сформовані тільки по горизонталі	Колективи не сформовані (немає традицій, активу, командир не має авторитету і т. п.)
Якісні	Стан роботи з родинами військовослужбовців	Регулярні заходи сумісного сімейного дозвілля у підрозділі, відсутність скарг членів родин військовослужбовців	Одиничні заходи сумісного сімейного дозвілля у підрозділі, відсутність скарг членів родин військовослужбовців	Відсутність скарг членів родин військовослужбовців	Наявність скарг членів родин військовослужбовців
	Соціально-психологічний клімат у військових колективах (підрозділах)	Позитивний у всіх підрозділах протягом тривалого часу	Позитивний у всіх підрозділах	Позитивний у більшості підрозділів	Негативний
	Стан військової дисципліни	Задовільний у 100 % особового складу, правопорушень немає	Задовільний більш ніж у 95 % особового складу	Задовільний у 90 – 95 % особового складу, надзвичайних подій немає	Незадовільний у більш ніж у 10 % особового складу, є надзвичайні події
	Результати професійної підготовки	Оцінка за результатами перевірки “відмінно”	Оцінка за результатами перевірки “добре”	Оцінка за результатами перевірки “задовільно”	Оцінка за результатами перевірки “незадовільно”
	Рівень психологічної готовності до виконання службово-бойових завдань (за результатами психодіагностичних методик)	Відповідає повністю для 100 % особового складу	Відповідає для більш ніж 90 % особового складу	Відповідає частково (для 90 – 80 % особового складу)	Не відповідає (менш ніж для 80 % особового складу)

Загальна оцінка психологічної роботи з'єднання (військової частини) формується з урахуванням вимог наказу Командувача ВВ МВС України № 186 від 23.05.1997 р. на таких підставах [4]:

– “відмінно”, коли не менше половини урахованих критеріїв оцінено на “відмінно”, а решту – не нижче ніж “добре”;

– “добре”, коли не менше половини урахованих критеріїв оцінено не нижче ніж “добре”, а решту – не нижче ніж “задовільно”;

– “задовільно”, коли не більше ніж один

урахований критерій оцінено на “незадовільно”, а інші – позитивно;

– “незадовільно”, коли два чи більше урахованих критеріїв оцінено на “незадовільно”.

Висновки

Таким чином, ефективність психологічної роботи варто оцінювати як процес досягнення військовими психологами, командирами та офіцерами-виховниками поставлених цілей і завдань, які, у свою чергу, виражаються в

конкретних позитивних результатах службово-бойової діяльності підрозділів ВВ МВС України.

Ефективність психологічної роботи повинна характеризуватися ступенем прояву і розвитку професійно важливих якостей військових психологів у результаті їхньої взаємодії з особовим складом.

Об'єктивна оцінка результатів психологічної роботи дозволить посадовим особам оперативно вносити відповідні корективи у психолого-педагогічний процес і надавати йому керованого характеру.

Список використаних джерел

1. Варій М. Й. Морально-психологічний стан військ, його оцінка та підтримка на високому рівні / М. Й. Варій. – Л. : ВВП ДУ “Львівська політехніка”, 1996. – 159 с.

2. Про виховну роботу у внутрішніх військах МВС України: директива Командувача ВВ МВС України № 14 від 01.09.2008 р.

3. Основи роботи психолога внутрішніх військ МВС України : навч. посіб. / І. І. Ліпатов, І. І. Приходько, Ю. Б. Ірхін та ін. – Х. : Акад. ВВ МВС України, 2008. – 150 с.

4. Про затвердження та введення в дію керівництва з оцінювання бойової та гуманітарної підготовки, морально-психологічного стану та військової дисципліни, стану озброєння та військової техніки, стану військового тилу, медичного забезпечення у ВВ МВС України : наказ Командувача ВВ МВС України № 186 від 23.05.1997 р.

5. Рабочая книга практического психолога: пособие для специалистов, работающих с персоналом / под ред. А. А. Бодалева, А. А. Деркача, Л. Г. Лаптева. – М. : Изд-во Ин-та психотерапии, 2001. – 640 с.

6. Скок А. С. Социальные технологии, теоретические и методические основы проектирования и внедрения / А. С. Скок. – М. : Синтез, 1996. – 141 с.

7. Ягупов В. В. Морально-психологічне забезпечення: курс лекцій / В. В. Ягупов. – К. : Вид.-поліграф. центр “Київський університет”, 2002. – 203 с.

Стаття надійшла до редакції 08.06.2009 р.