

О. М. Цільмак

**ПРОФЕСІОГЕНЕЗ
КОМПЕТЕНТНОСТІ ФАХІВЦІВ
КРИМІНАЛЬНОЇ МІЛІЦІЇ:
ТЕОРІЯ ТА ПРАКТИКА**

монографія

Одеський державний університет внутрішніх справ

О. М. Цільмак

ПРОФЕСІОГЕНЕЗ КОМПЕТЕНТНОСТІ ФАХІВЦІВ
КРИМІНАЛЬНОЇ МІЛІЦІЇ: ТЕОРІЯ ТА ПРАКТИКА

Монографія

Одеса – 2010

ББК 88.4р4
Ц 609
УДК 159.9:351.74

Рекомендовано до друку на засіданні Вченої ради
Одеського державного університету внутрішніх справ
протокол № від 2011 р.

Професіогенез компетентності фахівців кримінальної міліції: теорія та практика. [Текст] : монографія / О. М. Цільмак. – Одеса: Одеський державний університет внутрішніх справ., 2011. – 500 с. – з іл.

Рецензенти: член кореспондент національної академії права України, доктор юридичних наук, доцент Погрібний С.О.
(Національний університет «Одеська національна академія»)
доктор юридичних наук, пофесор Долженков О.Ф.
(Одеський державний університет внутрішніх справ)
доктор психологічних наук, професор Яковенко С.І.
(Одеський державний університет внутрішніх справ)

У монографії викладено результати теоретичного та експериментального дослідження професіогенезу компетентностей працівників кримінальної міліції, розкрито зміст і структуру професіогенезу компетентності та її компонентів у фахівців кримінальної міліції. Визначено етапи професіогенезу компетентностей та концептуально-методичні основи генезу компетентності працівників кримінальної міліції.

Монографію адресовано викладачам, ад'юнктам, магістрам, а також науковцям, які досліджують подібні проблеми.

ББК 88.4р4
УДК 159.9:351.74

© Цільмак О. М., 2011

ЗМІСТ

Перелік умовних скорочень	7
Передмова	8
РОЗДІЛ 1. ЗАГАЛЬНОТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ПРОФЕСІОГЕНЕЗУ КОМПЕТЕНТНОСТІ ФАХІВЦЯ	12
1.1. Теоретико-методологічні підходи до професіогенезу фахівця	13
1.1.1. Визначення понять «професіогенез», «професіоналізація», «професійне становлення»	13
1.1.2. Соціально-психологічні детермінанти професіогенезу	25
1.1.3. Етапи, стадії та фази професіогенезу	30
1.2. Категоріально-понятійний апарат теорії компетентності	38
1.2.1. Загальнонаукові визначення поняття компетентності	38
1.2.2. Ключові компетентності та їх типи	43
1.2.3. Структура компетентностей фахівця: обсяг, форми та види	49
1.2.4. Стадії компетентнісного професіогенезу	66
1.3. Психологічні аспекти компетентнісного підходу в освіті	73
1.3.1. Проблемні питання розвитку вищої освіти в Україні	73
1.3.2. Компетентнісно-зорієнтований підхід у вищій освіті	84
РОЗДІЛ 2. ПСИХОЛОГО-ПРАВОВІ АСПЕКТИ ПРОФЕСІОГЕНЕЗУ КОМПЕТЕНТНОСТЕЙ ПРАЦІВНИКІВ МІЛІЦІЇ	97
2.1. Особливості кадрової політики МВС України та професіогенезу працівників ОВС	98
2.1.1. Соціально-психологічні детермінанти професіогенезу працівників ОВС	98
2.1.2. Професіогенез і кар'єрне зростання працівників ОВС	110
2.2. Система компетентностей працівників міліції	120
2.2.1. Структура органів і підрозділів внутрішніх справ	120
2.2.2. Змістовні складові компетентнісної моделі працівників міліції	130
2.3. Сучасна система підготовки фахівців для органів та підрозділів внутрішніх справ	145
РОЗДІЛ 3. ЗМІСТ І СТРУКТУРА ПРОФСІОГЕНЕЗУ КОМПЕТЕНТНОСТІ ФАХІВЦІВ КРИМІНАЛЬНОЇ МІЛІЦІЇ	169
3.1. Психолого-правові особливості професійної діяльності працівників кримінальної міліції	170

3.1.1. Нормативно-правове регулювання діяльності підрозділів кримінальної міліції та їх організаційно-штатна структура	170
3.1.2. Компетентнісна модель фахівців кримінальної міліції у контексті нормативно-правового регулювання	1185
3.2. Компетентнісна модель фахівців кримінальної міліції у контексті нормативно-правового регулювання	195
3.3. Проблемні питання довузівського, вузівського та після вузівського етапів професіогенезу працівників кримінальної міліції	215
Розділ 4 ОРГАНІЗАЦІЙНО-УПРАВЛІНСЬКІ ТА МЕТОДИЧНІ основи генезу компетентності працівників кримінальної міліції	242
4.1. Концептуальні засади організації професійної орієнтації населення щодо набуття професій працівників Міністерства внутрішніх справ України	243
4.2. Науково-методичні рекомендації щодо особистісно-соціально-діяльнісної компетентнісної підготовки фахівців для підрозділів кримінальної міліції	271
4.3. Прикладні аспекти психолого-правового супроводження професіогенезу працівників кримінальної міліції	295
РОЗДІЛ 5. ПРАВОВІ, ПСИХОЛОГІЧНІ ТА НАУКОВО-МЕТОДИЧНІ АСПЕКТИ ПРОФЕСІОГЕНЕЗУ КОМПЕТЕНТНОСТЕЙ ФАХІВЦІВ КРИМІНАЛЬНОЇ МІЛІЦІЇ	318
5.1. Удосконалення професійної орієнтації населення щодо набуття професії оперуповноваженого підрозділів кримінальної міліції	319
5.2. Правове регулювання головних складових професіогенезу працівників кримінальної міліції	340
5.3. Методичне забезпечення професійно-психологічної компетентнісної підготовки фахівців для підрозділів кримінальної міліції	353
Післямова	379
Додатки	381
Список використаних джерел	438

ПЕРЕЛІК УМОВНИХ СКОРОЧЕНЬ

ВНЗ	вищі навчальні заклади
ВКР	відділ карного розшуку
ВКЗ	відділи (відділення) кадрового забезпечення
ДКЗ МВС України	Департамент кадрового забезпечення Міністерства внутрішніх справ України
ДКР	Департамент карного розшуку
ДБЗПТЛ	Департамент боротьби зі злочинами, пов'язаними з торгівлею людьми ОВС України
ДДСБЕЗ	Департамент Державної служби боротьби з економічною злочинністю
ДБНОН	Департамент боротьби з незаконним обігом наркотиків
ДКМСД	Департамент кримінальної міліції у справах дітей
ДОС -	Департамент оперативної служби
Д (У)ОТЗ	Департамент (управління) оперативно-технічних заходів
ГУМВС	головне управління Міністерства внутрішніх справ України
ЗОШ	загальноосвітні школи
ОВС	органи внутрішніх справ
ОДУВС	Одеський державний університет внутрішніх справ
ОРД	оперативно-розшукова діяльність
ОСДК	особистісно-соціально-діяльнісна компетентнісна
МВС	Міністерство внутрішніх справ
н. д.	навчальні дисципліни
ЦПП	центри практичної психології
УМВС	управління Міністерства внутрішніх справ України

ПЕРЕДМОВА

Правоохоронна діяльність ставить високі вимоги до рівня професіоналізму та професійної майстерності працівників міліції. У керівних документах Міністерства внутрішніх справ України (надалі – МВС) некомпетентність розглядається як непрофесіоналізм, наслідком якого є збільшення кількості нерозкритих злочинів, порушення працівниками органів внутрішніх справ (надалі – ОВС) дисципліни та законності, зловживання владою, професійна деформація, випадки девіантної та адиктивної поведінки. Запобігти цим негативним явищам може реформування кадрової роботи в ОВС, зокрема, удосконалення системи відбору та підготовки працівників міліції. Це завдання кореспондується із завданнями загальної модернізації освіти в Україні, приведенням національної системи кваліфікацій вищої освіти у відповідність із системою кваліфікацій Європейського співтовариства.

На думку експертів ЮНЕСКО, ЮНІСЕФ, ПРООН, Ради Європи, Організації європейського співробітництва та розвитку, Міжнародного департаменту стандартів, одним із перспективних напрямів модернізації сучасної української освіти є компетентнісно-зорієнтований підхід до організації профільної освіти.

На відміну від традиційного для педагогіки прагнення обмежитися формуванням у студентів знань, умінь та навичок, компетентністний підхід у системі освіти має інноваційний характер. Його головною ідеєю є підсилення практичної орієнтації освіти.

Компетентнісно-зорієнтована освіта має сприяти набуттю особами, які навчаються, певних типів, видів і підвидів компетентностей, комплексному засвоєнню потрібних знань і способів практичної діяльності, завдяки чому людина успішно зможе реалізувати себе в різних галузях своєї професійної діяльності, набуде соціальної самостійності, стане мобільною та кваліфікованою, буде вільно орієнтується в навколишньому середовищі та успішно вирішувати складні технологічні завдання.

Враховуючи специфіку відомчої освіти, в умовах ВНЗ МВС йдеться про розвиток і формування у курсантів професійно-психологічної готовності, здатності та спроможності ефективно, продуктивно, компетентно та кваліфіковано виконувати професійні й соціальні функції на основі набутих ними знань, умінь, навичок та практичного досвіду.

Вирішення названих проблем потребує з'ясування сутності та особливостей професіогенезу компетентностей працівників ОВС. Методологічні, загальнотеоретичні та прикладні аспекти професіогенезу та складових компетентності активно досліджувалися вітчизняними психологами, юристами, педагогами, науковцями близького зарубіжжя. Так, проблемам професійного становлення та розвитку особистості як суб'єкта діяльності, в тому числі й юридичної, присвячені праці Б.Г. Ананьєва, В.О. Бодрова, В.Л. Васильєва, А.Е. Жалінського, К.К. Платонова, В.В. Рибалки, С.С. Сливки, В.Д. Шадрікова та ін. Науковцями в останні роки зроблено вагомий внесок у теорію професіогенезу кадрів міліції (М.І. Ануфрієв, О.М. Бандурка, В.І. Барко, В.П. Бахін, В.Д. Берназ, В.Л. Васильєв, Т.П. Вісковатова, О.Ф. Долженков, А.В. Іщенко, Л.І. Казміренко, Н.С. Карпов, Я.Ю. Кондратьєв, В.В. Конопльов, М.В. Корнієнко, В.О. Лефтеров, Л.І. Мороз, С.Д. Максименко, В.С. Медведєв, П.П. Михайленко, О.М. Столяренко, В.О. Татенко, О.В. Тімченко, Л.Д. Удалова, С.І. Яковенко, Г.Х. Яворська та ін.). Окрему групу складають праці, присвячені загальній теорії компетентнісного розвитку професіоналів (Н. М. Бібік, В.О. Вавілов, І. А. Зімня, І. А. Зязюн, Є. А. Клімов, Н. В. Кузьміна, В. В. Тихомиров, Дж. Равен, О. О. Реан, В. Хутмаєр, А. В. Хуторський та ін.). У них доведено, що в наш час навчальні заклади повинні забезпечити підготовку насамперед конкурентоздатних і компетентних фахівців.

Професіогенез – це поступовий, планомірний, багатомірний, безперервний процес професійного розвитку особистості в тріаді «особистість – діяльність – соціум», результатом якого є досягнутий високий рівень професіоналізму та особистісна, соціальна й діяльнісна зрілість фахівця. Найбільш повно професіогенез компетентностей розглядається в межах педагогіки та психології на довузівському, вузівському та післявузівському етапах.

Професіогенез як динамічне явище поступово трансформується, модифікується та надає певних якісно-кількісних ознак особистості працівника. Він від початкового рівня компетентнісного розвитку досягає вершин професіоналізму та стає висококваліфікованим фахівцем певної галузі.

На сучасному етапі розвитку суспільства в органах та підрозділах внутрішніх справ зазначається суттєве омолодження персоналу. Висококваліфіковані фахівці звільняються й ідуть в органи прокуратури,

адвокатуру, банківські системи тощо. Профорієнтаційна робота в МВС з населенням стосовно професій правоохоронного напрямку здійснюється без чіткої комплексної програми, що негативно впливає на якість конкурсного відбору.

Залишається актуальною проблема професійно-психологічного відбору та соціально-правового вивчення кандидатів на службу в ОВС та до вступу на навчання у ВНЗ МВС України. Ті підходи, що існують сьогодні в органах та підрозділах МВС стосовно здійснення спеціальної перевірки та вивчення кандидатів на конкретних дорученнях, застаріли та не задовольняють потреби держави в надійних працівниках міліції. Отже, застосування методів оперативно-розшукової діяльності для вивчення соціально-правової надійності кандидата сприятиме якісному відбору кадрів на службу в ОВС та навчання у ВНЗ МВС України.

Підготовка фахівців для підрозділів кримінальної міліції здійснюється у 2-х взаємозалежних напрямках – теоретичному та практичному, метою яких є надання курсантам знань та розвиток умінь та навичок. Однак така система підготовки фахівців уже не задовольняє правоохоронні органи та потребує реформування.

Стратегічними завданнями реформування відомчої освіти є трансформація кількісних показників освітніх послуг в якісні. Одним зі шляхів оновлення змісту вищої освіти системи МВС України є узгодження його із сучасними потребами практичної діяльності, а також перспективами інтеграції до європейського та світового освітніх просторів, а саме орієнтація навчальних програм на набуття ключових компетентностей та створення дієвих механізмів їх запровадження.

У монографії запропонована програма особистісно-соціально-діяльнісного компетентнісного підходу до навчання, яка, на нашу думку, сприятиме підготовці конкурентоспроможних фахівців для підрозділів кримінальної міліції, які зможуть відповідати реальним запитам сьогодення й мати сформований потенціал для швидкої безболісної адаптації в майбутній оперативно-розшуковій діяльності.

Особистісно-соціально-діяльнісний компетентнісний підхід ґрунтується на розумінні того, що вирішальною засадою, засобом і умовою розвитку особистості є діяльність та соціум. Таке розуміння професіогенезу та його головних етапів передбачає переорієнтацію освіти з процесу на її результат, що сприятиме більш цілеспрямованій підготовці кваліфікованих, компетентних фахівців, спроможних та здатних

до успішної оперативно-розшукової діяльності.

Обґрунтованість цих положень впливає з результатів системного аналізу більше, ніж 530 джерел (нормативно-правових актів, навчальних посібників, монографій, іноземної літератури, наукових статей тощо), багаторічного досвіду психологічного супроводження службової діяльності працівників ОВС, навчально-виховного процесу, викладацької роботи.

РОЗДІЛ І

ЗАГАЛЬНОТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ПРОФЕСІОГЕНЕЗУ КОМПЕТЕНТНОСТІ ФАХІВЦЯ

У сучасний період розвитку України та її прагнення увійти у європейське співтовариство істотно зростають вимоги до кваліфікації та якості підготовки майбутніх фахівців. Проблеми високого професіоналізму й професіогенезу наших сучасників не можуть розглядатися без урахування наявного та перспективного соціально-економічного розвитку суспільства. Наукові пошуки сьогодення мають враховувати зміни особливостей соціального буття, світового розподілу праці, постійне ускладнення та оновлення змісту професійної діяльності й зростання ролі людського фактору в умовах нової, технічно й інформаційно-насиченої реальності. Непрофесіоналізм за таких умов становить велику суспільну небезпеку.

Професіогенез – це складний та багатоаспектний процес, який має як індивідуальний, так і загальнолюдський виміри, відбувається в визначених суспільних умовах, розвивається у конкретно-історичних обставинах.

Проблема професіогенезу фахівця набуває першочергове значення на сучасному етапі розвитку держави. Поняття «професіогенез», «професіоналізація», «професійне становлення» вважають синонімами, однак питання професіогенезу компетентностей не вивчалось.

Мета даного розділу – розкрити теоретико-методологічні засади дослідження професіогенезу компетентностей, науково обґрунтувати структурні компоненти компетентності (види, підвиди, рівні розвитку, обсяг та ін.), головні етапи професіогенезу компетентностей; побудувати загальну компетентністну модель фахівців, професії яких належать до системної категорії «людина – людина» та обґрунтувати особистісно-соціально-діяльнісний компетентністний підхід до навчання. Цим аспектам професіогенезу компетентностей й буде присвячений перший розділ нашої дисертації.

1.1. Теоретико-методологічні підходи до професіогенезу фахівця

1.1.1. Визначення понять «професіогенез», «професіоналізація», «професійне становлення»

Проблеми професіогенезу (професіоналізації, професійного становлення) фахівця набувають особливого значення в сучасних умовах непинного технологічного прогресу. Науковці в галузях педагогіки, психології, акмеології, юриспруденції, соціології, філософії, вивчаючи особливості входження особистості в професію, її розвиток і набуття певного рівня професіоналізму дійшли висновку, що це процес безперервний, лабільний та прогресуючий. Узагальненими закономірностями професіогенезу є наступність, нерівномірність і гетерохронність, циклічність, спеціалізація, індивідуалізація, прогресивний і регресивний вектор розвитку тощо.

До найбільш істотних досягнень педагогіки та психології професійної діяльності за останні три десятиліття належать результати досліджень провідних учених у таких напрямках:

- теорії професійного становлення особистості: А.П. Біляєва, Р.С. Гуревич, О.А. Дубасенюк, Є.О. Климов, Т.В. Кудрявцев, Н.В. Кузьміна, Б.Ф. Ломов, В.Л. Маришук, О.П. Саннікова та ін.;

- обґрунтування системної методології психологічного аналізу, моделювання й проектування діяльності: Б.Ф. Ломів, В.Ф. Рубахін, А.А. Крилов, В.П. Зінченко, В.М. Муніпов, В.А. Пономаренко, В.Ф. Венда, Д.М. Завалішина, В.О. Вавілов, Г.В. Суходольський, Г.М. Зараковський, В.Д. Шадріков, А.В. Коропів, П.Я. Шлаєн та ін.;

- дослідження функціональних станів людини в діяльності, розроблення методів їх оцінки й корекції: Ф.Д. Горбов, В.О. Бодров, Л.П. Гримак, Л.Г. Дика, В.І. Медведєв, А.Б. Леонова, Л.Д. Чайнова та ін.;

- вивчення психологічних особливостей трудової діяльності фахівців у нормальних і екстремальних умовах і розроблення рекомендацій з регламентації праці, нормування її умов і прискореної адаптації до неї: В.О. Бодров, Л.Г. Дика, Л.С. Хачатурьянц, В.Л. Маришук, В.І. Медведєв, С.І. Яковенко та ін.;

- обґрунтуванням теорії, методології й практичних рекомендацій з професійної орієнтації, відбору й підготовки фахівців займалися: В.О.

Бодров, Т.Т. Джамгаров, К.К. Платонов, Є.О. Климов, В.М. Дружинін, В.Д. Шадриков, А.І. Нафтульєв, В.О. Пухов, В.Л. Покровський, В.Ф. Венда, А.І. Галактіонов та ін.;

- професійною педагогікою щодо сутності та природи соціальної зрілості особистості професіонала займалися: Ю.П. Бардін, Є.І. Головаха, М.П. Лебедик, В.В. Радул, Р.І. Хмелюк, Б. М. Якобсон, Г.Х. Яворська та ін.;

- системним підходом до оцінювання професійної готовності майбутніх фахівців займалися: І.Д. Багаєва, В.В. Давидов, О.А. Дубасєнюк, М.І. Д'яченко, Л.Ф. Железняк, Л.О. Кандилович, Н.В. Кузьміна, Г.Д. Луков, І.Д. Ладанов, В.С. Маслов, Н.Г. Ничкало та ін.;

- питання професіографії і психографії, професійної діяльності, дослідження професійних здібностей, професійно значущих якостей особистості, форм і методів професійної орієнтації, підготовки особистості до професійного самовизначення і професійної самореалізації розглянуті в працях З. Вятровського, Е. Бандури, Х. Беднарчика, Дж. Брудера, К.М. Гуревича, С. Качура, Є.О. Клімова, О. Ліпмана, Є.О. Мілеряна, В.О. Моляко, Г. Новацького, Я. Новака, М. Новіцького, Р. Пахочинського, К.К. Платонова, Т. Пщоловського, А. Сарапати, Д. Сьюпера, Б.О. Федоришина та ін.;

- особливості професіогенезу досліджували: С.П. Ворошиловський, Є.П. Єрмолаєва, Л.В. Копець, Н.В. Кузьміна, Л.М. Мітіна, Н.І. Пов'якель, В.В. Рибалка, Є.І. Рогов, В.А. Сластьонін, В.І. Слободчиков, Т.М. Траверсе, Л.Б. Шнейдер, Г.Х. Яворська та ін.; зокрема, В.А. Бодров, А.І. Галактіонов, В.А. Вавілов реалізували професіогенетичний підхід до діяльності операторів складних систем; А.О. Бороноев, Ю.М. Пісьмак, П.І. Смірнов досліджували професіогенез з точки зору діяльнісно-ціннісного підходу.

Поняття «професіогенез» тісно пов'язане з поняттями «філогенез» і «онтогенез» (від грецької «ontos» – суще и genesis – походження, виникнення) і вживається для підкреслення якісної особливості людського розвитку. Якщо «філогенез» (від греч. phylon – рід, плем'я и genesis – походження, виникнення) співвідноситься з еволюційним розвитком роду, а «онтогенез» – з біологічним розвитком індивіда з моменту його народження до кінця життя, то «професіогенез» характеризує розвиток особистості через удосконалення професійної діяльності.

Враховуючи динамічний характер цього процесу, якісні особливос-

ті філогенетичного й здебільшого онтогенетичного розвитку людини, а також роль у ній трудової діяльності, А.І. Галактіонов і В.А. Вавілов [163] визначили всю сукупність проблем становлення професіонала терміном «професіогенез».

Слово «*професіогенез*» має два кореня «професіо-» та «генез», якщо перекласти ці слова, то «професія» походить від латинської «*professio*» та означає різновид занять, а «генезис» (походить від грецької «*genesis*») – походження, зародження, виникнення; процес утворення.

Аналізуючи тлумачні словники щодо змістового визначення слова «професія», ми можемо побачити, що це поняття має такі тлумачення:

- стійкий і відносно широкий вид трудової діяльності, що є джерелом доходу, що передбачає певну сукупність теоретичних знань, практичного досвіду, трудових навичок та визначається розділенням праці, а також її функціонального змісту [380];

- велика група людей, які об'єднуються спільним видом занять, трудовою діяльністю [363];

- вид трудової діяльності людини, предмет її постійних занять, а також свідчення наявності в неї знань та вмінь, досвіду, що дозволяє кваліфіковано виконати даний вид робіт [394];

- вид, характер трудової діяльності, що слугує джерелом існування [394, 469];

- запозичене в XIX ст. з французької мови, де *profession* < лат. *professio*, суфікс утвореного від *profitēri* «говорити публічно». «Професія» буквально означає – «(офіційна) заява (про свою спеціальність)»; «офіційне зазначення свого заняття» [323];

У свою чергу, тлумачення поняття «генезис» має такі визначення:

- виникнення, становлення та розвиток, результатом якого є певний стан об'єкта, який вивчається [323].

Зі смислового визначення цих понять ми бачимо, що є певні напрямки наукового дослідження професіогенезу, серед яких Т.М. Траверсе [395, с. 29] виділив:

- історичний – це виникнення і розвиток системи професій як соціального інституту і наявний процес формування історичних типів професіоналів;

- соціально-економічний – це динаміка професійної діяльності індивідів і професійних груп при зміні соціально-економічних умов;

- інформаційно-технологічний – це зміни професійної діяльності і

професіоналів під впливом нових, також інформаційних технологій;

- особистісний – це розвиток особи як професіонала від моменту самостійного і свідомого вибору професії до її творчої професійної самореалізації особистості.

Т.М. Траверсе [395, 29] вважає, що професіогенез – це розвиток особистості, зміни і перетворення її психологічної структури, що зумовлені засвоєнням і здійсненням трудової професійної діяльності. Цей процес особистісного розвитку та становлення професіонала залежить від: історичного розвитку системи професій як соціального інституту; існуючих освітніх систем та соціально-економічних умов здійснення професійної діяльності.

За першим, історіографічним напрямом працювали В.А. Вавілов та В.В. Вавілова [167], які проаналізували основні тенденції розвитку професій, що співвіднесені з двома формами прогресу: технічного і соціального. Із цих позицій В.А. Вавіловим [165, 166] були визначені основні характеристики професіогенезу як історично зумовленого процесу професіоналізації суспільства. Він підійшов до аналізу поняття професії як до соціального інституту, що забезпечує гармонійну взаємодію індивідуального і суспільного в єдиному інформаційно-психологічному просторі, роль суб'єкта в якому полягає в подоланні розриву між інституційним і діяльнісно-особистісними аспектами професії, і виявив відмінності професійної дії від соціальної і природної.

В.А. Вавілов та В.В. Вавілова [167] вважають, що професіогенез – це процес професіоналізації суспільства, який історично розвивається та характеризується:

1) удосконаленням якості професійної праці, її безпеки, ефективності, екологічності і психологічної привабливості;

2) суспільним визнанням статусу професіонала як фахівця вищого рівня майстерності, орієнтованої на повне задоволення потреб споживача;

3) затвердженням професії як соціального інституту, відповідального за:

а) систематизацію практичного досвіду для наукового осмислення професійної праці як духовного творіння;

б) поширення кращих зразків праці (також професійних прийомів і прогресивної техніки) для перманентного підвищення загального рівня професійної майстерності;

в) накопичення і розвиток спеціальних знань для їх передачі наступному поколінню;

г) збереження морально-етичних цінностей праці для формування професійної етики суспільного служіння.

Професіогенез, на думку О.А. Волкова [182], – це система внутрішніх закономірностей розвитку, що описують професійну динаміку в різних координатах: «по вертикалі» (індивідуальне формування професіоналізму), «по горизонталі» (соціальна і галузева структури професій) і по етапах (історичне становлення професій та вдосконалення інструментів).

На нашу думку, слід виділити також такі напрямки наукового дослідження професіогенезу: особистісно-соціальний (розвиток особистості професіонала під впливом соціуму, його соціально-професійний розвиток), педагогічний (процес професійної освіти людини, підвищення кваліфікації тощо) та акмеологічний (процес досягнення особистістю вершин професіоналізму – «акме»).

Представниками акмеологічного напрямку є: А.О. Деркач, А.С. Гусева, Н.В. Кузьміна та ін., педагогічного – О.О. Бодальов, Є.П. Єрмолаєва, І.А. Зазюн, Л.В. Копець, Л.М. Мітіна, В.В. Рибалка, Є.І. Рогов, Т.М. Траверсе, Г.Х. Яворська та ін. Так, на думку Г.Х. Яворської [477], професіогенез виступає як механізм становлення та розвитку соціально-професійної зрілості працівника міліції. Вона вважає, що загальною закономірністю професіогенезу є те, що всі його лінії (історична, економічна, інформаційна, особистісна) охоплюють закономірності розвитку особистості як професіонала і вимагають від неї активності в розвитку і утворенні психологічної структури, що забезпечуватиме професійну діяльність і особистісну ідентичність, яка надає їй цілісності.

Одним з представників особистісно-соціального напрямку є В.А. Бодров [147], який розуміє під поняттям професіогенез процес формування соціальних якостей особистості, які забезпечують задоволення потреб суспільного розвитку на основі висококваліфікованої праці і загальнолюдських цінностей. «Професіоналізм», із цієї точки зору, – не тільки здатність виконувати висококваліфіковану трудову діяльність, а й професійна культура з особливим світоглядом, способом мислення і життя взагалі. Таке визначення поняття «професіогенез» він уточнює:

- по-перше, цей термін наповнений уявленнями, що утворені на пі-

дставі вивчення закономірностей не лише соціального, а й психологічного розвитку суб'єкта діяльності на етапах професійного шляху;

- по-друге, у понятті «професіогенез» передбачаються можливості активного управління процесом професіоналізації особистості;

- по-третє, і це, можливо, найголовніше, професіогенезний підхід повинен бути орієнтований не лише на вивчення особливостей розвитку особистості професіонала, а й на психологічний аналіз існуючих видів діяльності, механізмів психічної регуляції процесів адаптації до неї, узгодження ресурсних можливостей людини і вимог професії.

Поряд з поняттям «професіогенез» вживається близьке за значенням поняття «професіоналізація», яке визначає цілісний безперервний процес становлення особистості спеціаліста, який починається з моменту вибору і обрання майбутньої професії і закінчується, коли людина припиняє активну трудову діяльність. При цьому професіоналізація розглядається як один із напрямків розвитку особистості, у межах якого вирішується специфічний комплекс суперечностей, провідним тут виступає ступінь взаємної відповідності особистості і професії. Подібне за змістом словосполучення «професійне становлення особистості», яке розглядалося у працях багатьох авторів, проте воно є тільки етапом у контексті загального її становлення впродовж життєвого шляху. Питаннями професійного становлення особистості займалися провідні вчені різних наукових напрямів, серед яких слід виділити:

- філософський (Г.Є. Глазерман, Л.І. Ігнатовський, А.І. Донцова, В.А. Лекторський та ін.);

- педагогічний (Ю.П. Бардін, П.М. Воловик, С.У. Гончаренко, Є.І. Головаха, Е.Е. Карпова, З.Н. Курлянд, М.П. Лебедик, В.С. Маслов, Н.Г. Ничкало, В.В. Радул, С.О. Сисоєва, Р.І. Хмелюк, О.С. Цокур, В.В. Ягупов, Б.М. Якобсон, Г.Х. Яворська та ін.);

- психологічний (О.М. Бандурка, В.А. Бодров, С.П. Бочарова, О.В. Землянська, Є.А. Клімов, Г.С. Костюк, Н.В. Кузьміна, А.К. Маркова, С.Д. Максименко, А.Ю. Панасюк, К.К. Платонов, О.О. Реан, Ю.К. Стрелков, В.Д. Шадріков та ін.);

- акмеологічний (А.О. Деркач, А.С. Гусева, Н.В. Кузьміна, О.О. Бодальов, Б.Г. Ананьєв, К.О. Абульханова-Славська, Е.Ф. Зеєр та ін.) тощо.

У філософських літературних джерелах [399, 435; 400] поняття «становлення» розглядають як одну з форм розвитку, набуття якісної

визначеності; як категорію, яка відображає спонтанну мінливість речей і явищ, перехід від однієї визначеності буття до іншої, виникнення нового через знищення старого та той період, коли особистість тільки формується.

У психологічному вимірі поняття «*становлення*» відображає: закономірності розвитку особистості, виникнення в неї нових професійно значущих рис, які відповідають вимогам фаху; рух до вирішення певних суперечностей (наприклад, між професійною компетентністю особистості та відсутністю досвіду її реалізації на практиці; між наявним досвідом особистісного розвитку та тим, якого набуває особистість); багатовимірний феномен, який виявляє особистісне і статусне становлення.

З психологічної точки зору проблема професійного становлення здебільшого пов'язана з вивченням закономірностей формування операційної структури діяльності в процесі професіоналізації і залежно від індивідуальних і групових (загальних) особливостей особистісної сфери, а також розвитку особистості (її мотивів і інтересів, здібностей, емоційно-вольової сфери, професійно необхідних якостей тощо); на різних етапах професійного шляху і в різних видах трудової діяльності.

Проблема професійного становлення особистості в психології має велике теоретичне та практичне значення. У теоретичному вона пов'язана з розробленням і доповненням відомих психологічних концепцій особистості, її структури, розвитку і детермінації на різних етапах життєвого шляху тощо. Практичний аспект проблеми пов'язаний з розробленням і вирішенням завдань професійної орієнтації і переорієнтації, психологічного відбору (набору, підбирання, комплектування), розподілу і розстановки кадрів, трудового навчання, професійної підготовки (тренування) і перепідготовки, виробничої і соціально-психологічної адаптації, професійної реабілітації, психологічної підтримки та корекції тощо.

Отже, професійне становлення особистості в процесі оволодіння трудовою діяльністю не зводиться тільки до розвитку її операційної сфери у вигляді накопичення знань, навичок, умінь та набуття досвіду, а також передбачає формування складних психічних систем регуляції її соціальної поведінки, про що свідчать і результати досліджень Л.С. Виготського [183, 184, 185], О.М. Леонтьєва [286-291], С.Л. Рубінштейна [368] та інших психологів.

Т.В. Кудрявцев [278] звертає увагу на суттєву роль у цьому процесі розвитку уявлень про ті явища, що пов'язані з основними закономірностями професійного становлення, виявлення факторів регуляції його динаміки, побудови на цій основі системи процедур і критеріїв усвідомлення себе суб'єктом власної професійної діяльності і розуміння соціальної значущості своєї професії. Усе це входить у комплекс необхідних умов ефективного формування особистості.

В акмеології термін «становлення» позначає комплекс певних закономірностей, умов, факторів, що забезпечують можливість досягнення особистістю вищої точки її розвитку. Акмеологія розглядає проблеми розвитку професіонала в контексті суб'єктно-діяльнісного підходу (Б.Р. Анан'єв [122, 123], К. О. Абульханова [116, 118], А.О. Деркач [209-221], Є.О. Клімов [254-257], В.Д. Шадріков [469] і ін.). У цьому підході втілена парадигма акмеології: якщо загальне розуміння суб'єкта дає особистості орієнтацію на ідеал, то конкретне розуміння розкриває акмеологічні механізми реального досягнення оптимуму в професії і в житті взагалі, принципи саморегуляції і самоорганізації, властиві суб'єкту.

На думку А.О. Деркача [221], необхідна професійна компетентність, пов'язана з формуванням чіткої певної професійної позиції. Саме в такій позиції виражається ставлення людини до справи і рівня своєї активності по залученню власного творчого потенціалу. Принципово новий рівень професіоналізму при сформованій чіткій професійній позиції пояснюється через «акмеологічні інваріанти», які дають можливість людині віднайти внутрішні резерви, які дозволять їй на високому інноваційно-творчому рівні виконувати діяльнісні функції. Саме акмеологічні інваріанти спонукають і рухають людину до професіоналізму екстра-класу.

Набуття професійного досвіду суб'єктом праці призводить до підвищення компетентності і кваліфікації працівника. Проте внаслідок дедалі більшого розподілу праці відбувається спеціалізація, що підвищує професіоналізм, оскільки вимагає вмільх, результативних, продуманих дій, зіставлення кращого з гіршим, майстрів з непрофесіоналами [218].

Є.Ф. Зеєр [241] зазначає необхідність перенесення акцентів з професійної компетентності на професіоналізм, який, крім широкого кола професійних знань і вмінь, має на увазі також професійно важливі якості. Саме це може забезпечити професійній освіті «конвертовану»

соціально-професійну мобільність, професійну відповідальність тощо.

Л.М. Мітіна [315], досліджуючи особистісний та професійний розвиток людини, дійшла висновку про їх єдність, адже чинником розвитку є внутрішній світ особистості, її активність, потреба в самореалізації.

Акцентуючи увагу на специфічному гностичному значенні поняття «професійне становлення», В.Ф. Орлов [335] зазначає, що це поняття дає можливість повніше розкрити механізм утворення нових властивостей особистості, зокрема професійних, в їх генетичному зв'язку з попередніми особистісними станами - студента, фахівця, як рух між минулим і майбутнім, ідеальним і реальним.

Професійне становлення фахівців різних спеціальностей та кваліфікаційних рівнів В.Ф. Орлов визначає як:

- виникнення в особистості тих професійних якостей, яких у неї не було і які відповідають суттєвим вимогам професії;
- психолого-педагогічне явище, що відображає ситуацію об'єктивно реального розвитку, коли професійні якості сформувалися, але професійна діяльність не набула завершеної форми;
- рух до вирішення суперечності між наявними рефлексивними уявленнями, способами мислення, знаннями, уміннями і навичками професійної діяльності та відсутністю досвіду їх реалізації на практиці; між наявним досвідом особистісного розвитку (набуття знань, умінь і навичок у певній галузі, засвоєння техніки виконання професійних дій) і майбутнім розвитком професійної майстерності, культури праці; між двома етапами усвідомлення власного «Я»: «Я-студент», який оволодіває професією, та «Я-фахівець» [335].

Якщо проаналізувати праці А. Маслоу [499-501], Дж. Сьюпера [507], Дж. Холланда [493], то можна визначити такі концептуальні положення:

* професійне становлення особистості має історичну і соціокультурну зумовленість;

* ядром професійного становлення є розвиток особистості у процесі професійного навчання, освоєння професії і виконання професійної діяльності;

* процес професійного становлення особистості індивідуально своєрідний, неповторюваний, з певними якісними особливостями і закономірностями;

* професійне життя дозволяє людині реалізувати себе та самоакту-

алізуватися;

* індивідуальна траєкторія професійного життя людини визначається нормативними і ненормативними подіями, випадковими обставинами, а також ірраціональними переживаннями людини;

* знання психологічних особливостей професійного розвитку дозволяє людині свідомо проектувати свою професійну біографію, будувати, творити свою історію тощо.

Отже, професіогенез – це поступовий, багатомірний, безперервний планомірний процес професійного розвитку особистості, головні параметри якого доцільно розглядати в контексті діалектичного зв'язку «особистість-діяльність-соціум», результатом якого стає досягнення високого рівня професіоналізму, особистісна, соціальна й діяльнісна зрілість фахівця.

Тому, на нашу думку, підготовку фахівців слід здійснювати в таких напрямках:

* *особистісному* – розвиток та формування підструктур особистості, таких як адекватна професійна мотивація, професійно значущі властивості (здатність до професійного спілкування, рефлексія, інтелектуально-творчі якості та ін.), психофізіологічних якостей; професійно-психологічної готовності до діяльності та спроможності (здатності) до її високопрофесійного виконання, розвиток та формування вмінь та навичок самопізнання, саморозвитку та самоусвідомлення що сприятиме самоствердженню, самовдосконаленню і самореалізації особи в професійній діяльності, тощо;

* *соціальному* – розвиток умінь ефективної соціальної взаємодії, сприяння соціалізації, адаптації особистості тощо);

* *діяльнісному* – розвиток на вдосконалення певних типів, видів та підвидів компетентностей фахівця, систематичне професійне навчання та самонавчання, перепідготовка та підвищення кваліфікації.

Усі ці напрямки взаємозалежні (зміни одного спричиняють перебудову інших) та взаємодоповнюючі (розвиток одного зумовлює розвиток іншого та доповнює його зміст). Вони стосуються безпосередньо особистості професіонала, який розвивається в професії, забезпечує її розвиток, змінює умови праці та інтегрує соціальний розвиток держави.

1.1.2. Соціально-психологічні детермінанти професіогенезу

Процес професіогенезу відбувається шляхом співвіднесення особистістю норм держави, соціуму, професійного середовища тощо з власною моделлю зовнішнього та внутрішнього світу.

На думку Е.Ф. Зеєра, А.М. Павлової, Є.Є. Сіманюка [240], рушійними силами професійного становлення є суперечності між зовнішніми і внутрішніми (особистісними) чинниками. До зовнішніх чинників, які ініціюють професійне становлення, науковці визначають належність соціально-економічних умов, змісту і технологій виконання діяльності, системи стимулювання розвитку особистості.

На нашу думку, **соціально-психологічними детермінантами професіогенезу** є сукупність впливу зовнішніх та внутрішніх факторів (чинників, механізмів та умов). До **зовнішніх** належать:

мікрочинники – спонукаючі установки батьків, друзів і колег, соціальна похвала, умови праці, виробниче середовище, відповідність матеріальної винагороди рівню затрачених сил, наставник, соціально-психологічний клімат у колективі тощо;

мезочинники – культурні, традиційні, етнічні, економічні, технологічні, національні, державні устої та традиції, соціально-технологічні процеси в суспільстві, історичний розвиток системи професій як соціального інституту; існуючі освітні системи; соціально-економічні умови здійснення професійної діяльності тощо;

макрочинники – відповідність обраної професії державним вимогам та потребам, технологічного всесвітнього стрибку професійному рівню розвитку тощо.

Серед **внутрішніх** слід виділити особливості біологічного, фізичного, психічного, соціального і власне особистісного розвитку людини; мотивацію (особистісні установки, ідеали, бажання, інтереси та ін.); професійні – самовизначення, самосвідомість, ідентифікацію та самоідентифікацію тощо.

Особливості біологічного, фізичного, психічного, соціального і власне особистісного розвитку людини зумовлюють вибір нею професії та формування в неї певних професійно значущих якостей та індивідуально-психологічних властивостей.

Розглядаючи питання професійно значущих якостей працівника, важливо, понад усе, визначити формування успішності його професійної діяльності, яка залежить від зовнішньої та внутрішньої мотива-

ційних сфер діяльності.

На думку В.А. Семиченко [375], мотиваційна сфера професійної діяльності містить декілька груп мотивів – розуміння призначення професії, професійної діяльності (процесуальні та результативні); професійного спілкування, престижу професії в суспільстві, соціальної співпраці і міжособистісного спілкування в професії; внутрішні мотиви розкриття особистості: розвитку, індивідуалізації і самореалізації, та зовнішні мотиви: заробіток, санітарно-гігієнічні умови, матеріально-технічна база, організація праці та ін.

Ми вважаємо, що мотивація є одним із головних чинників та рушійних сил професійного становлення фахівця, самовизначення і професійної самосвідомості, ідентифікації та самоідентифікації.

Під **професійною самосвідомістю** розуміється усвідомлення особистістю себе як суб'єкта професійної діяльності. Формою прояву професійної самосвідомості є здебільшого усвідомлення своєї соціальної позиції, своїх здібностей, нахилів, інтересів, характерологічних особливостей, рівня своєї загальної та спеціальної готовності. При цьому усвідомлення своїх психічних особливостей нерозривно пов'язане з певним ставленням до себе, із самооцінкою. Тому самосвідомість – це не лише знання про себе, а й емоційне ставлення до себе, інтегральним показником якого є самоповага.

Професійне самовизначення включає розвиток самосвідомості, формування системи ціннісних орієнтацій, моделювання свого майбутнього, побудову еталонів у вигляді ідеального образу професіонала. Особистісне самовизначення людини відбувається на основі засвоєння суспільно вироблених уявлень про ідеали, норми поведінки та діяльності.

Можна виділити низку типових психологічних проблем, пов'язаних з професійним самовизначенням особистості, які визначаються невідповідністю між:

- ідеальним і реальним образом професії, що обирається;
- уявленнями власних ціннісних орієнтацій та цінностями, які забезпечують успіх у професійній діяльності в нових економічних і соціальних структурах;
- реальною й ідеальною мотивацією професійного вибору;
- самооцінкою та рівнем досягнень;
- рівнем досягнень і витраченими силами, які необхідні для досягнення мети.

Професійна ідентифікація – центральний механізм структурування професійної самосвідомості особистості. Вона передбачає прийняття провідних професійних ролей, цінностей та норм, що спонукають особистість до ефективної практичної діяльності [168, 244].

Психологічною основою професійної ідентифікації можна вважати сформованість професійних установок (цільових, смислових, операційних) та мотивів, які виникають у всіх сферах, що зумовлюють соціалізацію, – діяльності, спілкуванні, самосвідомості.

І.В. Остапенко [343] розглядає професійну ідентифікацію як системне утворення, що закономірно формується в процесі соціалізації індивіда. Особистісна позиція індивіда визначається ядром структурної організації професійної ідентифікації. Цей автор пропонує розглядати професійну ідентифікацію на трьох рівнях регуляції особистісної активності:

- загальної спрямованості інтересів та ціннісних орієнтацій;
- узагальнених цільових установок;
- ситуативних конкретно-дієвих установок.

Внутрішнім спонуканням людини до професійного розвитку, на думку О.П. Єрмолаєвої [229], є прагнення до її інтеграції в соціальний контекст на основі ідентифікації із соціальними, зокрема, професійно специфічними групами. Індивідуальний професійний розвиток, не зважаючи на відмінності в конкретних видах праці, має спільну мету – «суб'єкт, здатний самостійно, якісно та своєчасно здійснювати професійні функції з оптимальними психологічними витратами». У процесі втілення ця мета має два напрями: перший – створення суб'єктами внутрішніх засобів професійної діяльності, започаткування основ внутрішньої професійної ідентичності (процес формування спеціальних знань, умінь, навичок, у ході чого відбувається поетапна структурна зміна особистості); другий – формування зовнішніх засобів професійної ідентичності, що включає процес накопичення фіксованих знань та соціальних регуляторів у даній професійній сфері та розвиток матеріальних засобів праці у відповідній предметній галузі.

О.П. Єрмолаєва [228] вважає, що перетворююча функція професійної ідентифікації залежить від низки чинників:

- діапазону змін професійно важливих якостей та ступеня ідентифікації себе з професією – можливості адаптації є вищими в людей з широкою ідентифікацією;
- дистанціювання образу своєї професії з іншими – професійна са-

моізоляція ускладнює адаптацію в змінених умовах або під час переходу до іншого професійного простору;

- системності чи неупорядкованості структури ідентичності.

Деякі автори (О.О. Бодальов, А.О. Деркач, Л.Е. Орбан, І.М. Кондаков та ін.) доходять висновку, що ідентифікація формується лише на досить високих рівнях оволодіння професією і є стійким узгодженням основних елементів професійного процесу. Більше того, професійну ідентифікацію та самоідентифікацію розглядають як основну мету та результат професійної підготовки.

Отже, сутність ідентифікації полягає в ототожненні суб'єктом себе з певним образом (суб'єктом або об'єктом) на підставі сталого емоційного зв'язку та прийняття, як власних норм, цінностей і зразків.

Професійна самоідентифікація особистості формується через рефлексію навчально-професійних інтересів, цілей, очікувань, дій і майбутньої професійної діяльності тощо [228]. Вона впливає на професійне становлення та є мотивуючою умовою професіогенезу людини.

Під самоідентифікацією розуміється прагнення суб'єкта оволодіти знаннями, навичками та вміннями самодіагностики, своєрідного «примірювання» на себе професійно значущих особливостей характеру, поведінки, спілкування [169, 178, 340]. Водночас, самоідентифікація може виступати й як форма психологічної регуляції професійного становлення [402]. Отже, **самоідентифікація** – це:

- динамічний процес формування самосвідомості особистості та результат переструктурування її;

- усвідомлене (емоційно насичене) відчуття належності особи до професійної групи;

- структура професійних уявлень, які можуть виступати як психологічні механізми формування образу професії (ціннісно-мотиваційний компонент, специфіка комунікативної та професійної компетентності тощо).

На процесуально-динамічні характеристики самоідентифікації впливає низка факторів, за допомогою яких і відбувається переструктурування ідентичності (екзогенні – ендогенні, керовані – некеровані, професійно корисні – професійно шкідливі тощо).

Отже, професійне становлення фахівця відбувається поступово. Спочатку виникають професійні уявлення, бажання й наміри, на основі чого особа професійно самовизначається та проходить професійну підготовку в спеціальному або вищому навчальному закладі; потім

уже безпосередньо в професійній діяльності адаптується, професійно розвивається, удосконалюється та доходить до вершини професіоналізму – професійної майстерності (див. рис. 1.1).



Рис. 1.1. Структурно-логічна схема професійного становлення фахівця

Отже, професійне становлення особистості на певних етапах професіогенезу зумовлює вплив макро-, мезо- та мікрочинників. Це внутрішня та зовнішня мотивація; особливості біологічного, фізичного, психічного, соціального і власне особистісного розвитку людини. Взаємодія феноменів «Я» і «Інші» у професійному житті впливає на професійне самовизначення, становлення професійної самосвідомості, ідентифікації і самоідентифікації.

1.1.3. Етапи, стадії та фази професіогенезу

Процеси професіогенезу розгорнуті в часі й мають свої специфічні етапи, стадії та фази. У психологічній науці етапи становлення і розвитку особистості, включаючи «професійну іпостась», пов'язуються багатьма авторами з більш-менш чітко визначеними віковими межами на кожній фазі людського життя. У найбільш розгорнутих періодизаціях життєвого циклу людини і її професійного становлення здійснюються спроби охарактеризувати основні фази життя в єдності біологічних, психологічних, соціальних змін особистості і власне особистісного розвитку, що визначають новоутворення того чи іншого рубежу життєвого шляху.

Професіогенез особистості на кожному етапі професійного розвитку відбувається завдяки специфічним зовнішнім та внутрішнім соціально-психологічним детермінантам. Науковці як провідні критерії поділу стадій професійного становлення фахівця обирають різноманітні

критерії (ставлення особистості до професії та рівень здійснення діяльності; набуття певних трудових навичок, які дають можливість людям стати повноцінними працівниками; певні вікові періоди професійного самовизначення особистості тощо). Ними розглядаються стадії (фази, етапи) професійного становлення у двох напрямках – професійному (безпосередньо під час професійної діяльності) та віковому розвитку людини (починаючи з народження й закінчуючи старістю). Поки що єдиної загальноприйнятої класифікації етапів професіогенезу не існує, кожен науковець намагається систематизувати та привнести в це питання своє бачення етапів, фаз і стадій професійного становлення людини. Розглянемо деякі із цих теорій.

Російській психолог А.К. Маркова [303] виділяє п'ять рівнів професіоналізму особистості і відповідно до них дев'ять етапів професійного становлення фахівця:

- 1) *допрофесіоналізм* – етап первинного ознайомлення з професією;
- 2) *професіоналізм* складається з трьох етапів: адаптації, самоактуалізації в ній, вільного володіння професією у формі майстерності;
- 3) *суперпрофесіоналізм* складається з трьох етапів: вільного володіння професією у формі творчості, оволодіння суміжними професіями та творчого самопроєктування себе як особистості;
- 4) *непрофесіоналізм* – виконання праці за професійно перекрученими нормами на фоні деформації особистості;
- 5) *післяпрофесіоналізм* – завершення професійної діяльності.

Процес професійного становлення особистості є індивідуально своєрідним, неповторним, але в ньому можливе виділення якісних особливостей та закономірностей, що відображаються в певних стадіальних характеристиках. Професійне становлення, за Т.В. Кудрявцевим [278], є достатньо складним, тривалим, мобільним, багатоплановим і часом суперечливим процесом, в якому виразно виділяються чотири стадії.

Перша стадія пов'язана із зародженням і формуванням професійних намірів під впливом загального розвитку особистості і первинної орієнтації в різних сферах трудової діяльності, у світі праці і у світі професій. Психологічним критерієм успішності проходження цієї стадії є відповідність вимогам ринку праці і потребам самої особистості, вибору професії або спеціальності.

Друга стадія – період професійного навчання і виховання, тобто цілеспрямованої підготовки за обраною професійною діяльністю і ово-

лодіння всією тонкістю професійної майстерності. Психологічним критерієм успішного проходження цієї стадії є професійне самовизначення особистості, тобто формування ставлення до себе як до суб'єкта обраної діяльності і професійної спрямованості, в якій достатньо чітко відображаються установки на розвиток професійно значимих якостей.

Третя стадія – активне входження в професійне середовище, що відображає перехід особи від навчання до професійної праці в різних її формах, умовах реального виробництва, обов'язках тощо. Психологічним критерієм успішного проходження даної стадії служить активне оволодіння професією в умовах реального трудового процесу і виробничих відносин, самоствердження в трудовому колективі.

Четверта стадія припускає повну або часткову реалізацію професійних прагнень і можливостей особистості в самостійній праці. Психологічним критерієм успішного проходження цієї стадії є ступінь оволодіння всіма сторонами професійної діяльності, рівень сформованості професійно значимих якостей особистості, ставлення до праці, рівень майстерності і творчості [278].

Дж. Сьюпера (Super D. E.) цікавили питання усвідомлення індивідумом своїх нахилів і здібностей, а також пошук певної професії, що актуалізує професійну Я-концепцію. Увесь професійний шлях людини Дж. Сьюпер [504] розподілив на такі п'ять етапів.

Перший етап - зростання (від народження до 14 років). У дитинстві починає розвиватися Я-концепція. Граючись, діти виконують різноманітні ролі, потім випробовують себе в різних заняттях, з'ясовуючи, що їм подобається і що в них добре виходить. У них виявляються певні зацікавлення, які можуть вплинути на майбутню професійну кар'єру.

Другий етап - дослідницький (від 15 до 24 років). Юнаки та дівчата намагаються розібратися та впевнитися у своїх потребах, інтересах, здібностях, цінностях і можливостях. Спираючись на результати такого самоаналізу, вони розглядають можливі варіанти професійної кар'єри.

Третій етап - зміцнення кар'єри (від 25 до 44 років). На даному етапі працівники намагаються набути стійкого становища в обраній ними діяльності. У перші роки свого трудового життя вони ще можуть змінювати місце роботи чи спеціальності, але в другій половині цього етапу спостерігається тенденція до збереження обраного роду занять. У трудовій біографії людини ці роки здебільшого виявляються най-

більш творчими.

Четвертий етап – збереження досягнутого (від 45 до 64 років). Працівники намагаються зберегти за собою той статус на виробництві чи службі, який вони досягли на попередньому етапі.

П'ятий етап – спаду (після 65 років). Фізичні й розумові сили працівників похилого віку починають слабшати. Характер роботи змінюється, трудова діяльність припиняється [504, 67].

Професійну зрілість Дж. Сьюпер визначає, як поінформованість про професію, шляхи її набуття і потребу в ній; усвідомлення зв'язку між навчанням і подальшою професійною діяльністю; достатній обсяг професійних знань, умінь, навичок; усвідомлення чинників, що визначають успішний професійний розвиток і т. ін. Тобто, за Дж. Сьюпером, чинником, який визначає успішний професійний розвиток і зрілість особистості, є усвідомлення особливостей професії і себе в ній.

Р. Хейвігхерст (Havighurst R.J., 1973.) [491] визначив етапи професійного шляху за критеріями набуття певних трудових навичок, які дозволяють людям стати повноцінними працівниками, серед яких він виділив.

1. Ідентифікація з працівником (від 5 до 10 років). Діти ідентифікуються зі своїми працюючими батьками, і прагнення працювати в майбутньому стає частиною їх Я-концепції.

2. Набуття основних трудових навичок і формування працьовитості (від 10 до 15 років). Діти шкільного віку навчаються організовувати свій час і зусилля для виконання різних завдань, наприклад, домашні завдання. Вони також починають при певних обставинах дотримуватися принципу: спочатку робота, а потім гра.

3. Набуття конкретної професійної ідентичності (від 15 до 25 років). Людина обирає професію і починає себе до неї готувати. Вона набуває знання та вміння, трудовий досвід, який допомагає їй зробити вибір і розпочати кар'єру.

4. Становлення професіонала (від 25 до 45 років). Дорослі вдосконалюють свої професійні здібності та майстерність у рамках можливостей, що надаються роботою, і починають просуватися по службі.

5. Робота на благо суспільства (від 40 до 70 років). Працівники досягають піку своєї професійної кар'єри. Вони починають замислюватися над своєю громадянською і соціальною відповідальністю, з якою пов'язана їхня праця, і витрачають свої сили та час для виконання сво-

їх обов'язків перед суспільством.

6. Роздуми над продуктивним періодом професійної діяльності (після 70 років). Виходячи на пенсію, люди аналізують своє минуле і із задоволенням пригадують свої професійні досягнення [491].

Є.О. Клімов [256] пропонує та обґрунтовує таку професійно-орієнтовану періодизацію розвитку особистості фахівця:

фазу оптації або період вибору професії в навчально-професійному закладі;

фазу адаптації – входження в професію й звикання до неї;

фазу інтерналу – набуття професійного досвіду;

фазу майстерності – кваліфіковане здійснення трудової діяльності;

фазу авторитету – досягнення професіоналом високої кваліфікації;

фазу наставництва – передавання професіоналом свого досвіду.

У табл. 1.1 представлена періодизація розвитку людини як суб'єкта праці.

Таблиця 1.1.

Періодизація розвитку людини як суб'єкта праці

Назва етапу	Вік	Особливості людини як суб'єкта праці
Передгра	До 4 років	Освоєння функцій сприйняття, які стають основою для подальшого розвитку і залучення людини до праці
Гра	5-8 років	Оволодіння "основними сенсами" людської діяльності
Оволодіння навчальною діяльністю	8-12 років	Розвиток функцій самоконтролю, самоаналізу і планування діяльності
Стадія "оптації"	12-18 років	Усвідомлення бажань, свідомий і відповідальний вибір майбутнього професійного шляху
Стадія адапта	17-20 років	Професійна підготовка за обраною спеціальністю
Стадія адаптації	20-23 роки	Входження в професію, початок активної професійної діяльності. Конкретизація кар'єрних цілей
Стадія інтернала	23-26 років	Входження в професію як повноцінний колега, який здатний стабільно працювати на професійному рівні, "свій серед своїх"
Майстер		Кращий професіонал серед звичайних хороших
Авторитет		Кращий серед майстрів. Переоцінка професійних цінностей, можливих шляхів продовження кар'єри
Наставник		Професіонал, здатний передати свій кращий досвід учням. "Вчителі – це не ті, хто нас учить, а ті, у кого ми вчимося"

Оволодіння особистістю професією є довготривалим складним процесом, який має свої закономірності. На думку Є.Ф. Зеєра [241], він охоплює декілька етапів і в цілому називається процесом професіоналізації особистості – професійного розвитку та становлення фахівця, генезису особистості в просторі та часі професійної діяльності.

Перехід від однієї стадії до іншої ініціюється змінами соціальної ситуації, перебудовою провідної діяльності, що призводить до професійного розвитку особистості, формування професійно зумовлених психологічних новоутворень. Є.Ф. Зеєр виділяє сім стадій професійного становлення особистості через визначення основних психологічних новоутворень (див. табл. 1.2.).

Таблиця 1.2.

Стадії професійного становлення особистості

№	Назва стадії	Основні психологічні новоутворення стадії
1	Аморфна оптація (до 12 років)	Професійно орієнтовані інтереси і схильності
2	Оптація (12-16 років)	Професійні наміри, вибір шляху професійної освіти і професійної підготовки, навчально-професійне самовизначення
3	Професійна підготовка (16-23 років)	Професійна підготовленість, професійне самовизначення, готовність до самостійної праці
4	Професійна адаптація (18-25 років)	Освоєння нової соціальної ролі, досвіду самостійного здійснення професійної діяльності, професійно важливі якості
5	Первинна професіоналізація	Професійна позиція, інтегративні професійно значущі констеляції, індивідуальний стиль діяльності. Кваліфікована праця
6	Вторинна професіоналізація	Професійний менталітет, ідентифікація з професійним співтовариством, професійна мобільність, корпоративність, гнучкий стиль діяльності, висококваліфікована діяльність
7	Професійна майстерність	Творча професійна діяльність, рухомі інтеграційні психологічні новоутворення, самопроекування своєї діяльності і кар'єри, вершина (акме) професійного розвитку

Г.Х. Яворська [478] у професіогенезі виділяє такі етапи: вибір професії, професійне самовизначення, стадія освіти і підготовки, адаптація до професійної діяльності, професіоналізація, досягнення високої продуктивності, професійна самореалізація.

Упродовж усього життя людина навчається: набуває знань, умінь та навичок, розвиває особистісні властивості, тобто постійно самовдосконалюється. Самореалізація особистості відбувається спочатку в ігровій, потім у навчальній, художній, спортивній, соціальній, професійній та інших видах діяльності. Отже, професійний розвиток особистості є системним явищем, що залежить від закономірностей психічного розвитку і відбувається в певних соціокультурних умовах. Аналіз наукових підходів Є.Ф. Зеєра [241], А.К. Маркової [303], Т.В. Кудрявцева [278], Є.О. Клімова [259], Дж. Сьюпера [507], Р. Хейвігхерста [491], Г.Х. Яворської [477] дозволяє зробити такі узагальнення, що всі стадії, етапи та фази професіогенезу особистості є:

- універсальними в межах однієї професії, тобто кожна людина поступово проходить кожну з них;
- важливими для особистісного та професійного розвитку спеціаліста, вони взаємно обумовлюють та визначають успішність професіоналізації;
- основою для перебудови провідної діяльності, зміни соціальної ситуації, формування професійно зумовлених психологічних новоутворень;
- динамічно закономірними (знайомство з професією, адаптація до професійної діяльності; розвиток певних типів, видів та підвидів компетентностей; виникнення індивідуального стилю професійної діяльності; професійна зрілість, майстерність, стагнація тощо);
- індивідуально своєрідним, неповторним, але в ньому можливе виділення якісних особливостей та закономірностей, що відображаються в певних стадіальних характеристиках.

Отже, поняття «професіогенез» є синонімом понять «професіоналізація» та «професійне становлення». Професіогенез людини відбувається впродовж усього свідомого життя та забезпечує її професійний розвиток.

1.2. Категоріально-понятійний апарат теорії компетентності

1.2.1. Загальнонаукові визначення поняття компетентності

Центральним пунктом професіогенезу особистості (розвитку психіки під впливом професії) слід вважати феномен компетентності. Ек-

сперти країн Європейського Союзу визначають поняття компетентностей як «здатність застосовувати знання й уміння» (Eurydice, 2002), що забезпечує активне застосування навчальних досягнень у нових ситуаціях. В останніх публікаціях ЮНЕСКО поняття компетентності трактується як поєднання знань, умінь, цінностей і ставлень, застосовуваних у повсякденні (Rychen & Tiana, 2004). На останній конференції міжнародного рівня (Норвегія), що відбулась завдяки участі ЮНЕСКО, Міністерства освіти Норвегії (Департаменту технічної освіти та професійної підготовки) у 2004 р., дійшли згоди щодо трактування поняття компетентності як «здатності застосовувати знання та вміння ефективно й творчо в міжособистісних відносинах – ситуаціях, що передбачають взаємодію з іншими людьми в соціальному контексті так само, як і в професійних ситуаціях. Компетентність – поняття, що логічно походить від ставлень до цінностей, та від умінь до знань» [394].

На симпозіумі в Берні (1996 рік) в узагальнюючій доповіді В. Хутмахера [491] (Walo Hutmacher) «Ключові компетенції для Європи» (Key Competencies for Europe) було зазначено, що «... саме поняття компетенція, входячи в низку таких понять, як уміння, компетентність, здатність, майстерність, дотепер змістовно не визначене».

Аналізуючи наукові праці та погляди, було визначено, що існує велика кількість трактувань понять «компетентний», «компетентність», «компетенція».

С.Є. Шишов [469] «компетенцію» розглядає як здатність (уміння) діяти на основі здобутих знань, а «компетентність» передбачає досвід самостійної діяльності на основі універсальних знань.

На нашу думку, необхідно знати точні визначення понять «компетенція» і «компетентність». Слід зазначити, що іноді ці поняття або ототожнюються, або диференціюються. Відповідно до першого варіанту в глосарії термінів ЕФО (1997) [383] «компетенція» визначається як здатність робити що-небудь добре або ефективно; відповідність вимогам, установленим при взятті на роботу; спроможність виконувати особливі трудові функції, а термін «компетентність» використовується в тих же значеннях та вживається в описовому плані.

Л.Н. Боголюбов [146], В.С. Ледньов, М.Д. Нікандров і М.В. Рижиков [198] підкреслюють саме практичну спрямованість компетенцій: «...компетенція є сферою відносин, існуючих між знанням і дією в людській практиці» [198], а «...компетентнісний підхід передбачає

значне посилення практичної спрямованості освіти» [146]. В.С. Ледньов зі співавторами [198] зазначають, що термін «компетенція» використовується замість термінів знання, уміння, навички тощо. Ця ж позиція не розмежування понять компетенція та компетентність характерна й для більшості закордонних дослідників цієї проблеми.

Відомі російські вчені В.В Краєвський, А.В. Хуторський [274] розрізняють терміни «компетентність» і «компетенція», пояснюючи, що «компетенція в перекладі з латинської «competent» означає коло питань, щодо яких людина добре обізнана, пізнала їх і має досвід. Компетентність у визначеній галузі – це поєднання відповідних знань і здібностей, що дозволяють обґрунтовано судити про цю сферу й ефективно діяти в ній.

Отже, під *компетентністю* вчені різних країн світу розуміють:

- здатність успішно задовольняти індивідуальні та соціальні потреби, діяти й виконувати поставлені завдання. Кожна компетентність побудована на поєднанні взаємовідповідних пізнавальних ставлень і практичних навичок, цінностей, емоцій, поведінкових компонентів, знань і вмінь, усього того, що можна мобілізувати для активної дії (експерти програми “DeSeCo”) [487];

- багатогранне утворення з елементами когнітивного, експресивного і інтерактивного характеру; це складна єдина система внутрішніх психологічних складових і властивостей спеціаліста, що включають у себе знання та вміння. Компетентність включає в себе такі характеристики, як інтегральна відповідність особистості завданням, що вирішуються; результативність і успіх у проблемних ситуаціях (Ю.М. Жуков, Л.А. Петровська, П.В. Растенніков) [235];

- характеристику особистості, сутність якої – володіння знаннями, які дають можливість робити висновки про що-небудь, висловлювати власну авторитетну думку, освіченість, авторитетність у певній галузі (А.О. Деркач) [120];

- рівень умінь особистості, що відбиває ступінь відповідності визначеної компетенції і що дозволяє діяти конструктивно в соціальних умовах, які змінюються (В.А. Дьомін) [208];

- загальну здатність і готовність особистості до діяльності, що ґрунтована на знаннях і досвіді, які придбані завдяки навчанню, орієнтовані на самостійну участь особистості в навчально-пізнавальному процесі, а також спрямовані на її успішне включення в трудову діяльність (С.Є. Шишов, І.М. Агапов) [471];

- можливість установлення зв'язку між знаннями й ситуацією як здатність знайти, виявити знання й дію (процедуру), які можна застосувати до вирішення проблеми (соціальної ситуації) (Дж. Равен) [362];

- підхід до знання як інструменту вирішення життєвих проблем, прийняття ефективних рішень у різних сферах життєдіяльності людини (Л.В. Сохань, І.Г. Єрмакова, Г.М. Несен) [234];

- якість особистості, яка набула освіти певного рівня, що виявляється в готовності на її основі до успішної діяльності з урахуванням соціальної значущості та соціальних ризиків, які можуть бути пов'язані з даною діяльністю (Ю.Г. Татур) [391];

- володіння знаннями й уміннями, що дозволяють висловлювати професійно грамотні судження, оцінки, думки (В.С. Безрукава) [141];

- спеціально структуровані (організовані) сукупність знань, умінь, навичок і ставлень, що їх набувають у процесі навчання. Вони дозволяють людині визначати, тобто ідентифікувати і вирішувати, незалежно від контексту (від ситуації), проблеми, характерні для певної сфери діяльності (О.І. Пометун) [350], тощо.

У тлумачному словнику С.І. Ожегова термін «компетентний» трактується як «... знаючий, обізнаний, авторитетний у будь-якій галузі» [329].

Отже, *компетенція* – це: 1) добра обізнаність із чим-небудь; 2) коло повноважень якої-небудь організації, установи чи особи. Компетентний – це той, хто: 1) має достатні знання в якійсь галузі, який із чимось добре обізнаний, тямущий; який посилається на знання, кваліфікований; 2) має певні повноваження, повноправний, повновладний [170]. Останні два визначення застосовуються в галузі трудового права, характеризуючи права та обов'язки працівника.

Отже, поняття «компетентність» за своїм визначенням охоплює такі психологічні явища, як здібність, здатність, спроможність, якість особистості, які мають потенційний характер, тобто виявляються, актуалізуються під впливом певних чинників внутрішнього та зовнішнього середовища та зумовлюють успішність життєдіяльності людини в усіх її проявах.

На думку Л.Г. Карпової [251], тлумачення терміна «компетентність» має як широкий, так і вузький зміст. У широкому сенсі компетентність розуміється як ступінь зрілості людини, що припускає певний рівень психічного розвитку особистості (навченість і вихованість) та дозволяє індивіду успішно функціонувати в суспільстві. У вузькому

сенсі компетентність розглядається як діяльнісна характеристика, тобто ступінь включеності людини в діяльність, що передбачає ціннісне ставлення до останньої.

У сучасному науково-педагогічному обігу терміни «компетентність» і «компетенція» вживають, по-перше, як синоніми; по-друге, компетенції розглядаються як складові компетентності; по-третє, компетентність – це здатність до діяльності, а компетенція – коло повноважень певної особи.

Відомий російський педагог А.В. Хуторський [405] вважає, що компетенції – складні узагальнені способи діяльності, які опановують під час навчання, і компетентність є результатом набуття компетенцій.

Визначенню компетентності як загальної здатності, що ґрунтується на знаннях, досвіді, цінностях, нахилах, здобутих завдяки навчанню, були присвячені також праці: А.Л. Андреева [124], В.А. Болотова, В.В. Серікова [153], С. Бондара [154], Є.В. Бондаревської, С.В. Кульневича [156], П.П. Борисова [158], Н. Браташ [159], Г.Ю. Войтко [180] та ін.

Слід чітко розрізняти поняття «компетенція», «компетентний», «компетентність», «компетентності»:

- *компетенція* – це коло повноважень якої-небудь організації, установи чи особи, яка володіє певними знаннями й може ефективно використовувати їх на практиці;

- *компетентний* – це той, хто здатний високопрофесійно діяти на основі здобутих знань, умінь, навичок та професійного й життєвого досвіду;

- *компетентності* – це певні конструкти, що визначають спрямованість (якості та властивості) компетентної особистості.

- *компетентність* – це спроможність особистості кваліфіковано виконувати професійні функції. Детермінуючими складовими компетентності є: знання, уміння, навички, досвід, індивідуальні базові характеристики (вік, стать, стан здоров'я, психофізіологічні можливості, здатності); особистісні базові характеристики (пізнавальна активність, готовність до навчання, ціннісні орієнтації та ідеали, емоційність, індивідуально-психологічні особливості та властивості та ін.), об'єктивні базові характеристики (освіта, стаж роботи, успіхи в навчанні, правоохоронній, педагогічній або службової діяльності); професійно значущі якості, спрямованість, мотивація.

1.2.2. Ключові компетентності та їх типи

У багатьох європейських країнах сьогодні внесено зміни до навчальних програм, щоб основні результати навчання сприяли формуванню в учнів необхідних компетентностей. Більшість науковців вказує на необхідність визначити, відібрати та ґрунтовно ідентифікувати обмежений набір компетентностей, які є найважливішими, ключовими. Отже, ключові (найвагоміші та найбільш інтегровані) компетентності характеризують як такі, що:

сприяють досягненню успіхів у житті;

сприяють підвищенню якості функціонування суспільних інститутів;

відповідають найважливішим сферам життя.

На думку експертів, створення умов для набуття необхідних компетентностей протягом всього життя сприятиме:

➤ продуктивності та конкурентоспроможності людини на ринку праці;

➤ скороченню безробіття завдяки розвитку гнучкої (адаптивної) та кваліфікованої робочої сили;

➤ розвитку середовища для інноваційних перетворень в умовах глобальної конкуренції [262].

Під поняттям «компетентністний підхід» розуміється спрямованість освітнього процесу на формування та розвиток ключових (базових, основних) і предметних компетентностей особистості. Результатом такого процесу буде формування загальної компетентності людини, що є сукупністю ключових компетентностей, інтегрованою характеристикою особистості. Така характеристика має сформуватися в процесі навчання і містить знання, уміння, ставлення, досвід діяльності й поведінкові моделі особистості [262].

Упровадження ключових компетентностей у зміст освіти та запровадження їх критеріїв у систему моніторингу якості освіти в європейських країнах відбувається поступово, супроводжується широким обговоренням та розробкою ґрунтовного науково-дидактичного інструментарію. Оскільки поняття ключових компетентностей досить багатогранне, його визначення й трактування постійно є предметом дискусій [262].

На симпозіумі в 1996 р. в Берні (Hutmacher Walo. Key competencies for Europe//Report of the Symposium Berne, Switzerland 27-30 March,

1996.) за програмою Ради Європи було поставлене питання про те, що для реформи освіти істотним є визначення ключових компетенцій (key competencies), яких повинні набути ті, хто навчається, як для успішної роботи, так і для отримання вищої освіти.

У доповіді В. Хутмахера [491] зазначається, що є різні підходи до того, що визначено як основні (key) компетенції. Їх може бути всього дві – вміння писати й думати (scriptural thought (writing) і rational thought), або сім: навчатися (learning); досліджувати (searching); думати (thinking); спілкуватися (communicating); взаємодіяти (cooperating); уміти робити справу й доводити її до кінця (getting things done); адаптуватися до себе, приймати себе (adopting oneself).

Він виділяє такі ключові компетенції, якими «повинні володіти молоді європейці» [492]:

- політичні й соціальні компетенції;
- компетенції, пов'язані з життям у багатокультурному суспільстві;
- компетенції, що стосуються володіння (mastery) усною й письмовою комунікаціями;
- компетенції, що пов'язані зі зростанням інформатизації суспільства;
- здатність учитися протягом життя.

Отже, ключові компетенції визначають адекватний прояв соціального життя людини в сучасному суспільстві. За своєю суттю вони є соціальними, відображаючи особливості взаємодії, спілкування, застосування інформаційних технологій. При цьому цікаво зазначити, що поряд з поняттям «компетентність», а іноді й як його синонім, вживається «базова навичка». Один з учасників проекту ДЕЛФІ Б. Оскарссон [336] наводить перелік базових навичок, які змістовно, а іноді й прямо по тексту, можуть інтерпретуватися як компетентності.

Отже, поняття ключових компетентностей (OECD) застосовується для позначення таких, що дають можливість особистості ефективно брати участь у багатьох соціальних сферах і які роблять внесок у поліпшення якості суспільства та сприяють особистому успіху, що може бути застосовано до багатьох життєвих сфер [505]. Ключові компетентності становлять основний набір найзагальніших понять, які слід деталізувати в комплексі знань, умінь, навичок, цінностей та ставлень за навчальними галузями й життєвими сферами особистості [262].

Проаналізувавши визначення ключових компетентностей, запропоновані провідними фахівцями в галузі педагогіки й психології [156,

158, 262 та ін.], можна зробити висновок, що ключові компетентності відзначаються такими основоположними характеристиками, як наявність особистісних смислів, мотивація, спроможність і готовність до діяльності, здатність, ціннісна зорієнтованість, ставлення; знання, уміння, навички; процесуальність, результативність, рефлексивність, розвиток, системність, інтегрованість.

Організації економічного співробітництва та розвитку (надалі – ОЕСР) [505] класифікує ключові компетентності, які визначають компетентнісну модель молодой особистості, на три категорії, що передбачають «автономну дію», «інтерактивне використання засобів» та «вміння функціонувати в соціально гетерогенних групах»; наголошуючи на тому, що поділ є умовним і що кожна з ключових компетентностей містить такі аспекти, як мотивація, ціннісні орієнтації та емоційний досвід. Найбільш розробленим на міжнародному рівні є підхід до оцінювання рівня компетентностей молоді, що належить до категорії «інтерактивне використання засобів», – йдеться про вимірювання функціональної грамотності (під якою розуміється здатність чітко та кваліфіковано виконувати професійні функції) як невіддільного складника компетентнісної моделі молодой особистості.

Ключові компетентності в шкільній освіті Росії розглянуто в працях А.В. Хуторського, І.А. Зимньої, А.К. Маркової, С.Є. Шишова та ін. Зокрема, І.А. Зимня [245] окреслила зміст і типи ключових компетентностей за трьома ознаками (підставами):

- за суб'єктом – здоров'язберігаюча, ціннісно-смислової зорієнтованості у світі, інтеграції, громадянськості, самовдосконалення;
- за суб'єктно-суб'єктною взаємодією – суспільної взаємодії, спілкування (комунікативна);
- за діяльністю – пізнавальної діяльності, (практичної) діяльності, інформаційних технологій.

У працях А.В. Хуторського [405] зазначено сім ключових компетентностей: ціннісно-смислова, загальнокультурна, навчально-пізнавальна, інформаційна, комунікативна, соціально-трудова, особистісного розвитку. На його думку, введення ключових компетентностей у нормативний і практичний складники освіти дає можливість усунути суперечності між засвоєнням учнями теоретичних знань та їх використанням для вирішення конкретних життєвих завдань або проблемних ситуацій.

С.Є. Шишов і В.А. Кальней [473] у структурі ключових компетент-

ностей виділяють п'ять елементів:

➤ компетентність у сфері самостійної пізнавальної діяльності, що ґрунтується на способах здобуття знань з різних джерел інформації, зокрема й пізнавальних;

➤ компетентність у сфері соціально-трудової діяльності (зокрема, уміння аналізувати ситуацію на ринку праці, оцінювати власні професійні можливості, орієнтуватися в нормах та етиці трудових взаємовідносин, навички самоорганізації);

➤ компетентність у побутовій сфері;

➤ компетентність у культурно-дозвільній сфері .

Серед ключових компетентностей О.В. Овчарук [258] виокремлює:

- соціальні компетентності (пов'язані з оточенням, життям суспільства, соціальною діяльністю особистості);

- мотиваційні компетентності (пов'язані з внутрішньою мотивацією, інтересами, індивідуальним вибором особистості);

- функціональні компетентності (пов'язані зі сферою знань, умінням оперувати науковими знаннями та фактичним матеріалом).

У результаті роботи семінару Міністерства освіти і науки України та Проекту ПРООН «Освітня політика та освіта «рівний – рівному» (Київ, червень 1994 р.) було зазначено, що ключові компетентності – це багатовимірне утворення, що належить до загальногалузевого змісту освітніх стандартів та є спеціально структурованим комплексом якостей особистості, що дають можливість ефективно брати участь у багатьох соціальних сферах і які роблять внесок у розвиток якості суспільства та особистого успіху, що можуть бути застосовані в багатьох сферах життя. Ключові компетентності становлять основний набір найзагальніших понять, які мають бути деталізовані в комплексі знань, умінь, навичок, цінностей і ставлень за навчальними галузями та життєвими сферами особистості. Ключові компетентності за своїм характером є наскрізними і їх слід досягати в процесі навчання через усі, без винятку, предмети та виховні заходи [124].

Науковцями визначена досить велика кількість класифікацій ключових компетентностей [38, 53, 86-90, 206, 245, 258, 372], що свідчить про достатньо широку розробленість питання. Однак різні критерії класифікації ключових компетентностей, відмінності в їх переліку й змісті свідчать, що для вищих навчальних закладів (надалі – ВНЗ) необхідно розробити та упровадити уніфіковані ключові компетентності за напрямом підготовки та спеціалізації.

Проблема відбору базових (ключових, універсальних) компетентностей є одним з важливих завдань оновлення змісту освіти. На думку А.В. Хуторського [406], усі ключові компетентності мають наступні характерні ознаки.

1. Ключові компетентності багатофункціональні. Компетентності належать до ключових, якщо їх наявність дозволяє вирішувати різні проблеми в повсякденному, професійному або соціальному житті.

2. Ключові компетентності надпредметні і міждисциплінарні, вони застосовні в різних ситуаціях: на роботі, у сім'ї, школі, політичній сфері й ін.

3. Ключові компетентності вимагають значного інтелектуального розвитку: абстрактного й критичного мислення, саморефлексії, визначення своєї власної позиції, самооцінки.

4. Ключові компетентності багатомірні, тобто вони включають різні розумові процеси і вміння.

Загальнонаціональна дискусія серед науковців та педагогів щодо компетентнісного підходу в освіті та видів ключових компетентностей триває, оскільки розвиток суспільства, технологій, культури є нескінченним процесом, який змушує постійно переглядати принципи підготовки дітей до життя, їх входження у світ дорослих.

Ми вважаємо, що ключова компетентність – це суспільно визнаний комплекс певного рівня знань, умінь, навичок, ставлень тощо, який має особистісно-соціально-діяльнісний характер. Ключові компетентності є інтегральними базовими характеристиками якості навчання особистості та пов'язані з їх здатністю цілеспрямованого осмисленого застосування комплексу знань, умінь, навичок, ставлень щодо певного міждисциплінарного кола проблем.

На нашу думку, існує потреба системного узагальнення та класифікації компетентностей; ключову компетентність слід класифікувати за типами (з грецької – *typos* – відбиток, форма, зразок), до складу яких входитимуть певні види та підвиди компетентностей.

Ми підтримуємо точку зору І.А. Зимньої стосовно типів ключових компетентностей, однак вважаємо, що їх слід класифікувати відповідно до спрямованості особистості (на себе, на інших, на діяльність). Отже, на нашу думку, серед ключових компетентностей слід виділити [245]:

- особистісну (яка пов'язана з внутрішнім світом людини, її світоглядом, потребами, переконаннями, мотивацією, інтересами, схильно-

стями, індивідуально-психологічними особливостями тощо);

- соціальну (яка пов'язана з оточенням, життям суспільства, соціальною діяльністю особистості, її взаємодією із соціальним середовищем тощо);

- діяльнісну (що пов'язана з провідною діяльністю особи – гра, навчання, трудова, професійна, наукова діяльність тощо).

Також слід зауважити, що ці типи ключових компетентностей взаємопов'язані між собою та взаємодоповнюють один одного, вони є базовими. Отже, ключові компетентності відбивають предметно-діяльнісний зміст вищої освіти і мають забезпечити якісне та комплексне досягнення її цілей.

Ми переконані в тому, що спрямування освіти на компетентнісний підхід посприє розвитку здатності людини здійснювати складні поліфункціональні, поліпредметні, культуродоцільні види діяльності, ефективно вирішувати відповідні професійні та життєві завдання та проблеми.

1.2..3. Структура компетентностей фахівця: обсяг, форми та види

До структури ключових компетентностей входять певні види та підвиди компетентностей. У праці Дж. Равена «Компетентність у сучасному суспільстві» (1984), зазначається, що компетентність «складається з великої кількості компонентів, які відносно незалежні один від одного», «... деякі компоненти належать скоріше до когнітивної сфери, а інші – до емоційної», «... ці компоненти можуть замінити один одного як складові ефективної поведінки» [362, 253]. При цьому, як підкреслює Дж. Равен, «види компетентності» суть «мотивованих здатностей» [362, 258].

Для різних видів діяльності наковці виділяють різні види компетентності. Так, наприклад, Н.В. Кузьміна (1990) [280] виділяє аутопсихологічну, диференційно-психологічну, соціально-психологічну, методичну, спеціальну, професійну; А.К. Маркова (1990) [300] – особистісну, професійну; Л.М. Мітіна (1994) [315] – комунікативну, діяльнісну; Г.Е. Белицька (1995) [142] – інтегративну, концептуальну, емоційно-перцептивну, компетентність у певній сфері діяльності; А.К. Маркова (1996) [304] – особистісну, індивідуальну, соціальну, спеціальну; В.О. Кальней, С.Е. Шишов (1999) [473] – побутову, гро-

мадянську, професійну; А.В. Хуторський (2002) [407] – ціннісно-змістовну, загальнокультурну, комунікативну, навчально-пізнавальну, інформаційну, соціально-професійну; І.Г. Єрмаков (2003) [230] – життєву; К.М. Скала (2003) [377] – самовиховання та саморефлексії, здатності до соціального діагнозу, організаційну, управлінську, здатність працювати в команді, комунікативну, інформаційну.

Інші науковці розширюють перелік компетенцій таким чином: І.О. Зимня (2003) [245] включивши в нього збереження здоров'я, ціннісно-змістовну, саморозвитку та самовдосконалення; інтеграції знань, громадянську, соціальної взаємодії; комунікативну, інформаційно-технологічну, предметно-діяльнісну, пізнавальну; А.О. Деркач, В.Г. Зазакін (2003) [241] виокремили аутопсихологічну, рефлексивну, соціально-психологічну, соціально-перцептивну, конфліктологічну, комунікативну, професійну, психолого-педагогічну компетентність.

Цей перелік продовжує І.Г. Єрмаков (2005) [230], який виділяє методологічну, аутопсихологічну, соціально-психологічну, соціальну, громадянську, комунікативну, компетентність у спільній творчості, інформаційну, рефлексивну, професійну; а Л.В. Абдаліна (2008) [115] доповнює цей перелік так: психологічна, рефлексивно-комунікативна, методична, організаційна, дослідницька, акмеологічна та ін.

Очевидним недоліком існуючих дотепер наукових поглядів на види компетентностей є відсутність системності, що робить ці типологічні підходи:

- неструктурованими, тобто побудованими без певного модельного алгоритму;
- обмежені потребами початкової та середньої школи, що видно з предметної орієнтації назв, взаємозв'язками, певною ступеневою ієрархією (або ступеневим рядом), й набуваються через засвоєння відповідних освітніх предметів;
- зорієнтованими на майбутні професії студентів деяких ВНЗ (педагогічних, технічних, юридичних, гуманітарних та ін.);
- упорядкованими з урахуванням наявного фаху й спеціальності (вчитель, педагог, оперуповноважений, дільничний інспектор міліції та ін.);
- на підставі виду провідної діяльності тощо.

У деяких наукових працях має місце понятійна плутанина при визначенні видів компетентностей. Наприклад, Н.Т. Волков [181] виділяє такі види компетентності. як професійна, соціальна, особистісна,

індивідуальна. Однак незрозумілим є, чому він відділяє «індивідуальну» компетентність від «особистісної». Також у виділених І.Г. Єрмаковим [230] видах компетентностей види «соціально-психологічна» та «соціальна» дуже схожі за своєю суттю, тому коректніше було б визначити психологічну та соціальну окремо.

На нашу думку, перед тим, як визначати види компетентностей, слід дуже чітко розуміти їх загальну структуру. Н.І. Бібік [145], С.П. Бондар [154], І.Г. Єрмаков [230], О.В. Овчарук [326], А.В. Хуторський [406], С.Є. Шишов і В.А. Кальней [473] складовими компетенцій вважають знання, уміння, навички, досвід діяльності, цінності, ставлення.

Дж. Равен [362] виділяє такі складові компетентності: когнітивні, афективні, вольові якості і досвід. Які проявляються в певних діях особистості, а саме: когнітивні – через знання, уміння, навички; афективні – мобілізація енергії, наполегливість; досвід – уміння братися і вирішувати справу, співпрацювати, успіх, задоволення від виконаної справи тощо. На нашу думку, діяльнісну основу компетентності слід доповнити та розглянути дещо інакше. Отже, головним у діяльнісному аспекті структури компетентності є мотивація особистості, яка спонукає та спрямовує її активність, яка реалізується за участі низки компонентів, що традиційно виділяють у психічній організації особистості як суб'єкта діяльності.

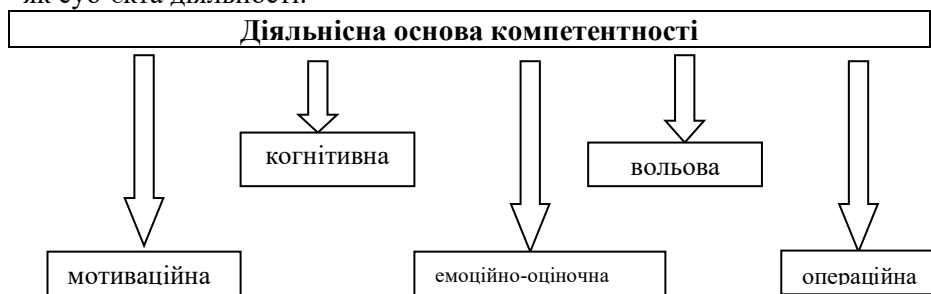


Рис. 1.2. Схема діяльнісної основи компетентностей

Ми вважаємо, що діяльнісна основа компетентності складається з таких відносно самостійних психічних утворень особистості, як мотиваційні, когнітивні, емоційно-оціночні, вольові та операційні процеси, стани, якості та властивості (див. рис. 1.2). До емоційно-оціночних дій належать наявність в особистості певного емоційного стану (настрою); до мотиваційних – потреби, стимул, цінності, ставлення, бажання, установки; до операційних – власне реалізація дії.

Отже, завдяки спрямованості особистості (бажань, інтересів, схильностей, ідеалів, індивідуальної картини світу, переконань), на основі вказаного підґрунтя, здобутих знань, розвинутих умінь та навичок особою набувається соціальний та професійний досвід та формується її компетентність.

На нашу думку, компетентність слід розрізняти за: формою та рівнем прояву, обсягом та видами. Так за **формою прояву компетентність** буває:

свідома – коли особа знає, що входить у структуру і зміст будь-якої життєдіяльності, і починає це практикувати;

несвідома – коли навички повністю автоматизовані, «вбудовані» в поведінку особи і їй не потрібно замислюватися над тим, що вона робить. Несвідома компетентність характеризує майстерність.

Компетентність може виявлятися за **такими рівнями**:

➤ *початковий*, коли на основі набутих знань особистісні вміння та навички тільки починають розвиватися та формуватися. Особа вважається підготовленою до здійснення певного виду діяльності на початковому рівні;

➤ *середній* рівень характеризується початком практичного застосування, відпрацьовування й удосконалення набутих умінь та навичок, набуття особистістю досвіду. Особа вважається готовою до здійснення певного виду діяльності;

➤ *достатній* – це коли особа спроможна кваліфіковано здійснювати певну діяльність, у неї є певний професійний досвід. Деякі види та підвиди компетентностей інтегровані в поведінку людини;

➤ *високий* – це коли навички та вміння інтегровані, «вбудовані» в поведінку особистості, її діяльність можна вважати висококваліфікованою;

➤ *дуже високий* – це коли навички та вміння інтегровані, «вбудовані» в поведінку особистості, її можна вважати майстром своєї справи, вона досягла «акме професіоналізму».

За **ступенем сформованості вмінь** компетентність визначається:

➤ *репродуктивним* рівнем (характеризує початковий та середній рівні компетентності) – вміння застосовувати знання, ці вміння передбачені навчальною програмою;

➤ *алгоритмічним* (характеризує достатній рівень) – вміння використовувати знання в практичній діяльності при вирішенні типових ситуацій;

➤ *творчим* (що характеризує високий та дуже високий рівні) – уміння здійснювати евристичний пошук для вирішення нестандартних завдань та проблемних ситуацій.

За обсягом компетентність буває:

- *предметна* – потрібна в певних навчальних предметах;
- *спеціальна* – потрібна у вузькій сфері діяльності;
- *загальна* – придатна для застосування в різних сферах життєдіяльності.

У дисертаційному дослідженні Т.Ю. Коновалової [267] дуже чітко визначені функції соціально-психологічної компетентності. Ми проаналізували ці функції, взяли їх за основу, трохи змінили та доповнили, щоб розрізнити компетентність за такими функціями:

- *пізнавальною* - знання особливостей та закономірностей діяльності й життєдіяльності, власних особливостей і властивостей та інших людей тощо;

- *випробувальною* - спроби застосування своїх знань на практиці;

- *регулятивною* - свідомого впливу на себе, людей та на хід діяльності з метою їх доцільної зміни;

- *рефлексивною* – усвідомлення особою того, як її дії оцінюють інші;

- *контролю й оцінки* – йдеться про систематичний контроль за змінами у свідомості й поведінці своїй та інших, за результатами діяльності та оцінку їх.

Вивчивши дослідження багатьох авторів щодо видів компетентностей, ми дійшли висновку, що на сьогодні немає єдиного розуміння різновидів компетентностей.

Вважаємо, що необхідно чітко структурувати компетентності та визначити критерії їх виміру.

Для систематизації та уніфікації всіх видів компетентностей слід здійснювати їх розподіл за основними ключовими компетентностями – особистісної, соціальної та діяльнісної. До **особистісної ключової компетентності** належать такі *види компетентностей*:

1. **Аутопсихологічна** компетентність – особистісна здатність до адекватної самооцінки та самоусвідомлення себе через образ «Я», а також до порівняння себе з іншими й результатами своєї діяльності. На нашу думку, слід виділити такі підвиди аутопсихологічної компетентності, як *інтрапсихічну* (лат. «intra» – у середині + греч. «psyche» – душа) та *інтраперцептивну* (лат. «intra» – у середині + лат.

«perception» – уявлення, сприйняття).

1.1. *Інтрапсихічна* компетентність – це спроможність особистості до адекватної самооцінки, інтроспекції, віддзеркалення та самоусвідомлення свого «Я», своїх характерологічних особливостей, властивостей, можливостей тощо.

1.2. *Інтраперцептивна* компетентність – спроможність особистості до ідентифікації, рефлексії, віддзеркалення соціальних оцінок свого «Я», сприйняття себе, адекватного уявлення про себе через зіставлення себе з іншими людьми та результатами своєї діяльності.

2. *Загальнокультурна* компетентність – знання та здатність особистості дотримуватися певних правил культури поведінки, детермінована культурною належністю особистості (її світоглядом, системою цінностей, культурним рівнем тощо).

На думку С.Г. Литвиної [292], загальнокультурна компетентність стосується культури особистості в усіх її аспектах. Вона передбачає знання вітчизняної та світової культурної спадщини, володіння культурою міжособистісних стосунків, дотримання принципів толерантності. Сформована загальнокультурна компетентність дозволяє особистості:

- аналізувати й оцінювати найважливіші досягнення етнічної, європейської та світової науки й культури, орієнтуватися в сучасному культурному просторі;

- застосовувати засоби й технології міжкультурної взаємодії;

- користуватися рідною та іноземними мовами; доцільно застосовувати мовні навички та норми відповідної мовної культури, символіку, тексти в процесі комунікації;

- застосовувати методи самовиховання, які орієнтовані на системному індивідуальних, національних і загальнолюдських цінностей, для розроблення й реалізації стратегій і моделей поведінки та побудови кар'єри;

- опановувати й реалізувати моделі толерантної поведінки та стратегії конструктивної діяльності в умовах культурного, мовного, релігійного розмаїття.

3. *Здоров'язберігаюча* – це спроможність особистості до дотримання засад здорового способу життя та правил безпечної поведінки в усіх сферах життєдіяльності.

На думку І.А. Зимньої [245], до здоров'язберігаючої компетентності належать: знання і дотримання норм здорового способу життя, пра-

вил особистої гігієни, вжитку; знання небезпеки куріння, алкоголізму, наркоманії, СНІДУ; фізичну культуру людини, свободу і відповідальність за вибір способу життя.

До складу **соціальної ключової компетентності** входять *такі види компетентності*:

1. **Комунікативна** компетентність – це спроможність особистості встановлювати та підтримувати необхідні контакти з іншими людьми на основі сукупності знань та вмінь, що забезпечують ефективний плин комунікативного процесу.

Вона складається з трьох головних підвидів – мовленнєвої, мовної та соціокультурної. До мовленнєвої належать: аудіювання, мовлення, читання та письмо; до мовної – лексична, граматична, фонологічна та орфографічна, а до соціокультурної – країнознавча та лінгвокраїнознавча [235].

Комунікативна компетентність, на думку Ю.М. Жукова, Л.О. Петровської, П.В. Растянникова [235], - це здібність встановлювати та підтримувати необхідні контакти з людьми, що включають у себе деяку сукупність відомих умінь, які забезпечують ефективне протікання комунікативного процесу.

2. **Правова** компетентність – це усвідомлення значення своїх соціальних функцій як громадянина своєї країни, члена суспільства, стійке позитивне ставлення до своїх громадських обов'язків. Правова компетентність визначається правовою культурою особистості, її правовою свідомістю, усвідомленістю та відповідальністю, тобто це усвідомлена потреба особи в дотриманні вимог законів, визнанні рівності всіх людей, повазі до свободи, відкритості.

Питаннями правової компетентності займалися такі вчені, як Є.В. Аграновський, С.С. Алексєєв, Г.В. Атаманчук, Є.О. Зорченко, І.В. Кархалєв, Б.М. Лазарєв, Г.В. Мальцев, Д.М. Овсянко, А.Р. Ратінов, В.А. Щегорцова та ін.

3. **Політична** компетентність – це усвідомлення державної політики, її прийняття або неприйняття, знання символів держави (герб, прапор, гімн), уміння співвідносити свої інтереси з інтересами суспільства; націленість на вдосконалення і розвиток суспільства на принципах гуманізму, свободи і демократії; досвід суспільно-корисної громадської діяльності; наявність певної життєвої позиції і внутрішньої готовності до її реалізації. Це також здатність особи брати на себе відповідальність, брати участь у функціонуванні і поліпшенні демок-

ратичних інститутів. Тобто це особистісна активність і мобільність, громадянська активність, повага до рішення більшості, піклування про справи громадян.

4. **Рольова** компетентність – це спроможність особистості вирішувати життєві проблеми, пов'язані з рольовою поведінкою або її засобами. П.П. Гороностай виділяє такі компоненти рольової компетентності [197]:

- рольова варіативність, тобто різноманітність репертуару психологічних ролей особистості, багатство її рольової поведінки;
- рольова гнучкість, тобто вміння легко переходити від однієї ролі до іншої;
- рольова глибина, тобто розвиненість глибинної структури ролей, спираючись на рольову поведінку не лише на рольові очікування оточуючих (хоча зовсім не зважати на них неможливо – це також веде до дезадаптації), а й на такі особистісні складові, як рольова ідентичність, рольова Я-концепція, рольове переживання;
- здатність до рольової децентрації та прийняття ролі інших (протилежна риса має назву рольовий егоцентризм). Уміння приймати ролі інших розглядається як основна мета соціалізації особистості в концепції Дж. Г. Міда [317]. Воно вважається досить цінною рисою людини і допомагає їй адаптуватися в соціумі, зокрема, уникати рольових конфліктів.

На його думку [317], рольова децентрація – це складне психологічне утворення, що включає низку умінь і здатностей:

- здатність до перевтілення, тобто вміння грати ролі інших (це дуже добре видно на прикладі роботи актора, власне, це основний компонент акторських здібностей);
- рольову емпатію, тобто прийняття ролі іншої людини, здатність "приміряти" її на себе, розуміти внутрішню логіку, уміння дивитися на світ очима цієї людини, із позиції її рольової Я-концепції;
- рольову рефлексію, тобто вміння оцінити себе, свою рольову поведінку зі сторони, з погляду інших осіб, здатність визначати і прогнозувати рольові очікування щодо себе.

5. **Психологічна** компетентність – це здатність особистості ефективно застосовувати структуровану систему знань про людину як індивіда, суб'єкта праці й особистість, як у власній життєдіяльності, так і професійній або іншій взаємодії. Високий рівень психологічної компетентності забезпечує успішну діяльність і взаємодію в системах

«людина-людина», «людина-колектив», «людина-більші соціальні групи». За даними Н.В.Кузьміної [279], психологічна компетентність складається з декількох взаємозалежних підструктур: соціально-перцептивної, соціально-психологічної; аутопсихологічної; психолого-педагогічної й комунікативної компетентностей.

Питаннями змісту, видів, механізмів, детермінант і умов формування психологічної компетентності займалися такі вчені, як О.О. Бодальов, О.В. Брушлинський, М.І. Лук'янова, А.К.Маркова, Л.М. Мітіна, Л.О. Петровська, Т.М. Щербакова, Дж. Равен, К. Рубін та ін. Психологічна компетентність у соціальному, організаційному й психолого-педагогічному були відображені у працях А.Д. Деменцева, І.Ф. Ісаєва, Н.В. Кузьміної, В.С. Ледньова, Л.С. Подимової, В.А. Сластьоніна й ін.

На нашу думку, підвидами психологічної компетентності є *екстеропсихічна* (лат. «exterior» – зовнішній, + греч. «psyche» – душа) компетентність та *екстероцептивна* (лат. «exterior» – зовнішній, + лат. «саріо» – приймати, сприймати) компетентність.

5.1. *Екстеропсихічна* компетентність – це спроможність особи ефективно здійснювати особистісну, соціальну й професійну взаємодію, вирішувати завдання різноманітної психологічної складності, знаходити шляхи вирішення складних, конфліктних і екстремальних ситуацій тощо.

5.2. *Екстероцептивна* компетентність – це спроможність особистості сприймати, розуміти та приймати інших людей.

До **діяльнісної ключової компетентності** належать такі *види компетентностей*:

1. *Ігрова* компетентність – це спроможність особи до певних видів ігрової діяльності на основі набутих знань властивостей та особливостей предметів, суб'єктів та об'єктів та ігрових умінь і навичок. Підвидами ігрової компетентності є.

1.1. *Предметно-маніпулятивна* компетентність – це спроможність дитини цілеспрямовано маніпулювати та пізнавати властивості предметів ігрової діяльності. Наприклад, кидати, трясти, стукати предметами тощо, що слугує основою для ознайомлення з різноманітними властивостями речей та розвитку процесів сприймання.

1.2. *Сюжетно-рольова* компетентність – спроможність дитини грати певні соціальні, трудові та професійні ролі за допомогою суб'єктів, об'єктів та предметів ігрової діяльності. Сюжетно-рольова гра – це

діяльність, в якій діти беруть на себе трудові та соціальні функції дорослих людей і в спеціально створюваних ними ігрових умовах моделюють життя дорослих і взаємини з ними.

1.3. *Розвивально-ігрова* компетентність – це інтелектуальна спроможність дитини до ігрової діяльності з правилами (рухові, настільні, дидактичні ігри), які не передбачають певної ролі.

1.4. *Спортивно-змагальна* компетентність – психофізична здатність особистості до певних видів спорту на основі знань, умінь та навичок (футбол, волейбол, художня гімнастика, бокс тощо).

2. *Навчальна* – це особистісна спроможність удосконалювати та застосовувати знання, уміння та навички. Підвидами навчальної компетентності є.

2.1. *Загальнопредметна* компетентність – це спроможність особи вдосконалювати, розширювати та застосовувати певні знання, уміння та навички впродовж вивчення того чи іншого предмета/освітньої галузі в усіх класах середньої школи.

Загальнопредметні компетентності визначаються для кожного предмета і розвиваються протягом всього строку його вивчення; вони відрізняються високим ступенем узагальненості та комплексності [327].

2.2. *Міжпредметна* компетентність – це спроможність особистості до визначення та встановлення міжпредметних логічних зв'язків на основі набутих знань, умінь та навичок.

Вона може бути представлена у вигляді «парасольки» над усім процесом навчання, саме їх часто називають «ключовими», «базовими» [327].

2.3. *Спеціальнопредметна* компетентність – це спроможність особистості застосовувати ті знання, уміння та навички, що набуває особа при вивченні певного предмета протягом конкретного навчального року або ступеня навчання.

Спеціальнопредметні компетентності визначаються для кожного предмета, вони розвиваються для кожного року навчання, ґрунтуючись на загальнопредметних компетентностях, і є стадіями, рівнями їх набуття [327].

2.4. *Фахова* компетентність – це спроможність особистості за певною спеціальністю ефективно застосовувати знання, уміння та навички.

На думку Н.В. Бахмат [140], фахова компетентність є більш інтегрованою за своєю ознакою, ніж локальні (предметні), які включають

здатності, здібності, досвід, уміння, навички. Вона є комплексним утворенням, яке йде від стандартів, тому що в них закладені комплексні кваліфікаційні вміння як ті, що дійсно характеризують достатній рівень компетентності і гарантують стандартизовану якість ґрунтового середнього рівня випускника.

3. **Трудова** компетентність – це спроможність особистості до певного виду трудової діяльності на основі набутих знань, умінь та навичок, індивідуально-психологічних особливостей.

3.1. Компетентність у сфері *самообслуговування* – це особистісна спроможність до елементарних трудових дій по забезпеченню власної життєдіяльності на основі набутих знань, умінь та навичок.

3.2. *Побутова* компетентність – це спроможність особи до трудових видів діяльності, які забезпечують власний побут та її оточення.

3.3. *Господарська* компетентність – це спроможність особистості до трудової діяльності в господарстві (землеробство, скотарство, садівництво).

4. **Професійна** компетентність – це спроможність особистості високоєфективно застосовувати сукупність набутих знань, умінь та навичок у практичній професійній діяльності.

На думку Г.А. Балла [130], професійна компетентність – це володіння системою знань, умінь і навичок, достатньою для успішного вирішення того кола трудових завдань, яке відповідає поточним і передбачуваним на найближче майбутнє функціональним обов'язкам даного працівника.

Професійна компетентність – головний когнітивний компонент підсистеми професіоналізму діяльності, сфера професійного ведення, що постійно розширюється, система знань, що дозволяє здійснювати професійну діяльність з високою продуктивністю [210, 253].

Проблему формування професійної компетентності спеціалістів вивчали В.А. Адольф, Т.Г. Браже, С.В. Будаков, С.Г. Вершловський, М.А. Галагузова, О.В. Добудько, А.О. Деркач, М.К. Кабардов, І.Б. Котов, В.Ю. Кричевський, В.І. Маслов, Т.В. Новикова, Р.В. Овчарова, Г.І. Саранцев, Л.Р. Соломко, В.Ю. Стрельников, Н.В. Харитонova, О.М. Шиян та ін.

Професійна компетентність включає в себе змістовний і процесуальний компоненти та вимагає для успішного вирішення професійних завдань у відповідних умовах постійного володіння новою інформацією та оновлення знань і вмінь.

4.1. *Інформаційно-технологічна* компетентність – це особистісна спроможність застосовувати та використовувати інформаційні новітні інноваційні технології на основі набутих знань, умінь та навичок, як у професійній діяльності, так і в життєдіяльності.

Н.В. Баловсяк [131] визначає інформаційну компетентність як інтегративне утворення особистості, яке віддзеркалює її здатність до визначення інформаційної потреби, пошуку інформації та ефективної роботи з нею в усіх її формах та представленнях – як у традиційній, друкованій формі, так і в електронній формі; здатності щодо роботи з комп'ютерною технікою й телекомунікаційними технологіями та здатності щодо застосування їх у професійній діяльності та повсякденному житті.

4.2. *Стратегічно-тактична* компетентність – це спроможність особистості враховувати зовнішні та внутрішні фактори, що впливають на діяльність, – планувати, розробляти, прогнозувати, координувати, керувати та вдосконалювати її на основі набутих знань, умінь та навичок. Вона є проявом тактико-стратегічного мислення та виражається в механізмах розроблення та реалізації певних стратегій. Тобто тактика – це поточне планування загального стратегічного плану будь-якої діяльності.

4.3. *Методична* компетентність – це особистісна здатність структурно та високоефективно будувати діяльність на основі набутих знань, умінь та навичок. Компонентами методичної компетентності є мобільність знань (постійне відновлення знань для успішного вирішення завдань), гнучкість застосування методів (застосування того або іншого методу залежно від умов), критичність мислення, відповідальність за дії.

Методична компетентність, на думку В.П. Пугачова [361], означає спроможність особистості до системного мислення, правильного сприйняття й інтерпретації будь-якої інформації, структурування проблем, вміння відрізняти головне від другорядного, бачити загальний стан справ.

4.4. *Екологічна* компетентність – це спроможність особи застосовувати екологічні знання та досвід у професійних і життєвих ситуаціях, керуючись пріоритетністю екологічних цінностей та непрагматичною мотивацією взаємодії з довкіллям на підставі усвідомлення особистої причетності до екологічних проблем і відповідальності за екологічні наслідки власної професійної та побутової діяльності.

На думку Л.В. Рижака [366], сьогодні конкурентоспроможність фахівця визначає екологічна компетентність, яка передбачає знання про стан довкілля та рівень антропогенного тиску на нього, що створює професійна діяльність. Вона включає не лише опанування екоефективними технологіями господарювання, а й узгодження професійних дій з імперативом екологічної сталості, який орієнтує на збереження, відтворення та облагородження довкілля.

4.5. *Економічна* компетентність – особистісна спроможність та вміння раціонально використовувати матеріальні, фінансові, людські та власні ресурси на основі сукупності певних практично спрямованих знань.

О.Л. Ануфрієва [128] розуміє під економічною компетентністю сукупність економічних знань та практичних умінь, досвіду, економічної культури та мислення, наявність стійкої потреби та інтересу до професійної компетентності.

В.І. Завгривий [238] вважає, що економічна компетентність – це сукупність економічних знань та практичних умінь, досвіду, економічної культури та мислення, наявність стійкої потреби та інтересу до професійної компетентності.

4.6. *Творча* компетентність – це спроможність особистості вирішувати різноманітні завдання нетрадиційним шляхом. На нашу думку, підвидами творчої компетентності є.

4.6.1. Творча компетентність у сфері професійної діяльності – схильність особистості до вирішення професійних завдань нетрадиційним шляхом.

4.6.2. Творча компетентність у сфері мистецтва – це спроможність особистості до створення творів мистецтва (скульптор, художник, поет, письменник, актор тощо).

4.6.3. Творча компетентність у сфері науки та техніки – це спроможність особистості до створення новітніх інноваційних технологій.

5. *Наукова* компетентність – це спроможність особистості досліджувати, аналізувати, систематизувати, уточнювати, визначати, описувати та упроваджувати наукові винаходи на основі глибоких удосконалених знань, умінь та навичок. До підвидів наукової компетентності належать.

5.1. *Загальнонаукова* компетентність – це дослідницька здатність особистості за допомогою аналізу і узагальнення, класифікації, оцінювання, системного та порівняльного аналізу отримувати необхідну

інформацію щодо наукових винаходів та прогнозувати можливості їх застосування.

5.2. *Спеціальнонаукова* компетентність – це спроможність особистості за допомогою загально- та спеціальнонаукових методів (історичного, порівняльного, логічного, абстрагування, аналітичного, статистичного, соціологічного, моделювання, графічного, системного аналізу тощо) здійснювати наукове дослідження в певній галузі науки, за певною спеціальністю.

Отже, визначена нами структура компетентностей фахівця підкреслює необхідність підготовки фахівців системної категорії «людина-людина» в особистісно-соціально-діяльнісному напрямку.

1.2.4. Стадії компетентнісного професіогенезу

Проаналізувавши теорії А.К. Маркова [303], Т.В. Кудрявцева [278], Є.А. Клімова [254-257], Дж. Сьюпера (Super D. E.) [508], Хейвігхерста (Navighurst, 1973.) [491], Є.Ф. Зеєра [240-242] щодо стадій (фаз, етапів) професійного становлення особистості, ми вважаємо, що можна визначити взаємозалежні стадії професіогенезу компетентностей на основі певних стадій розвитку компетентнісних новоутворень особистості (див. табл. 1.3).

Таблиця 1.3

Стадії професіогенезу компетентностей фахівця

№		назва стадії	компетентнісні новоутворення
1	Допрофесійна стадія	Первинна елементарна оптація (від народження до 6 років)	Розвиток ігрових, навчальних та елементарних трудових, практичних умінь та навичок. За допомогою рольової гри дитина пізнає види професійної діяльності та відбувається її первинне елементарне допрофесійне самовизначення.
2		Вторинна допрофесійна оптація (від 6 до 12-13 років)	На основі спостереження за різними видами діяльності під час навчання розвиваються практичні вміння та навички, предметні та міжпредметні компетентності. Виникають вторинні допрофесійні наміри, вторинне допрофесійне самовизначення.

Продовження таблиці 1.3.

3		Третинна допрофесійна оптація (від 12-13 до 16-17 років)	Формування та розвиток навчальних, спортивних, трудових практичних умінь та навичок на основі компетентнісного підґрунтя. Виникнення різноманітних професійних намірів, вибір шляху професійної освіти і професійної підготовки, навчально-професійне самовизначення.
4	Професійної підготовки	Професійної компетентнісної підготовки (від 16-17 до 20-25 років)	Формування ключових компетентностей (соціальної, діяльній, особистісної), їх видів та підвидів. Розвиток спроможності, здатності до професійної діяльності на основі знань, умінь, навичок та компетентнісного підґрунтя. Професійне самовизначення, професійна підготовка та підготовленість. Виникнення стану професійно-психологічної готовності до самостійної діяльності. Рівні прояву типів, видів та підвидів компетентностей, необхідних для майбутньої професійної діяльності, – початковий та середній.
5	Професійного становлення	Адаптивного компетентнісного професіогенезу (з початку професійної діяльності до 3 років стажу)	Входження в професію, адаптація до умов професійної діяльності, до соціального середовища, освоєння нової соціальної ролі, початок активної професійної діяльності, конкретизація кар'єрних цілей, набуття досвіду, розвиток професійно значущих якостей, особистісно-професійної спроможності. Застосування, розвиток та вдосконалення певних типів, видів та підвидів компетентностей. Рівень прояву типів, видів та підвидів компетентностей, необхідних для професійної діяльності, достатній.
6	Професійної майстерності	Інтегративного компетентнісного професіогенезу (стаж трудової діяльності від 3 до 7-10 років)	Удосконалення ключових компетентностей, їх видів і типів, виникнення професійної позиції, інтегрування професійно значущих констеляцій, індивідуальний стиль діяльності, кваліфікована праця. Рівні прояву типів, видів та підвидів компетентностей, необхідних для професійної діяльності, достатній та високий.
7		Висококваліфікованого компетентнісного професіогенезу (стаж трудової діяльності від 7-10 до 15-20 років)	Інтегрування типів та видів компетентностей у професійну діяльність, удосконалення професійної діяльності, професійна мобільність, корпоративність, гнучкий стиль діяльності, висококваліфікована діяльність. Перехід свідомої компетентності в несвідому. Рівень прояву типів, видів та підвидів компетентностей, необхідних для професійної діяльності, високий.

Продовження таблиці 1.3.

8		Професійної майстерності (стаж трудової діяльності від 15-20 до 30-40 років)	Несвідома компетентність, систематичне вдосконалення професійного розвитку, творчість, самопроекування своєї діяльності і кар'єри, досягнення (акме) професійного розвитку, соціально-професійна зрілість. Рівень прояву типів, видів та підвидів компетентностей, необхідних для професійної діяльності, дуже високий.
9	Післятрудова	Післятрудового компетентнісного професіогенезу	Зниження професійної активності та продуктивності, застій у пізнавальній сфері й, як наслідок, у професійному розвитку. Рівень прояву типів, видів та підвидів компетентностей знижується.

Первинна елементарна допрофесійна оптація (від народження до 6 років) – ця стадія характеризується розвитком дитини в ігровій діяльності та набуттям нею певних ігрових, трудових, навчальних знань, умінь та навичок. Дитина з 2 до 6 років починає копіювати та імітувати професійні дії дорослих та грати певні ролі (лікар, вихователь, вчитель, перукар, швачка тощо), за допомогою чого пізнає світ та намагається визначитися, ким вона хоче бути, коли стане дорослою. Це первинне елементарне допрофесійне самовизначення дитини за допомогою рольової гри може бути нестійким, хитким, мінливим та, навпаки, стійким (це залежить від підтримки батьків, значимих дорослих, однокласників або старших дітей). Воно вимагає розвитку в дитини певних рівнів елементарних видів та підвидів компетентностей.

Друга стадія – *вторинна допрофесійна оптація* (від 6-7 до 12-13 років). На цій стадії відбувається перехід з ігрової діяльності на навчальну. У школяра розвиваються предметні та міжпредметні компетентності на основі компетентнісного підґрунтя, спостереження за різними видами діяльності та їх пізнання, набуття певних знань. На цій стадії в дитини виникає вторинний допрофесійний намір та закріплюється або змінюється допрофесійне самовизначення. Діти під навчальним впливом дорослих розвивають у собі певні компетентності, які можуть у подальшому знадобитися в професійній діяльності (відвідують музикальну, спортивну, художню школу, предметні кружки та ін.).

Третинна допрофесійна оптація (від 12-13 до 16-17 років) – це ду-

же складна стадія, вона співпадає з підлітковим віком та стадією соціалізації дитини – індивідуалізації. Підліток намагається виділитися із соціуму. Процес набуття знань, розвитку вмінь та навичок характеризується мінливістю, непостійністю, нестабільністю, хаотичністю. У цей період виникають різноманітні мінливі професійні наміри. Наприкінці цього періоду підліток за допомогою дорослих або самостійно обирає шлях професійної освіти і професійної підготовки та навчально-професійно самовизначається.

Четверта стадія – *професійної компетентнісної підготовки* (від 16-17 до 20-25 років) характеризується формуванням ключових компетентностей (соціальної, діяльнісної, особистісної) та розвитком особистісної спроможності, здатності до професійної діяльності на основі знань, умінь, навичок та компетентнісного підґрунтя.

Ця стадія співпадає зі стадією соціалізації – інтеграції. Студентський вік є найважливішим етапом безпосередньої професійної підготовки. Відомо, що це «вік суперечностей», вік бурхливих змін у самосвідомості молодої людини та професійного розвитку. Молоді люди, навчаючись у певному професійно-орієнтованому закладі освіти, намагаються знайти себе в майбутній професії. Під час навчання в них формуються певні компетентності, розвивається спроможність, здатність до професійної діяльності на основі знань, умінь, навичок та компетентнісного підґрунтя; формується стан професійно-психологічної готовності до самостійної діяльності. На цьому етапі особа професійно самовизначається, під час практики ідентифікується в професії та самовдосконалює свої знання, уміння й навички або, навпаки, може покинути навчання, тому що зрозуміла, що обрала не свій шлях, перевестися до іншого закладу або пасивно завершити навчання, отримати диплом та надалі почне шукати себе, «примірюючи» різні професії.

Перехід від початкового етапу навчання у вузі до наступного виявляється в суперечності між уявленнями колишнього старшокласника про ідеал професіонала і «розмитими», неповними, часто неадекватними уявленнями про себе як майбутнього професіонала. Ця суперечність вирішується шляхом створення в студента адекватного образу «Я – як професіонал» за допомогою самопізнання, самоусвідомлення та рефлексії (що порівнює, визначає та синтезує).

Розвиток особистості майбутнього професіонала опосередковується функціями і вимогами тієї професійної діяльності, на яку орієнту-

ється вищий навчальний заклад. Тому слід розглядати майбутнього фахівця як успішного спеціаліста, який зможе не тільки адаптуватись до вимог професійних функцій, а і буде здатний у своєму професійному зростанні виходити на акмеологічний рівень майстерності. Рівні прояву типів, видів та підвидів компетентностей, необхідних для майбутньої професійної діяльності: початковий (з початку навчання), середній (на 2-4 курсах) та достатній (при закінченні ВНЗ).

Наступна стадія – *адаптивного компетентнісного професіогенезу* (з початку професійної діяльності до 3 років) дуже важлива в професійному становленні особистості. На цій стадії відбувається: входження особи в професію; адаптація до умов професійної діяльності, до соціального середовища; освоєння нової соціальної ролі; початок активної професійної діяльності; конкретизація кар'єрних цілей; набуття досвіду; розвиток професійно значущих якостей, особистісно-професійної спроможності.

Професійна адаптація характеризується не тільки пристосуванням, а й входженням до активної діяльності. Для молодого фахівця професійна адаптація – це засвоєння професійних і соціальних функцій, активне включення в життя трудового колективу [81].

Оптимальне пристосування особистості до праці досягається лише в тому випадку, коли праця відповідає найбільш глибоким узагальненням, активним і стійким властивостям особистості. В.С. Мерлін [309] виділяє два основні критерії такого пристосування: рівень пристосування особистості до діяльності тим вищий, чим вона більше відповідає соціальним потребам, нормам, чим вона успішніша; і рівень пристосування тим вищий, чим більше діяльність задовольняє особистість і сприяє її розвитку. На цій стадії при прогресивній особистісній адаптації відбувається вдосконалення та відшліфовка ключових компетентностей, їх видів та типів, деякі види та підвиди свідомих компетентностей можуть перейти на рівень несвідомих. Рівень прояву типів, видів та підвидів компетентностей, необхідних для майбутньої професійної діяльності, – достатній.

На шостій *інтегративній стадії компетентнісного професіогенезу* (стаж трудової діяльності від 3 до 7-10 років) удосконалюються, інтегруються та вбудовуються в поведінку особистості ключові компетентності, їх види, типи. В особи виникає певна професійна позиція, інтегруються професійно значущі констеляції, визначається індивідуальний стиль діяльності та виникає кваліфікована праця, особистість

затверджується в професії. Рівні прояву типів, видів та підвидів компетентностей, необхідних для майбутньої професійної діяльності – достатній та високий.

На стадії *висококваліфікованого компетентнісного професіогенезу* (стаж від 7-10 до 15-20 років) усі типи, види та підтипи компетентностей інтегровані в професійну діяльність фахівця. Ця стадія характеризується професійною мобільністю, корпоративністю, гнучким стилем діяльності. Ефективна діяльність заснована на переході від свідомої компетентності до несвідомою (автоматичною). Рівень прояву компетентностей, необхідних для майбутньої професійної діяльності – високий.

Стадія професійної майстерності (стаж трудової діяльності від 15-20 років до 30-40 років) є найбільш продуктивною для професійної діяльності. Типи, види та підвиди компетентностей несвідомо застосовуються особою в професійній діяльності. Професіонал систематично вдосконалює свій професійний розвиток, навчаючи інших, самовдосконалюється, проявляє творчість, креативність, професійну мобільність, проектує свою діяльність і кар'єру й досягає «акме» професійного розвитку та соціально-професійної зрілості професіонала. Рівень прояву компетентностей, необхідних для майбутньої професійної діяльності – дуже високий.

Остання стадія – *післятрудового компетентнісного професіогенезу*. Одна категорії осіб самореалізуються на пенсії (викладають, пишуть наукові праці, мемуари, вірші), в інших відбувається зниження професійної активності та продуктивності, поступово настає професійна деградація.

Отже, на всіх етапах професійного становлення особистості розвиваються та формуються на певному рівні (відповідаючи віковому, психічному, фізичному розвитку особистості та провідному виду діяльності) ключові компетентності, їх види та підвиди. Виділені та розглянуті нами дев'ять стадій професіогенезу компетентностей, які будуються на основі певних компетентнісних новоутвореннях, вказують на певну закономірність професіогенезу компетентностей. Так перші чотири стадії професіогенезу компетентностей співпадають з віковою періодизацією:

первинна елементарна допрофесійна оптація (від народження до 6 років) – дошкільне дитинство;

вторинна допрофесійна оптація (від 6 до 11-13 років) – молодший

та середній шкільний вік;

третинна допрофесійна оптація (від 11-13 до 16-17 років) – старший шкільний вік (підлітковий період);

професійної компетентнісної підготовки (від 16-17 до 20-25 років) – студентський вік (юність, молодість).

Наступні стадії (адаптаційного, інтегративного, висококваліфікованого компетентнісного професіогенезу, професійної майстерності, післятрудоного компетентнісного професіогенезу) відображають розвиток і вдосконалення певних типів, видів і підвидів компетентностей фахівця та їх форми прояву в процесі професійної діяльності.

Отже, стратегічним завданням реформування вищої освіти в Україні є трансформація кількісних показників освітніх послуг в якісні. У сучасній науковій літературі проблематика формування та розвитку компетентності майбутніх фахівців в умовах вищої школи досліджена недостатньо. У зв'язку із цим уточнені та визначені нами поняття («компетентність», «компетенція», «компетентності», «компетентний»), діяльнісна та психічна основа компетентності, її структурні компоненти, типи ключових компетентностей (особистісна, діяльнісна, соціальна), їх види та підвиди посприяють більш точній систематизації наукових знань щодо компетентнісного підходу в освіті.

1.3. Психологічні аспекти компетентнісного підходу в освіті

1.3.1. Проблемні питання розвитку вищої освіти в Україні

Із середини ХХ століття в Україні дедалі більша увага приділяється проблемним питанням розвитку вищої освіти, як на рівні держави, так і в наукових працях багатьох учених. Вища освіта України регламентується Конституцією України [1], Законом України «Про вищу освіту» [6], наказами Міністерства освіти України (надалі – МОН), постановами, рішеннями Кабінету Міністрів України та Верховної Ради України, Указами Президента України [21-25 та ін.]). Питанням реформування системи вищої освіти присвячені праці Г.А. Бордовського [157], Г.В. Букалова [162], В.І. Гриценка [199], В.М. Данильченка [205], С.А. Єрохіна [231], Б.Г. Капустіна [249], О.А. Комарової [261], В.П. Кіненя [275], Т.М. Кондрашової [266], В.В. Лаптева [285], Е.А. Лурья [298], Ю.В. Маримончика [301], О.В. Матвієнка [305],

В.І. Меншуна [308], В.А. Моргуна [320], Ю.С. Руденка [369], Н.А. Селезньової [374], Є.В. Сумарокової [385], Ю.В. Фролова [403], О.О. Яременка [482] та ін.

Освіта та наука є основою держави та її суспільно-економічних відносин. Високотехнологічний прогрес можливий за умови якісних освітніх послуг, оскільки вирішення пріоритетних завдань інноваційного соціально-економічного розвитку країни неможливе без опори на освіченість суспільства. На думку В.Г. Кременя [275], вища освіта є стратегічним ресурсом людства, базовим елементом державної безпеки, одним із критеріїв розвитку суспільства, основою його економічного зростання, ефективним механізмом становлення творчої, висококваліфікованої й духовно багатой особистості.

У незалежній Україні відбувається реформування освіти, яке пов'язане з визнанням значимості знань як рушія суспільного добробуту та прогресу. Ці реформи спрямовані на створення нових освітніх стандартів, перегляд та оновлення навчальних програм, навчально-дидактичних матеріалів, підручників, форм, методів та прийомів навчання. Розвиток новітніх технологій, особистісне зростання, здатність швидко реагувати на виклики часу можуть бути реалізовані лише за умови цілеспрямованого набуття молоддю знань, умінь і навичок та їх трансформації в компетентності.

Вища освіта протягом останніх 60 років переживала певні труднощі (глобальна криза в 50-ті та 90-ті роки ХХ ст., криза 2008-2010 років). Підґрунтям яких є, безперечно, економічні та соціально-політичні чинники (розрив між освітою та економічним розвитком суспільства, інформаційно-комп'ютерна революція, швидкий технологічний стрибок, модернізація виробництва). Необхідність освітньої реформи спричинили глибокі соціально-економічні та політичні перетворення в суспільстві.

За часи незалежності Україна почала формувати власну національну систему вищої освіти, яка на сьогодні не спроможна випускати кваліфіковані кадри, які б володіли повним набором компетентностей та були б обізнаними й кваліфікованими кадрами на сучасному ринку праці. Вирішення цієї проблеми потребує серйозних змін структури і змісту навчального процесу та підходів до навчання.

За результатами соціологічного опитування, що наведені в Посланні Президента України до Верховної Ради 2006 року, 60 % населення переконані в тому, що за роки незалежності України погіршилась як-

ість освіти та знизився загальнонаціональний рівень освіченості населення. І лише 18 % висловлюють упевненість, що середньо-освітня школа дає відповідні знання. Ці показники, мабуть, відображають об'єктивне співвідношення в Україні між якісною і неякісною освітою. Що ж стосується вищої освіти, то за роки незалежності кількість ВНЗ в Україні зросла в три рази й наближається до 400 закладів. У Франції, для порівняння, тільки 75 університетів. Більшість ВНЗ МВС України III-IV рівня нещодавно мала статус початкових шкіл міліції. Виникає питання: які ж підстави для такого карколомного зростання кількості ВНЗ. Можливо, правий професор В.Т. Нор, який зауважив, що наша нація з освіченої ризикує стати дипломованою.

Проблема якості вищої освіти в Україні має важливе ідеологічне, соціальне, економічне, політичне значення. Нові орієнтири розвитку вищої освіти концептуально були сформульовані у Всесвітній декларації ЮНЕСКО про вищу освіту (1998) [489] і були представлені низкою взаємопов'язаних фундаментальних положень.

Одним з їх напрямків реформування та модернізації освіти є створення Зони європейської вищої освіти, заснованої на спільності фундаментальних принципів її функціонування на рівні національних систем. Для цього в Парижі міністри освіти Великобританії, Німеччини, Італії і Франції 25 травня 1998 р. прийняли Спільну декларацію (Сорбонська декларація), якою й був започаткований Болонський процес та вже 19 червня 1999 р. в місті Болонья була підписана Болонська конвенція [178] – спільна заява європейських міністрів освіти. На сьогодні 45 європейських країн, також і Україна, підписали Болонську декларацію. Україна з моменту підписання Болонської декларації (у травні 2005) проголосила курс на поступову адаптацію національної системи освіти до змісту і форм її організації в Європейському Союзі.

Упровадження Болонського процесу в український освітній простір регламентується в Україні низкою нормативно-правових документів [51, 92 та ін.]. Відповідно до чинних нормативно-правових актів та з метою роз'яснення документів, принципів і вимог Болонського процесу українськими вченими було опубліковано низку навчально-методичних посібників [149, 150, 151, 152, 177, 178, 239, 306, 318, 319, 342, 352, 381, 382, 393 та ін.].

Для приєднання вищої української освіти до Європейського простору наказом МОН України від 13.07.2007 р. № 612 [83] визначені мета, завдання, принципи та напрями діяльності та план заходів щодо

забезпечення високої якості вищої освіти України та її інтеграції в європейське і світове освітнє співтовариство на період до 2010 року, які можуть бути досягнуті завдяки «...модернізації системи вищої освіти, системи та структури кваліфікацій, удосконалення змісту вищої освіти та організації навчального процесу, підвищення ефективності та якості вищої освіти, міжнародного визнання документів про вищу освіту та зміцнення позицій вищих навчальних закладів України на європейському та світовому ринку освітніх послуг та досягнення їх рівноправності в європейському і світовому співтоваристві» [83].

Головним завданням модернізації вищої освіти є формування національної системи кваліфікацій вищої освіти, яка гармонізуватиме із системою кваліфікацій Європейського простору вищої освіти. Вважається, що при вирішенні цього завдання будуть отримані наступні результати:

1) забезпечення:

- сертифікації в європейських та світових структурах;
- конкурентоспроможності української науки та її інтегрованості до світового наукового процесу;
- конкурентоспроможності випускників на національному та міжнародному ринках праці;
- відповідності вищої освіти сучасним вимогам і умовам, за яких потреби розвитку держави і регіонів перебуватимуть у центрі політичного бачення і рішень;
- високої якості вищої освіти;
- рівного і справедливого доступу до якісної освіти;
- визнання за кордоном українських дипломів про вищу освіту;
- легальності європейських ринків праці для українців;
- ефективності і конкурентоспроможності результатів наукових досліджень;
- взаємного визнання на європейському та міжнародному рівнях документів про освіту та навчання;
- належних умов для здійснення інноваційних наукових досліджень;
- підвищення професійності наукових і науково-педагогічних кадрів;
- задоволення особистісних потреб студентів у здобутті вищої освіти;
- підвищення мобільності студентів, наукових і науково-

педагогічних працівників вищих навчальних закладів;

- розширення автономії вищих навчальних закладів як необхідної передумови інтеграції української освіти до європейського освітнього простору;

- розширення компетентності студентів;

- відповідності набутих особистістю у ВНЗ знань, умінь та навичок вимогам відкритого суспільства і конкурентної економіки;

- зменшення ризику різноманітних форм дискримінації у сфері вищої освіти, включаючи академічну, релігійну, етнічну;

- працевлаштування випускників вищих навчальних закладів;

- умов для навчання студентів з обмеженими можливостями;

2) вдосконалення:

- змісту професійної підготовки фахівців;

- співробітництва з навчальними та науково-дослідницькими установами як України, так і за кордоном;

- міжнародного співробітництва та обміну студентами і викладачами з відповідними іноземними освітніми закладами;

- трансформації мережі вищих навчальних закладів на задоволення потреб особистості і регіонів відповідно до вимог ринкової економіки;

- диверсифікації структури та обсягів підготовки, навчальних планів і програм відповідно до особливостей регіонів та вимог міжнародних ринків праці;

- західних стандартів оцінювання якості навчання;

- структури і змісту українських навчальних програм і курсів до світових вимог;

- національних освітніх традицій;

- подальшого розвитку вищої освіти (з переростання кількісних показників в якісні);

- адаптації змісту вищої освіти через Державні стандарти (освітньо-кваліфікаційні характеристики, освітньо-професійні програми) відповідно до потреб суспільства;

- теоретичного та практичного навчання (на основі розвитку в студентів дослідницьких умінь і навичок та особистісної спроможності до виконання діяльності);

3) запровадження:

- нового додатку до диплома європейського зразку;

- гнучкості в системі підготовки фахівців;

- універсального підходу до розвитку вищої освіти;

- спрямованості вищої освіти на ефективний результат підготовки;
- широкого незалежного зовнішнього оцінювання навчальних досягнень (у формі тестування) випускників загальноосвітніх шкіл і абітурієнтів вищих навчальних закладів;
- системи ступеневої освіти, сприяння розвитку інтеграційних процесів;
- безперервної системи освіти громадян;
- системи соціального захисту працівників вищої освіти;
- компетентнісно-зорієнтованої вищої освіти.

Проаналізувавши наукові праці вказаних учених, нормативно-правові акти, що регламентує вищу освіту та здійснивши опитування студентів ОДУВС (653 особи), ми встановили, що сучасна українська вища освіта має певні загальнодержавні та внутрішньовузівські недоліки та проблеми, які тягнуть за собою певні негативні наслідки. Отже, серед загальнодержавних проблем у вищій освіті слід виділити:

1) невідповідність української освіти європейським і світовим ринкам праці. Негативним результативним наслідком цього стало невизнання українських дипломів про вищу освіту за кордоном, недосяжність легальних європейських ринків праці для українців, неконкурентоспроможність випускників;

2) недоліки в нормативно-правовому забезпеченні реформування освіти. Це спровокувало хаотичність та нестійкість в освітніх процесах, відсутність державного контролю за зміст та організацією навчального процесу, невідповідність уніфікованих програм особливостям регіонів та вимогам міжнародних ринків праці та ін.;

3) авторитарність, тоталітаризм, замкнутість та закритість в ухваленні урядових рішень стосовно питань вищої освіти. Це посприяло відсутності комплексного всебічного розгляду реформування освітньої програми (з одного боку, освітяни, педагогічні працівники, з іншого – суспільство) та гнучкості в системі підготовки фахівців;

4) відсутність централізованого планування розвитку держави. Це призвело до безробіття, відсутності робочих місць та незабезпечення випускників ВНЗ робочими місцями, моди на отримання дипломів престижних професій (юриста, менеджера, економіста);

5) недостатній рівень адаптації вищої освіти до швидкозмінних вимог світового ринку праці. Ця проблема викликала певні негативні наслідки, що виявилися в н відповідності набутих в українських ВНЗ особистістю знань, умінь та навичок вимогам відкритого суспільства і

конкурентної економіки, зниженні рівня підготовки фахівців;

6) націленість вищої освіти на зунівську систему підготовки. Негативними наслідками цього явища стало зниженні рівня якості вищої освіти, націленість вищої освіти на процес, а не на результат; конгломерат знань у красивій упаковці, володіння знаннями як майном, від якого залежить соціальний статус людини; повне відчуження знань від суб'єкта навчання; професійна некомпетентність випускників;

7) збільшення кількості платних ВНЗ посприяло соціальній нерівності та напруженості в суспільстві; унеможливленню доступу до вищої освіти для талановитих, здібних дітей з незаможних верств; зниженню якості кваліфікації фахівців, оскільки «багаті» не хочуть вчитися, їм потрібний «папір», а не знання; зниженню конкурентоспроможності випускників вузів, залежності викладачів цих вузів від платні; безвідповідальності викладачів і студентів, гонитві за заробітком та прибутком, падіння якості навчання;

8) недостатнє визнання в суспільстві рівня «бакалавр» як кваліфікаційного рівня, його незатребуваність вітчизняною економікою. Невиправдана плутанина в розумінні рівнів спеціаліста і магістра. З одного боку, має місце близькість програм підготовки спеціаліста і магістра, їх еквівалентність за освітньо-кваліфікаційним статусом, а з іншого – вони акредитуються за різними рівнями, відповідно за III і IV. Як правило, у багатьох європейських країнах загальний строк університетського навчання, який дає можливість отримати докторський академічний ступінь, повинен становити не менше 8 років (3-4 роки – бакалаврат, 1-2 роки – магістратура, 3-4 роки – докторантура) [485]. Кінцевий варіант адаптації підготовки фахівців на третьому циклі ще не визначений. Щодо цієї проблеми в Україні точаться дискусії;

9) надлишкова кількість навчальних напрямів і спеціальностей, відповідно 76 та 584. Кращі ж світові системи вищої освіти мають у 5 разів менше. Мережа вищих навчальних закладів III-IV рівнів акредитації нараховує 313 закладів, також 220 державної форми власності. Серед них функціонує 98 університетів, 46 академій, 62 інститути. Статус національного мають 37 університетів та академій [237]. Наслідком чого є велика непланова багатомірна система підготовки фахівців;

10) збільшення розриву зв'язків між освітянами і працедавцями, між сферою освіти і ринком праці. Як негативний наслідок, безробіття, перенасиченість ринку праці фахівцями однієї спеціалізації та брак

кваліфікованих фахівців інших спеціальностей;

11) українська система наукових ступенів складніша, порівняно з загальноєвропейською, це перешкоджає мобільності викладачів і науковців в Європі. Україна запроваджує національні критерії для кваліфікацій у вищій освіті. У системі цих критеріїв розроблені дескриптори кваліфікацій, що відповідають принципу «зрозумілості і порівнянності». Ці критерії узгоджуватимуться з європейськими підходами, що стосуються кваліфікації короткого циклу – молодший спеціаліст (60-120 кредитів ECTS); кваліфікації першого циклу – бакалавр (180-240 кредитів ECTS); кваліфікації другого циклу – магістр (60-120 кредитів ECTS), а також кваліфікації третього циклу (доктор – PhD), де навчання триватиме не менше 3 років [504].

Ці та інші перешкоди та недоліки погіршують розпізнавання української системи вищої освіти зовнішнім світом, підсилюють ізоляційні тенденції, погіршують мобільність наших студентів, викладачів і науковців у межах європейського освітнього простору та ринку праці.

Зрозуміло, що ті загальнодержавні проблеми, що переживає вища освіта, не можуть не позначитися й на внутрішній освітній політиці ВНЗ. Серед внутрішньовузівських проблем та недоліків слід виділити (див. табл. 1.4.).

Таблиця 1.4.

Внутрішньовузівські недоліки та проблеми освіти

Проблеми та недоліки	Спричинений негативний наслідок
1. Відірваність теорії від практики	- невідповідність змісту дисциплін, що викладаються, вимогам професійної діяльності; - відсутність професійно значущих умінь у студентів; - некомпетентність, нездатність виконувати свої професійні функції.
2. Низька матеріально-технічна база вузів	- відсутність підручників для самопідготовки; - низький рівень підготовленості до занять.
3. Авторитарність педагогіки	- суб'єктно-об'єктні відносини між учителем і учнем; - - учитель – активний суб'єкт, учень – пасивний об'єкт.
4. Частковий підхід до підготовки фахівців	- погана соціальна адаптація фахівців; - неспроможність працювати із соціумом та в соціумі.
5. Викладання навчальних дисциплін викладачами, які не мають педагогічної освіти	- незнання студентами навчальної дисципліни, мотиваційна незацікавленість в її вивченні; - відсутність усебічної, кропіткої та систематичної роботи студентів протягом навчального семестру тощо.

Продовження таблиці 1.4.

6. Педагогічний суб'єктивізм	- необ'єктивне оцінювання знань студентів; - односторонність при викладанні навчальних дисциплін; - нав'язливість власної думки студентам.
7. Відсутність у деяких вищих навчальних закладах освітньо-кваліфікаційної характеристики фахівця	- відсутність чітко структурованої моделі підготовки фахівців за різними спеціальностями; - відсутність мети та завдань підготовки компетентного фахівця.
8. Відсутність у деяких студентів мотивації до навчання	- низький рівень активності студентів; - відсутність елементів змагальності в навчальних досягненнях; - некомпетентність при закінченні ВНЗ.
9. Низький рівень шкільної підготовки учнів	- низький рівень інтелектуального розвитку деяких студентів; - неспроможність навчатися у ВНЗ; - низький рівень внутрішньої та зовнішньої мотивації до набуття певних знань, умінь та навичок.
10. Чітка система відвідування певних навчальних дисциплін за напрямками підготовки	- замала можливість вибору студентом навчальних дисциплін; - низька мобільність студентів щодо зміни напрямів підготовки, спеціальностей та ВНЗ.

Отже, набуває особливої актуальності концептуальне вдосконалення освіти та професійної підготовки фахівців. Серед напрямків модернізації та реформування вищої освіти ми можемо виділити такі:

1) приведення нормативно-правових актів, що регулюють організацію вищої освіти України до світових вимог, відповідне структурування системи вищої освіти та її складових, упорядкування переліку спеціальностей, перегляд змісту вищої освіти, забезпечення інформатизації навчального процесу та доступу до міжнародних інформаційних мереж;

2) перехід від кількісних показників вищої освіти в якісні. Здійснення цільової підготовки фахівців певних спеціальностей за загальнодержавним замовленням для подальшого працевлаштування випускників, які навчалися за цільовим направленням;

3) спрямування вищої освіти на особистісно-соціально-діяльнісний компетентнісний шлях.

Отже, є актуальними питання реформування та модернізації вищої освіти, яка б повністю відповідала вимогам Європейського Союзу, а її випускники були б конкурентоспроможними фахівцями на ринку праці.

1.3.2. Компетентнісно-зорієнтований підхід у вищій освіті

Одним із напрямів модернізації сучасної української освіти є компетентнісно-зорієнтований підхід (з 1958 р.), який зумовлює принципові зміни в організації навчання, зорієнтований на практичні результати та розвиток конкретних цінностей і життєво необхідних знань і умінь тих, хто навчається. Упровадження компетентнісного підходу передбачає обов'язкове прогнозування результативної складової змісту освіти та вимагає адекватних змін у системі оцінювання навчальних досягнень.

Поняття «підхід» у загальному розумінні означає сукупність узгоджених між собою засобів та прийомів вирішення певної проблеми. Одну і ту ж проблему можна вирішувати по-різному, спираючись на різні підходи. У науковому обігу поняття «підхід» трактується як вихідна позиція, що складає основу дослідницької діяльності [394]. Загальною ідеєю компетентнісного підходу є компетентнісно-зорієнтована освіта, яка спрямована на комплексне засвоєння знань та способів практичної діяльності, завдяки яким людина успішно реалізує себе в різних галузях своєї життєдіяльності.

Проблема компетентнісного підходу в освіті перебуває в центрі уваги багатьох учених (Л.І. Анциферова, І.І. Бабин, Г.О. Бал, С.Я. Батишев, В.І. Байденко, Н.М. Бібік, Б. Блум, С.Г. Вершловський, І.Г. Галяміна, Ж. Делор, О.А. Дубасенюк, І.А. Зимня, І.А. Зязюн, П. Згага, Є.А. Клімов, В.А. Козирєв, Н.В. Кузьміна, Я.І. Кузьмінов, Л.Л. Любімов, М.В. Ларіонова, В.А. Кушнір, В.В. Тихомиров, Т.П. Петухова, Л.П. Пуховська, Н.Ф. Радіонова, О.О. Реан, В.О. Сухомлинський, В. Хутмахер, А.В. Хуторський, І.П. Яшук та ін.). Досить багато вчених присвятили свої дисертаційні дослідження проблемі компетентності: В.В. Баркасі, О.М. Білик, Н.Ф. Босак, Н.М. Веніг, І.А. Воробйова, Л.П. Голованчук, Ю.В. Головач, Н.Б. Завіниченко, Л.Г. Карпова, С.В. Козак, О.О. Коломінова, О.Б. Мамчич, О.І. Мармаза, Г.М. Марченко, А.Д. Онкович, О.А. Палій, О.П. Петрашук, О.І. Селіванова, С.І. Селіверстов, В.М. Топалова, Л.І. Шевчук, І.П. Яшук та ін.

Питанням спрямування освіти в бік набуття тими, хто навчається, певних компетентностей були присвячені праці таких учених, як Е.Ф. Зеєра [240], В.Г. Кременя [275], О.В. Овчарук [326-328], Т.М. Філя [401], О.П. Хохліної [404] та ін. Відповідно до завдань Ради Європи

основні компетентності розглядали: І.В. Гушлевська [204], А.М. Дахін [207], І.Г. Єрмаков [230], О.М. Карпенко [250], С.Ф. Клепко [252, 253] та ін.

Відомі міжнародні організації, що сьогодні працюють у сфері освіти, останніми десятиліттями також вивчають проблеми, пов'язані з появою компетентісно-зорієнтованої освіти, серед них – ЮНЕСКО, ЮНІСЕФ, ПРООН, Рада Європи, Організація європейського співробітництва та розвитку, Міжнародний департамент стандартів [328].

Перехід до компетентнісного підходу в освіті можливий за умови створення загальноприйнятої методики формування ключових компетентностей та визначення адекватних засобів їх реалізації. Він вимагає суттєвих якісних змін у методиці навчання. Українська вища освіта ґрунтується на передачі майбутньому фахівцю лише відповідних знань з певної предметної галузі, тоді як уміння, здібності та навички не висуваються на перше місце. Безумовно, конкретні предметні знання не можна виключати зовсім, але головною метою нашої освіти, як зазначається в державній національній програмі «Освіта (Україна XXI століття)» [382], є виховання всебічно розвиненої та обдарованої особистості, забезпечення можливостей для її постійного духовного та культурного самовдосконалення. Б.Д. Ельконін [475] наголошує на тому, що конкретних знань з певної спеціальності сьогодні недостатньо, і вони виконують підпорядковану роль.

Компетентнісний підхід у системі освіти має інноваційний характер, і протистойть системі освіти, яка панувала в радянській педагогіці, – «знання – уміння – навички» (ЗУН). Головною ідеєю якого є підсилення практичної орієнтації освіти, виходячи за межі «зунівської» освіти.

В.А. Болотов і В.В. Серіков [153] висувають три основні ланки стосовно побудови компетентнісної моделі освіти. По-перше, це розширення в структурі навчальних програм із загальноосвітніх дисциплін міжпредметного компоненту (тобто тісні міжпредметні зв'язки – включення до змісту даної навчальної дисципліни матеріалу з інших галузей знання та практики). По-друге, це утворення принципової схеми введення компетентнісних елементів у всі освітні галузі навчального плану (тобто побудування навчального предмета, орієнтованого на компетентність, а не на просте відтворення матеріалу). По-третє, це створення профільної старшої школи, яка стане реальною організаційною формою реалізації компетентнісної моделі освіти, що дасть

можливість повною мірою реалізувати освітні можливості та потреби громадян.

Отже, спрямування освіти на компетентнісно-зорієнтований шлях посприє набуттю особами, які навчаються, певних типів, видів і підвидів компетентностей, які посприятимуть комплексному засвоєнню різних знань та способів практичної діяльності, завдяки чому людина успішно зможе реалізувати себе в різних галузях своєї професійної діяльності, набуде соціальної самостійності, стане мобільною та кваліфікованою, буде вільно орієнтується в навколишньому середовищі та успішно вирішувати складні технологічні завдання.

Компетентнісний підхід асимілює в собі деякі інші підходи до навчання: особистісний (К.А. Абульханова-Славська [119], В.М. Бехтерев [144], І.Д. Бех [143], І.С. Кон [263], А.В. Петровський [346], В.О. Сухомлинський [387], Б.О. Федоришин [398]); особистісно-орієнтований (І.Д. Бех [143], Є.Н. Степанова [294], М.І. Лукьянова [297], І.В. Николаєва [322], С.А. Вострякова [322], Г.К. Селевко [373], А.В. Хуторської [407], І.С. Якіманська [479, 480] та ін.); суб'єктно-діяльнісний (С.Л. Рубінштейн [368], К.А. Абульханова-Славська [117], А.В. Брушлинський [161]); особистісно-діяльнісний (Л.С. Виготський [184], І.О. Зимня [243], П.Я. Гальперін [187], О.М. Леонтьєв [287], С.Л.Рубінштейн [368], Н.Ф. Талізін [388] та ін.); індивідуально-особистісний (О.Я. Савченко [371], Т.Б. Корнєєва [171] та А.А. Меденцев [171]); принцип діяльнісно-особистісного підходу (В.І. Андрєєв [125]); особистісно-соціально-діяльнісний (О.В. Барабаншиков [135, 136, 137,], Л.Ф. Железняк [233], Ф.Е. Кравцов [172], В.Е. Кульчицький [281, 282] та ін.); акмеологічний (Л.М. Деркач [210], І.А. Зязюн, Л.Е. Орбан-Лембрик, О.Д. Сафін та ін.).

Ці підходи дозволяють розглядати формування компетентності як процес діалогічної взаємодії, розгортання механізмів особистісного становлення і професійного самовизначення (Л.І. Божович, Е.В. Бондаревська, І.І. Зарецька, М.С. Савіна, І.С. Якіманська та ін.), як прояв суб'єктності студента (А.А. Бодальов, А.А. Вербицький, В.А. Петровський і ін.), як формування особистісних і професійно важливих якостей фахівців (Г.В. Безюльова, Г.М. Шеламова та ін.).

Видатний російський психолог і педагог П.Ф. Каптерев [248] стояв у витоків обліку особистісних особливостей у навчанні. Він спробував психологізувати процес навчання і виховання та один із перших заснував вітчизняну педагогічну психологію.

Про особистісний підхід одним із перших психологів заговорив В.М.Бехтерев у виступі на Міжнародному з'їзді лікарів в Амстердамі (1907 р.). Він сформулював тезу, що пролунала по-новому та до цього часу не застаріла: "Якщо ми будемо піддавати декількох осіб певним експериментам, то виявиться, що кожна особа дасть свої особливі результати, що впливають з особливостей її особистості. Тобто при зовсім однакових зовнішніх умовах різні особи виявлятимуть неоднакові переживання».

Сучасні вимоги до реалізації особистісного підходу визначалися в дослідженнях таких відомих психологів, як К.О. Абульханової-Славської, О.Г. Асмолова, В.В. Давидова, В.О. Моляко, Л.М. Проколієнко, В.В. Століна, І.С. Якиманської та ін. У 70–90 роках ХХ ст. питання необхідності використання особистісного підходу в психології та педагогіці неодноразово піднімалися у працях І.Д. Беха, І.С. Кона, А.В. Петровського, В.О. Сухомлинського, Б.О. Федоришина та ін.

І.Д. Бех [143] зазначав, що вдосконалення, формування та розвиток підростаючої особистості тісно пов'язані з особистісно-орієнтованим підходом, завдяки якому виховний процес можна зробити більш гуманним, наповнити його високим морально-духовним пафосом, утвердити взаємини справедливості і поваги, максимально розкрити потенційні можливості дитини, стимулювати її до особистісно-розвиваючої творчості.

На думку І.С. Якиманської [479, 18], метою особистісно-орієнтованої освіти є створення необхідних умов (соціальних, педагогічних) для розкриття і подальшого цілеспрямованого розвитку індивідуально-особистісних меж дитини, їх «окультурення», перетворення на соціально значимі адекватні форми поведінки.

І.А. Зимня [243] «підхід до навчання» у ВНЗ розуміє, по-перше, як світоглядну категорію, в якій відбиваються соціальні настанови суб'єкта як носія суспільної свідомості; по-друге, як глобальну та системну організацію освітнього процесу, що включає всі його компоненти і власне суб'єктів педагогічної взаємодії (викладача, учителя, учня, студента, слухача ІПК); по-третє, як поняття, що є ширшим за поняття стратегії навчання і повинно включати в себе відповідні методи, форми, прийоми. Авторка називає такі ознаки особистісно-орієнтованого підходу в навчанні: організація суб'єкт-суб'єктної взаємодії, створення умов для самореалізації, активізація суб'єктів осві-

ти, забезпечення єдності зовнішніх і внутрішніх мотивів того, хто навчається, одержання задоволення від вирішення поставлених завдань у співробітництві з іншими, забезпечення умов для самооцінки, саморегуляції, самоактуалізації, перенесення акценту педагога на позицію фасилітатора.

Системний і суб'єктно-діяльнісний підходи у вітчизняній психології, що обґрунтовані і розвиваються в роботах С.Л. Рубінштейна, Б.Г. Ананьєва, В.М. Мясищева, О.М. Леонтьєва, Б.Ф. Ломова, К.О. Абульханової-Славської, А.В. Брушлінського і ін.

Розробляючи суб'єктно-діяльнісний підхід у напрямку більш конкретного визначення категорії суб'єкта психічної діяльності К.О. Абульханова [118], А.В. Брушлінський [160, 161] вважають, що суб'єкт – це таке утворення, що інтегрує внутрішній світ, забезпечує цілісність психічного життя. А.В. Брушлінський [161] дає таке визначення суб'єкта: «Людина як суб'єкт – це вища системна цілісність усіх її складних якостей, у першу чергу, психічних процесів, властивостей і станів, її свідомого і несвідомого. Така цілісність формується в ході історичного і індивідуального розвитку».

Особистісно-діяльнісний підхід до навчання та організації навчально-виховного процесу, створений працями К.Д. Ушинського, Л.С. Виготського, С.Л. Рубінштейна, О.М. Леонтьєва та ін. Він ґрунтується на принципах гуманізму та виконує розвиваючу функцію щодо особистості в процесі навчання. Цей підхід як світоглядна категорія й як глобальна організація освітнього процесу включає як необхідних компонент діяльності та взаємодію суб'єктів, стратегію, методи, форми і прийоми навчання.

У працях Л.С. Виготського [184] та С.Л. Рубінштейна [368] поняття «особистість» і «діяльність» тісно пов'язані. С.Л. Рубінштейн [368] підкреслює, що відповідно до особистісно-діялісного підходу дитина в цілісній системі навчально-виховного процесу виступає і як суб'єкт діяльності, і як суб'єкт розвитку власної особистості. У працях цих учених цей підхід передбачає, насамперед, організацію предметно-практичної діяльності у відповідному соціальному контексті, що створює позитивне емоційно-мотиваційний фон. Важливою умовою при цьому виступають гуманістичне ставлення до кожної дитини, довірливе діалогічне спілкування, прийняття кожної дитини такою, якою вона є.

І.А. Зимня в середині 90-х рр. XX ст. сформулювала основні прин-

ципи особистісно-діяльнісного підходу. Вона вважає, що особистісний компонент цього підходу включає мотиви, інтереси, мету особи, яка навчається, її рівень знань та вмінь, на основі чого викладач визначає навчальну мету заняття і формує направленість навчального процесу [243]. Діяльнісний компонент має два боки – діяльність учня та діяльність викладача.

В.І. Лозова [295] слушно стверджує, що в педагогічній науці дедалі частіше вживається поняття «особистісно-діяльнісний підхід», де особистісний і діяльнісний аспекти утворюють нерозривну, єдину інтеграцію, спрямовану на саморух, самозростання і, врешті, на самореалізацію своїх можливостей особистістю. Тому цей підхід належить і до всієї досяжності неперервної освіти, оскільки він характеризується ціннісним ставленням, позитивними можливостями особистості в діяльності; включенням особистісного досвіду молодої людини до навчально-виховного процесу, який включає когнітивний (знання), операційний (уміння) та аксіологічний (цінності, настанови) блоки.

Індивідуально-особистісний підхід ґрунтується на тому, що необхідно враховувати не лише індивідуальність учня, а й усю систему відносин особистості з оточенням; оцінювати вплив цих стосунків на психіку дитини та її індивідуальні можливості. Обов'язковими елементами цього підходу є вивчення наявного рівня розвитку особистості та індивідуалізація процесу навчання впродовж усього процесу навчання.

Акмеологічний підхід до проблеми навчання та становлення особистості професіонала висвітлений у працях В.Г. Афанасьєва, А.О.Деркача, І.А. Зязюна, Л.Е. Орбан-Лембрик, О.Д. Сафіна та ін. Він тісно пов'язаний з гуманітарним і системним підходами в організації сучасного процесу навчання у ВНЗ і має визначальне значення для формування ключових компетентностей випускників ВНЗ.

На думку А.О. Деркача [212], суть акмеологічного підходу в освіті полягає в здійсненні комплексного дослідження і відновленні цілісності суб'єкта, який проходить рівень зрілості, коли його індивідуальні, особистісні і суб'єктно-діяльнісні характеристики вивчаються в єдності, у всіх взаємозв'язках, і опосередковані для того, щоб сприяти досягненню ним вищих рівнів розвитку. Інтеграція даних, що отримуються при такому підході до вивчення людини, – процес незвичайно важкий і вимагає створення особливої методології, а також техніки їх науково-коректного поєднання один з одним.

Нагальним завданням акмеологічного підходу до навчання є озброєння суб'єкта діяльності знаннями й технологіями, що забезпечують можливість його успішної самореалізації в різних сферах діяльності, зокрема, у сфері обраної професії. Акмеологічний підхід передбачає активізацію творчого потенціалу людини, що відповідає сучасним соціально значущим цілям і орієнтирам.

На початку 80-х рр. XX ст. О.В. Барабанщиков, Л.Ф. Железняк, Ф.Є. Кравцов, В.Є. Кульчицький, Н.Ф. Феденко та ін. започаткували *особистісно-соціально-діяльнісний* підхід до виховання та навчання військовослужбовців. Цей підхід спирається на основні принципи соціальної й педагогічної психології та орієнтує науково-педагогічних працівників на цілісне вивчення особистості, умов її життя, залучення до діяльності. Переваги цього підходу полягають у синтезі основних факторів формування й розвитку особистості: соціальних, професійних, індивідуальних (або факторів внутрішньої активності).

Об'єктом системного аналізу, здійснюваного в рамках особистісно-соціально-діяльнісного підходу, є, насамперед, особистість, яка розвивається. Отже, на перший план висувуються питання розвитку психологічних якостей особистості, її самоорганізації. Вихідним положенням, на яке спирається ця методологія, є ідея про те, що ключ до розуміння природи розвитку психологічних якостей особистості лежить не в ній самій, а в тих різних системах, в яких здійснюється її діяльність. Особистість розглядається в контексті дослідження спільноти людей різного рівня (група, колектив, сім'я). Тому виникає необхідність дослідження механізмів соціально-психологічного розвитку особистості. Якщо колись особистість розглядалася як певна замкнута система, а суспільство – лише як оточуюче її середовище, то в межах цього підходу здійснюється дослідження особистості в системі суспільних відносин, тобто розглядається вона як елемент соціальної системи.

Ми стаємо на позиції О.В. Барабанщикова, Л.Ф. Железняка, Ф.Є. Кравцова, В.Є. Кульчицького, Н.Ф. Феденка, що компетентісно-зорієнтована вища освіта фахівців, які опановують професії типу «людина - людина», повинна ґрунтуватися на особистісно-соціально-діяльнісному компетентністному підході. Ми вважаємо, що ці три компоненти компетентнісного підходу (особистісний, соціальний, діяльнісний) взаємозалежні, взаємопов'язані та детермінують розвиток один одного.

Спираючись на сучасні досягнення психологічної науки ми пропонуємо виокремити три компоненти реалізації цього підходу. Особистісний компонент пропонованого нами підходу скеровує увагу на те, що в центрі навчання перебуває студент як особистість із притаманними їй психічними утвореннями. Це потреби, бажання, схильності, інтереси, установки, мотиви, цілі, спрямованість, рівень інтелектуального розвитку, індивідуально-психологічні властивості, професійно значущі якості. *Особистісно-соціально-діяльнісний компетентнісний* підхід зорієнтований на особу, яка навчається, врахування її інтересів, наявного рівня розвитку знань і умінь, індивідуально-психологічних властивостей, та спрямовує навчально-виховний процес на розвиток та саморозвиток особистості. Саморозвиток сприяє більш цілеспрямованому та свідомому надбання знань, умінь, навичок та формуванню здатності до професійної діяльності, тобто забезпечує формування компетентного конкурентоспроможного фахівця.

Особистісний компонент вимагає визнання унікальності особистості як суб'єкта, який має власну мету, прагне до інтелектуальної й моральної свободи, автономності. Відповідно до цього компонента мета кожного навчально-виховного заходу має охоплювати інтереси кожного конкретного студента та всього колективу.

Особистісний компонент цього підходу передбачає розвиток та формування в студентів таких видів компетентностей, як аутопсихологічна (інтрапсихічна, інтраперцептивна), здоров'язберігаюча, загальнокультурна. Студент повинен бути здатним до адекватної самооцінки та самоусвідомлення себе через образ «Я», а також до самоспіввідношення себе з іншими та результатами своєї діяльності.

Ми вважаємо, що особистість повинна добре розуміти себе, свої особливості характеру, «слабкі» та «сильні» сторони характеру й темпераменту, повинна сприймати себе такою, якою вона є, а за необхідності корегувати свої вади. Тому дуже важливим є розвиток підвидів аутопсихологічної компетентності, які б спрямовували особистісний процес самопізнання, самовдосконалення, саморозвитку тощо.

Діяльнісний компонент ґрунтується на визнанні діяльності основою, засобом і вирішальною умовою розвитку особистості. Він вимагає спеціальних зусиль, спрямованих на організацію діяльності студента, на переведення його в позицію суб'єкта пізнання, праці та спілкування, що, у свою чергу, передбачає вироблення низки вмінь: обирати мету, планувати діяльність, організовувати, виконувати, регулювати,

контролювати, аналізувати й оцінювати її результати.

Діяльнісний компонент цього підходу вимагає розвитку в студентів певних практичних знань, умінь та навичок, набуття практичного досвіду, що необхідні для майбутньої діяльності. Тобто, закінчивши ВНЗ, особа повинна бути здатною відразу (без надмірних труднощів) приступити до кваліфікованого виконання й вирішення професійних завдань і функцій. Він передбачає розвиток і формування в студентів таких видів компетентностей, як навчальна, трудова, ігрова, наукова, професійна (інформаційно-технологічна, тактично-стратегічна, екстермальна (медична, психофізична), методична, засвідчувальна, екологічна, економічна, творча, правова та ін.). Діяльнісний та особистісний компоненти в особистісно-соціально-діяльнісному підході до навчання нерозривно пов'язані, оскільки особистість виступає суб'єктом діяльності.

Соціальний (від лат. *socialis* – суспільний) компонент особистісно-соціально-діяльнісного компетентнісного підходу ґрунтується на особистісній та професійній взаємодії людини з її соціальним середовищем. Оскільки людина народжується у світі соціальному, то процес її розвитку завжди супроводжується впливом соціокультурного середовища, в якому реалізуються численні соціальні інтереси суспільства та людини, стосунки різноманітних міжособистісних, професійних та соціальних спільнот.

Соціальний компонент є важливим для освітньої моделі підготовки, оскільки він готує фахівця працювати за нормативними правилами та нормами соціальної взаємодії («людина – людини», «людина – соціум», «людина - група», «людина - колектив»).

Соціальний компонент повинен спиратися на знання про соціально-психологічні особливості поведінки груп, колективів, соціальних спільнот, що здійснюють спільну діяльність, спрямовану на досягнення тієї чи іншої мети; бути спрямованим на формування та розвиток ефективної соціальної взаємодії із соціумом осіб, які навчаються. Цей компонент передбачає розвиток та формування у студентів таких видів компетентностей, як комунікативна (мовленнєва, мовна, соціокультурна), політична, рольова, етнопсихологічна, власне психологічна (екстеропсихічна, екстероцептивна).

Отже, особистісно-соціально-діяльнісний підхід при підготовці фахівців до професійної діяльності передбачає взаємну зумовленість становлення особистості, соціуму та діяльності в навчально-

виховному процесі через його особистісний, соціальний і діяльнісний компоненти.

Для особистісно-соціально-діяльнісного компетентнісного підходу важливе значення мають такі взаємозалежні поняття, як «здатність» та «спроможність». Здатність тлумачиться нами як індивідуально-психологічна властивість особистості. Вона визначає результативність діяльності й залежить від спрямованості особистості та її природних задатків. Набуття знань, умінь і навичок та формування певних професійних здатностей особистості є передумовою належного виконання нею фахової діяльності. Однак здатності не зводяться до знань, умінь і навичок, справа у швидкості, глибині і міцності опанування засобами та прийомами діяльності й є внутрішніми психічними регуляторами, що зумовлюють спроможність досягти нормативно визначеного результату діяльності.

На нашу думку, під час навчання особистість повинна пройти три рівні розвитку компетентностей:

- початковий (на початку навчання – 1-2 курси),
- середній (3-4 курси навчання);
- достатній (при закінченні ВНЗ).

Початковий рівень навчання спирається на усвідомлену некомпетентність (коли особа дізнається про те, як багато вона ще не знає про структуру і зміст майбутньої професійної діяльності. У неї формується професійна спрямованість, мотиви набуття кваліфікації). Середній рівень розвитку компетентностей полягає в поступовому переході від несвідомої некомпетентності до свідомої компетентності, а потім і до несвідомої (післясвідомої) компетентності. Достатній рівень розвитку компетентностей вказує на перевагу несвідомої компетентності над свідомою.

Отже, звернення до особистісно-соціально-діяльнісного підходу зумовлене тим, що вирішальною основою, засобом і умовою розвитку особистості є діяльність та соціум. Перехід до особистісно-соціально-діяльнісного компетентнісного підходу у вищій освіті означає переорієнтацію з процесу на її результат у діяльнісному вимірі, тобто зміщення акценту з накопичування нормативно визначених знань, умінь і навичок на формування й розвиток у тих, хто навчається, здатності практично діяти, застосовувати досвід та алгоритм успішних дій у конкретних життєвих і професійних ситуаціях. Це дозволить готувати конкурентоспроможних фахівців, які зможуть відповідати реальним

запитам швидкозмінного ринку й мати сформований потенціал для швидкої безболісної адаптації як у майбутній професії, так і в соціальній структурі. Перспективність особистісно-соціально-діяльнісного компетентнісного підходу полягає в тому, що він передбачає високу готовність і здатність випускника вищого навчального закладу до успішної діяльності в різних соціальних і професійних сферах життєдіяльності, а також до самовдосконалення та саморозвитку.

РОЗДІЛ II

ПСИХОЛОГО-ПРАВОВІ АСПЕКТИ ПРОФЕСІОГЕНЕЗУ КОМПЕТЕНТНОСТЕЙ ПРАЦІВНИКІВ МІЛІЦІЇ

Кадрова політика сьогодні є найбільш важливим елементом державотворення та вузловим питанням реформування правоохоронної системи. Система роботи з кадрами, яка до цього часу існувала в ОВС, уже не відповідає потребам сьогодення та сучасним реаліям і стратегії їх розвитку, тому вона потребує кардинальних змін. Розбудова правої держави робить не прийнятним для демократичного суспільства існування каральних органів, озброєного загону правлячої партії. Розбудова громадянського суспільства й багатопартійність висувають на передній план правозахисні функції держави та її правоохоронних органів. Теперішні працівники правоохоронних органів повинні усвідомити свою соціальну роль, місію – захист прав і свобод громадян, що із своїх податків утримують державу та увесь державний апарат, який має кваліфіковано виконувати покладені на нього завдання.

Одним з актуальних кадрових завдань, що стоїть перед МВС, є планомірний та своєчасний професіогенез працівників міліції від рівня початківця до кваліфікованого фахівця, а згодом - і рівня найвищої професійної майстерності («акме»), здійснення якого посприяє поліпшенню іміджу міліції та взагалі правопорядку в державі.

Мета даного розділу – дослідити соціально-психологічні детермінанти професіогенезу працівників ОВС, визначити темп і траєкторію професійного становлення; види кар'єрного зростання; детермінуючі фактори при виборі професії міліцейського профілю; здійснити змістовний аналіз нормативно-правових актів України, що регламентують діяльність працівників ОВС, та на цій основі побудувати загальну компетентністну модель фахівців правоохоронних органів. Розкриттю цієї мети й присвячений другий розділ нашого дисертаційного дослідження.

2.1. Особливості кадрової політики МВС України та професіогенезу працівників ОВС

2.1.1. Соціально-психологічні детермінанти професіогенезу працівників ОВС

За часи існування української міліції кількісні та якісні вимоги до її кадрового складу були різними, однак її правозастосовна діяльність завжди зводилася до захисту життя, здоров'я, прав і свободи громадян, їхньої власності, природного середовища, інтересів суспільства і держави від протиправних посягань.

Починаючи з 1991 р., у державі відбувалися масштабні політичні та соціальні зміни, стрімко зростала криміналізація суспільства, що, у свою чергу, визначало обсяг і якість правоохоронної діяльності. В органах та підрозділах внутрішніх справ і дотепер продовжується відтік найбільш кваліфікованих фахівців до комерційних структур, органів прокуратури, адвокатури. У 2009 році в розрізі служб найбільша кількість звільнених молодих фахівців у підрозділах карного розшуку – 109 (28,24% від загальної кількості звільнених молодих фахівців), слідчих підрозділах – 107 (27,72%), дільничних інспекторів міліції – 51 (13,21%). Із загального числа звільнених молодих фахівців 51,3 % звільнені за негативними мотивами, за аналогічний період минулого року – 48,72 %. З них: за порушення дисципліни – 181; за дискредитацію звання рядового і начальницького складу – 15, засуджені за скоєння злочинів – 2.

Найпоширенішими причинами в матеріалах на звільнення за власним бажанням молоді фахівці вказують:

- недостатнє грошове забезпечення;
- ненормований робочий день;
- відсутність соціальних пільг;
- відсутність житла;
- переїзд на нове місце проживання [113].

Кадровими проблемами МВС є різке омолодження правоохоронних лав, безсистемність і некерованість професійного становлення молодих працівників, часта зміна начальницького складу, призначення на керівні посади непрофесіоналів.

Постійна плинність керівних кадрів, недосвідченість молодих фа-

хівців, непрофесіоналізм командного складу ОВС, загальне зниження компетентності персоналу, надмірна політизація системи МВС України – усе це гострі питання сучасної кадрової політики ОВС.

Професіогенез (професійне становлення, професіоналізація) фахівців правоохоронних органів відбувається досить хаотично, ривками та безсистемно. Така безсистемність професійного становлення працівників міліції вказує на наявність причин виникнення цього явища. Отже, на нашу думку, на професіогенез працівників ОВС впливають певні чинники, які слід систематизувати таким чином:

- суб'єктивні (внутрішні чинники), що зумовлюються якостями та властивостями особистості;
- суб'єктивно-об'єктивні (мікрочинники), що пов'язані з оточуючим соціумом та особливостями організації правоохоронної діяльності, професіоналізмом керівників;
- об'єктивні детермінанти (мезочинники та макрочинники), що пов'язані з державним устроєм, вони значущі для правоохоронної системи та безпосередньо впливають на професіогенез працівників.

На нашу думку, *серед суб'єктивних детермінант, що впливають на професіогенез працівників ОВС, слід виділити:*

- відповідний загальний стан здоров'я;
- певний рівень розвитку психічних пізнавальних процесів;
- наявність певних професійно значимих особливостей та властивостей (правові – свідомість, усвідомленість, самосвідомість, культура; сформованість емоційно-вольової сфери; організаторські, лідерські, суспільно-спрямовані якості та ін.);
- індивідуально-типологічні особливості (здібності, схильності, нахили, інтереси, установки, уподобання, спрямованість, самооцінка, мотивація та ін.);
- обґрунтованість та самостійність при прийнятті рішення про вибір професії правоохоронного напрямку;
- адекватність та реальність персоніфікованого образу професії;
- професійні – самовизначення, ідентифікацію та самоідентифікацію, свідому професійну рефлексію;
- наявність певних професійних знань, умінь та навичок, здатність, спроможність до виконання правоохоронної діяльності – компетентність;
- професійно-психологічну готовність до здійснення правоохоронних функцій;

- психологічний настрій на діяльність, працелюбність та розвинутий професійний обов'язок.

До об'єктивно-суб'єктивних детермінант належить:

- спонукальні установки батьків, близьких, друзів і колег;
- наявність соціальної похвали та визнання;
- належні соціальні та матеріально-технічні умови життя та праці;
- відповідність матеріальної винагороди рівню затрачених сил;
- чітко нормативно регламентований робочий день, наявність вільного часу;
- колектив відділу, відділення, підрозділу, в якому працює особа;
- соціально-психологічний клімат у колективі;
- соціальний імідж міліції;
- наставник, безпосередній керівник, керівник підрозділу.

Серед об'єктивних детермінант, що впливають на професіогенез працівників ОВС, слід виділити:

- культурні, традиційні етнічні, економічні, технологічні, національні, державні установи та традиції;
- соціальні та політичні процеси в суспільстві;
- стрімкий технологічний та соціальний розвиток суспільства;
- історичний розвиток системи правоохоронної діяльності;
- соціально-економічні умови здійснення правоохоронної діяльності;
- нормативність та реальність соціальних гарантій працівникам МВС;
- відповідність існуючих освітніх систем вимогам сьогодення;
- відповідне державне фінансування діяльності правоохоронної системи;
- стан нормативно-правового регулювання правоохоронної діяльності.

Розглядаючи питання взаємопов'язаних суб'єктивних, суб'єктивно-об'єктивних та об'єктивних чинників, що впливають на професіогенез працівників, ми вважаємо, що основоположною в цьому процесі є власне особистість та її спрямованість на службу в ОВС. Для з'ясування особистісних передумов професіогенезу ми провели анонімне опитування 1241 працівника міліції, з яких – 968 чоловіків (71,7 % від загальної кількості опитаних) та 273 жінки (28,3 %).

Гіпотеза дослідження: мотивація є головним спонукальним факто-

ром професіогенезу працівників ОВС.

Завданнями дослідження було з'ясування:

- вікового періоду вибору працівниками міліцейської професії;
- мотиваційних факторів, що спонукали вибір міліцейської професії;
- змісту персоніфікованого образу «міліціонера» (позитивного, негативного чи нейтрального), професійних уявлень, бажань і намірів;
- впливу правоохоронної діяльності (реальний образ професії) на колишній персоніфікований образ (ідеальний) міліцейської професії.

Також опитані 897 курсантів Одеського державного університету внутрішніх справ (надалі – ОДУВС) у віці 16-18 років, із них 566 осіб чоловічої та 331 жіночої статі. Завданням дослідження було з'ясування:

- чинників, що спонукають вибір професій правоохоронного профілю;
- мотивів навчання у ВНЗ МВС України.

Для з'ясування вікового періоду вибору особистістю міліцейської професії ми запропонували респондентам пригадати, коли в них вперше виникло бажання стати працівником міліції. Вони вказали на такі вікові періоди:

- 3-7 років – 31 чоловік (24 % від загальної кількості відповідей на це запитання) та 12 жінок (4 %);
- 10-13 років – 35 чоловіків (4 %) та 3 жінки (1 %);
- 14-16 років – 702 чоловіка (73 %) та 258 жінок (95 %).

Результати дослідження показали, що здебільшого процес професійного самовизначення та прийняття свідомого рішення припадає на підлітковий вік. Цей факт вказує на те, що систематична профорієнтаційна робота зі школярами старших класів надзвичайно важлива та актуальна.

На вибір професії впливають певні суб'єктивні (особистісні особливості: мотиви, інтереси, нахили, здібності, рівень їх якостей, рівень освітньої підготовки та ін.), об'єктивні (мікро- та макросередовище, потреби народного господарства в кадрах, характерні вимоги до професії, характерні вимоги професії до особистості та ін.).

Дослідження мотивованих чинників, що спонукали вибір працівниками ОВС міліцейської професії, показали, що:

486 чоловікам (50 %) та 158 жінкам (58 %) подобається допомагати людям;

119 чоловіків (12 %) та 27 жінок (10 %) хотіли боротися зі злом;
79 чоловікам (8 %) та 6 жінкам (2,1%) вибір підказали знайомі;
67 чоловіків (7 %) та 5 жінок (1,8%) вважають, що завдяки міліцейській професії можна трохи розбагатіти;

56 чоловікам (6 %) та 4 жінкам (1,4 %) рекомендували вибір батьки;

43 чоловіка (4 %) та 59 жінок (22 %) зробили свій вибір через престижність професії;

28 чоловіків (3 %) хотіли стати сильнішими;

шість жінок (2,1%) зробили свій вибір, щоби зустріти свою другу половинку;

31 чоловік (3,2 %) та 12 жінок (4 %) зробили свій вибір тому, що їм подобається мати владу над людьми;

28 чоловіків (2,8 %) та 67 жінок (25 %) зробили свій вибір через те, що їм дуже подобається міліцейська форма одягу;

29 чоловіків (2,9 %) та 49 жінок (18 %) зробили свій вибір через те, що вони люблять дисципліну та порядок.

Отже, при виборі міліцейської професії:

- 18 % опитаних чоловіків та 25 % жінок керувалися зовнішніми соціальними мотивами (рекомендували батьки, підказали батьки, престижна професія);

- 62 % чоловіків та 68 % жінок керувалися позитивними внутрішніми соціальними мотивами вибору професії (подобається допомагати людям, хотів боротися зі злом);

- 10 % чоловіків та 6 % жінок керувалися індивідуально-значущими корисливими мотивами (можна трохи розбагатіти, люблю владу над людьми);

- 3 % чоловіків та 4 % жінок керувалися компенсаторними індивідуально-значущими внутрішніми мотивами;

- 3 % чоловіків та 25 % жінок керувалися індивідуально-значущими непрофесійно спрямованими мотивами (мені дуже подобається форма);

- 3 % чоловіків та 4 % жінок керувалися внутрішніми позитивними індивідуально-значущими мотивами (люблю дисципліну та порядок).

Отже, більшість працівників ОВС керувалася позитивними внутрішніми соціальними мотивами вибору професії, тобто когнітивна (усвідомлення себе в певній правоохоронній сфері, власне уявлення про себе як професіонала), афективна (потреби та емоції) та поведін-

кова (цілеспрямована реалізація професійних завдань) підструктури особистості не суперечили одна одній та були адекватними.

Ми також з'ясували, що курсанти при прийнятті рішення стосовно вибору професії правоохоронного профілю:

- поклалися на вибір батьків (так відповіли 43 % курсантів чоловічої статі та 58 % курсантів жіночої статі);
- самостійно зробили свій вибір (так відповіли 32 % курсантів чоловічої статі та 26 % курсантів жіночої статі);
- вибрали ВНЗ за компанію з товаришем (так відповіли 12 % курсантів чоловічої статі та 9 % курсантів жіночої статі);
- поклалися на вдачу: куди поступлять, там і вчитимуться (так відповіли 13 % курсантів чоловічої статі та 7 % курсантів жіночої статі).

Статистичні результати дослідження невтішні, вони вказують на те, що на прийняття рішення щодо вибору професії впливає підліткова реакція групування, установки батьків, внутрішні та зовнішні непрофесійно спрямовані мотиваційні фактори. Несформованість та невідзначеність мотиваційної сфери особистості стосовно правоохоронної діяльності впливають на свідому готовність (моральну, психологічну та практичну) до вибору професії. Отже, свідомий вибір міліцейської професії залежить від суб'єктивних, суб'єктивно-об'єктивних та об'єктивних чинників. Тому ми вважаємо, що до ВНЗ системи МВС України повинні поступати особи тільки після проходження військової служби, тобто у віці 20-25 років, тоді рішення стосовно служби в ОВС буде обґрунтованим, мотивованим, реальним та стійким.

Як відомо, важливим детермінуючим фактором при виборі професії та прийнятті рішення щодо майбутнього напрямку навчання, професійного становлення тощо відіграє персоніфікований образ професії, який є достатньо складною сферою, що має свою позитивну, негативну, нейтральну оцінки та складається з професійних уявлень (реальних, ідеальних, маревних, міфологічних). Загальною властивістю персоніфікованого образу професії є його адекватність та відповідність дійсності, а загальною функцією – регуляції діяльності.

Персоніфікований образ міліцейських професій – це певний стереотипний або мінливий образ типового правоохоронця. Стереотипний персоніфікований образ професії є результатом небажання особистості змінювати власну точку зору, а мінливий – результатом життєвого розвитку особистості. Тобто персоніфікований образ міліцейських професій модифікується та вдосконалюється в процесі життєдія-

льнісного розвитку особистості, її виховання, навчання, праці (див. рис. 2.1.).

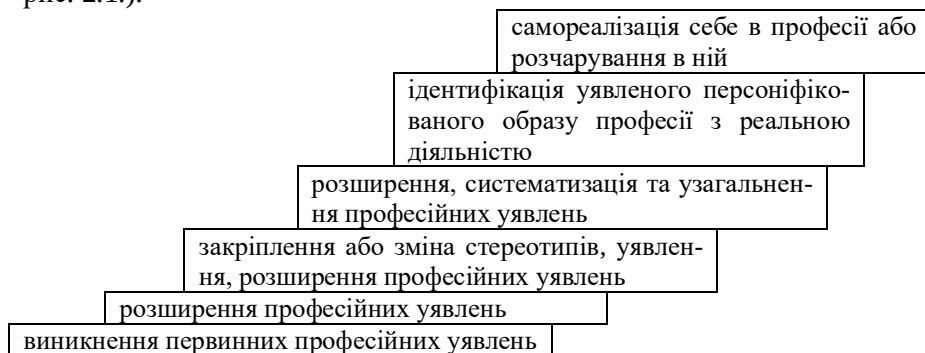


Рис. 2.1. Етапи модифікації персоніфікованого образу професії

Як відомо, персоніфіковані образи певних професій виникають в особистості в ранньому дошкільному дитинстві. Граючи, дитина випробовує себе в різних професійних ролях (лікар, швачка, вихователь, кухар, перукар, солдат, водій, міліціонер), з оточуючого середовища розширює свої знання про професії та надає перевагу певним видам професій. Діти відтворюють працю дорослих, набувають уявлення про значимість праці. У них виникають перші дитячі професійні наміри. Власне їх трудова діяльність, яка пов'язана з іграми в професії, є засобом розвитку особистості. У дитини, під впливом соціального середовища, ЗМІ, розширюються знання про професії, виникають певні професійні стереотипи, складаються персоніфіковані образи професій.

Отже, для з'ясування першого знайомства з міліцейськими професіями та результатів першого враження нами було проведено анонімне опитування працівників міліції. Так вони надали такі відповіді:

1) «батьки лякали мене міліціонером, який мене забере, якщо я буду погано себе вести», – так відповіли 241 чоловік (24 % від загальної кількості опитаних працівників чоловічої статі) та 62 працівника жіночої статі (23 % від загальної кількості опитаних жінок).

Унаслідок чого в опитаних образ міліцейської професії склався:

негативний – у 153 чоловіків (63 % від 241 чоловіків) та 21 жінки (34 % від 62 жінок);

позитивний – у 73 осіб чоловічої статі (30 %) та 36 осіб жіночої статі (58 %);

нейтральний – у 15 чоловіків (6 % від 241 чоловіків) та 5 жінок (8 % від 62 жінок);

2) «батьки говорили, що, якщо людина себе погано веде, то її забирає міліціонер», – відповіли 398 чоловіків (41 % від загальної кількості опитаних чоловіків) та 120 жінок (44 % від загальної кількості опитаних жінок).

Унаслідок чого в опитаних образ міліцейської професії склався:

негативний – у 3 чоловіків (0,8 % від 398 чоловіків) та 1 жінки (0,8 % від 120 жінок);

позитивний – у 393 осіб чоловічої статі (98,7 %) та 118 осіб жіночої статі (98,3 %);

нейтральний – у 2 чоловіків (0,5 %) та 1 жінки (0,8 %);

3) «коли машину батька зупинив інспектор дорожньої автоінспекції», – так відповіли 146 чоловіків (15 % від загальної кількості опитаних чоловіків) та 14 жінок (5 % від загальної кількості опитаних жінок).

Унаслідок чого в опитаних образ міліцейської професії склався:

негативний – у 83-х чоловіків (57 % від 146 чоловіків) та 9 жінок (64 % від 14 жінок);

позитивний – у 16 осіб чоловічої статі (12 %) та 3 осіб жіночої статі (21 %);

нейтральний – у 47 чоловіків (32 % від 146 чоловіків) та 2 жінок (14 % від 14 жінок).

Отже, на персоніфікований образ професії впливають соціальні установки, які дуже міцно фіксуються в психіці дитини;

4) «мої батьки були працівниками міліції» – відповіли 89 осіб чоловічої (9 % від загальної кількості опитаних чоловіків) та 36 жіночої статі.

Унаслідок чого в опитаних образ міліцейської професії склався:

негативний – у 7 чоловіків (8 % від 89 чоловіків) та 2 жінок (6 % від 36 жінок);

позитивний – у 70 осіб чоловічої статі (79 %) та 32 осіб жіночої статі (89 %);

нейтральний – у 12 чоловіків (14 %) та 2 жінок (6 %);

5) «мої знайомі працювали у міліції», – так відповіли 94 особи чоловічої статі (10 % від загальної кількості опитаних чоловіків) та 41 жінка (15 % від загальної кількості опитаних жінок).

Унаслідок чого в опитаних образ міліцейської професії склався:

негативний – у 3 чоловіків (3 % від 94 чоловіків) та 4 жінок (10 % від 41 жінки);

позитивний – у 87 осіб чоловічої статі (92 %) та 35 осіб жіночої статі (56 %);

нейтральний – у 4 чоловіків (4 % від 94 чоловіків) та 2 жінок (3 % від 41 жінки).

Результати дослідження показали, що позитивний персоніфікований образ міліцейської професії складався в переважній більшості осіб залежно від установок батьків. Найбільш позитивний персоніфікований образ міліцейської професії складається при правильному поясненні призначення професії. Отже, перше знайомство з професією, позитивна установка батьків і соціуму впливають на подальший вибір особистістю професії правоохоронного профілю.

На нашу думку, позитивний персоніфікований образ міліцейської професії – це узагальнений, емоційно забарвлений професійний образ (стереотип, ідеал) типового професіонала правоохоронних органів, який є орієнтиром для забезпечення якісного рівня правоохоронної діяльності. Він є також об'єктом ідентифікації працівника відповідно до визначеного виду правоохоронної діяльності, еталоном професійної самосвідомості, одним з головних мотивуючих чинників професійного самовизначення й вибору особою виду правозастосовної діяльності.

Як відомо, персоніфікований образ професії може бути ідеальним та реальним. Виходячи із цього, для визначення відповідності сучасного реального персоніфікованого образу міліцейської професії колишньому ідеальному образу ми запропонували працівникам міліції відповісти на таке запитання: «Чи співпали Ваші уявлення про правоохоронну діяльність з реальною практичною діяльністю?». Респонденти дали на це питання такі відповіді:

- повністю співпали (24 % від опитаних працівників, осіб чоловічої статі та 19 % осіб жіночої статі);

- частково співпали, адже реальність складніша, ніж уявлення про неї (48 % чоловіків та 36 % жінок);

- не співпали, виникло розчарування (28 % чоловіків та 45 % жінок).

На запитання: «Якщо повернути час назад, чи обрали б Ви правоохоронну діяльність?», працівники міліції відповіли:

«так» (43% чоловіків та 31 % жінок);

«не впевнений» (39 % чоловіків та 46 % жінок);
«ні» (18 % чоловіків та 33 % жінок).

Як ми бачимо з матеріалів дослідження, у багатьох працівників міліції має місце певне розчарування професією. Це дає підстави вважати, що їх правоохоронна діяльність може виявитися неефективною. Зазначене дослідження вказує, що мотивація відіграє вирішальне значення в професіогенезі працівників ОВС.

Теорія професіогенезу дає підстави вважати, що кожний етап соціального та професійного розвитку людини призводить до зміни персоніфікованого образу професії (його розширення, вдосконалення, сприйняття або неприйняття професії), унаслідок чого змінюється й мотиваційна сфера (на основі одних мотивів формуються інші, виникають суперечності між різними мотивами, змінюється співвідношення домінуючих і підпорядкованих мотивів). Отже, персоніфікований образ професії сприяє ефективному професіогенезу особистості і професійному зростанню. У зв'язку з універсальністю функцій образу його роль вбачається в забезпеченні надійності та ефективності правоохоронної діяльності.

Розглянуті нами суб'єктивні фактори детермінації професіогенезу працівників міліції привертають увагу до таких кадрових проблем ОВС, як професійно-психологічна придатність, соціально-правова надійність персоналу та організація системи професійної орієнтації серед населення стосовно професій правоохоронного напрямку.

На нашу думку, при прийнятті на службу в ОВС слід ретельніше вивчати суб'єктивні соціально-психологічні детермінанти професійного вибору, зокрема:

- мотивацію кандидата, його спрямованість;
- персоніфікований образ професії;
- професійно значущі особистісні якості й індивідуально-типологічні властивості;
- рівень розвитку психічних пізнавальних процесів.

Професіогенез фахівців правоохоронних органів охоплює досить великий проміжок їх життя та має свої певні етапи (див. підрозділ 1.1). Убачається, що в процесі правоохоронної діяльності кар'єрне зростання працівників міліції є етапами їх професійного становлення.

2.1.2. Професіогенез і кар'єрне зростання працівників ОВС

Кадрове забезпечення правоохоронної діяльності на сучасному етапі розвитку суспільства ґрунтується на стратегії кар'єрного зростання працівника ОВС, яка є стимулюючим чинником його професійно-посадового зростання в процесі професіогенезу.

Поняття «кар'єра» означає успішне просування сходами службової драбини. Ознаками успішної кар'єри є неперервне просування до вершин професійного та суспільного визнання, яке може мати різні темп та траєкторію. Про успішність кар'єри свідчать: збільшення зарплати, обсягу відповідальності та повноважень, підвищення в посаді, званні, нагороди, доступ до певних благ, які дістаються тим, хто здобув визнання в суспільстві чи організації [390].

Поглянемо на цю проблему в правовому аспекті. Відповідно до ст. 38 Конституції України громадяни України мають право рівного доступу до державної служби та служби в органах місцевого самоврядування [1].

У статті 11 Закону України «Про державну службу» зазначається, що державні службовці мають право на просування по службі з урахуванням кваліфікації та здібностей, сумлінного виконання своїх службових обов'язків, участь у конкурсах на заміщення посад більш високої категорії [8]. Стаття 27 цього ж закону визначає, що просування по службі державного службовця здійснюється шляхом обіймання більш високої посади на конкурсній основі чи за іншою процедурою, установленною законами України та постановами Кабінету Міністрів України, або шляхом присвоєння державному службовцю більш високого рангу [8].

Серед науковців існують різні погляди щодо кар'єри та її видів (Г.В. Атаманчук, Б.М. Андрушків, М.П. Білецький, В.І. Бовикін, В.Р. Веснін, П.Ф. Друкер, Н.Т. Гончарук, А.Я. Кібанов, П.Г. Кливець, В.І. Крамаренко, О.Е. Кузьмін, І.К. Макарова, О.Ю. Мінченкова, В.І. Михайлов, Г.С.Одінцова, Є.В. Охотський, В.Л. Романов, Н.П. Тарнавська, Н.В. Федорова, Б.І. Холода, О.М. Ястремська та ін.). Узагальнення цих праць дозволяє виділити наступні види кар'єри:

1) за змістом змін, що відбуваються в процесі кар'єрного руху, – зростає рівень впливу, кваліфікація, статус, доходу (монетарна кар'єра);

2) за характером протікання – лінійні (поступова) та нелінійні (мо-

жливі «стрибки» кар'єри – через сходинку, перехід в іншу систему відносин, наприклад, з бізнесу в політику, перехід з практичної роботи на наукову, викладацьку та навпаки);

3) за ступенем стійкості, неперервності – стійку та нестійку, перервну та неперервну;

4) за можливістю здійснення – потенційну та дійсну;

5) за швидкістю, послідовністю проходження ступенів кар'єрної драбини – повільну, нормальну, швидкісну, типову, авантюрну, суперавантюрну, послідовно-кризову та ін.;

6) за середовищем вивчення – професійну та внутрішньоорганізаційну (вертикальна, горизонтальна, доцентрова).

Попри певну розробленість теоретичних питань мотивації професійної діяльності, кар'єрного зростання, а також наявність низки прикладних досліджень професіоналізму в системі МВС України (О.М.Бандурка, Л.В. Васильєв, В.О.Лефтеров, Ю.Л. Майдигов, В.С.Медведєв, Л.І.Мороз, Г.В. Попова, С.І. Яковенко), вивченню кар'єри як етапів професіогенезу працівників органів внутрішніх справ приділяється менше уваги, ніж того потребують кадрово-управлінські завдання цієї системи.

Служба в органах внутрішніх справ – це різновид державної служби, що відбувається в спеціалізованому органі виконавчої влади і здійснюється спеціально уповноваженими суб'єктами з метою реалізації функцій держави в практичній юридичній діяльності. Усі працівники ОВС є представниками державної влади та виконують обов'язки відповідно до штатної посади, повноважень рядового і командного складу.

Кар'єра в ОВС – це спеціалізована ступенева кар'єра, що характеризується поступовим просування працівника ОВС по щаблях службової та професійної ієрархії або послідовною зміною сфер правоохоронної діяльності.

Аналіз нормативно-правових актів, що регламентують правоохоронну діяльність МВС України, свідчить, що для працівників ОВС можливі такі види кар'єри: професійна, посадова, наукова та кар'єра, що пов'язана з присвоєнням працівнику міліції спеціального, вченого, почесного звання.

Професійна кар'єра полягає в досягненні високої кваліфікації. Про людину говорять: це кваліфікований, висококваліфікований фахівець, справжній майстер своєї справи, але це суб'єктивна думка, яку можна

хіба що побачити в службовій характеристиці. У деяких професіях (у педагогів, лікарів, суддів) кваліфікаційний рівень визначається на підставі кваліфікаційних іспитів і фіксується шляхом присвоєння певної категорії, установлення надбавки до заробітної плати.

Посадова кар'єра – процес просування працівника міліції по службі в рамках організаційної ієрархії органу або підрозділу внутрішніх справ, що відображає зміни здебільшого його посадового статусу (наприклад, слідчий, старший слідчий, заступник начальника слідчого відділу, начальник слідчого відділу), соціальної ролі, ступеня посадового авторитету.

Наукова кар'єра пов'язана з вирішенням актуальних теоретичних та практичних проблем. Результати цих досліджень відображаються в наукових публікаціях, виступах на конференціях.

Науковець може підготувати спеціальну кваліфікаційну роботу – дисертацію, оформлену відповідно до державного стандарту та подати її до захисту в спеціалізованій вченій раді. Відомі випадки, коли вченим присуджувалися наукові знання й без захисту дисертації – за сукупністю наукових праць.

Процедура присудження спеціалізованою вченою радою наукових ступенів кандидата або доктора наук визначена нормативно-правовими документами (зокрема, постановою Кабінету Міністрів України від 07.03.2007 р. № 423 [42]). Уповноважений державний орган – ВАК України - проводить експертизу дисертаційних робіт, розглядає атестаційні справи здобувачів та видає дипломи кандидата або доктора наук на підставі рішень спеціалізованих вчених рад та атестаційного висновку президії ВАК.

Кар'єра, пов'язана з присвоєнням працівнику міліції спеціального, вченого, почесного звання, відповідно до чинного законодавства України. Можна виділити такі види кар'єрного зростання в ракурсі отримання звань.

1. *Спеціальне звання* встановлюється в порядку, передбаченому Положенням про проходження служби [40] та Указом Президента України «Про порядок присвоєння вищих військових звань, вищих спеціальних звань і класних чинів» від 17.08. 2009 р. № 616/2009 [25]. Це звання засвідчує досягнення певного міліцейського статусу, від рядового міліції до генерал-полковника.

2. *Вчене звання* – свідчення високої фахової кваліфікації, зафіксоване у формі наукового звання кандидата або доктора наук, ученого

звання старшого наукового співробітника, доцента, професора відповідно постанові Кабінету Міністрів України від 27. 12. 2008 р. № 1149 [41].

3. *Почесне звання України* – процес присвоєння працівнику МВС державної нагороди України – почесних звань («Заслужений юрист України», «Заслужений працівник освіти України»), відповідно до закону України «Про державні нагороди України» від 16.03.2000 р. № 1549-III [7].

Державні нагороди України є вищою формою відзначення громадян за видатні заслуги в розвитку економіки, науки, культури, соціальної сфери, захисті Вітчизни, охороні конституційних прав і свобод людини, державному будівництві та громадській діяльності, за інші заслуги перед Україною [7].

Кар'єра працівника правоохоронних органів починається зі вступу на службу в ОВС та триває впродовж усієї його професійної діяльності. На нашу думку, слід виділити такі етапи кар'єрного зростання працівників ОВС (табл. 2.1).

Таблиця 2.1

Етапи кар'єрного зростання працівників ОВС

Назва етапів кар'єри	Етапи кар'єри	Статус
Підготовчий	Взяття на службу в ОВС та навчання, проходження початкової підготовки	Курсант ВНЗ МВС, курсів перепідготовки, училища професійної підготовки при ГУ-УМВС
Адаптаційний	Входження в конкретні аспекти певної міліцейської професії	Призначення на посаду: слідчим, оперуповноваженим
Просування по службі	Переведення на іншу посаду	Переведення з посади слідчого на посаду старшого слідчого
	Призначення на керівну посаду	Керівник
Переміщення по службі	Призначення на іншу посаду	Зміна статусу (наприклад, з керівника на викладача ВНЗ МВС)
Завершальний	Підготовка до виходу на пенсію або іншого виду діяльності	Наставник, професіонал
Пенсійний	Заняття іншим видом діяльності	Пенсіонер

Попередній етап включає в себе: взяття на службу в ОВС та вступ на навчання до навчальних закладів МВС України, проходження по-

чаткової підготовки. За цей період курсант ідентифікує себе з певним видом правоохоронної діяльності, розширює власні уявлення про майбутню міліцейську професію, вивчає її особливості, зіставляє себе з вимогами професії, планує свою службову кар'єру та ін.

Далі настає етап «адаптації», коли молодий працівник приступає до виконання певних правоохоронних функцій, він триває приблизно від кількох місяців до кількох років. У цей період молодий працівник адаптується до умов діяльності, до колективу, знаходить своє місце в ньому, зіставляє власний ідеальний персоніфікований образ професії реальному. Він освоює обрану професію, набуває необхідних умінь та навичок. Самоствердження породжує потребу в самостійності.

На етапі «просування» продовжується процес зростання кваліфікації, просування кар'єрними сходами. Працівник може отримати спеціальні (вчені, почесні) звання тощо. На цьому етапі можливі всі види кар'єрного зростання. Накопичується практичний досвід, удосконалюються уміння, формуються навички; збільшується потреба в самоствердженні, досягненні вищого статусу й ще більшої незалежності.

Переміщення працівника міліції може здійснюватися на:

- вищу посаду з метою просування працівника по службі;
- рівнозначну посаду з метою більш доцільного використання ділових якостей службовця;
- нижчу посаду у випадках скорочення штатів, за результатами атестації й неповної відповідності раніше займаній посаді; за станом здоров'я, за власним бажанням.

На етапі «завершення» кар'єри працівник міліції починає серйозно замислюватися про завершення кар'єри, готуватися до виходу на пенсію. У цей період йдуть активні пошуки «спадкоємця» – гідної заміни і навчання кандидата на посаду, що буде звільнена. Цей період характеризується кризою кар'єри, працівники ОВС дедалі менше отримують задоволення від роботи, перебувають у стані психологічного та фізіологічного дискомфорту.

На останньому, «пенсійному» етапі кар'єра завершена. Положенням про проходження служби рядовим і начальницьким складом органів внутрішніх справ [40] встановлені певні строки служби. Особи, які досягли граничного віку, підлягають звільненню в запас або у відставку.

Отже, правоохоронна діяльність, як одна з найважливіших сфер

життєдіяльності працівників ОВС, сприяє їх кар'єрному зростанню, розкриттю професійних здібностей, особистісних якостей; допомагає самореалізуватися, відчути свою значущість для суспільства в цілому тощо.

Отже, служба в ОВС надає працівнику міліції кар'єрну перспективу, однак не всі працівники бажають досягти певних службових висот. У зв'язку із цим нами було проведено анонімне опитування 1241 працівника ОВС, з яких – 968 чоловіків (71,7 % від загальної кількості опитаних) та 273 жінки (29,3 %), щодо їх особистісного ставлення до кар'єри та соціально-психологічних детермінант кар'єрного зростання.

Проведене опитування показало, що респонденти ставляться до своєї кар'єри в ОВС по-різному (показники у відсотках): жінки більше прагнуть до влади, ніж чоловіки; у чоловіків більше превалюють показники пасивного та індиверентного ставлення до власної кар'єри.

При з'ясуванні чинників індиверентного ставлення до кар'єри ми визначили, що ці працівники характеризуються низькою професійною компетенцією і відповідно мають низький потенціал кар'єрного зростання.

Як показало анонімне опитування, працівників з пасивним ставленням до власної кар'єри можна поділити на дві категорії:

- особи, в яких розвинута звичка підкорятися, вони дуже важко приймають самостійні рішення та вважають за краще, щоб цими питаннями займалися їх керівники; водночас, такі особи стають прекрасними виконавцями;
- особи, які бажають залишатися осторонь від усіх справ, уникають відповідальності, не проявляють професійної ініціативи.

Осіб, які прагнуть до кар'єрного зростання, можна поділити на такі категорії:

- працівники, які хотіли б обіймати певну керівну посаду і в них позитивне ставлення до неї, вони виявляють пізнавальну активність, зацікавленість в її побудові; працюють багато та швидко; систематично самовдосконалюються;
- працівники, які дуже люблять владу над людьми, намагаються долати всі перешкоди на кар'єрному шляху, наполегливі та принципові, не схильні зважати на думку інших;
- працівники, які від свого кар'єрного зростання очікують певних привілеїв (матеріальних, посадових, соціальних, побутових та ін.);

➤ працівники, які завжди намагаються бути кращими, бути вище за інших.

Для з'ясування чинників кар'єрного зростання та фактичних чинників призначення на керівну посаду в ОВС ми провели опитування 185 осіб керівного складу, з яких 157 чоловіків та 28 жінок.

Респонденти зазначили, що їх призначення на посаду здебільшого залежало від:

➤ рівня їх кваліфікації – так відповіло 64 чоловіка (41 %) та 13 жінок (46 %);

➤ них самих, вони самі будували свою кар'єру – так відповіло 43 чоловіка (27 %) та 6 жінок (21 %);

➤ нових керівників або товаришів, які приходили до влади, – так відповіло 32 особи чоловічої статі (20 %) та 4 жіночої (14 %);

➤ долі, випадку – так відповіло 12 чоловіків (8 %) та 3 жінки (11 %);

➤ від ступеня розвитку підрозділу – так відповіло 2 чоловіка (1 %) та 1 жінка (4 %);

➤ того, що не було кого призначати, – 4 чоловіка (3 %) та 1 жінка (4 %).

Отже, в ОВС призначаються на керівні посади здебільшого висококваліфіковані особи, які ефективно здійснюють правоохоронні функції, вміють планувати свою кар'єру та досягти її певних рубежів. Однак, сила бажання та величина кар'єрних можливостей працівників міліції залежить не тільки від них самих, а й від існуючої системи кар'єрного зростання. Турбують факти необґрунтованого, примусового (без їх згоди) призначення деяких керівників.

У результаті дослідження ми встановили такі **чинники кар'єрного зростання працівників ОВС**:

1) *суб'єктивні*, вони прагнуть:

- незалежності й можливості робити певні речі на власний розсуд;
- того, щоб бути висококваліфікованим фахівцем у своїй справі;
- постійного підвищення професійного рівня, самовдосконалення;
- більш повного використання свого творчого потенціалу через можливість самостійно приймати рішення;
- створювати щось нове, займатися творчою діяльністю;
- важливої і відповідальної роботи;
- вирішувати найскладніші проблеми;
- бути першим і обійти своїх колег;

- розвитку, самовдосконалення та саморозвитку;
 - влади, свободи, лідерства та успіху;
 - привілеїв;
 - зберегти свій статус в ОВС та матеріальний стан;
 - отримати певну посаду, що надасть їм певні гарантії;
 - високої оплати праці;
 - отримати певну посаду, що дасть можливість працювати і виконувати службові обов'язки в комфортних умовах;
 - швидкого кар'єрного зростання тощо;
- 2) *суб'єктивно-об'єктивні*. Призначення відбуваються в результаті:
- зміни вищого керівництва;
 - дружнього ставлення до кандидата вищих керівників;
 - позитивної соціальної думки про кандидата на посаду;
 - реорганізації підрозділу внутрішніх справ;
 - звільнення керівної посади.

Кар'єрне зростання працівників ОВС передбачає, з одного боку, розвиток та вдосконалення професійних знань, умінь та навичок; набуття досвіду правоохоронної роботи, а з іншого – соціально-професійне становлення та соціалізацію працівника, його ідентифікацію з професійною сферою та включення професійних цінностей у систему цінностей особистості.

Кар'єрне становлення працівника міліції виконує важливі функції в його службовій діяльності, оскільки стимулює до підвищення професійної активності, прискорює процеси кадрових переміщень, сприяє професіогенезу особистості та підвищенню задоволеності своєю працею.

Отже, темп і траєкторія професійного становлення працівників міліції варіативні і визначаються чотирма групами чинників: віковими, індивідуально-психологічними, професійно-технологічними і соціально-економічними. Професійне зростання передбачає постійне збагачення спрямованості, компетентності, формування та розвиток професійно важливих якостей, підвищення ефективності професійного функціонування.

Поняття професіогенезу в подальшому ми вивчатимемо в трьох аспектах: у широкому плані професійного становлення; у глибинному плані становлення особистісних структур у професійній діяльності та у вузькоспеціальному – на прикладі працівників підрозділів кримінальної міліції.

2.2. Система компетентностей працівників міліції

2.2.1. Структура органів і підрозділів внутрішніх справ

Органи внутрішніх справ підпорядковані Міністерству внутрішніх справ (надалі – МВС) та складаються з: Міністерства внутрішніх справ України – центрального органу управління; головних управлінь; управлінь МВС в АРК, областях, м. Київ та м. Севастополь; управлінь, відділів МВС України на транспорті; міських, районних управлінь і відділів, лінійних управлінь, відділів, відділень, секторів; підрозділів міліції на місцях; з'єднань, військових частин, підрозділів внутрішніх військ; освітніх закладів, науково-дослідних установ, підприємств і установ забезпечення. Міліція України входить до структури МВС України та виконує специфічні завдання, що нормативно зумовлені певними функціями (див. рис. 2.2).

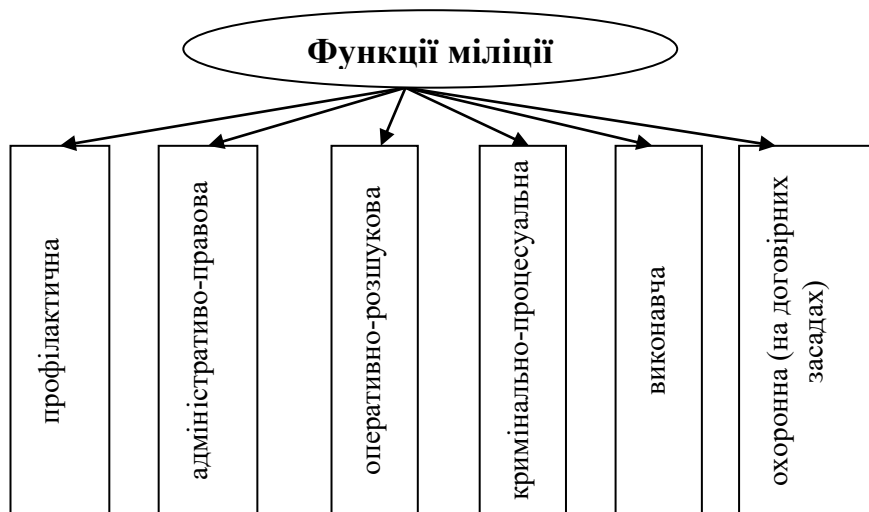


Рис. 2.2. Основні функції міліції

Основні функції міліції:

- адміністративно-правова функція – це здійснення організаційно-правових повноважень, що встановлюються та забезпечуються нор-

мами адміністративного права;

- *профілактична* функція – це виявлення причин й умов, що сприяють вчиненню правопорушень та вжиття заходів до їх усунення; участь у правовому вихованні населення; проведення профілактичної роботи серед осіб, схильних до вчинення злочинів;

- *виконавча* функція – це виконання в установленому законом порядку кримінальних покарань та адміністративних стягнень;

- *кримінально-процесуальна* функція – це здійснення досудової підготовки матеріалів за протокольною формою, провадження дізнання, а також слідства в межах, визначених кримінально-процесуальним законодавством; проведення криміналістичних досліджень за матеріалами оперативно-розшукової діяльності, забезпечення в установленому порядку участі спеціалістів криміналістичної служби в слідчих діях;

- *охоронна* функція – це здійснення охорони власності, фізичних осіб (на договірних засадах) та громадського порядку; боротьба зі злочинністю, виявлення правопорушників і в межах повноважень притягнення винуватців до відповідальності;

- *оперативно-розшукова* функція – це здійснення через «...систему гласних і негласних пошукових, розвідувальних та контррозвідувальних заходів...», з метою «...запобігання тяжким або особливо тяжким злочинам, їх припинення і розкриття, розшуку осіб, які ухиляються від відбування кримінального покарання або безвісти зникли, захисту життя, здоров'я, житла і майна...» [12].

В органах внутрішніх справ виділяється чотири допоміжні служби, що забезпечують оптимальні умови виконання функціональних повноважень і здійснюють управління діяльністю підпорядкованих підрозділів, різновиди: кадрова діяльність; наукова і викладацька діяльність; керівна діяльність; ресурсно-господарська діяльність [139].

Кожному із цих видів діяльності відповідає свій, властивий тільки їм, чітко визначений, оригінальний та конкретний спеціалізації, перелік професій та посад, комплектування яких відбувається винятково за наявності відповідних індивідуально-психологічних, моральних та ділових професійно важливих якостей [355].

Відповідно до завдань та функцій міліція складається з таких підрозділів (див. рис. 2.3).

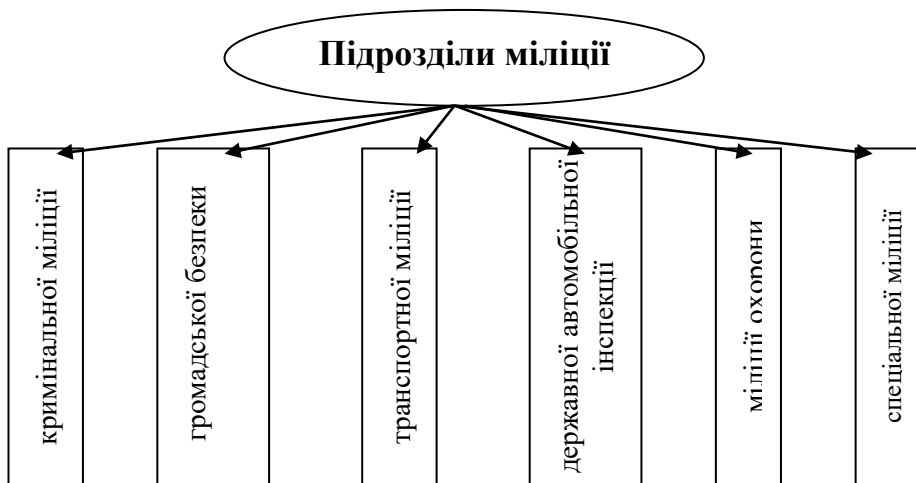


Рис. 2.3. Підрозділи міліції

Діяльність підрозділів міліції має різне спрямування, а саме:

- кримінальної міліції відповідає за запобігання, припинення, розкриття злочинів шляхом оперативно-розшукової діяльності;
- міліції громадської безпеки спрямована на забезпечення особистої безпеки громадян, охорону громадського порядку і громадської безпеки, запобігання і припинення злочинів та адміністративних правопорушень;
- транспортної міліції створена для забезпечення охорони громадського порядку і боротьби зі злочинністю на залізничному, водному та повітряному транспорті та ін. Транспортні органи внутрішніх справ порівняно з територіальними мають менш складну структуру, вони включають усі основні служби, але не здійснюють такі функції, як нагляд за безпекою дорожнього руху, пожежний нагляд і деякі інші;
- державна автомобільна інспекція відповідає за організацію боротьби з аварійністю на автомобільному транспорті, державного нагляду за виконанням особами законодавчих актів, правил, нормативів, стандартів, які діють на автомобільному транспорті, контроль стану, будівництва, проектування, охорони, реконструкції автошляхів; контроль стану та системи експлуатації транспортного парку шляхом реєстрації та обліку транспортних засобів та ін. Вона є сукупністю під-

розділів дорожньо-патрульної служби, дорожнього нагляду, реєстраційно-екзаменаційної роботи, технічного нагляду, розшуку транспортних засобів, пропаганди та агітації з безпеки руху;

➤ міліція охорони забезпечує на договірних засадах охорону всіх видів власності, об'єктів майна та вантажів, фізичних осіб, грошових коштів;

➤ спеціальна міліція має на меті забезпечення громадського порядку на об'єктах і територіях, що мають важливе народногосподарське значення чи потерпілих унаслідок стихійних лих, катастроф, а також забезпечення охорони громадського порядку під час проведення масових заходів як на місцевому рівні, так і в загальнодержавному масштабі, й ін.

До спеціальних підрозділів міліції належать такі підрозділи:

- «Беркут» – високо мобільний спеціальний загін боротьби зі злочинністю, підготовлений до забезпечення громадського порядку під час проведення загальнодержавних, громадсько-політичних, спортивно-видовищних, культурно-масових, релігійних заходів, проведення спецоперацій, охорони громадського порядку;

- «Титан» – спеціальний загін для гарантування безпеки та захисту на договірних засадах цінних вантажів, грошових коштів, що перевозяться, та інших видів власності юридичних осіб, громадян у місцях їх тимчасового перебування і забезпечення майнової безпеки українських та іноземних громадян, осіб без громадянства;

- «Сокіл» - підрозділ швидкого реагування для антитерористичних операцій, ліквідації бандитських формувань, організованих злочинних угруповань. Існують інші спеціальні підрозділи – «Грифон», «Барс», сьогодні розформована «Кобра».

Раніше до складу МВС належали служба пожежної безпеки, установи виконання покарання, які сьогодні належать до інших відомств (МНС України) або отримали статус самостійного відомства на правах міністерства (ДДВП).

Працівники міліції у своїй діяльності вони керуються Конституцією України [1], Законами України «Про державну службу» [8], «Про міліцію» [10], Дисциплінарним статутом ОВС України [2], Кримінальним кодексом України [4], Кримінально-процесуальним кодексом України [5], Кодексом України про адміністративні правопорушення [3], Цивільно-процесуальним кодексом України [16], актами законодавства, що стосуються діяльності МВС України; указами Президента

України, постановами Верховної Ради України, постановами та розпорядженнями Кабінету Міністрів України; розпорядчими документами МВС України, іншими нормативно-правовими актами, інструктивними та методичними документами, що регулюють діяльність відповідного органу внутрішніх справ.

Наведені дані потрібні для того, щоб зрозуміти різноманітність та складність завдань міліції України, чисельність якої становить приблизно 300 тис. й розподіляється майже на 500 різних спеціальностей (кінолог, програміст, психолог). У міліції є атестовані та неатестовані працівники, прості працівники й висококваліфіковані спеціалісти, навіть академіки. Це не тільки юристи за фахом, а й інженери, медики, педагоги. Деякі з них працюють за фахом, а деякі були змушені змінити кваліфікацію, отримати додатково юридичну освіту. Щоб зрозуміти особливості професіогенезу представників різних служб, необхідно ретельно дослідити функції того чи іншого органу чи підрозділу, посадові обов'язки, нормативно-розпорядчі документи. Спеціально це ми будемо робити далі відносно працівників кримінальної міліції.

Правоохоронна діяльність вимагає від працівників ОВС високого професіоналізму та професійної майстерності. Особливо сьогодні, коли в Україні наївна складна криміногенна обстановка, яка характеризується зростанням випадків суспільно небезпечних злочинів, посиленням агресивності і жорстокості злочинів, активізацією злочинності протидії правоохоронній діяльності. В органах та підрозділах внутрішніх справ, у зв'язку із суттєвим омолодженням персоналу, зазначаються випадки некомпетентності деяких працівників, також і випускників вищих навчальних закладів системи МВС, яка стає підґрунтям для грубих порушень ними закону, неякісного розкриття злочинів.

Щоб з'ясувати чинники некомпетентності деяких працівників, ми вирішили вивчити відповідність нормативно закріплених функціональних вимог рівню підготовки фахівців з галузі правоохоронної діяльності. Для чого поставили перед собою ряд завдань:

- визначити загальні типи, види та підвиди компетентностей працівників міліції у контексті нормативно-правових актів України та МВС України, як підґрунтя поетапної конкретизації особливостей компетентнісного професіогенезу працівників кримінальної міліції;

- побудувати загальну компетентнісну модель працівника міліції на основі визначеного переліку компетентностей, як базову для працівників кримінальної міліції;

- вивчити сучасний стан підготовки ВНЗ системи МВС фахівців за спеціальністю «правоохоронна діяльність»;
- встановити основні прогалини в навчально-виховному процесі вузів;
- визначити пріоритетні напрямки реформування системи вищої освіти системи МВС України.

Для визначення видів компетентностей, якими повинні бути озброєні працівники міліції, ми здійснили змістовний аналіз нормативно-правових актів України [3, 4 5 8, 10, 15, 16], на яких ґрунтується діяльність ОВС. Так, зокрема, ми виокремили такі види та підвиди компетентностей, проаналізувавши зміст статей:

Закону України «Про державну службу» [8] – правову (ст. ст. 2, 7, 10); організаційну (ст. ст. 2, 7, 10); управлінську (ст. ст. 2, 7); комунікативну (ст. ст. 2, 5, 7, 10); загальнокультурну (ст. 5); психологічну (ст. ст. 7, 10); інформаційно-технологічну (ст. ст. 7, 10); стратегічно-тактичну (ст. 7); прогностичну (ст. 7); політичну (ст. 7); методичну (ст. 7); педагогічну (ст. 7); наукову (ст. 7); профілактичну (ст. 10); творчу (ст. 10);

Кримінально-процесуального кодексу України [5] – правову, кримінально-процесуальну, засвідчувальну (гл. 6); комунікативну, розвідувальну (ст. ст. 4, 6), педагогічну (ст. ст. 7-3, 9, 12,), технічну (ст. ст. 14, 85-1, 85-2), інформаційно-технологічну (ст. 14, гл. 6), цивільно-правову (ст. ст. 24, 50-52), економічну (ст. 29), міжнародно-правову (ст. 31);

Кримінального кодексу України [4] – правову, кримінально-процесуальну, криміналістичну (розділ 2 особливої частини); міжнародно-правову (ст. ст. 7-10, розділ 20 особливої частини); екстремальну (ст. ст. 38-40, 147); медичну (розділ 14 загальної частини, ст. ст. 130-145); педагогічну (розділ 15 загальної частини); громадянсько-правову (розділ 1 особливої частини); господарсько-правову (розділи 5-7 особливої частини); економічну (розділ 7 особливої частини); екологічну (розділ 8, 9 особливої частини); хімічну (розділ 8, 9, 13 особливої частини); інформаційно-технологічну (розділ 16 особливої частини);

Кодексу України «Про адміністративні правопорушення» [3] – адміністративно-правову, майново-праву, технічну (ст. 14-1, глава 10); міжнародно-правову (ст. ст. 16, 206-1, 207); педагогічну (стаття 24-1); громадянсько-правову (ст. ст. 30 - 32, гл. 14, 15-А); комунікативну (ст.

ст. з 41-1 по 41-3); хімічну (ст. ст. з 42-1 по 42-3, 43); екологічну (ст. ст. 42-2, 43, 46-1, гл. 7, 8, 10); медичну (ст. ст. 44-1, 45, 45-1, 46, 46-2, 107,); економічну (гл. 12); стрілецьку (ст. ст. з 190 по 195-2,); стратегічно-тактичну (ст. ст. з 195-3 по 195-4); фізичну (ст. 196), інформаційно-технологічну (ст. ст. 212-5, 212-6);

Цивільного кодексу України [15] – правову, громадянсько-правову, міжнародно-правову, економічну, комунікативну;

Цивільно-процесуального кодексу України [16] – цивільно-правову, цивільно-процесуальну, громадянсько-правову, педагогічну (ст. 27-1); медичну (ст. ст. 236-240); міжнародно-правову (розділи 8, 10);

Закону України «Про міліцію» [10] (ст. ст. 10-15, 15') – правову (ст. ст. 10-15, 15'); інформаційно-технологічну (ст. ст. 10-15, 15'); методичну (ст. 10, завдання 4, 5, 6, 9, 10, 25; ст. 11, завдання 1, 4, 5, 9-12, 17, 21); засвідчувальну (ст. 10, завдання 3,4; ст. 11, завдання 4, 9-13, 17, 20, 23; ст. ст. 12-15, 15'); педагогічну (ст. 10, завдання 6, 12; ст. 11, завдання 4, 5); стратегічно-тактичну (ст. 10, завдання 1, 2,7,9, 25; ст. 11, завдання 1, 4, 5, 6, 9, 10, 15, 16, 17, 20, 30; ст. 12-15, 15'); аналітичну (ст. 10, завдання 2, 6, 7, 9, 10; ст. 11, завдання 5, 6, 9, 15, 17, 19; ст. 12-15, 15'); екологічну (ст. 10, завдання 12,13, 26; ст. 11, завдання 21); екстремальну (ст. 10, завдання 2, 15-20, 23, 25; ст. 11, завдання 1, 2, 5, 9, 15, 16, 21, 22, 30; ст. 12-15, 15'); технічну (ст. 10, завдання 12, 13; ст. 11, завдання 6, 9-12, 14, 15, 21-23, 25, 26, 30, ст. 12-15, 15'); медичну (ст. 10, завдання 15, 16, 21, 24; ст. 11, завдання 5, 22, 26; ст. 12-15, 15'); організаційну (ст. 10, завдання 3, 14, 15, 26; ст. 11, завдання 1, 3, 4, 5, 7-12, 14-17, 21-24, 29; ст. 12-15, 15'); запобіжну (профілактичну) (ст. 10, завдання 2, 6, 7, 16, 21, 25; ст. 11, завдання 2, 4, 5, 10, 12-16, 18-24, 27-29; ст. 12-15, 15'); стрілецьку (ст. 10, завдання 13; ст. 11, завдання 5, 22, 30; ст. 12-15, 15'); психологічну (ст. 10, завдання 6, 7, 9; ст. 11, завдання 1, 4, 5, 6, 9, 10, 13, 14, 20-22; ст. 12-15, 15'); фізичну (ст. 10, завдання 1; ст. 11, завдання 4, 5, 15, 30; ст. 12-15, 15'); комунікативну (ст. 10, завдання 2, 6, 7, 9, 12; ст. 11, завдання 1, 4, 7, 9, 10, 13, 14, 15, 20, 21; ст. 12-15, 15'); криміналістичну (ст. 10, завдання 2, 10; ст. 11, завдання 9, 10-15, 19, 21, 23); розвідувальну (ст. 10, завдання 2, 9, ст. 11, завдання 9-13, 15, 16, 21, 22); хімічну (ст. 10, завдання 12, 15; ст. 11, завдання 22); рольову (ст. 10, завдання 2; ст. 11, завдання 1, 9, 16; ст. 12-15, 15'); політичну (ст. 10, завдання 14, 17, 23, 26, 27); загальнокультурну (ст. 10, завдання 3, 6, 7, 12; ст. 11, завдання 5, 6, 7, 20, 21,

22, 29); збереження здоров'я (ст. 10, завдання 20, 21; ст. 11, завдання 13; 30, 31; ст. 12-15, 15'); спеціально-наукову (ст. 10, завдання 10, 20, 21, 24; ст. 11, завдання 10-13, 22).

Зрозуміло, що в цих законах немає чіткого переліку компетентностей працівників міліції, ми їх визначали шляхом змістовного аналізу тексту статей та функцій, які повинен здійснювати правоохоронець.

Нами також були проаналізовані основні професії працівників, які відповідають діючій структурі управління МВС України та його штатним розписам, що надані в Довіднику типових професійно-кваліфікаційних характеристик основних посад працівників Міністерства внутрішніх справ України [56]. Цей довідник розроблений Державною установою Науково-дослідного інституту соціально-трудових відносин Міністерства праці та соціальної політики України за участю фахівців МВС України; затверджений та введений в дію наказом Міністра внутрішніх справ України від 24.03.2006 р. № 301.

Отже, кожна професійно-кваліфікаційна характеристика основних посад (оперуповноважений, дільничний інспектор міліції, дізнавач, охоронець, інспектор автомобільної інспекції, експерт, інспектор патрульної служби) працівників МВС відповідає нормативним положенням щодо розроблення кваліфікаційної характеристики та складається з 4 розділів.

1. «Завдання, обов'язки та повноваження» - містить опис робіт, властивих відповідній професії працівника. Для визначення професійних завдань та обов'язків застосовано посилання на галузь необхідних знань, технічні засоби, новітні технології робіт;

2. «Має право» – окреслює коло прав та повноважень працівника даної професії, необхідних для виконання покладених на нього завдань та обов'язків;

3. «Повинен знати» – містить основні вимоги до спеціальних знань, необхідних працівнику для виконання відповідних завдань та обов'язків, а також знання законодавчих актів, положень, інструкцій та інших нормативних документів, методів і засобів, які працівник повинен вміти застосовувати під час виконання посадових обов'язків;

4. «Кваліфікаційні вимоги» до працівник певної професії окреслює вимоги до освітнього та освітньо-кваліфікаційного рівня працівника, стажу його роботи в системі МВС України та вимоги до післядипломної перепідготовки і підвищення кваліфікації.

Розглянувши розділи професійно-кваліфікаційних характеристик

основних посад, ми визначили, що в них надана компетенція працівників ОВС та визначені найбільш суттєві знання та деякі вміння (які є складовими компетентності), тобто здатність до виконання певних функцій прописана недостатньо.

У розділі основних професій (посад) міністерства (наказ МВС України від 24.03.2006 р. № 301) до галузевої класифікації основних посад працівників МВС України належать 4 категорії: вищі державні службовці та інше керівництво, керівники, командування стройових підрозділів; професіонали, фахівці та працівники, які надають захисні послуги. Проаналізувавши діяльнісні особливості цих категорій основних посад МВС, ми виділили такі компетентності:

- осіб, які належать до 1-ї категорії: управлінську, організаційну, політичну, правову, екологічну;
- осіб, які належать до 2-ї категорії (професіонали): аналітичну, фахову, професійну, комунікативну, профілактичну, правову, адміністративну; пошукову, кримінально-процесуальну, інформаційно-технологічну, педагогічну, управлінську, організаційну та ін.;
- осіб, які належать до 3-ї категорії (фахівці): правову, фахову, спеціально-предметну, технічну, методичну, управлінську, організаційну;
- осіб, які належать до 4-ї категорії (працівники, які надають захисні послуги): правову, інформаційно-технологічну, аналітичну, організаційну, методичну, здоров'язберігаючу, технічну та ін.

На нашу думку, суттєвим недоліком зазначеного Довідника типових професійно-кваліфікаційних характеристик основних посад працівників Міністерства внутрішніх справ України [56] є те, що в ньому немає чітко визначених та прописаних умінь та навичок, якими повинен володіти працівник міліції певної посади, що, у свою чергу, впливає на мету та завдання підготовки фахівців певних спеціальностей та на якісний рівень виконання ними професійних обов'язків.

У довіднику «Професіографічна характеристика основних видів діяльності в органах внутрішніх справ України (кваліфікаційні характеристики професій, професіограми основних спеціальностей)» [355] здійснена дуже незначна спроба систематизувати певні знання, вміння, професійно-важливі якості та індивідуально-психологічні властивості осіб міліцейських професій. Так у розділі «Загальна характеристика професії» упорядники визначили деякі знання та вміння представників основних професій МВС, а в розділі 3 «Вимоги професії до працівника» визначили перелік їх професійно-важливих якостей та

індивідуально-психологічних особливостей. Однак ми вважаємо, що необхідно більш детально описати ті вміння, якими повинен бути озброєний правоохоронець певної професії.

Отже, змістовний аналіз нормативно-правових актів України свідчить, що працівник міліції повинен опанувати певними видами та підвидами компетентностей та бути спроможний і здатний правомірно й ефективно здійснювати від імені та за дорученням держави виконавчо-розпорядчі функції правоохоронного характеру. Тому наступним пріоритетним завданням нашого дисертаційного дослідження є розроблення, апробація та упровадження компетентнісної моделі фахівця правоохоронного профілю, як підґрунтя для побудови компетентнісної моделі фахівців блоку кримінальної міліції.

2.2.2. Змістовні складові компетентнісної моделі працівників міліції

Професії правоохоронного профілю здебільшого належать до системної категорії «людина - людина» (за А.Є. Клімовим), тому компетентнісну модель ми розглянемо через взаємозалежні та взаємодоповнюючі типи ключових компетентностей – особистісну, соціальну та діяльнісну (див. розділ 1.2.).

На нашу думку, до особистісної ключової компетентності працівника міліції належать такі види компетентностей, як аутопсихологічна (інтрапсихічна, інтераперцептивна), загальнокультурна, здоров'язберігаюча.

До соціальної ключової компетентності – політична, конфліктологічна, педагогічна, етнологічна, релігійна, комунікативна, рольова, психологічна (екстеропсихічна, екстероцептивна).

Діяльнісна ключова компетентність працівника міліції включає в себе (див. рис. 2.4) трудову, професійну, ігрову, навчальну та наукову. У свою чергу, професійна компетентність складається з таких підвидів: конституційно-правова, цивільно-правова, цивільно-процесуальна, кримінально-правова, кримінально-процесуальна, адміністративно-процесуальна, адміністративно-правова, міжнародно-правова, екологічно-правова, кримінально-виконавча, господарсько-правова, оперативно-розшукова, стратегічно-тактична (проектувально-конструктивна, прогностично-стратегічна), засвідчувальна та ін.

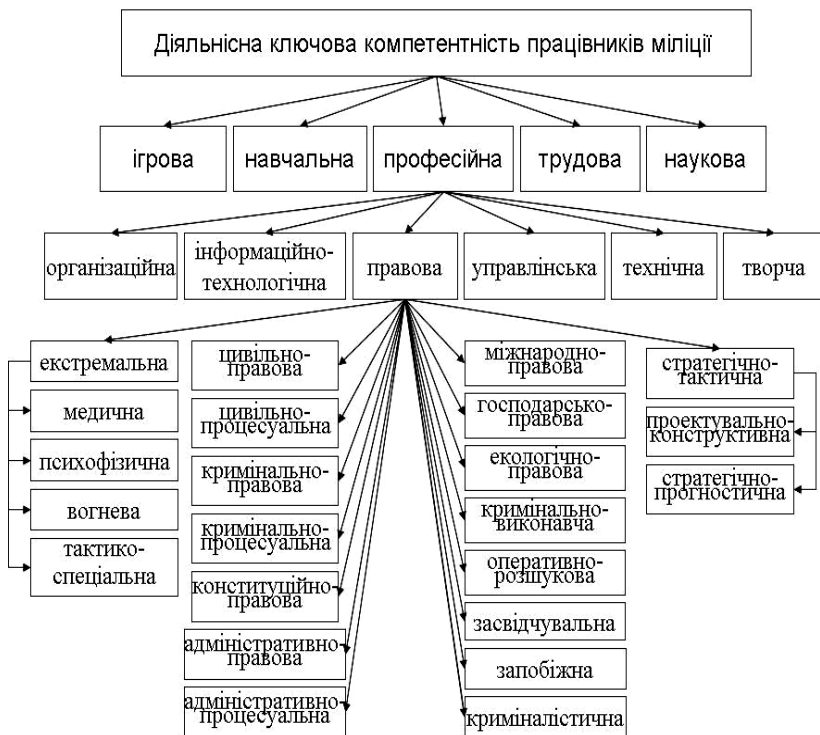


Рис. 2.4. Види та підвиди діяльнісної ключової компетентності працівника ОВС

Розглянемо категоріально-понятійний апарат визначень цих видів та підвидів компетентностей.

На нашу думку, інформаційно-технологічна компетентність – це здатність застосовувати та використовувати в правоохоронній діяльності новітні інноваційні інформаційні технології.

Технічна компетентність – це здатність працівника міліції керувати автотранспортом, здійснювати систематичне збирання та аналіз інформації з відповідних джерел, щоб використовувати оперативні дані як у стратегічних, так і в тактичних цілях; здійснювати процес фіксації фактичних даних при проведенні оперативно-розшукових заходів із застосуванням технічних засобів, пов'язаний з поняттям оперативно-

технічного документування (надалі – ОТД) прихованої злочинної діяльності осіб та організованих злочинних угруповань.

Організаційна компетентність – спроможність працівника міліції раціонально розподіляти вільний і робочий час, злагоджено виконувати професійні завдання, ефективно організовувати спільну працю, та процесуальна складова правоохоронної діяльності.

Управлінська компетентність – це спроможність працівника міліції ефективно керувати та впливати на навколишніх, приймати правомірні рішення; представляти орган чи підрозділ у вищих інстанціях та інших організаціях; підвищувати рівень знань у галузі управління та з інших питань.

Творча компетентність – здатність до вирішення професійних завдань нетрадиційним шляхом.

Правова компетентність – це спроможність працівника міліції здійснювати правоохоронні заходи щодо запобігання, виявлення, припинення та розкриття злочинів. У свою чергу, правова компетентність складається з певних підвидів, серед яких слід виділити такі, наприклад, як:

- *конституційно-правова* компетентність – це спроможність працівника міліції до правового регулювання законних інтересів громадян;

- *цивільно-правова* компетентність – це спроможність працівника міліції визначати систему правових норм, які регулюють майнові і особисті немайнові відносини, та здійснювати цивільно-правове регулювання суспільних відносин;

- *цивільно-процесуальна* компетентність – це спроможність працівника міліції регулювати суспільні відносини, які можуть виникнути у сфері застосування цивільних правовідносин;

- *кримінально-правова* компетентність – це спроможність працівника міліції охороняти суспільний і державний лад, законні права і свободи громадян від злочинних посягань, визначати коло суспільно-небезпечних діянь (злочинів) та їх кваліфікацію;

- *кримінально-процесуальна* компетентність – це спроможність працівника міліції проводити дізнання та розслідування кримінальних справ та їх супровід;

- *криміналістична* - це спроможність працівника міліції збирати докази, досліджувати джерела інформації та оцінювати їх для розслідування та розкриття злочинів;

- *адміністративно-правова* – це спроможність працівника міліції

охороняти права і свободи громадян, власність, конституційний лад України, права і законні інтереси підприємств, установ і організацій, установлений правопорядок, зміцнювати законність, запобігати правопорушенням;

- *адміністративно-процесуальна* компетентність – це спроможність працівника міліції регулювати суспільні відносини та визначати адміністративну відповідальність за різні правопорушення (так звані адміністративні делікти);

- *міжнародно-правова* компетентність – це спроможність працівника міліції здійснювати правоохоронну діяльність у системі правових норм, що належать до компетенції МВС, регулюючих публічні взаємовідносини між державами (питання гарантування миру та міжнародної безпеки, суверенітету держав, невтручання у внутрішні справи), або приватні правові відносини (розширення міжнародного торгово-економічного, науково-технічного і культурного співробітництва між громадянами різних країн та їх об'єднаннями);

- *екологічно-правова* компетентність – це спроможність працівника міліції здійснювати правоохоронну діяльність шляхом регулювання суспільних відносин у сфері охорони природних ресурсів;

- *кримінально-виконавча* компетентність – це спроможність працівника міліції здійснювати правоохоронну діяльність шляхом регулювання суспільних відносин, які виникають під час виконання адміністративних чи кримінальних покарань;

- *господарсько-правова* компетентність – це спроможність працівника міліції через систему норм, які регулюють господарські відносини у сфері економіки та фінансової системи України, виявляти порушення та запобігати їм у господарсько-правовій сфері;

- *оперативно-розшукова* компетентність – це спроможність працівника кримінальної міліції здійснювати із застосуванням оперативних та оперативно-технічних засобів гласні та негласні пошукові, розвідувальні та контррозвідувальні заходи;

- *засвідчувальна* компетентність – це спроможність працівника міліції письмово оформлювати всю здобуту інформацію досудового розгляду в спеціальні, передбачені законом, форми – протоколи, постанови, подання та ін.;

- *запобіжна* компетентність – це спроможність працівника міліції виявляти й аналізувати причини та умови правопорушень і вживати заходи щодо їх усунення та профілактики тощо;

- *стратегічно-тактична* компетентність – це спроможність працівника ОВС за допомогою комплексу певних методів, прийомів та засобів здійснювати профілактику, запобігання та розкриття злочинів. Вона складається з таких підвидів, як стратегічно-прогностичної та проектувально-конструктивної. Зокрема:

- *стратегічно-прогностична* компетентність – це здатність працівника ОВС, враховуючи зовнішні та внутрішні фактори, що впливають на правоохоронну діяльність, виявляти, визначати, передбачати, планувати, розробляти, узагальнювати та вдосконалювати певні закономірності та тенденції явищ, процесів, подій і формувати майбутні перспективи шляхом висунення гіпотез і прогнозів;

- *проектувально-конструктивна* компетентність – це спроможність працівника міліції аналізувати зібрану інформацію по справі і синтезувати її в динамічному процесі пошуку для встановлення істини;

- *екстремальна* компетентність – це здатність працівника міліції ефективно та професійно діяти в складних, конфліктних, екстремальних умовах на основі набутих знань, практичних умінь та навичок. Вона складається з таких підвидів: психофізичної, тактико-спеціальної, медичної та стрілецької компетентності. Зокрема:

- *психофізична* компетентність – це здатність працівника міліції під час складних екстремальних ситуаціях до: швидкої самообілізації, фізичної і психічної витривалості, застосування заходів правомірного фізичного впливу та протистояння кримінальним елементам;

- *тактико-спеціальна* компетентність – це здатність особистості планомірно визначати власну стратегію і тактику правоохоронних дій у складних екстремальних ситуаціях; передбачати дії кримінальних елементів;

- *медична* компетентність – це спроможність працівника міліції надавати першу долікарську допомогу собі й особам, які цього потребують;

- компетентність *стрільця* – це здатність особистості миттєво правомірно реагувати на ситуацію, і в чітко визначених ситуаціях (відповідно до ст. ст. 15, 15' Закону України «Про міліцію») застосувати та використовувати табельну вогнепальну зброю.

Етнологічна компетентність – це спроможність працівника ОВС визначати стратегію та тактику правоохоронних дій відповідно до національних особливостей об'єктів правоохоронної діяльності.

Релігійна компетентність – це спроможність працівника ОВС ви-

значати стратегію та тактику правоохоронних дій відповідно до особливостей релігійних преконань об'єктів правоохоронної діяльності.

Розглянувши понятійне визначення видів та підвидів професійної компетентності, ми дійшли висновку, що необхідно нормативно прописати компетентнісні складові – знання, уміння, навички.

За Г.П. Щедровицьким [474], можна визначити три типи знань – практико-методичні, конструктивно-технічні (інженерно-конструкторські) і наукові (науково-теоретичні). Практико-методичні знання безпосередньо обслуговують практичну діяльність. Вони зорієнтовані на отримання визначеного продукту і організовані таким чином, щоб забезпечити створення (побудування) індивідом практичної діяльності у вигляді приписів (рекомендацій) до неї. Інженерно-конструкторські знання сконцентровані на об'єкті перетворювання, вони вказують на те, що з ним відбувається чи може відбуватися, і проявляються по мірі того, як створюються і реально здійснюються нові види і типи практичного перетворювання об'єктів. Виникнення наукових знань пов'язано з виявленням у діяльності практика розривів між цілями і тим, що практично одержано в реальності, з необхідністю прояснити причини розходження між цілями діяльності і її результатами. Наукові знання перетворюються на практико-методичні і інженерно-конструкторські знання [474].

На нашу думку, у працівників ОВС *знання* повинні бути *сформовані* на таких *рівнях*:

- *методологічному* (принципи, форми і методи наукового пізнання, з позиції якого надається пояснення основних суспільних та правоохоронних явищ і процесів, розкриваються закономірності їх розвитку);
- *теоретичному* (знання нормативно-правових актів України, що регламентують правоохоронну діяльність; правил юриспруденції, педагогіки та психології; основних форм і методів діяльності та ін.);
- *методичному* (конструювання правоохоронної діяльності – засоби, методи та прийоми здійснення);
- *технологічному* (вирішення практичних завдань, розвідувальне опитування, допит; легалізація даних, отриманих оперативним шляхом).

Методичний та технологічний рівні знань межують з початковим рівнем розвитку вмінь. Серед комплексних видів груп умінь, ми вважаємо, слід виділити:

а) пізнавальні вміння:

- *гностичні* – пізнавати та професійно самовдосконалюватися, відділяти головне від другорядного, узагальнювати, систематизувати, використовувати досвід новаторів;

- *аналітичні* – діагностувати суспільні злочинні явища, аналізувати їх складові (умови, причини, мотиви, засоби, форми здійснення та ін.); знаходити способи розкриття злочинів тощо;

- *логічні* – вибудовувати логіку доказовості прийнятого рішення, внутрішню логіку вирішуваної проблеми, логіку послідовності дій для вирішення проблеми; установлювати причинно-наслідкові зв'язки тощо

- *дослідницькі* – здійснювати дослідницьку діяльність щодо розкриття злочину, знаходженні злочинців, попередженні кримінальних наслідків, визначенні психологічних особливостей злочинця та злочину тощо;

- *розвиваючі* – самовдосконалення, самовиховання;

- *творчі* – уявного експериментування; самостійного перенесення знань для вирішення нового правоохоронного завдання, проблеми; пошуку нових рішень;

- *прогностичні* – прогнозувати процес правозастосовної діяльності, передбачати можливі відхилення і небажані явища та ін.;

- *оціночні* – виявляти, визначати ефективність того чи іншого способу, методу, що застосовується в професійній діяльності, визначати наслідки діяльності та власної поведінки;

б) саморегулятивні вміння:

- *мобілізаційні* – самоорганізації, підтримки власного професійного інтересу до правоохоронної діяльності, емоційно-вольової регуляції власного стану, уміння протягом тривалого часу зосереджуватися на одному предметі і швидко переключатися з одного виду діяльності на інший;

- *ідеологічні* – бути взірцем правової культури та стояти на варті закону, не піддаватися кримінальним спокусам, здійснювати профілактичну та запобіжну правоохоронну діяльність тощо;

- *організаційні* – ефективно організовувати соціальну взаємодію, правоохоронну діяльність у складних, конфліктних, екстремальних ситуаціях;

- *рефлексивні* – адекватно аналізувати зміст власної професійної діяльності, осмислювати й аналізувати власні дії;

технологічні вміння:

- *інформаційні* – отримувати, обробляти, систематизувати знання й адаптувати їх до правоохоронної діяльності; чітко й ефективно їх передавати;

- *технічні* – вільно володіти комп'ютерною технікою, використовувати сучасні технічні досягнення в правоохоронній діяльності;

- *конструктивні* – будувати версію злочину за характером злочину, речовими доказами тощо;

- *комбінаторні* – комбінувати раніше відомі методи та способи в новий комбінований, комплексний засіб вирішення правоохоронних завдань;

- *дидактичні* – обирати ефективні адекватні форми, засоби, методи та прийоми правоохоронної діяльності в різноманітних складних умовах;

- *тактико-стратегічні* – обирати найефективніший варіант вирішення правоохоронних завдань, конкретизувати та планувати способи й етапи реалізації завдань правоохоронної діяльності;

- *діагностичні* – визначати характерологічні особливості та поведінкові прояви осіб, здійснювати візуальну діагностику; визначати неправдиві свідчення;

в) соціальні вміння:

- *перцептивні* – розуміти осіб різних категорій; адекватно інтерпретувати їх поведінку;

- *комунікативні* – встановлювати психологічний контакт; корегувати і управляти процесом взаємодії; протистояти стереотипам сприйняття, бар'єрам спілкування, слухати та чути, налагоджувати зворотній зв'язок; вербувати; правомірно отримувати інформацію, що необхідна;

- *рольові* – грати різні соціальні ролі, імпровізувати, не показувати своє ставлення до об'єктів правоохоронної діяльності тощо.

Серед **навичок** працівників ОВС ми виділяємо:

- *стрільця* – це навички правомірного застосування та використання табельної вогнепальної зброї у правоохоронній діяльності (швидкість реагування, адекватний темп реакції на небезпеку);

- *фізичні* – це навички правомірного застосування заходів фізичного впливу, що не повинні перевищувати рівня, необхідного для виконання покладених на міліцію функцій, та ухиляння від небезпечних фізичних заходів злочинця.

Отже, ми визначили загальний перелік професійно необхідних рівнів знань, груп умінь та видів навичок працівників міліції, однак для вдосконалення правоохоронної та освітньої системи МВС України бажано такий перелік більш детально й окремо визначити для представників різних міліцейських професій. Також, на нашу думку, слід розглянути типи, види та підвиди компетентностей через площину базисних, спеціальних та вузькоспеціальних.

Базис – це те підґрунтя, без якого неможливий розвиток та формування спеціальних та вузькоспеціальних компетентностей, тобто він є головним та обов'язковим у реалізації цілей, завдань і змісту освіти та вимог до підготовки фахівців.

Спеціальні компетентності – це ті, що є прикладними та професійно значущими для певної спеціальності (наприклад, слідчого).

Вузькоспеціальні – це цільова вузькофункціональна спрямованість на певному професійному напрямку (наприклад, оперуповноважений у справах з розкриття злочинів, пов'язаних з квартирними крадіжками). Щодо останнього напрямку, то офіційно нормативно не прописані посадові функції працівників міліції за певною класифікацією злочинів, хоча на практиці в ОВС є таке розмежування посадових функцій.

Усі види та підвиди базисної та спеціальної компетентності працівників ОВС спочатку формуються в умовах ВНЗ МВС, а вузькоспеціальна розвивається вже на практиці (за конкретними напрямками розслідування певної кваліфікації злочинів).

Ми вважаємо також, що компетентнісну модель працівника міліції слід розглядати в площинах – ширини, ступеня та часу, де:

ширина – кількісний показник сформованих видів та підвидів компетентностей;

ступінь – рівень розвитку підвидів та видів компетентностей (1 – початковий рівень розвитку компетентності, 2 – середній, 3 – достатній, 4 – високий, 5 – дуже високий);

час – характеристика тривалості існування певних видів і підвидів компетентностей.

Схематично це буде виглядати наступним чином (див. рис. 2.5).

Якщо розглянути ступінь розвитку рівнів видів та підвидів компетентностей, то для базисних компетентностей є достатнім середній рівень розвитку, для спеціальних – достатній та високий, для вузькоспеціальних – високий та дуже високий.

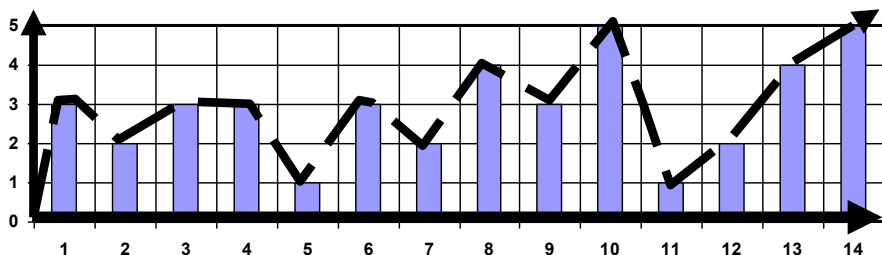


Рис. 2.5. Тримірна площина розвитку компетентностей

Умовні позначки:

шкала від 0 до 5 – ступінь компетентнісного рівня;

шкала від 0 до 14 – ширина видів та підвидів компетентностей;

— ось часу

На нашу думку, кожен із взаємопов'язаних та взаємодоповнюючих ключових компетентностей можна також розглянути через n-мірність у вигляді ідеальної моделі (див. рис. 2.6). На малюнку n-мірний простір представлено як тривимірний куб, розділений на рівні розвитку (до 5-го) окремих видів компетентності (їх багато), які з часом удосконалюються. Це ідеальна компетентнісна модель, до якої працівнику слід прагнути.

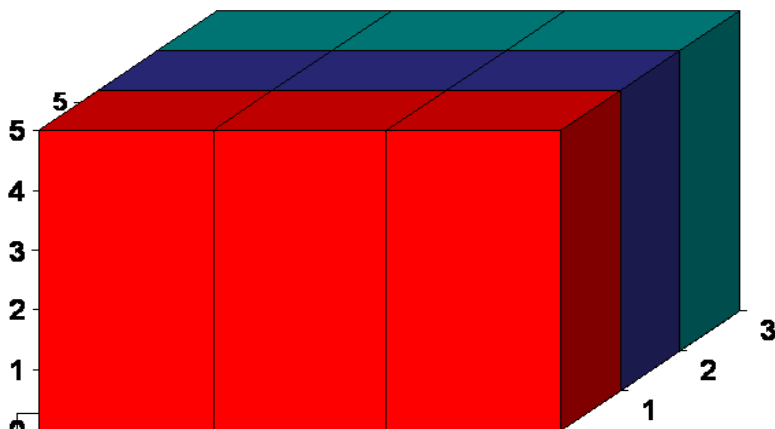


Рис. 2.6. Ідеальна модель компетентнісного профілю працівника ОВС

Залежно від ступеня розвитку певних видів і підвидів компетентностей та вимог професійних функцій форма куба буде деформовано змінюватися. Тоді ми можемо говорити про певний компетентнісний профіль фахівця. Питанню профілів компетентності присвячені спеціальні дослідження Центру сприяння інституційному розвитку державної служби в межах проекту «Запровадження оцінювання персоналу при відборі, призначенні та просуванні державних службовців» [175; 348]. Профіль компетентності визначається як сукупність характеристик, необхідних для роботи на конкретній посаді (у групі посад) [348, 244-245].

Профіль працівника ОВС може будуватися за видами компетентностей, рівнем їх розвитку, наявністю новоутворень і тривалістю їх існування (див. рис. 2.7).

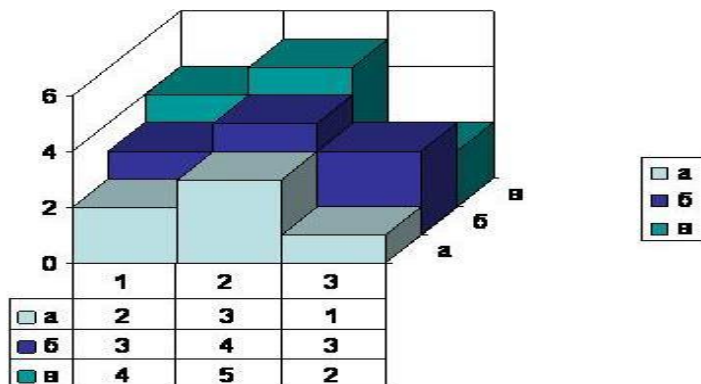


Рис. 2.7. Модель компетентнісного профілю працівника ОВС

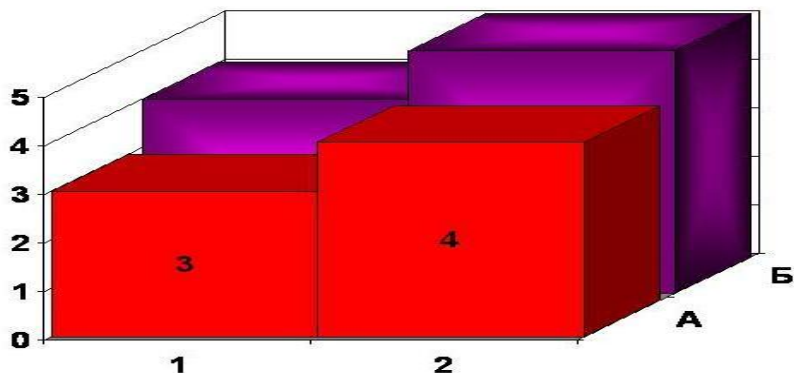
Умовні позначки: 1, 2, 3 – види компетентностей; а, б, в – ряд розташування; 0, 2, 4, 5 – рівень розвитку видів компетентностей.

Розглянемо окремо за типами та їх складовими цю тримірну площину компетентнісної моделі працівників міліції.

Особистісна ключова компетентність (див. рис. 2.8). Загальнокультурна компетентність є базисною (необхідний рівень – не менше середнього), компетентність збереження здоров'я належить до спеціальної (необхідний рівень розвитку – достатній та високий рівні), інтрапсихі-

чна й інтраперцептивна – до вузькоспеціальної (необхідний рівень розвитку – високий і дуже високий рівні). Тобто працівник міліції повинен добре розуміти себе та свої психічні процеси та стани; вміти керувати власними емоційними станами та процесами; розуміти та сприймати інших.

Рис. 2.8. Профіль працівника ОВС за особистісною ключовою ком-



петентністю

Умовні позначки: 1А – загальнокультурна компетентність; 2А – здоров’язберігаюча компетентність; 1Б – інтраперцептивна компетентність; 2Б – інтрапсихічна компетентність.

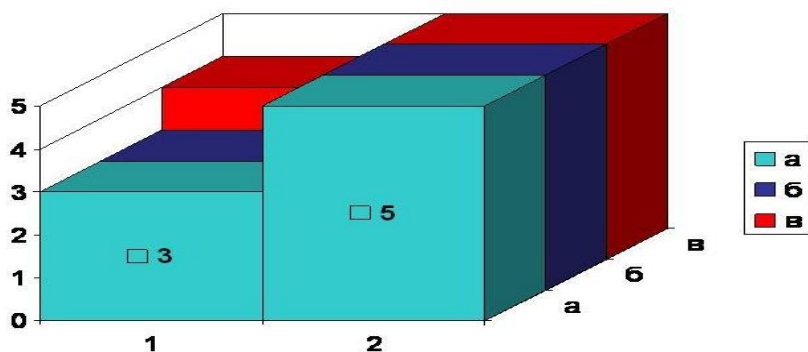


Рис. 2.9. Профіль працівника ОВС за соціальною ключовою компетентністю

Умовні позначки: 1А – політична компетентність; 1Б – педагогічна компетентність; 1В – конфліктологічна компетентність; 2А – психологічна компетентність; 2Б – рольова компетентність; 2В – комунікативна компетентність.

Соціальна ключова компетентність (див. рис. 2.9) включає в себе базисні політичну та педагогічну компетентності (принаймні, середній рівень розвитку) і вузькоспеціальні – комунікативну, конфліктологічну, рольову та психологічну (високий та дуже високий рівні).

Тобто працівник міліції повинен бути здатним до ефективної взаємодії з різними верствами населення, ефективно встановлювати контакти, вирішувати різноманітні конфліктні ситуації, розуміти інших людей і сприймати їх такими, як вони є, визначати їх характерологічні особливості та властивості темпераменту, уміти переконуватися та відіграти різні соціальні ролі, ефективно здійснювати соціальні функції та ін.

Діяльнісна ключова включає такі базисні підвиди, як інформаційно-технологічна, організаційна, управлінська, технічна, творча, медична та ін.; спеціальні – екстремальна, засвідчувальна, запобіжна, стратегічно-тактична, психофізична, тактико-спеціальна, фізична, стрільця, стратегічно-прогностична.

Правова компетентність складається з таких базисних компетентностей, як конституційно-правова, цивільно-правова, цивільно-процесуальна, кримінально-правова, кримінально-процесуальна, адміністративно-правова, адміністративно-процесуальна, міжнародно-правова, екологічно-правова, кримінально-виконавча, господарсько-правова, оперативно-розшукова. Залежно від спеціалізації на основі базисних компетентностей розвиваються та формуються спеціальні компетентності, такі як, наприклад, для слідчо-криміналістичної спеціалізації – досудово-слідча, доказова, тактико-методична.

Вузькоспеціальна сформується вже на практиці. Наприклад, досудово-слідча, доказова та ін. компетентності слідчого з розслідування особливо тяжких злочинів.

Ми вважаємо, що при закінченні курсантом ВНЗ системи МВС слід будувати його компетентнісний профіль за трьома взаємозалежними ключовими компетентностями (особистісною, соціальною та діяльнісною) та їх рівнем розвитку певних видів та підвидів. Отже, постає необхідність пошуку нових моделей підготовки компетентних спеціа-

лістів, здатних працювати в мінливих умовах правоохоронної діяльності. Це надасть можливість підвищити прозорість процедур відбору та просування по службі, реально оцінити потреби в навчанні та професійний розвиток персоналу, спостерігати та певним чином вимірювати на підставі встановлених критеріїв необхідні для успішної роботи компетентні прояви.

Виділені нами типи, види та підвиди компетентностей на підставі аналізу нормативно-правових актів України, що регламентують правоохоронну діяльність та визначені професійно необхідні для працівників ОВС рівні знань, групи вмінь та види навичок вказують на необхідність використання ВНЗ МВС України особистісно-соціально-діяльнісного компетентнісного підходу до навчання та є основою для розробки спеціальної компетентнісної моделі фахівців для підрозділів кримінальної міліції.

Запропонована компетентнісна модель працівника міліції розглядається нами як ефективний інструмент для організації підготовки фахівців у ВНЗ системи МВС України. Ця модель є відкритою, постійно розвивається та, за необхідністю, вона може бути доповнена новими компонентами.

2.3. Сучасна система підготовки фахівців для органів та підрозділів внутрішніх справ

Інтеграція України до світового та європейського освітніх просторів спонукає пошук шляхів реформування та оновлення змісту вищої освіти. Функціонування системи вищої освіти МВС ґрунтується на Законах України: «Про освіту», «Про вищу освіту», «Про міліцію», «Про наукову і науково-технічну діяльність»; Указах Президента України: «Про Основні напрями реформування вищої освіти в Україні» від 12.09.95 р. № 832/95, «Про Національну доктрину розвитку освіти» від 17.04.2002 р. № 347/2002, «Про заходи щодо вдосконалення системи вищої освіти України» від 17.02.2004 р. № 199/2004; Постановах Кабінету Міністрів України: «Про затвердження Положення про державний вищий навчальний заклад» від 05.09.96 № 1074, «Про затвердження переліку платних послуг, які можуть надаватися державними

навчальними закладами» від 20.01.97 р. № 38, Наказу МВС України «Про затвердження Порядку підготовки фахівців у вищому навчальному закладі МВС України за державним замовленням із числа осіб цивільної молоді, рядового і молодшого начальницького складу органів внутрішніх справ України та їх працевлаштування» від 30.08.99 р. № 660 та інших нормативно-правових актах.

Відповідно до Положення про Міністерство внутрішніх справ, затвердженого указом Президента України від 17.10.2000 р. № 1138/2000, МВС:

- розробляє і організовує виконання програм кадрового забезпечення органів внутрішніх справ та внутрішніх військ, вживає заходів до додержання дисципліни і законності в їх діяльності; організовує роботу навчальних закладів, наукових установ, що належать до сфери його управління (п. 26);

- організовує роботу з підготовки спеціалістів у навчальних закладах та наукових установах, що належать до сфери його управління (п. 33).

Положенням про Департамент роботи з персоналом МВС, затвердженим наказом МВС від 13.11.2003 р. № 1372, визначено, що одним з головних завдань департаменту є забезпечення загального керівництва та державного контролю за діяльністю вищих навчальних закладів МВС, науково-дослідних установ, закладів післядипломної підготовки, підвищення кваліфікації працівників органів і підрозділів внутрішніх справ, здійснення перевірки їх службової діяльності та інспектування разом із Державною інспекцією закладів освіти. Виконання зазначеного завдання покладено на Департамент освіти та науки МВС України. Головним завданням зазначеного управління є загальне координування та керівництво освітньою та науковою діяльністю ВНЗ системи МВС України.

Останнім часом в освітній сфері посилилися вимоги до профорієнтаційної діяльності, змісту навчання, якості отриманих знань, наявності професійно-важливих практичних умінь та навичок, кваліфікації випускника, перепідготовки, підвищення кваліфікації та ін.

Розглядаючи процес підготовки фахівців для органів та підрозділів ОВС, можна вважати, що повинна бути певна система безперервної освіти працівників органів та підрозділів внутрішніх справ України, яку слід розглядати в такі етапи: довузівський (попередній), вузівський, післявузівський.

Довузівський етап включає в себе профорієнтаційну, правоосвітню та правовиховну роботу з учнями загальноосвітніх навчальних закладів, військовослужбовцями строкової служби та служби за контрактом, рядовим та молодшим начальницьким складом ОВС.

Правоосвітня підготовка та правове виховання учнів здійснюються в профільних класах, школах інтернатного типу або юридичних ліцей. Напрямок профілізації та профілі навчання визначаються з урахуванням освітніх потреб учнів, рівня розвитку матеріально-технічної бази, фінансових, кадрових ресурсів.

Професійна орієнтація та професійна підготовка визнані Конвенцією Міжнародної організації праці № 142 (1975 рік) як основні в галузі розвитку людських ресурсів. Згідно зі ст. 1 кожний член організації сприймає та розвиває всебічні й скоординовані політику й програми професійної орієнтації та професійної підготовки, тісно пов'язані із зайнятістю, зокрема, через служби зайнятості. Ця політика:

- враховує потреби, можливості та проблеми зайнятості як на регіональному, так і на національному рівнях;
- враховує взаємозв'язок між розвитком людських ресурсів та іншими економічними, соціальними й культурними цілями;
- призначена для підвищення здатності окремої особи усвідомлювати та, індивідуально чи колективно, впливати на виробниче й соціальне середовище;
- стимулює й дає можливість усім особам на основі рівності й без будь-якої дискримінації розвивати й застосовувати свої здібності до праці у своїх власних інтересах і відповідно до своїх прагнень, враховуючи потреби суспільства.

Професійна орієнтація населення є науково обґрунтованою системою взаємопов'язаних економічних, соціальних, психологічних, педагогічних та ін. заходів, спрямованих на професійне самовизначення та реалізацію здатності до праці особи, виявлення її здібностей, інтересів, можливостей та інших чинників, що впливають на вибір професії або на зміну виду трудової діяльності [37].

В Україні прийнято Концепцію державної професійної орієнтації населення [37], на основі якої розроблено відповідні нормативно-правові акти. Для реалізації основних завдань концепції за участю всіх зацікавлених міністерств підготовлено і затверджено Положення про організацію професійної орієнтації населення [104], а в системі Міністерства освіти та науки – Положення про професійну орієнтацію мо-

лоді, яка навчається [69].

На загальнодержавному рівні координацію організаційних питань професійної орієнтації молоді, яка навчається, здійснюють Міністерство освіти та науки України і Міністерством праці та соціальної політики України. Для координації профорієнтаційної роботи на місцях рішенням місцевих органів державної виконавчої влади може бути утворена територіальна міжгалузева рада з професійної орієнтації і професійного навчання незайнятого населення [69].

Професійна орієнтація населення є складовою соціально-орієнтованої ринкової економіки, яка впливає на ринок праці, товарів, послуг та капіталу [69]. Вона включає такі елементи: професійна інформація, професійна консультація, професійний добір, професійний відбір та професійна адаптація.

Професійна орієнтація здійснюється освітніми закладами всіх типів і організаційно-правових форм, центрами профорієнтації, навчально-профорієнтаційними центрами, органами служби зайнятості. Державний центр зайнятості складається з таких структурних підрозділів: Кримський республіканський центр зайнятості, обласні центри зайнятості, міські центри зайнятості (Київський, Севастопольський) та інституту підготовки кадрів ДСЗУ. До їх складу входять: 24 обласні центри зайнятості, 99 міських, 62 міськрайонні, 398 районних, 35 районних центрів зайнятості в місті, один навчальний центр.

Отже, профорієнтація виступає як пріоритетний напрямок у формуванні активної політики досягненні продуктивної зайнятості населення. Постійно діюча система допомоги населенню у виборі професії, одержанні спеціальності і працевлаштуванні дозволяє найбільш повно узгодити інтереси і можливості людини з потребами суспільства. Однак надійна система професійної орієнтації загальнодержавного та регіонального рівнів не забезпечує на сьогодні належної ефективності формування, відтворення та збереження трудового потенціалу правоохоронних органів та підрозділів.

В ОВС профорієнтаційна робота здійснюється відповідно до Розпорядження МВС України «Про затвердження єдиної системи професійної орієнтації населення до служби в органах та підрозділах внутрішніх справ України» від 19.07.2007 р. № 709 [104], яким затверджені Методичні рекомендації щодо організації єдиної системи професійної орієнтації населення до служби в органах та підрозділах внутрішніх справ України та Програма її реалізації.

Головним завданням Системи профорієнтації в ОВС є сприяння підвищенню ефективності правоохоронної діяльності через поліпшення якості кадрового забезпечення органів внутрішніх справ України у співробітництві з населенням шляхом надання консультативної допомоги в отриманні інформації про специфіку несення служби працівниками міліції та вимоги, що висуваються до кандидатів на службу в органи внутрішніх справ України та навчання у вищих навчальних закладах МВС України (надалі - кандидати на службу в ОВС) [104].

Об'єктом системи профорієнтації в ОВС є молодь, яка навчається в закладах освіти, зайняте у виробництві чи сільському господарстві населення, військовослужбовці, інші категорії громадян України, які відповідають умовам прийому на службу та навчання. Суб'єктами Системи профорієнтації є ГУМВС, УМВС України в областях, Автономній Республіці Крим, містах Київ і Севастополь, на транспорті, підрозділи та служби Центрального апарату МВС України, Головне управління внутрішніх військ та ДДСО при МВС України [104].



Рис. 2.10. Елементи профорієнтації населення щодо служби в органах та підрозділах внутрішніх справ України

Ефективна робота з професійної орієнтації кандидатів на службу в органах внутрішніх справ та навчання у вищих навчальних закладах МВС України є однією з основних передумов успішності діяльності працівників нового прийому в перспективі та ефективності діяльності органів внутрішніх справ України. Відповідальність за організацію

цієї роботи покладається на керівників органів внутрішніх справ України [104]. Профорієнтаційна робота в ОВС включає в себе такі елементи: професійне інформування, профорієнтаційне консультування, професійний відбір та професійна адаптації (див. рис. 2.10).

На сучасному етапі профорієнтаційна робота в ОВС населення стосовно професій правоохоронного напрямку потребує вдосконалення та реформування.

Вузівський етап. Необхідність реформування вищої освіти, також юридичної, визначена Комплексним планом заходів з розвитку освіти в Україні на період до 2011 року (затвердженим розпорядженням Кабінету Міністрів України від 16 жовтня 2008 р. № 1352), відомчими документами Міністерства освіти та науки та міжнародними зобов'язаннями України як країни-учасниці Болонського процесу. Так розпорядженням Кабінету Міністрів України від 12 липня 2006 р. № 396 схвалена Концепція Державної програми розвитку освіти на 2006-2010 роки. Наказом Міністерства освіти і науки від 13.07.2007 р. № 612 затверджено План дій щодо забезпечення якості вищої освіти України та її інтеграції в європейське та світове освітнє співтовариство на період до 2010 року.

До ВНЗ системи МВС України приймаються цивільні особи, які мають повну загальну середню освіту, віком від 17 до 25 років, особи рядового та молодшого начальницького складу органів внутрішніх справ, які мають повну загальну середню освіту, віком до 25 років.

Відбір кандидатів на навчання здійснюється підрозділами кадрового забезпечення органів і підрозділів внутрішніх справ та внутрішніх військ спільно з постійно діючими комісіями з питань профорієнтації кандидатів та відбірковими комісіями ВНЗ МВС відповідно до вимог Закону України «Про міліцію», Положення про проходження служби рядовим і начальницьким складом органів внутрішніх справ Української РСР, затвердженого постановою Кабінету Міністрів Української РСР від 29.07.1991 р. № 114 (зі змінами).

Абітурієнти подають сертифікати Українського центру оцінювання якості освіти з історії України (профільний предмет), української мови та літератури. Усі абітурієнти складають у навчальному закладі нормативи з фізичної підготовки та проходять співбесіду з готовності до навчання та служби в ОВС.

Підготовка фахівців у ВНЗ МВС за державним замовленням здійснюється на підставі укладених тристоронніх договорів про підготовку

фахівця у вищому навчальному закладі Міністерства внутрішніх справ України відповідно до Постанови Кабінету Міністрів України «Про затвердження Порядку відшкодування особами витрат, пов'язаних з їх утриманням у вищих навчальних закладах Міністерства внутрішніх справ» від 01.03.2007 р. № 313 та Наказу МВС «Про затвердження Типового договору про підготовку фахівця у вищому навчальному закладі Міністерства внутрішніх справ України» від 14.05.2007 р. № 150, зареєстрованого в Міністерстві юстиції України 29.05.2007 р. за № 547/13814.

До системи навчальних закладів МВС України для органів та підрозділів внутрішніх справ входять: університет внутрішніх справ, інститут внутрішніх справ, академія управління, академія внутрішніх військ, училище професійної підготовки, ліцей, базовий практичний орган, навчально-практичний комплекс.

На виконання Концепції реформування системи освіти МВС України, затвердженої наказом МВС від 28.10.2007 р. № 411 [59], з урахуванням вимог Розпорядження МВС «Про визначення базових вищих навчальних закладів МВС України» від 05.06.2008 р. № 612 [84], з метою підвищення ефективності взаємодії ВНЗ з практичними органами та підрозділами внутрішніх справ та забезпечення єдності освітньої і наукової діяльності у сфері професійної підготовки визнані базовими з підготовки фахівців:

- для експертно-криміналістичних підрозділів; боротьби з незаконним обігом наркотиків та оперативної служби, з підготовки психологів – Київський національний університет внутрішніх справ;
- для підрозділів слідства та дізнання – Харківський національний університет внутрішніх справ;
- для підрозділів міліції громадської безпеки – Дніпропетровський державний університет внутрішніх справ;
- для підрозділів карного розшуку – Луганський державний університет внутрішніх справ ім. Е.О. Дідоренка;
- для підрозділів ДАІ – Донецький юридичний інститут Луганського ДУВС ім. Е.О. Дідоренка;
- для підрозділів боротьби з економічною злочинністю – Львівський державний університет внутрішніх справ;
- для підрозділів транспортної міліції – Одеський державний університет внутрішніх справ.

Базовий ВНЗ системи МВС України – це головний ВНЗ у підготов-

ці та здійсненні післядипломної освіти фахівців певного напрямку (спеціалізації), він забезпечує взаємодію і координацію такого навчання інших ВНЗ системи МВС.

Навчальний процес у ВНЗ системи МВС України здійснюється відповідно до кредитно-модульної системи, яка передбачає впровадження [76]:

- єдиних галузевих стандартів, навчальних планів та програм, навчально-методичних комплексів та визначення переліку кваліфікацій, напрямів, спеціальностей для підготовки фахівців за освітньо-кваліфікаційними рівнями «бакалавр» і «магістр»;
- модульно-рейтингової технології оцінювання знань курсантів і слухачів та діагностики мінімального рівня професійної компетенції майбутніх фахівців;
- індивідуальних підходів до навчання та введення індивідуального навчального плану курсанта, слухача;
- нових форм і методів проведення занять з послідовним підвищенням їх складності в умовах емоційної напруженості при вирішенні навчальних завдань, використанні різноманітних форм їх проведення;
- нових форм оцінювання знань курсантів і слухачів, підсумкового контролю за циклами і періодами навчання;
- нових методик, форм і методів оцінювання ефективності навчального процесу, роботи науково-педагогічних працівників вищих навчальних закладів та вдосконалення системи оплати їх праці;
- ефективних методів виховання та спрямування процесу навчання не лише на засвоєння знань і формування практичних навичок, а й на виховання в курсантів і слухачів професійних якостей.

У межах ліцензованого обсягу прийому на відповідний напрям підготовки чи спеціальності ВНЗ МВС України здійснюють двоступеневу підготовку фахівців освітньо-кваліфікаційного рівня – бакалавр та магістр.

Освітньо-професійна програма підготовки бакалавра складається із загальних фундаментальних, гуманітарних та соціально-економічних дисциплін, спеціальних дисциплін відповідного напрямку підготовки, а також з різних видів практичної підготовки; магістра – включає поглиблену фундаментальну, гуманітарну, соціально-економічну, психолого-педагогічну, спеціальну та науково-практичну підготовку.

Підготовка фахівців для правоохоронних органів здійснюється у 2-х взаємозалежних напрямках – теоретичному та практичному. Метою

теоретичної підготовки є озброєння курсантів і слухачів професійно-важливими знаннями. Метою практичної підготовки – розвиток і формування в курсантів і слухачів професійно важливих практичних умінь і навичок.

Практична підготовка складається з таких елементів [89]: практична підготовка під час навчання; проходження практики; проходження стажування на посаді (на випускному курсі); участь курсантів III – IV курсів навчання в добових чергуваннях у складі слідчо-оперативних груп базового органу та їх залучення до несення служби з охорони громадського порядку.

У ВНЗ МВС України переважає зунівська система підготовки фахівців для органів та підрозділів внутрішніх справ. Однак вона застаріла та не відповідає вимогам сучасності, тому ми вважаємо, що всі ВНЗ МВС України повинні поступово перейти на компетентнісно-зорієнтований підхід до навчання – особистісно-соціально-діяльнісний.

Отже, необхідно на базі компетентностей розробити стандарти, які визначать нормативні вимоги до результатів навчання і вимоги до навчального процесу, які забезпечать досягнення цих результатів та їх оцінювання. Професійні стандарти мають визначати компетентності у формі опису діяльності (для цього слід розробити і затвердити спеціальні критерії та функції діяльності працівників ОВС), знань, умінь і навичок, які необхідні для підтвердження компетентностей.

Тобто процес підготовки фахівців для органів та підрозділів ОВС повинен поступово реформуватися в бік набуття курсантами ВНЗ МВС України певних видів та підвидів компетентностей, що сприятиме їх здатності до успішної діяльності в різних соціальних і професійних сферах життєдіяльності, а також до самовдосконалення та саморозвитку.

Для цього треба вирішити такі завдання:

- визначити перелік видів та підвидів компетентностей, які повинні бути притаманні працівнику певної правоохоронної професії;
- визначити перелік умінь та навичок певних видів та підвидів компетентностей працівників ОВС;
- розробити компетентнісну модель фахівця певної правоохоронної професії;
- побудувати ідеальний та гранично допустимий компетентнісний профіль фахівця певної професії;

- удосконалити нормативно-правові акти, що регламентують діяльність ОВС, навчально-виховний процес у ВНЗ МВС України;
- впровадити високоефективні навчальні форми, методи та прийоми для розвитку здатності кваліфікованого здійснення професійної діяльності.

Завдяки вирішення цих завдань конкурентоспроможні фахівці за рівнем своєї компетентності відповідатимуть реальним запитам сьогодення й матимуть сформований потенціал для швидкої безболісної адаптації в майбутній правоохоронній діяльності та соціальній структурі.

Третій етап – післявузівський. Він здійснюється шляхом поглиблення, розширення і оновлення професійних знань, умінь і навичок особистості або отримання іншої спеціальності на основі здобутого раніше освітньо-кваліфікаційного рівня та практичного досвіду.

Професійна підготовка працівників рядового і начальницького складу органів внутрішніх справ – це організований і цілеспрямований процес оволодіння знаннями, уміннями і навичками, потрібними для успішного виконання оперативно-службових завдань. Порядок організації професійної підготовки визначається Наказом МВС України «Про організацію професійної підготовки осіб рядового та начальницького складу органів внутрішніх справ України» від 25.11.2003 № 1444 [100].

Система професійної підготовки включає основні організаційні види навчання, які забезпечують його безперервність [40]: початкова підготовка, післядипломна освіта, службова підготовка, самостійна підготовка (див. рис. 2.11).

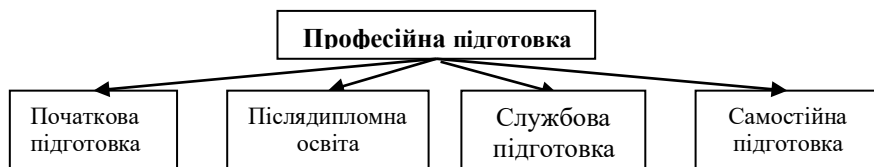


Рис. 2.11. Система професійної підготовки

I. Організація і проведення *початкової підготовки* кандидатів на службу в ОВС України регламентовано Положенням про організацію початкової підготовки (спеціалізації) працівників органів внутрішніх справ України [68]. Початкова підготовка здійснюється в училищах професійної підготовки працівників міліції (далі – УПППМ) та ВНЗ МВС України.

Навчанню на курсах початкової підготовки (спеціалізації) підлягають усі працівники, яких уперше прийнято на службу в органи внутрішніх справ. Працівники, які успішно закінчили курси, отримують свідоцтво про закінчення курсів початкової підготовки, що долучається до їх особової справи. Завершення навчання на курсах оформлюється наказом ректора (начальника) навчального закладу [68].

II. *Післядипломна підготовка* здійснюється відповідно до Законів України «Про освіту», «Про вищу освіту», «Про міліцію», Положення про проходження служби рядовим і начальницьким складом органів внутрішніх справ, затвердженого постановою Ради Міністрів УРСР від 29.07.1991 р. № 114, Положення про систему підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації державних службовців, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 08.02.1997 р. № 167, Положення про Міністерство внутрішніх справ, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 04.10.2006 р. № 1383, Положення про організацію післядипломної освіти працівників органів внутрішніх справ України, затвердженого наказом МВС України від 02.07.2008 р. № 319, інших нормативно-правових актів України у сфері освіти.

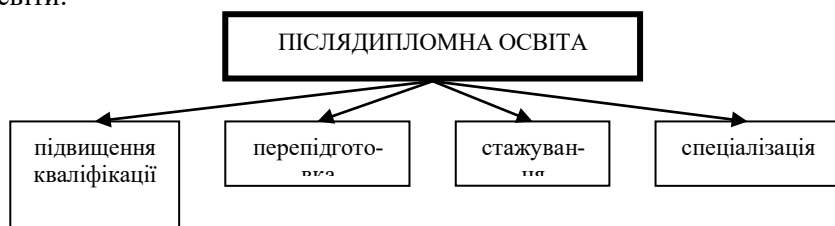


Рис. 2.12. Система післядипломної освіти

До *системи післядипломної освіти* входить (див. рис. 2.12):

1) *підвищення кваліфікації* – це розширення профілю в межах спеціальності, тобто набуття особою здатностей виконувати додаткові завдання та обов'язки. Працівники ОВС направляються на навчання

до ВНЗ системи МВС з відривом від роботи за конкретною спеціальністю або посадою за необхідністю, але не рідше, ніж один раз у 5 років. Тривалість навчальних зборів з підвищення кваліфікації встановлюється строком до місяця [87];

2) *перепідготовка* – це вид навчання, який здійснюється з метою одержання особами рядового та начальницького складу ОВС нової спеціальності або в разі їх переміщення на іншу посаду, що потребує нових знань, умінь та навичок.

Перепідготовка організовується у ВНЗ системи МВС України або інших міністерств і відомств, в училищах професійної підготовки, навчальних центрах підготовки працівників ОВС та за місцем служби працівника. Зміст перепідготовки у ВНЗ МВС для кожної категорії працівників визначається навчальними, тематичними планами і програмами, які розробляються навчальними закладами відповідно до державних стандартів вищої освіти [48];

3) *спеціалізація* – це набуття особою здатностей виконувати окремі особливі завдання та обов'язки в межах спеціальності. Спеціалізація працівників ОВС організовується у вищих навчальних закладах МВС або інших центральних органів виконавчої влади, які мають відповідну ліцензію Міністерства освіти і науки України. Строк спеціалізації для осіб середнього та старшого начальницького складу, переведених з іншої служби, а також працівників новостворених підрозділів органів внутрішніх справ становить до 1 місяця з відривом від роботи [87].

До спеціалізації належать курси початкової підготовки працівників ОВС (уперше прийнятих на службу в ОВС), які створюються на базі ВНЗ МВС та училищ професійної підготовки працівників ОВС. Ці курси діють з метою отримання знань, розвитку вмінь і навичок, необхідних для виконання службових обов'язків за посадою. Строк спеціалізації для працівників, яких уперше прийнято на службу в ОВС на посади середнього та старшого начальницького складу, – до 6 місяців;

4) *стажування* – це вид навчання, який здійснюється з метою набуття працівниками органів внутрішніх справ практичних навичок і вмінь, для виконання функціональних обов'язків на займаній або новій посаді в разі потреби.

Стажування проходять: працівники ОВС, які закінчили вищі навчальні заклади МВС (після призначення їх на посади); випускники курсів початкової підготовки (спеціалізації); працівники, зараховані в резерв кадрів, для просування по службі; особи, новопризначені на

посади керівного та науково-педагогічного складу; інші працівники начальницького складу органів внутрішніх справ – при призначенні на нову посаду [87].

Тривалість стажування строком до 2 місяців встановлюється безпосереднім начальником залежно від досвіду роботи та рівня професійно-ділових якостей стажиста. Стажування проводиться за місцем роботи або в інших органах і підрозділах внутрішніх справ, навчальних закладах, науково-дослідних установах МВС, училищах професійної підготовки та навчальних центрах підготовки, а в разі необхідності – у центральних органах виконавчої влади, на займаних посадах або на посадах, на які працівників передбачається згодом призначити [87].

Післядипломна підготовка здійснюється за відповідними напрямами та спеціальностями на основі принципу безперервної освіти впродовж усієї служби в ОВС з максимальним забезпеченням повноцінного зростання професійного (фахового) рівня підготовки працівників за спеціалізацією відповідно до напрямку оперативно-службової діяльності [87].

Основними завданнями післядипломної освіти є [87]:

- оволодіння необхідними знаннями і спеціальними навичками для успішного виконання обов'язків з охорони громадського порядку і боротьби зі злочинністю та інших оперативно-службових завдань;
- удосконалення навичок керівного складу в управлінні, навчанні та вихованні підлеглих, упровадження в практичну діяльність досягнень науки, передових форм і методів роботи, основ наукової організації праці;
- формування професійної самосвідомості працівників, почуття відповідальності за свої дії, постійне вдосконалення своєї професійної майстерності з урахуванням специфіки діяльності в конкретних підрозділах органів внутрішніх справ;
- навчання працівників прийомам та засобам забезпечення особистої безпеки при виконанні службових обов'язків, під час надзвичайних подій і в екстремальних умовах;
- удосконалення навичок поведінки зі спеціальними засобами і спеціальною технікою, експлуатації транспортних засобів, засобів зв'язку, електронно-обчислювальної техніки;
- зміцнення зв'язків з населенням, забезпечення працівниками міліції прав людини в ході виконання ними службових обов'язків, підви-

щення рівня культури;

- формування високої психологічної стійкості особистості працівників, розвиток у них спостережливості, пильності, пам'яті, мислення й інших професійно-психологічних якостей і навичок.

Зміст післядипломної освіти формується з урахуванням галузевої та рівневої специфіки за такими напрямками [270]:

- соціально-економічний (філософія, соціологія, культурологія, українознавство, етика, екологія, право, економіка, менеджмент, інформаційні технології, іноземна мова та ін.);

- психолого-педагогічний (загальна, вікова, соціальна, професійна психологія, педагогіка, акмеологія та ін.);

- науково-теоретичний (актуальні проблеми розвитку науки, культури, освіти та виробництва);

- практично-прикладний (здобуття певних знань, умінь та вироблення навичок, особистісне та професійне зростання);

- методичний (за фахом та посадовими категоріями);

- управлінський (за галуззю та посадовими категоріями).

Швидкозмінні умови правоохоронної діяльності та професіоналізація злочинного світу вимагають від працівників органів правопорядку продовжувати процес самоосвіти впродовж усього періоду служби в ОВС.

III. *Службова підготовка* – вид навчання, який охоплює систему підвищення професіоналізму працівників ОВС шляхом удосконалення спеціальних навичок з метою успішного виконання оперативно-службових завдань і функціональних обов'язків [100].

До системи службової підготовки входять: тактика дій особового складу в типових і екстремальних ситуаціях; функціональна, вогнева, фізична, психологічна, загальнопрофільна (медична підготовка, засоби зв'язку і спеціальної техніки, цивільна оборона) підготовки.

1. *Тактика дій у типових і екстремальних ситуаціях* – це система навчальних заходів, які охоплюють особисту підготовку рядового і начальницького складу та органу (підрозділу) в цілому і направлені на набуття навичок застосування на практиці теоретичних знань, правильно оцінювати конкретні ситуації з подальшим прийняттям рішень та їх реалізації у звичайних та критичних ситуаціях [100].

Це навчання має практичну спрямованість та розраховане на набуття стійких умінь і навичок з тактики дій особового складу в складних, конфліктних, екстремальних ситуаціях.

2. *Функціональна підготовка* передбачає [100]: вивчення нормативно-правових актів, що регламентують діяльність ОВС та конкретних служб; вивчення нормативних актів з різних галузей права, виробничо-економічні питання, які повинні знати працівники ОВС, залежно від виконуваних службових обов'язків; вивчення питань роботи з кадрами, зміцнення дисципліни і законності серед особового складу; визначення аспектів удосконалення процесу управління органами і підрозділами внутрішніх справ та людськими ресурсами; вирішення проблем покращання оперативно-службової діяльності та охорони громадського порядку. Організація та проведення цих занять покладені на начальників служб органів і підрозділів внутрішніх справ, керівників навчальних груп.

3. *Вогнева підготовка* передбачає вивчення матеріальної частини табельної зброї, заходів безпеки при поводженні з нею, основ стрільби і вдосконалення навичок стрільби, правильного застосування табельної зброї в реальних умовах оперативно-службової діяльності, а також прищеплює навички швидкісного приготування до стрільби та ведення влучної стрільби по нерухомих і рухомих цілях з різних положень. Навчання здійснюється згідно з Курсом стрільб із стрілецької зброї для рядового та начальницького складу органів внутрішніх справ України [100].

4. *Фізична підготовка* спрямована на всебічний гармонійний розвиток працівників, виховання в них високих морально-вольових якостей, формування навичок застосування прийомів самозахисту без зброї, подолання смуг перешкод, прищеплення особовому складу потреби фізичного та морального вдосконалення, готовності до виконання службових обов'язків. Фізична підготовка здійснюється згідно з Настановою про організацію фізичної підготовки працівників органів внутрішніх справ [100].

5. *Психологічна підготовка* – це комплекс заходів психолого-педагогічного характеру, спрямованих на формування, підтримання та розвиток у працівників професійно важливих психологічних та морально-ділових якостей, внутрішнього самоконтролю в конфліктних ситуаціях, комунікативної культури, психологічної готовності до професійної діяльності в екстремальних ситуаціях, позитивної мотивації до вибору безпечних технологій виконання службових завдань [100].

Заняття з психологічної підготовки організовуються головними (старшими) психологами під загальним керівництвом начальників

служб, органів і підрозділів внутрішніх справ. Зміст психологічної підготовки з особовим складом визначається відповідними програмами та тематичними планами, що складаються службою психологічного забезпечення, головними (старшими) психологами разом з працівниками, відповідальними за службову підготовку в МВС України, ГУ-УМВС [100].

Питання психологічної підготовки відпрацьовуються також на практичних заняттях з функціональної, стрілецької, фізичної, тактичної та інших видів підготовки особового складу [100].

6. *Загальнопрофільна* підготовка складається з таких видів підготовки.

6.1. *Засоби зв'язку та спеціальна техніка*. Вивчаються технічні засоби, що використовуються працівниками служб, органів і підрозділів внутрішніх справ при виконанні службових обов'язків з охорони громадського порядку, проведенні оперативно-розшукових заходів і виконанні інших оперативно-службових завдань. Зміст навчання визначається відповідними навчальними і тематичними планами, що складаються працівниками, які відповідають за організацію службової підготовки, разом з галузевими службами, з урахуванням специфіки діяльності служби (підрозділу). Проводять заняття фахівці відповідних служб.

6.2. *Медична* підготовка. Відпрацьовуються навички надання долікарської допомоги особам, які її потребують, отримали пошкодження чи поранення. Заняття з медичної підготовки проводять фахівці медичної служби. Зміст медичної підготовки визначається відповідними навчальними та тематичними планами, що складаються працівниками, які відповідають за службову підготовку, разом з фахівцями медичної служби [100].

6.3. *Цивільна оборона*. Заняття з цивільної оборони проводяться згідно з програмою, яка розробляється службою ВМР і ЦО МВС України, ГУ-УМВС [100].

Стройова підготовка здійснюється в ході стройових оглядів (при переході працівників на літню та зимову форму одягу), а також перед початком занять, службових нарад та розводів нарядів на службу згідно зі Стройовим статутом Збройних Сил України [59].

6.4. *Статуту і топографія*. Вивчаються самостійно. Зміст навчання визначається відповідними навчальними і тематичними планами, що складаються працівниками, які відповідають за організацію служ-

бової підготовки [100].

Заняття зі службової підготовки починаються з першого вересня і проводяться впродовж дев'яти місяців, а заняття з вогневої і фізичної підготовки тривають протягом усього календарного року. Навчальний рік завершується в червні тестуванням усього рядового і начальницького складу ОВС з усіх видів службової підготовки.

IV. *Самостійна* підготовка – це один з основних видів підвищення кваліфікації, що проводиться з метою безперервного, систематичного поповнення і поглиблення знань і навичок. Самостійною підготовкою повинен бути охоплений весь рядовий і начальницький склад ОВС України. Вона включає: вивчення документів законодавчого і нормативного характеру; постійне ознайомлення з новою юридичною, економічною, спеціальною та іншою літературою; практичну роботу з технічними і спеціальними засобами, табельною зброєю, засобами зв'язку і транспорту; постійне підтримання та вдосконалення фізичної підготовки [100]. Вибір питань для самостійного навчання може бути зумовлений зацікавленістю працівника, його прагненням до поглиблення своїх знань і навичок з тієї чи іншої ділянки практичної діяльності, а також виходячи з необхідності позбутися прогалин у знаннях, які можуть призвести до помилок у роботі. Начальник може дати працівнику індивідуальне завдання, вказавши, яку літературу необхідно вивчити, і встановити строк, необхідний для цього, або запропонувати підготувати реферат з визначеної теми, скласти проект документа, вивчити науково-технічні засоби тощо [100].

V. *Наставництво* в органах внутрішніх справ України є складовою професійної та психологічної підготовки осіб рядового і начальницького складу. Мета наставництва – забезпечення оптимальної адаптації працівника як фахівця до умов служби, цілеспрямоване формування та розвиток професійних та особистісних якостей, необхідних для виконання основних завдань, визначених Законом України «Про міліцію» [66].

Наставники добираються з числа підготовлених працівників, з досвідом роботи, високими показниками в службовій діяльності, які користуються авторитетом в особового складу та мають нахил до виховної роботи, навички роботи з персоналом. Наставники можуть також добиратись з числа ветеранів органів внутрішніх справ, які перебувають на пенсії і мають значний досвід роботи, високий кваліфікаційний рівень та бажання працювати з молодими працівниками. Кандидатури

наставників в обов'язковому порядку погоджуються зі службою психологічного забезпечення [66]. Наставництво регламентується Положенням про наставництво в органах внутрішніх справ України, що затверджено наказом МВС України від 28.11.2003 р. №1458 [66].

VI. *Соціально-гуманітарна підготовка* рядового та молодшого начальницького складу органів та підрозділів внутрішніх справ здійснюється з метою підвищення правосвідомості та культурного рівня працівників органів внутрішніх справ України [66].

Соціально-гуманітарна підготовка рядового та молодшого начальницького складу здійснюється в обсязі 40 годин щорічно (1 година на тиждень). Навчальний план соціально-гуманітарної підготовки розробляється і подається на затвердження управлінням роботи з особовим складом ДРП МВС України в термін до 20 липня щорічно. Методичні матеріали із соціально-гуманітарної підготовки розробляються Національним університетом внутрішніх справ і подаються до ДРП МВС України до 20 серпня щорічно. Після закінчення навчального року проводить комісійне прийняття заліків в особового складу. Узагальнені результати включаються до звіту про виховну роботу за рік [66].

Організація та проведення соціально-гуманітарної підготовки рядового та молодшого начальницького складу органів та підрозділів внутрішніх справ регламентується наказом МВС України від 28.11.2003 р. №1458 [66].

Відповідно до нормативно-правових документів МВС України [40, 66, 68, 85, 87, 100 та ін.] система безперервної професійної підготовки працівників ОВС є невпорядкованою та неузгодженою. Тому, ми вважаємо, її слід систематизувати, узгодити та певним чином схематично відобразити (рис. 2.13).

Проаналізувавши зміст етапів попередньої, вузівської та післявузівської освіти та відповідне нормативно-правове законодавство, ми констатуємо, що:

➤ всі етапи безперервної освіти працівників ОВС дуже чітко прописані законодавчо, однак в органах та підрозділах внутрішніх справ організація службової підготовки персоналу інколи здійснюється досить формально (через брак часу). Наявні також випадки, коли керівники структурних підрозділів МВС не відпускають на сесію своїх підлеглих, які навчаються у ВНЗ на заочній формі навчання. Бракує часу в працівників і на самопідготовку до сесії, не говорячи вже про інші форми самоосвіти. Тобто, наявна система післядипломної підготовки

рядового та молодшого начальницького складу мало відповідає вимогам сьогодення;

➤ вимоги держави та МВС України до якості правоохоронної діяльності зростають, тоді як система винагороди за працю викликає нарікання. Грошове забезпечення, що отримують працівники міліції за свою працю, не відповідає рівню затрачених сил. Унаслідок цього деякі працівники розчаровуються у своїй професійній діяльності і не хочуть підвищувати свій професійний рівень;

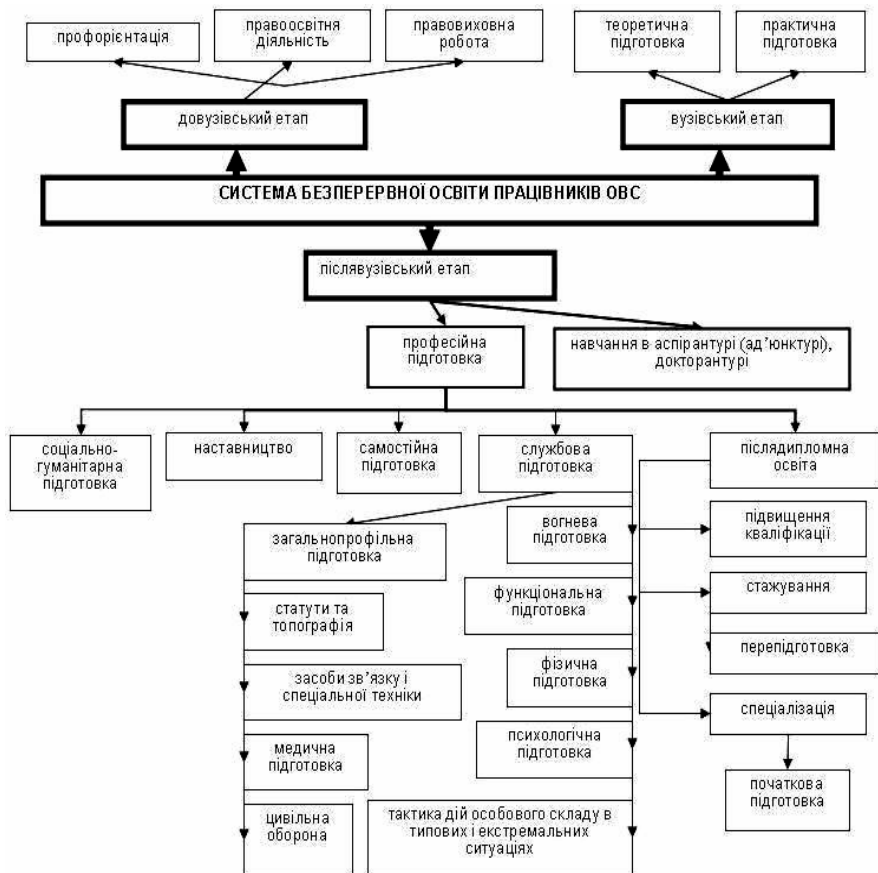


Рис. 2.13 Система безперервної професійної освіти працівників ОВС

➤ проблемою є й організація наставництва. На сьогодні зазначається суттєве омолодження лав ОВС. Бракує висококваліфікованих фахівців, які б передавали власний досвід і навчали персонал правовим засобам, методам та прийомам запобігання, розкриття та розслідування злочинів. Торкнулося омолодження й керівного складу ОВС. Сьогодні наявні випадки, коли на керівні посади структурних підрозділів ОВС призначаються працівники з досвідом роботи 4-7 років. Якщо злочинність дедалі більше стає на шлях професіоналізації, органи та підрозділи внутрішніх справ із цього шляху сходять;

➤ слабким місцем є працевлаштування випускників ВНЗ МВС України у практичних підрозділах ОВС. Наявні часті випадки призначення молодих фахівців на посади, що не відповідають отриманому фаху (спеціалізації). Це спонукає розчарування в молодого працівника, бажання звільнитися з ОВС, а також ускладнює процес професіоналізації;

➤ працівники ОВС відповідно до Закону України «Про міліцію» повинні «...поважати гідність особи і виявляти до неї гуманне ставлення, захищати права людини...», однак при цьому права працівників міліції систематично порушуються державою та керівництвом ОВС (право на відпочинок, на безоплатний проїзд у міському транспорті, 50 % оплати за житло). Тобто, захищаючи права інших, працівник ОВС є найнезахищенішою категорією серед громадян. Звісно, це сприяє зниженню мотивації до вдосконалення свого професійного рівня та до ефективного здійснення правоохоронної діяльності щодо забезпечення захисту прав і свобод громадян, громадського порядку, запобігання правопорушенням.

Отже, без належного гарантованого правового та соціального забезпечення працівників міліції їх професіоналізація буде малоефективною. На нашу думку, слід реформувати та вдосконалити систему безперервної освіти працівників органів внутрішніх справ.

РОЗДІЛ III

ЗМІСТ І СТРУКТУРА ПРОФСІОГЕНЕЗУ

КОМПЕТЕНТНОСТІ ФАХІВЦІВ КРИМІНАЛЬНОЇ МІЛІЦІЇ

Реформація держави й суспільства, що відбувається сьогодні, вказує на нагальну потребу реформування правоохоронної діяльності МВС України загалом, й оперативно-розшукової діяльності, зокрема. Ці зміни в свою чергу вимагають реформування навчально-виховного процесу ВНЗ системи МВС України.

Оперативно-розшукова діяльність органів внутрішніх справ України має свою специфіку, обумовлюється різноманітними напрямками та завданнями, специфічним об'єктом і предметом, а також окремим законодавчим регулюванням. Стан юридичної та психологічної науки впродовж тривалого історичного періоду визначав і шляхи застосування психології в правоохоронних цілях. Теорія та практика оперативно-розшукової діяльності все більш тісно переплітається з юридичною психологією та іншими галузями науки та техніки. Розвиваючись, вона вказує на необхідність подальшого розвитку та вдосконалення юридико-психологічних аспектів оперативно-розшукової діяльності.

Мета даного розділу – проаналізувати нормативно-правові акти, що регламентують діяльність працівників кримінальної міліції, та на цій основі визначити діяльність бік мети, функціонально-діяльнісні компоненти оперативно-розшукової діяльності, компетентнісну модель фахівців підрозділів кримінальної міліції. Проаналізувати сучасний стан процесу системи довузівської, вузівської та післявузівської підготовки та визначити пріоритетні напрямки їх реформування та вдосконалення. Вирішенню цієї мети й присвячений третій розділ.

3.1. Психолого-правові особливості професійної діяльності працівників кримінальної міліції

3.1.1. Нормативно-правове регулювання діяльності підрозділів кримінальної міліції та їх організаційно-штатна структура

Важливою складовою загальної діяльності правоохоронних органів є оперативно-розшукова діяльність (ОРД), систему якої складають взаємодоповнюючі та взаємопов'язані гласні та негласні заходи. Відповідно до статті 5 Закону України «Про оперативно-розшукову діяльність» [12] у підрозділах МВС України оперативно-розшуковою діяльністю займаються кримінальна, транспортна та спеціальна міліція, спеціальні підрозділи по боротьбі з організованою злочинністю, судова міліція.

Відповідно до Закону України «Про оперативно-розшукову діяльність» [12] повноваження на здійснення оперативно-розшукової діяльності в органах внутрішніх справ України мають підрозділи:

- кримінальної міліції (карного розшуку, Державної служби боротьби з економічною злочинністю, боротьби з незаконним обігом наркотиків, кримінальної міліції у справах неповнолітніх (дітей – правка автора), розвідувально-пошукової діяльності, оперативно-технічних заходів);
- спеціальні підрозділи по боротьбі з організованою злочинністю;
- транспортної та спеціальної міліції;
- судової міліції.

Кримінальна міліція – складова міліції України, її апарати є самостійними підрозділами, що входять до структури всіх ОВС по вертикалі – від центрального апарату МВС України, головних управлінь МВС України, головних управлінь АРК, міста Київ та Київської області, управлінь МВС в областях, м. Севастополь і на транспорті і до підпорядкованих їм ОВС у районах, містах та на транспортних магістралях.

Діяльність кримінальної міліції регламентована Конституцією України [1]; Законами України: «Про оперативно-розшукову діяльність» [12], «Про міліцію» [10], «Про організаційно-правові основи боротьби з організованою злочинністю» [6], «Про заходи протидії незаконному

обігу наркотичних засобів, психотропних речовин, прекурсорів та зловживання ними» [14], «Про наркотичні засоби, психотропні речовини і прекурсори» [11], «Про органи і служби у справах неповнолітніх та спеціальні установи для неповнолітніх» [13]; Кримінальним кодексом України [4]; Кримінально-процесуальним кодексом України [5]; Постановою Кабінету Міністрів України «Про затвердження Програми реалізації державної політики у сфері боротьби з незаконним обігом наркотичних засобів, психотропних речовин і прекурсорів на 2003-2010 роки» [43]; наказами МВС України [62-65, 99 тощо] та іншими нормативно-правовими актами.

Правовий статус, завдання, функції, компетенція та структура кримінальної міліції визначені в нормативно-правових документах: Про організацію діяльності Департаменту карного розшуку та підрозділів карного розшуку ГУ-УМВС [99], Про затвердження Положення про основи організації розкриття органами внутрішніх справ України злочинів загально-кримінальної спрямованості [88], Положенням про Державну службу боротьби з економічною злочинністю [31], Закон України «Про органи і служби у справах неповнолітніх та спеціальні установи для неповнолітніх» [13], Про створення кримінальної міліції у справах дітей [49], Положення про Департамент боротьби з незаконним обігом наркотиків МВС України [63], Положення про Департамент боротьби зі злочинами, пов'язаними з торгівлею людьми МВС України [64] а також іншими нормативно-правовими актами.

Діяльність кримінальної міліції будується відповідно до особливостей кримінальних проявів у кожній окремій сфері народного господарства або специфіки суспільних відносин, тобто за принципом спеціалізації. Так до структурного блоку кримінальної міліції входять:

Департамент карного розшуку (надалі – ДКР);

Департамент боротьби зі злочинами, пов'язаними з торгівлею людьми ОВС України (надалі – БЗПТЛ);

Департамент Державної служби боротьби з економічною злочинністю (надалі – ДДСБЕЗ);

Департамент боротьби з незаконним обігом наркотиків (надалі – ДБНОН);

Департамент кримінальної міліції у справах дітей (надалі – ДКМСД);

Департамент оперативної служби (надалі – ДОС);

Департамент управління оперативно-технічних заходів (надалі –

ДОТЗ);

управління спеціальних операцій;
кінологічна служба (на правах відділу).

Оперативно-розшукова діяльність оперативних підрозділів органів внутрішніх справ здійснюється з метою пошуку і фіксації фактичних даних про протиправні діяння окремих осіб та груп, відповідальність за які передбачена Кримінальним кодексом України, припинення правопорушень, в інтересах кримінального судочинства та для отримання інформації з метою гарантування безпеки громадян, суспільства і держави [12].

На службу до Департаменту (управління) оперативної служби МВС України, управління спеціальних операцій МВС України, оперативно-технічних заходів призначаються особи начальницького складу зі стажем роботи не менше 5-10 років та з певною спеціалізацією. Наприклад, ДОТЗ негласно застосовуються оперативно-технічні засоби. Тому в працівників повинні бути певні технічні знання та вміння. На службу до кінологічної служби приймаються особи, які мають досвід роботи з собаками та мають здібності до навчання собак виконанню службових команд. Тому в нашому дослідженні ми розглянемо тільки ті структурні підрозділи кримінальної міліції, до яких направляються випускники ВНЗ системи МВС України.

І. Департамент карного розшуку МВС України. Діяльність структурних підрозділів карного розшуку МВС України спрямована на запобігання, припинення та розкриття злочинів та на забезпечення оперативно-розшукових заходів передбачених законодавством.

Департамент карного розшуку МВС України є самостійним структурним підрозділом центрального апарату МВС, який належить до кримінальної міліції та згідно з чинним законодавством України здійснює оперативно-розшукову діяльність.

ДКР здійснює свою діяльність за лінійно-зональним принципом, на підставі поєднання єдиначальності та колегіальності у вирішенні питань, пов'язаних з оперативно-службовою діяльністю, перспективного та поточного планування, з урахуванням наукових рекомендацій та передового досвіду, персональної відповідальності кожного працівника за стан справ на дорученій ділянці роботи та виконання конкретних завдань [99]. Структура Департаменту карного розшуку МВС України складається з керівництва, управлінь, відділів, секторів та канцелярії.

До складу ДКР МВС України входять три структурні підрозділи (рис. 3.1).

Структурні підрозділи Департаменту карного розшуку МВС України:		
Управління оперативних розробок ДКР МВС	Управління (відділ) карного розшуку УМВС (ГУМВС) УМВСТ (ГУМВСТ)	Відділ, сектор карного розшуку УМВС (ГУМВС, УМВСТ, ГУМВСТ)

Рис. 3.1. Структурні підрозділи Департаменту карного розшуку МВС України

Управління оперативних розробок є структурним підрозділом ДКР МВС, його діяльність спрямована на організацію оперативно-розшукових заходів з документування та викриття протиправної діяльності членів організованих груп і злочинних організацій (далі – ОГ та ЗО) з міжрегіональними та міжнародними зв'язками, розкриття вчинених ними тяжких і особливо тяжких злочинів, належного реагування на негативні зміни в оперативній обстановці на території України [99].

Структура управління складається з: керівництва, сектору оперативно-аналітичного забезпечення, відділів оперативних розробок на територіях східного, центрального, південного та західного регіонів (див. рис. 3.2).

Структура Управління оперативних розробок ДКР МВС:					
Керівництво	Сектор оперативно-аналітичного забезпечення	Відділ оперативних розробок на території південного регіону	Відділ оперативних розробок на території східного регіону	Відділ оперативних розробок на території західного регіону	Відділ оперативних розробок на території центрального регіону

Рис. 3.2 Структура Управління оперативних розробок ДКР МВС

До відділів оперативних розробок з оперативно-територіальним обслуговуванням входять області на територіях:

- центрального регіону – Вінницька, Житомирська, Київська, Полтавська, Сумська, Черкаська, Чернігівська та м. Київ;
- східного регіону – Дніпропетровська, Донецька, Запорізька, Луганська та Харківська;
- південного регіону – Автономна Республіка Крим, Кіровоградська, Одеська, Миколаївська, Херсонська та м. Севастополь;
- західного регіону – Волинська, Закарпатська, Івано-Франківська, Львівська, Рівненська, Тернопільська, Хмельницька, Чернівецька.

Відділи оперативних розробок на території центрального, південного, східного та західного регіонів безпосередньо здійснюють ведення секретного діловодства, також за матеріалами негласної оперативно-розшукової діяльності. Зберігання секретних матеріалів, приймання, реєстрація, відправлення матеріалів з питань оперативно-службової та оперативно-розшукової діяльності здійснюється відповідальними особами, які призначаються наказом начальника ДКР з числа працівників цих відділів [99].

Управління (відділ) карного розшуку головного управління, управління МВС України в Автономній Республіці Крим, областях, містах Київ та Севастополь, на залізницях є самостійним підрозділом апарату ГУ-УМВС, який належить до кримінальної міліції.

УКР здійснює свою діяльність за оперативно-територіальним принципом на основі планування, поєднання гласних і негласних форм та методів роботи, дотримання законності, конспірації і режиму секретності, а також персональної відповідальності кожного працівника за стан справ на дорученій ділянці роботи і виконання конкретних завдань [99].

Оперативно-територіальний принцип передбачає оперативне обслуговування та безпосереднє життя оперативно-розшукових заходів з документування і викриття протиправної діяльності учасників ОГ та ЗО, розкриття вчинених ними злочинів на певних адміністративних територіях держави [99].

У(В)КР здійснює свою діяльність за організаційно-управлінським та лінійно-зональним принципами, на підставі поєднання єдиноначальності та колегіальності, гласних і негласних засад в оперативно-розшуковій діяльності, перспективного та поточного планування, до-

тримання конспірації, режиму секретності з урахуванням наукових рекомендацій та передового досвіду, персональної відповідальності кожного працівника за стан справ на дорученій ділянці роботи [99].

Організаційно-управлінський принцип полягає у взаємодії працівників, які виконують завдання за різними напрямками боротьби зі злочинністю під керівництвом начальника підрозділу, на основі наукової організації управління, єдиноначальності та колегіальності [99].

Лінійний принцип передбачає ґрунтовне вивчення основних ділянок роботи підрозділів карного розшуку з метою організації боротьби з окремими видами злочинних посягань або поширених злочинів [99].

Оперативно-територіальний принцип передбачає оперативне обслуговування та організацію розкриття і виявлення злочинів на певних закріплених за підрозділами карного розшуку територіях, дільницях, зонах [99].

Відділ, сектор карного розшуку (далі – відділ) міського, лінійного, районного управління (відділу, відділення), відділу (відділення) спеціальної міліції (далі – міськрайлінорган внутрішніх справ) є структурним підрозділом міськрайліноргану внутрішніх справ головного управління, управління МВС України в Автономній Республіці Крим, областях, містах Київ та Севастополь, на залізницях (далі – ГУМВС, УМВС) і належить до кримінальної міліції [99].

ВКР здійснює свою діяльність за лінійним та зональним принципами, на підставі поєднання єдиноначальності, гласних і негласних заходів в оперативно-розшуковій діяльності, перспективного та поточного планування, дотримання конспірації, режиму секретності, з урахуванням наукових рекомендацій та передового досвіду, персональної відповідальності кожного працівника за стан справ на дорученій ділянці роботи [99].

Лінійний принцип передбачає ґрунтовне вивчення основних напрямків оперативно-службової діяльності підрозділів карного розшуку з метою організації боротьби з окремими видами злочинних посягань або поширених злочинів [99].

Зональний принцип передбачає оперативне обслуговування та організацію розкриття і виявлення злочинів на певних закріплених за підрозділами карного розшуку територіях, дільницях, зонах [99].

Нормативно компетенція працівників ВКР визначена в пунктах 2 та 3 Наказу МВС України «Про організацію діяльності Департаменту карного розшуку та підрозділів карного розшуку ГУМВС, УМВС» від

06.06.2009 № 285 [99] (див. додатки Д.1.1 та Д.1.2) та інших нормативно-правових актах.

Відповідно до Інструкції з організаційно-штатної роботи в системі МВС України, затвердженої наказом від 04.06.2007 р. № 190 [97], У(В)КР складається з керівництва, канцелярії та певних відділів, секторів. З організаційно-штатної структури ми бачимо чітко визначені напрямки оперативно-розшукової діяльності У(В)КР, які безпосередньо вказують на мету та завдання того чи іншого відділу або сектору.

До складу відділу (сектору) входять 4-5 посад категорії начальницького та молодшого начальницького складу, з них – начальник, заступник начальника, старший оперуповноважений з особливо важливих справ, старший оперуповноважений, оперуповноважений. Тільки оперативно-довідковий відділ (сектор) розшуку безвісти зниклих громадян складається з посад: старший інженер-програміст, інженер-програміст, технік-криміналіст, оператор комп'ютерного набору (службовець). Тобто на службу до цього відділу приймаються особи, які закінчили технічний ВУЗ та пройшли перепідготовку.

Отже, якщо розглянути кар'єрний професіогенез працівників У(В)КР, то їх просування по службі можливе як у рамках певної посади: оперуповноважений, старший оперуповноважений, оперуповноважений з особливо важливих справ, заступник начальника відділу (сектору), начальник відділу (сектору), заступник начальника У(В)КР РВ УМВС та ін. Залежно від займаної посади можливе й зростання в спеціальному званні.

У зв'язку зі спеціалізацією відділів (секторів) для оперуповноважених є й перспектива кар'єрного професійного зростання в рамках певної посади - від кваліфікований фахівець до висококваліфікований та майстер своєї справи.

II. Департамент боротьби зі злочинами, пов'язаними з торгівлею людьми МВС України є самостійним структурним підрозділом центрального апарату Міністерства внутрішніх справ України, який входить до блоку кримінальної міліції [64].

Основні зусилля департаменту спрямовуються на організаційне та практичне забезпечення виконання завдань із запобігання та протидії торгівлі людьми, незаконній міграції, злочинам у сфері суспільної моралі (створенню або утриманню місць розпусти і звідництва, сутенерству, примушуванню чи втягненню до заняття проституцією, розбещенню неповнолітніх), незаконним діям щодо усиновлення (удоче-

ріння), порушенню встановленого законом порядку трансплантації органів або тканин людини, насильницькому донорству, виготовленню та розповсюдженню продукції порнографічного характеру, також і в мережі Інтернет, а також протидії легалізації (відмиванню) доходів, одержаних від таких злочинів [64].

Правову основу діяльності департаменту становлять Конституція України, Кримінальний і Кримінально-процесуальний кодекси України, Закони України «Про міліцію», «Про оперативно-розшукову діяльність», «Про організаційно-правові основи боротьби з організованою злочинністю», інші законодавчі акти України, акти Президента України, Кабінету Міністрів України, нормативно-правові акти Міністерства внутрішніх справ України, зокрема, Наказ МВС України «Положення про Департамент боротьби зі злочинами, пов'язаними з торгівлею людьми МВС України» від 20.10. 2005 № 931 [64], чинні міжнародні договори, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України.

Департаменту підпорядковані підрозділи боротьби зі злочинами, пов'язаними з торгівлею людьми, органів внутрішніх справ України. Через відповідні управління та відділи в ГУ-УМВС України департамент забезпечує здійснення оперативно-розшукової діяльності щодо виявлення міжрегіональних (транснаціональних) злочинних груп, які діють у сферах торгівлі людьми, незаконної міграції та суспільної моралі.

Відповідно до Інструкції з організаційно-штатної роботи в системі МВС України, затвердженої наказом від 04.06.2007 № 190 [97], управління, відділ боротьби зі злочинами, пов'язаними з торгівлею людьми, складається з: керівництва; відділу боротьби з торгівлею людьми; відділу, сектору боротьби з незаконною міграцією; сектору боротьби зі злочинами у сфері суспільної моралі; сектору боротьби зі злочинами у сфері працевлаштування за кордоном; режимно-секретного сектору; канцелярії.

Якщо розглянути організаційно-штатну структуру управління (відділу) БЗПТЛ, то діяльність оперуповноважених складається з чотирьох напрямків діяльності загальнодержавного та міжнародного рівня відповідно до спеціалізації.

До компетенції підрозділів Департаменту боротьби зі злочинами, пов'язаними з торгівлею людьми, належать ті нормативні функції (права, обов'язки оперативних працівників), які вони повинні здійс-

нювати для вирішення правоохоронних завдань та досягнення мети ОРД та посадових обов'язків відповідно до спеціалізації відділу або сектору.

III. Департамент боротьби з незаконним обігом наркотиків є структурним підрозділом МВС України, який входить до блоку кримінальної міліції.

Підрозділи по боротьбі з незаконним обігом наркотиків аналізують і оцінюють оперативну обстановку у сфері нелегального обігу наркотичних засобів, психотропних речовин і прекурсорів на території обслуговування, прогнозують тенденції поширення цього явища; виявляють і узагальнюють причини та умови, що сприяють незаконному обігу вказаних засобів, і вживають відповідних заходів для усунення цих причин; здійснюють оперативно-розшукові дії з виявлення та документування осіб, які займаються наркобізнесом або іншою злочинною діяльністю, пов'язаною з незаконним обігом наркотичних засобів, психотропних речовин і прекурсорів. Відповідно до Інструкції з організаційно-штатної роботи в системі МВС України, затвердженої наказом від 04.06.2007 № 190 [97], У(В)БНОН складається з керівництва, канцелярії та певних відділів, секторів.

У взаємодії з іншими державними органами ці підрозділи здійснюють акції щодо припинення контрабанди зазначених засобів і надають допомогу працівникам інших служб органів внутрішніх справ у їх роботі; організовують і проводять антинаркотичну пропаганду з використанням засобів масової інформації та ін. Працівники БНОН вивчають, узагальнюють та впроваджують у практику діяльності органів внутрішніх справ передовий досвід боротьби з незаконним обігом наркотиків.

Підрозділи можуть створюватися в територіальних ГУМВС, УМВС [63]. Отже, якщо ми розглянемо організаційно-штатну структуру, то побачити, що відповідно до вузької спеціалізації відділів (секторів) БНОН в оперуповноважених є перспективи посадової, службової кар'єри та відповідно до займаної посади й зростання при присвоєнні спеціального звання.

3.1. Департаменту БНОН МВС України підпорядковується Бюро оперативних розробок міжрегіональних злочинних наркоугруповань (надалі – БОРМЗН). Цей підрозділ був створений для координації діяльності підрозділів боротьби з незаконним обігом наркотичних засобів, психотропних речовин і прекурсорів, підвищення ефективності їх

роботи щодо документування і викриття протиправної діяльності злочинних груп з міжрегіональними зв'язками, також для успішного вирішення поставлених завдань щодо організації роботи з їх знешкодження і своєчасного реагування на зміни в оперативній обстановці на території України [62].

Бюро координує та контролює діяльність підпорядкованих міжрайонних та територіальних підрозділів за лінійним та зональним принципами.

Структура бюро складається з Відділу оперативних розробок міжрегіональних злочинних наркоугруповань, аналітичного відділення та чотирьох регіональних відділів (центрального, західного, східного, південного).

Компетенція працівників БНОН визначена в пунктах 7 та 8 Наказу МВС України «Положення про Департамент боротьби з незаконним обігом наркотиків МВС України» від 08.08.2006 № 800 [63] та інших нормативно-правових актах; Бюро ОРМЗН у пунктах 2 та 3 Наказу МВС України «Положення про Бюро оперативних розробок міжрегіональних злочинних наркоугруповань при Департаменті боротьби з незаконним обігом наркотиків МВС України» від 22.08.2006 № 850 ДСК [63].

IV. Кримінальна міліція у справах дітей належить до кримінальної міліції системи МВС, її діяльність спрямована на профілактику та розкриття правопорушень серед осіб, які не досягли 18-річного віку [49].

До складу кримінальної міліції у справах дітей входять Департамент кримінальної міліції у справах дітей МВС, управління, відділи кримінальної міліції у справах дітей головних управлінь, управлінь МВС України в Автономній Республіці Крим, областях, м. Київ та Севастополь, на транспорті, відділи, відділення (групи) кримінальної міліції у справах дітей, їх районних, міських, лінійних управлінь (відділень), а також органів внутрішніх справ на закритих об'єктах [49].

Відповідно до Інструкції з організаційно-штатної роботи в системі МВС України, затвердженої наказом від 04.06.2007 № 190 [97], відділ, відділення кримінальної міліції у справах дітей складається з керівництва, відділень, групи організації розшуку дітей, які зникли безвісти, канцелярії.

Компетенція КМСД визначена в статті 5 Закону України «Про органи і служби у справах неповнолітніх та спеціальні установи для не-

повнолітніх» [13] та статтях 3 та 4 Постанови Кабінету Міністрів України «Про створення кримінальної міліції у справах дітей» від 08.07.1995 № 502 [49] та інших нормативно-правових актах України.

КМСД здійснює свою діяльність у тісній взаємодії з іншими правоохоронними органами, Міністерством України у справах сім'ї, молоді та спорту, Міністерством освіти і науки, Міністерством охорони здоров'я, Міністерством праці та соціальної політики та їх органами на місцях. Надсилає їм у разі потреби інформацію та пропозиції про поліпшення роботи щодо здійснення соціального захисту неповнолітніх та профілактики правопорушень серед них, а також про усунення недоліків у цій роботі.

V. Державна служба по боротьбі з економічною злочинністю є складовою кримінальної міліції системи МВС.

До складу ДСБЕЗ входять: Департамент ДСБЕЗ МВС, управління, відділи, відділення ДСБЕЗ головних управлінь МВС в Автономній Республіці Крим, м. Київ та Київській області, управлінь МВС в областях, м. Севастополь та на транспорті, відділи, відділення (групи) ДСБЕЗ міських, районних управлінь та відділів, лінійних управлінь, відділів, відділень, пунктів, підрозділів спеціальної міліції. У складі ДСБЕЗ можуть утворюватися спеціальні підрозділи, також міжрайонні, для боротьби з найбільш небезпечними злочинами в пріоритетних напрямках діяльності.

Відповідно до Інструкції з організаційно-штатної роботи в системі МВС України, затвердженої наказом від 04.06.2007 № 190 [97], управління, відділ ДСБЕЗ складається з керівництва, канцелярії та певних відділів, секторів. Спеціальні міжрайонні відділи, сектори створюються, з урахуванням специфіки економічного розвитку регіону, з протидії злочинам у вугільній, лісовій, рибній галузях та ін. Ці підрозділи можуть створюватися в територіальних ГУ-УМВС [97].

У зв'язку з тим, що професійна діяльність працівників ДСБЕП здійснюється в галузі економіки у фінансовій сфері, то вимоги до їх освіти будуть іншими. На посаду до відділів ДСБЕП здебільшого призначаються особи, які мають економічну освіту після проходження перепідготовки у ВНЗ системи МВС України. А також випускники факультету підготовки фахівців для підрозділів боротьби з економічною злочинністю Львівського державного університету внутрішніх справ – базового з підготовки фахівців цього профілю. Кар'єрне зростання працівників ДСБЕП: професійне посадове та звання, за бажан-

ням, і наукове.

Компетенція ДСБЕЗ визначена в постановах Верховної Ради України, указах і розпорядженнях Президента України, актах Кабінету Міністрів України та у статті 5 Постанови Кабінету Міністрів України «Положення про Державну службу боротьби з економічною злочинністю» [31] та інших нормативно-правових актах.

Отже, оперативно-розшукова діяльність підрозділів кримінальної міліції зводиться до формули – від загального до часткового, тобто від глобальних завдань до конкретних вузькоспеціальних. Однак усі структурні підрозділи кримінальної міліції у взаємодії та комплексі забезпечують вирішення головного завдання – боротьби зі злочинністю.

3.1.2. Психолого-правові основи функціонально-діяльнісних компонентів оперативно-розшукової діяльності

Оперативно-розшукова діяльність – це система гласних і негласних пошукових, розвідувальних та контррозвідувальних заходів, що здійснюються із застосуванням оперативних та оперативно-технічних засобів [12].

Проаналізувавши зміст статей Закону України «Про оперативно-розшукову діяльність» [12], ми визначили, що метою діяльності оперативних підрозділів є:

- припинення правопорушень та в інтересах кримінального судочинства (ст. 1 Закону України «Про оперативно-розшукову діяльність» [12]);
- отримання інформації в інтересах безпеки громадян, суспільства і держави (ст. 1, п. 5, ст. 7 цього Закону);
- припинення правопорушень та в інтересах кримінального судочинства (п. 5, ст. 7 цього Закону);
- виявлення та документування фактів протиправних діянь (п. 2, ст. 8 цього Закону);
- запобігання злочинам чи з'ясування істини негласним шляхом під час розслідування кримінальної справи, якщо іншим способом одержати інформацію неможливо (ст. 8 цього Закону);
- захист прав і свобод інших осіб, безпеки суспільства (п. 5, ст. 9 цього Закону);
- запобігання тяжким та особливо тяжким злочинам, їх припинення

і розкриття, розшук осіб, які ухиляються від відбування кримінального покарання або безвісти зникли, захист життя, здоров'я, житла і майна працівників суду і правоохоронних органів та осіб, які беруть участь у кримінальному судочинстві, припинення розвідувально-підривної діяльності проти України (п. 14, ст. 9 цього Закону);

- установлення даних про особу та про її зв'язки в разі, коли є факти, які підтверджують, що нею готується або вчинено тяжкий злочин, для отримання відомостей, які вказують на ознаки такого злочину, а також для гарантування безпеки працівників суду і правоохоронних органів та осіб, які беруть участь у кримінальному судочинстві, членів їх сімей та близьких родичів цих осіб (п. 15, ст. 9 цього Закону).

Тобто діяльнісна сторона мети оперативно-розшукової діяльності працівників оперативних підрозділів, також і кримінальної міліції, - це розшук, виявлення, з'ясування, встановлення, отримання, документування, припинення, запобігання, забезпечення та розкриття.

Отже, **діяльнісна складова ОРД** здійснюється в таких напрямках.

1. *Оперативного пошуку* – здійснення оперативно-розшукових заходів стосовно конкретних злочинів та осіб, які підозрюються в злочинній діяльності, з метою своєчасного отримання інформації про задумані, підготовлювані та про вчинені злочини (особливо, латентні); аналізу й оцінки оперативної обстановки на території обслуговування.

2. *Оперативного виявлення* – проведення перевірок фінансово-господарської діяльності підприємств, установ, організацій незалежно від форм власності та осіб, які займаються підприємницькою діяльністю або іншими видами господарської діяльності індивідуально; негласно виявляти та фіксувати сліди тяжкого або особливо тяжкого злочину тощо (ст. 8 Закону «Про ОРД» [12]).

3. *Оперативної розробки* – комплексна система оперативно-розшукових заходів стосовно суб'єкта ОРД (суб'єктів), які обґрунтовано підозрюються в підготовці або вчиненні небезпечного злочину, стосовно злочинця, який переховується від слідства, суду або відбування покарання.

4. *Оперативної профілактики*: суб'єкти ОРД повинні здійснювати необхідні оперативно-розшукові заходи щодо запобігання, своєчасного виявлення, припинення і розкриття злочинів та викриття причин і умов, які сприяють вчиненню злочинів (ст. 7 Закону); здійснення профілактики шляхом запобігання будь-яким правопорушенням, усунення конкретних умов, обставин і причин, що їм сприяють; створення

відповідних суспільних умов, які гарантують своєчасне реагування державних і громадських організацій на факти аморальної, антигромадської поведінки об'єктів ОРД

5. *Оперативного документування* – складання протоколу з відповідними додатками, який підлягає використанню як джерело доказів у кримінальному судочинстві; заведення оперативно-розшукової справи та складання постанови про заведення оперативно-розшукової справи.

6. *Комунікативному* – опитувати осіб за їх згодою (ст. 7 Закону про ОРД [12]); встановлювати конфіденційне співробітництво з особами на засадах добровільності.

7. *Стратегічно-тактичному* – проводити операції із захоплення злочинців, припинення злочинів.

8. *Виконавчому* – виконувати письмові доручення слідчого, вказівки прокурора та ухвали суду і запити повноважних державних органів, установ та організацій про проведення оперативно-розшукових заходів; знімати інформацію з каналів зв'язку.

9. *Розвідувальному* – здійснювати проникнення до злочинної групи негласного працівника оперативного підрозділу; візуальне спостереження в громадських місцях із застосуванням фото-, кіно- і відеозйомки, оптичних та радіоприладів, інших технічних засобів, з метою встановлення даних про особу та про її зв'язки.

Отже, здійснивши структурний аналіз Закону України «Про оперативно-розшукову діяльність», можна визначити функціонально-діяльнісні компоненти ОРД. Так, наприклад, за Б.І. Бараненко [138], до них належать: гносеологічний, конструктивний, організаційний, проектувальний та комунікативний; за Я.Ю. Кондратьєвим [265], – пізнавальний, конструктивний, комунікативний та організаторський.

На нашу думку, до *функціонально-діяльнісних компонентів ОРД* також належать: гносеологічний, комунікативний, розвідувально-пошуковий, стратегічно-тактичний, засвідчувальний (див. рис. 3.3).

У свою чергу, ці компоненти мають певні підвиди, які їх обґрунтують та найбільш повно забезпечують процес ОРД. Отже, розглянемо їх.

І. *Гносеологічний* (з грецької «gnosis» – знання, «logos» – навчання) компонент забезпечує пізнання в системі «суб'єкт – об'єкт». Тобто здійснення суб'єктом ОРД вивчення об'єктів оперативно-розшукової діяльності засобами діагностування, з'ясування, виявлення, аналізу, оцінки, систематизації, класифікації тощо, з метою отримання та відп-

рацювання оперативно значимої інформації, пізнання сутності об'єктів оперативно-розшукового впливу, протидії їм, а також запобігання, розкриття та припинення злочинів.

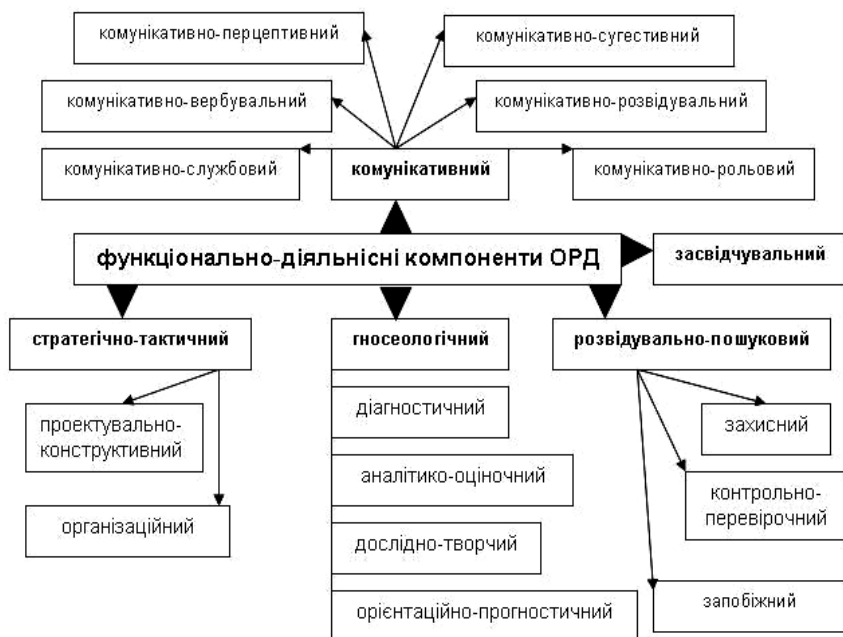


Рис. 3.3. Структура функціонально-діяльнісних компонентів ОРД

Він складається з таких підвидів компонентів.

1.1. *Діагностичний* (від гр. diagnosis – розпізнавання, визначення) полягає в розпізнаванні та визначенні певних ознак об'єктів та умов ОРД.

1.2. *Аналітико-оціночний* полягає в аналізі та оцінці умов, засобів, методів, форм, заходів, результатів, об'єктів оперативно-розшукової діяльності. Аналіз (від грец. αναλυσις – розклад) – це розчленування предмета пізнання, абстрагування його окремих сторін. Оцінка – це засіб установлення значимості заходів та об'єктів ОРД та їх суті. Наприклад, аналіз оперативної обстановки та оцінка ступеня її загрози; наданої інформації та її достовірність тощо.

1.3. *Дослідницько-творчий* полягає у вивченні особливостей об'єктів, умов, засобів ОРД та їх ефективному застосуванні.

1.4. *Орієнтаційно-прогностичний* (прогностичний, від грецьк. *prognosis* – передбачення розвитку чогось, що ґрунтується на певних даних) полягає в можливості передбачати відхилення і небажані явища; попередньому прогнозуванні наслідків оперативно-розшукових заходів, злочинних дій та власних помилок.

II. *Розвідувально-пошуковий* компонент забезпечується за допомогою традиційних (оперативне виявлення, оперативна установка, оперативне розроблення, оперативний огляд, візуальне спостереження, особистий пошук) та інноваційних (оперативна закупівля, контрольоване постачання, агентурний, оперативно-технічний) методів ОРД.

Аналіз змісту Закону про ОРД свідчить, що в ньому сконцентовано основні уніфіковані правила, що визначають реалізацію розвідувально-пошукової функції всіх державних служб, яких наділено правом здійснення ОРД.

До його складу належать такі підвиди

2.1. *Запобіжний*. Він забезпечує профілактичну діяльність з метою припинення або запобігання злочину, запобігання виникненню умов, що сприяють учиненню правопорушень, удосконалення методів роботи щодо їх профілактики.

2.2. *Захисний*. Він полягає в захисті прав та свобод громадян від злочинних посягань. Так, наприклад, як крайній захід, оперативні працівники мають право для припинення правопорушень, затримання злочинців, захисту життя, здоров'я, майна, інших життєво важливих прав і інтересів людини і громадянина, суспільства і держави застосовувати табельну вогнепальну зброю. Умови, підстави і порядок застосування вогнепальної зброї визначаються ст. 15, 15' Закону України «Про міліцію» [10], які передбачають право використання вогнепальної зброї працівником при відсічі нападу на нього або коли його життя чи здоров'ю загрожує небезпека, а також для припинення намагання заволодіти його зброєю.

2.3. *Контрольної перевірки*. Зміст цього компоненту полягає в здійсненні оперативно-розшукових заходів (оперативна закупівля, контрольоване постачання, агентурний, оперативно-технічний та ін.), що спрямовані на виявлення та документування фактів протиправних дій, безпеки переміщення будь-яких товарів, предметів та речовин.

III. *Засвідчувальний*. Він передбачає надання отриманої інформації в спеціальній, затвердженій законом формі (протокол, постанова, рапорт, пояснення, пояснювальна записка, заведення оперативно-

розшукової справи).

IV. Стратегічно-тактичний. Зміст цього компоненту полягає в конструюванні, проектуванні, прогнозуванні засобів та форм здійснення оперативно-розшукової діяльності.

Стратегія (з грецької «στρατηγία» – «мистецтво полководця») – це загальний, недеталізований план якої-небудь діяльності, що охоплює тривалий період часу, засіб досягнення складної мети. Стратегія належить до галузі практичної діяльності й проявляється в ній. Стратегія – це засіб дій, модель поведінки, що досягає основної мети через вирішення проміжних тактичних завдань відповідно до осі «ресурси - ціль».

Тактика підлегла стратегії й є її інструментом реалізації для досягнення основної мети оперативно-розшукової діяльності. Тактику підрозділяють на загальну та спеціальну. Загальна – це організація, розподіл функцій, визначення напрямків оперативно-розшукової діяльності та процес її здійснення. Спеціальна – визначає щонайбільше раціональні прийоми та засоби діяльності.

До складу стратегічно-тактичного компоненту належать.

4.1. Організаційний. Він забезпечує організацію ефективного застосування форм та засобів оперативно-розшукової діяльності; взаємодію підрозділів та діяльності колективу.

4.2. Проектувально-конструктивний. Він полягає в конструюванні, моделюванні та проектуванні змісту оперативно-розшукової діяльності, тобто відбиранні, упорядкуванні, визначенні засобів, форм, методів, плануванні послідовності оперативно-розшукових заходів та змісту дій на близькі та віддалені перспективи тощо.

V. Комунікативний (від лат. «communicatio» – єдність, передача, з'єднання, повідомлення). Зміст цього компоненту полягає в соціально-правовій комунікації в групах: «суб'єкт - об'єкт ОРД», «суб'єкт - суб'єкт», «суб'єкт - група», «суб'єкт - колектив».

Однак практичне визначення об'єктів оперативного спілкування та безпосереднє його проведення під час здійснення заходів ОРД має здійснюватися виключно в законодавчо визначеному правовому просторі (ст. ст. 1, 6 Закону України «Про оперативно-розшукову діяльність»).

До складу комунікативного компоненту належать.

4.1. Комунікативно-перцептивний - полягає в сприйнятті об'єкта ОРД, виявленні неправдивих свідчень, розумінні невербальних ознак

нещирості.

4.2. *Комунікативно-сугестивний* – полягає в переконанні об'єктів ОРД, з метою запобігання правопорушенням, припинення злочинних посягань.

Звернення до методу навіювання під час переконання зобов'язує оперативного працівника бути достатньо обізнаним і дуже професійно обережним.

4.3. *Комунікативно-вербувальний* – полягає в установленні оперативними працівниками негласного співробітництва з об'єктами ОРД за допомогою агентурного методу.

Агентурний метод – це сукупність прийомів і способів вирішення оперативно-тактичних завдань, визначених законом по гарантуванню безпеки особистості, суспільства і держави, а також боротьби зі злочинністю, заснованих на довірчих взаєминах, (агентів) і оперативних працівників правоохоронних органів і спецслужб з особами, які підозрюються в заподіянні шкоди національній безпеці і вчиненні кримінальних діянь [4, 227].

Відповідно до п. п. 12 та 13 ст. 8 Закону про ОРД [12] оперативним підрозділам для виконання завдань оперативно-розшукової діяльності надано право мати гласних і негласних штатних працівників, установлювати конфіденційне співробітництво з особами на засадах добровільності.

Залучення до негласного співробітництва з оперативним підрозділом може здійснюватись лише з метою виконання завдань оперативно-розшукової діяльності, а саме для пошуку і фіксації фактичних даних про протиправну діяльність окремих осіб та груп, розвідувально-підривну діяльність спеціальних служб іноземних держав та організацій з метою припинення правопорушень та в інтересах кримінального судочинства, а також отримання інформації в інтересах безпеки громадян, суспільства і держави [376].

Відомості про негласних працівників та конфідентів, упроваджених у злочинні групи, є державною таємницею і можуть бути оголошені лише за письмовою згодою цих працівників. Інформація, отримана шляхом оперативного проникнення в злочинну групу, має таємний характер, до неї можуть мати доступ тільки ті посадові особи оперативного підрозділу, які за своїми обов'язками проінформовані про проведення проникнення в злочинну групу [376].

4.4. *Комунікативно-розвідувальний* полягає в негласному або глас-

ному опитуванні об'єктів ОРД для отримання оперативно значущої інформації. Залежно від особливостей тактики проведення розвідувального опитування воно поділяється на гласне і негласне, а за змістом – зашифроване (із шифруванням мети або факту бесіди) або незашифроване, пряме (безпосереднє) та непряме (опитування через когось).

Розвідувальне опитування за критеріями його об'єктів можна поділити на: опитування дружньо настроєних осіб; опитування нейтральних осіб; опитування осіб, які до спілкування з правоохоронними органами настроєні негативно [376].

У спеціальній літературі проблема розвідувального опитування досліджувалась О.М. Бандуркою, Б.Є. Богдановим, Б.В. Бойцовим, В.М. Бурикніним, А.С. Вандишевим, О.Ф. Волинським, Д.В. Гребельським, О.Ф. Долженковим, А.В. Іщенком, І.П. Козаченком, В.В. Конопльовим, А.Г. Лекарем, Я.В. Нелюбіним, П.О.Олійником, В.Г. Самойловим, О.П. Снігерьовим, В.О. Черепановим та ін.

Розвідувальне опитування використовується в профілактиці злочинів, при їх розкритті, при розшуку злочинців, які переховуються від слідства та суду, і осіб, які зникли безвісти. Дані, отримані в ході розвідувального опитування, складають значну частину оперативно-значимої інформації, яку безпосередньо збирає оперативний склад відповідних підрозділів. Вона також може служити певним підґрунтям для прийняття процесуальних рішень. Тактично грамотне проведення розвідувального опитування сприяє підвищенню оперативної поінформованості органів внутрішніх справ про вчинені злочини, а також про злочини, які готуються чи щойно задумані, посилює впливовість контролю за особами, схильними до злочинної діяльності, звільненими від відбування покарань умовно-достроково чи з випробуванням [376].

Якщо кандидат виявить відвертість і розуміння необхідності негласної роботи, йому пропонується конфіденційно співробітничати з оперативним підрозділом. У разі згоди від нього приймається підписка про конфіденційне співробітництво, обумовлюється сума грошової винагороди, він обирає собі псевдонім, яким буде підписувати повідомлення, обговорюються способи екстреного зв'язку, роз'яснюється необхідність дотримання конспірації.

У разі, якщо кандидат під час бесіди уникає щирої розмови, виявляє небажання її продовжувати або висловлює негативне ставлення до

участі громадян у боротьбі зі злочинністю, пропозиція про конфіденційне співробітництво йому не робиться, а бесіда закінчується з'ясуванням питань, які були приводом для запрошення».

Отже, розвідувальне опитування допомагає з'ясувати певні питання ОРД та забезпечує прикриття теми бесіди.

4.5. *Комунікативно-службовий* - полягає в службовій комунікації з колегами, керівництвом, державними та недержавними установами.

4.6. *Комунікативно-рольовий* компонент – у здатності оперативно-го працівника за допомогою вербальних і невербальних засобів відігравати різні соціальні ролі.

Отже, структуровані нами функціонально-діяльнісні компоненти оперативно-розшукової діяльності можна поділити на організаційно-оперативні, аналітичні та запобіжні, вони складні, внутрішньо змістовно наповнені та чітко відображають зміст оперативно-розшукової діяльності. Однак слід пам'ятати, що ці компоненти тісно взаємопов'язані та взаємно доповнюють один одного. Тобто тільки їх комплексне застосування сприятиме ефективному вирішенню завдань ОРД та досягненню її мети.

3.2. Компетентнісна модель фахівців кримінальної міліції у контексті нормативно-правового регулювання

Визначені нами функціонально-діяльнісні компоненти оперативно-розшукової діяльності підкреслюють існування певних груп компетентностей, якими повинен бути озброєний оперуповноважений. Процес змістовного аналізу оперативно-розшукової діяльності та нормативно-правих актів (законів, постанов, галузевих наказів) свідчить про необхідність побудови загальної компетентнісної моделі фахівців кримінальної міліції.

Отже, для побудови загальної компетентнісної моделі ми будемо орієнтуватися на аналіз оперативно-розшукової діяльності підрозділів кримінальної міліції ГУМВС України, а також їх загально-регламентуючі нормативно-правові акти (Закон України «Про міліцію», Кримінально-процесуальний кодекс України, Кримінальний кодекс України, Цивільний кодекс України, Цивільний процесуальний

кодекс України – див. п. 2.2.1; Закон України «Про оперативно-розшукову діяльність», накази МВС України – від 17.07.2004 № 07, від 30.04.2004 № 458, від 30.06.2009 № 285 та ін.); для побудови спеціальної компетентнісної моделі – на нормативно-правові акти, регламентуючу діяльність відділів БНОН, ДСБЕЗ, КМСД, КР, БЗПТЛ та їх практичну діяльність.

Загальна модель фахівців кримінальної міліції є базовою та складається з видів і підвидів компетентностей та груп умінь, що повинні бути сформовані в усіх оперуповноважених. При змістовному аналізі нормативних діяльнісних функцій оперуповноважених кримінальної міліції ми виокремили такі головні види та підвиди компетентностей (більш детально див. додаток А):

- стратегічно-тактична (проектувально-конструктивна, організаційна), гносеологічна (аналітико-оціночна, діагностична, орієнтаційно-прогностична, дослідно-творча), розвідувально-пошукова (контрольні перевірки, профілактика, захист), екстремальна (тактико-спеціальна, стрільця, психофізична), правова (кримінально-правова, кримінально-процесуальна, цивільно-правова, цивільно-процесуальна, оперативно-розшукова, господарсько-правова, міжнародно-правова), комунікативна (комунікативно-вербувальна), психологічна (екстеропсихічна, екстероцептивна), технічна, інформаційно-технологічна – Закон України «Про оперативно-розшукову діяльність» [12] (див. додаток А.1);

- правова (кримінально-процесуальна, кримінально-правова, оперативно-розшукова, цивільно-правова, цивільно-процесуальна, розвідувально-пошукова (контрольно-перевірочна, профілактична, захисна), досудово-слідча, комунікативна (комунікативно-розвідувальна, комунікативно-службова, комунікативно-перцептивна), гносеологічна (аналітико-оціночна, діагностична, дослідно-творча), організаційна, стратегічно-тактична (проектувально-конструктивна, стратегічно-прогностична), педагогічна (методична, дидактична), засвідчувальна, управлінська, екстремальна (тактико-спеціальна, психофізична, стрільця), інформаційно-технологічна та ін. – Положення про основи організації розкриття органами внутрішніх справ України злочинів загальнокримінальної спрямованості [88] (див. додаток А. 3).

Для побудови загального компетентнісного профілю ми будемо спиратися на особистісно-соціально-діяльнісний компетентнісний підхід і взаємозалежні, взаємодоповнюючі та взаємопов'язані ключові компетентності (діяльнісну, соціальну й особистісну), які розглянемо

окремо через їх види, підвиди й зумовлюючі групи вмінь.

Отже, діяльнісна ключова компетентність складається з навчальної, наукової, ігрової, трудової та професійної (див. рис. 3.4).

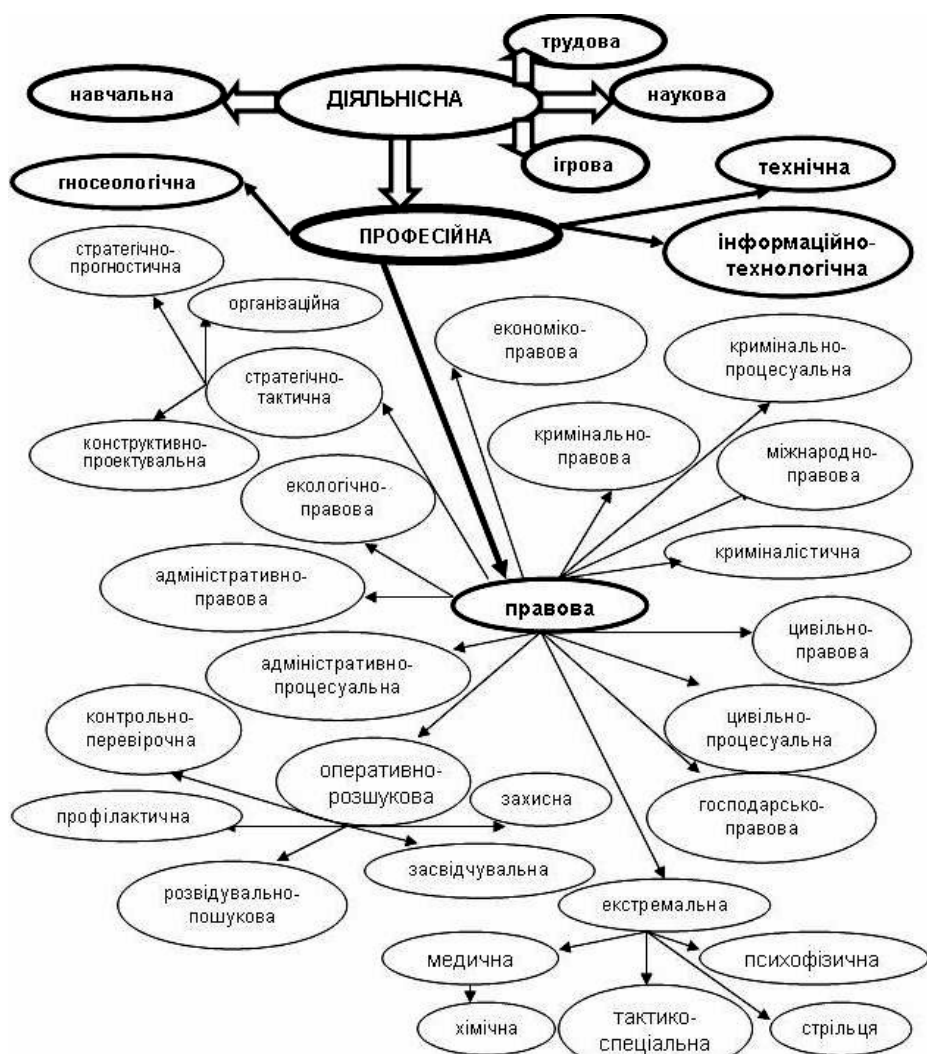


Рис. 3.4. Модель діяльнісної ключової компетентності фахівців кримінальної міліції

У свою чергу, професійна складається з таких видів, як гносеологічна, інформаційно-технологічна, технічна та правова. До складу правової компетентності входять такі підвиди, як кримінально-правова, кримінально-процесуальна, криміналістична, економіко-правова, міжнародно-правова, цивільно-правова, цивільно-процесуальна, господарсько-правова, екологічно-правова, адміністративно-правова, адміністративно-процесуальна, оперативно-розшукова (профілактична, контрольно-перевірочна, розвідувально-пошукова, засвідчувальна, захисна), стратегічно-тактична (організаційна, проектувально-конструктивна), екстремальна (тактико-спеціальна, психофізична, медична (хімічна), стірлецька).

Види та підвиди професійної компетентності детермінують здатність оперативного працівника кримінальної міліції до ефективної оперативно-розшукової діяльності на основі взаємопов'язаних умінь (див. додаток Б).

Аналізуючи нормативно-правові акти та діяльнісні характеристики ОРД, ми також визначили перелік груп умінь підвидів професійної компетентності (див. додаток Б.1) – тактико-технічних, конструктивних, психічних, фізичних, прогностичних, дидактичних, гностичних та ін. Отже, усі види та підвиди діяльнісної ключової компетентності та перелік їх умінь дуже тісно взаємопов'язані та доповнюють один одного.

Професійна діяльність працівників кримінальної міліції здійснюється в тісній взаємодії із соціумом. Запорукою успіху оперативно-розшукової діяльності завжди є вміння ефективно працювати із соціальним середовищем, тому розглянемо системний компонент компетентнісної моделі фахівців кримінальної міліції – соціальну ключову компетентність, та перелік умінь, що її детермінують (див. додаток Б.2).

Соціальна ключова компетентність працівника кримінальної міліції складається з певних взаємопов'язаних видів та підвидів (див. рис. 3.5), серед яких слід виділити: педагогічну (методичну, дидактичну), політичну, психологічну (екстропсихічну та екстероцептивну), управлінську, конфліктологічну, рольову, громадянську, релігійну, комунікативну (перцептивну, сугестивну, вербувальну, розвідувальну, службову, комунікативно-рольову).

Методична та дидактична компетентність зумовлюються групою

вмінь (дивись додаток Б.2.1), які визначають особистісну спроможність оперативника до педагогічної діяльності.

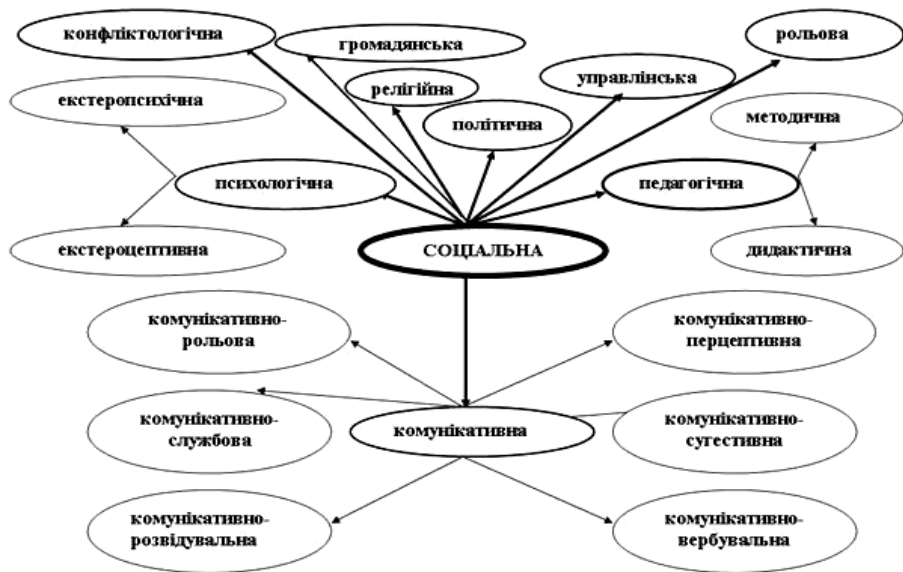


Рис. 3.5. Види та підвиди соціальної ключової компетентності працівників кримінальної міліції

Зрозуміло, що педагогічна діяльність вимагає прискіпливого, толерантного та терпеливого ставлення до негласного працівника. Тому педагогічна компетентність тісно взаємопов'язана з психологічною (екстеропсихічною та екстероцептивною). Екстеропсихічна та екстероцептивна компетентність працівників кримінальної міліції дозволяють краще пізнавати та розуміти людей, мотиви їх поведінки, а також знаходити ефективні засоби правомірної взаємодії в оперативно-розшуковій діяльності.

Оперативний працівник повинен здійснювати індивідуальний підхід до людей, також і до агентів, це ґрунтується на знаннях психологічних особливостей поведінки об'єктів ОРД, їх характеру та темпераменту, правомірних методів і прийомів психічного впливу на осіб та спроможності сприймати та розуміти інших людей, їх форми поведінки, внутрішній світ; добре розбиратися в ознаках брехні, сугестивних

прийомах та маніпулюванні тощо.

Педагогічна та психологічна компетентність тісно пов'язана з рольовою компетентністю. Так відповідно до Закону «Про ОРД» [12] оперативно-розшукова діяльність – система гласних і негласних пошукових, розвідувальних та контррозвідувальних заходів, що здійснюються із застосуванням оперативних та оперативно-технічних засобів. Ці заходи здійснюються із шифруванням мети та не за шифруванням. Шифрування мети вимагає рольової поведінки оперативного працівника, який повинен грати різні соціальні ролі та використовувати у своїй діяльності прийоми маніпулювання для отримання оперативно значимої інформації.

Я.Ю. Кондратьєв [265] невід'ємною характеристикою діяльності оперативного працівника вважає рольову поведінку, яка реалізовується у двох основних варіантах: маскування своїх дійсних цілей і намірів щодо конкретної події (особи, групи осіб); втаємничення своєї належності до оперативної служби або органу внутрішніх справ у цілому.

На його думку, обидва типи поведінки потребують наявності достатньо складних особистісних навичок і вмінь. Але в першому випадку необхідна демонстрація (імітація) зацікавленості у взаємодії з партнером та легендування проміжної або кінцевої мети спілкування. Тактика та окремі прийоми рольової поведінки спрямовані на забезпечення психологічного контакту та формування довірчості (наприклад, обговорення спільних проблем, спільних захоплень та ін.). У другому – завдання більш складної психологічної природи. Воно передбачає не тільки знання змісту ролі, її складності залежно від ступеня визначеності, а й наявність певних навичок та вмінь, відповідних особливостей невербальної поведінки та оформлення зовнішності. Ситуація ускладнюється ще й необхідністю «відпрацювання» легендованих згідно з роллю зв'язків та стосунків з іншими людьми, визначення групової належності [265].

Зрозуміло, що ці вміння детерміновані акторськими здібностями оперативника та комунікативними якостями. Дуже важливу роль у рольовій компетентності відіграє комунікативна компетентність. Ми виокремили певні її підвиди відповідно до напрямків їх застосування. Так, наприклад:

- комунікативно-рольова компетентність – це здатність оперативника вербально та невербально переконливо зіграти певну соціальну

роль при виконанні оперативно-розшукових заходів;

- комунікативно-службова – це здатність до службової комунікації з суб'єктами й об'єктами ОРД, представниками державних органів, громадських об'єднань, трудових колективів і громадськістю;

- комунікативно-сугестивна – це здатність оперативника правомірно впливати на осіб шляхом їх переконання;

- комунікативно-вербувальна – здатність встановлювати негласне співробітництво з об'єктами ОРД (агентами, резидентами, інформаторами);

- комунікативно-розвідувальна компетентність – це здатність негласно або гласно, прямо або побічно отримувати оперативно значиму інформацію.

Педагогічна, психологічна, рольова та комунікативна компетентності тісно пов'язані з конфліктологічною та управлінською компетентностями. Працівники кримінальної міліції здійснюють оперативно-розшукову діяльність у складних конфліктних, а подекуди й екстремальних ситуаціях. Вміння вирішувати конфліктні ситуації, знаходити ефективні шляхи їх вирішення сприяють профілактиці випадків правопорушень та деліктів. Управлінська компетентність допомагає оперативному працівнику аналізувати чинники та динаміку розвитку колективу, враховувати психологічні аспекти при розробленні системи виховних заходів; аналізувати психологічний стан об'єкта управлінського впливу, обрати адекватні ситуації методи і прийоми.

Конфліктологічна та управлінська компетентність працівників кримінальної міліції дуже допомагає при масових політичних заходах. Відповідно до Закону «Про міліцію» [10] у підрозділах міліції не допускається діяльність політичних партій, рухів та інших громадських об'єднань, що мають політичну мету. При виконанні службових обов'язків працівники міліції не залежні від впливу будь-яких політичних, громадських об'єднань. Вони не можуть бути членами політичних партій, рухів та інших громадських об'єднань, що мають політичну мету. Уміння не втручатися в політичні баталії, бути взірцем правозастосовної діяльності зміцнюють авторитет міліції в очах населення.

Особистість оперативника є ключовою фігурою в оперативно-розшуковій діяльності та соціальній взаємодії. Тому під час професіогенезу слід особливу увагу звертати на особистість працівника кримінальної міліції, на тенденції його професійного зростання або деформації, внутрішню та зовнішню мотивацію до оперативно-розшукової

діяльності тощо. До особистісної ключової компетентності належать: загальнокультурна, здоров'язберігаюча та аутопсихологічна (інтрапсихічна та інтраперцептивна) компетентності (див. рис. 3.6, що зумовлюються певним переліком умінь (див. додаток Б. 3).



Рис. 3.6. Види та підвиди особистісної ключової компетентності працівників кримінальної міліції

Аутопсихологічна компетентність ґрунтується на особистісній спроможності застосовувати набуті знання, уміння й навички в особистісній, соціальній та професійній життєдіяльності. Тому для розвитку цих видів компетентностей і їх підвидів, ми вважаємо, необхідно чітко визначити перелік професійно значущих умінь у циклах навчальних дисциплін психологічного напрямку, які необхідно розвивати та формувати в осіб, які навчаються. Цей перелік вкаже на конкретну мету навчально-виховного процесу та посприє підвищенню професіоналізму працівників ОВС.

Ми вважаємо, що особистість повинна добре розуміти себе, свої особливості характеру, «слабкі» та «сильні» сторони характеру й темпераменту, повинна приймати себе такою, якою вона є, а за необхідності корегувати свої недоліки. Тому дуже важливим є визначення підвидів аутопсихічної компетентності, які б спрямовували особистісний процес самопізнання, самовдосконалення, саморозвитку.

При виділенні цих підвидів ми спиралися на дві складові – на особистісне пізнання себе, свого внутрішнього світу («Я є Я», «хто є Я?», «Чому Я є той, хто Я є?» тощо) – інтрапсихічна компетентність, а також на пізнання себе в порівнянні з іншими, «очами інших», через ре-

зультати своєї діяльності – інтраперцептивна компетентність. Отже, інтрапсихічна компетентність відображає самоусвідомлення себе, тобто внутрішній бік свого «Я», а інтраперцептивна – самоусвідомлення та співставлення «Я» як суб'єкта життєдіяльності («Я» та інші люди, «Я» та життєдіяльність) – зовнішній соціальний або професійний бік свого «Я». Ці підвиди містять у собі інтелектуальний, емоційний, операційний аспекти пізнання себе та ставлення до самого себе, сприяють особистісній здатності до самовиховання, саморозвитку, самокорекції, саморегуляції.

Аналізуючи виділені нами підвиди аутопсихологічної компетентності й їх уміння, ми можемо виділити структурні компоненти (мотиваційний, когнітивний, емоційно-оціночний, вольовий, операційний, моральний), що детермінують їх прояв, розвиток і вдосконалення; особистісну спроможність (здатність, здібність), тобто є їх підґрунтям. Ці компоненти є взаємопов'язаними та взаємозалежними. Вони стимулюють особистість до набуття та розвитку певних психологічних знань, умінь та навичок. Отже, ці *компоненти* визначають:

- *мотиваційний* – спрямовує потреби, інтереси, бажання, цінності та установки особи;
- *моральний* – принципи, переконання, норми, етичні переконання й ставлення;
- *емоційно-оціночний* – певний емоційний стан (психологічний настрій);
- *когнітивний* – рівень розвитку пізнавальних психічних процесів, пізнавальних здібностей людини, їх якісні характеристики;
- *вольовий* – рівень особистісних зусиль, цілеспрямованість, рішучість, завзятість;
- *операційний* – стратегія, тактика та технологія власної реалізації дії.

На нашу думку, аутопсихологічна компетентність визначається також наступними факторами: внутрішньою та зовнішньою мотивацією особистості, індивідуально-психологічними особливостями особистості, психофізичним станом особи, соціокультурним впливом, рівнем та ефективністю соціалізації особистості, рівнем та внутрішньою наповненістю спеціальної соціально-психологічної підготовки.

Аутопсихологічна компетентність тісно пов'язана з психологічною компетентністю. Особа пізнає інших та завдяки цього пізнає себе. Тому ці компетентності мають спільний перелік умінь, що їх детерміну-

ють та зумовлюють. Так до загальних умінь психологічної та аутопсихологічної компетентності належать:

1) *гностичні*:

- використовувати знання психології, психології особистості, юридичної психології, психології управління, конфліктології, оперативно-розшукової психології, криміналістики та інших галузей, які дозволяють;

- глибше пізнавати себе та інших (особистість з її інтелектуальними потребами, намірами, мотивами, настановами, інтересами, думками, індивідуально-психологічними якостями та іншими особистісними характеристиками (спрямованість, здібність, спроможність));

- професійно самовдосконалюватися, відділяти головне від другорядного, узагальнювати, систематизувати;

- використовувати досвід новаторів;

- визначати психологічні закономірності, застосовувати в юридичній діяльності психологічні методи й прийоми;

- глибше розуміти мотиви вчинків людей, регулювати відносини з ними;

- виявляти неординарні риси індивідуальності особистості;

2) *аналітичні*:

- аналізувати ситуацію,

- визначати проблему,

- висувати гіпотезу,

- розробляти план дій, реалізувати його та узагальнювати, оцінювати його результати,

- аналізувати загальнокультурні та професійні складові соціального середовища;

3) *ідеологічні*:

- здійснювати профілактичну та запобіжну правоохоронну діяльність;

- бути взірцем правової культури та стояти на варті закону;

- не піддаватися кримінальним спокусам;

- запобігати девіантним проявам тощо.

Отже, працівники кримінальної міліції повинні бути добре озброєні знаннями психології та вміннями їх застосовувати під час виконання оперативно-розшукових функцій та завдань.

Загальнокультурна компетентність ґрунтується на вимогах Етичного кодексу працівника органів внутрішніх справ, схваленого колегією

МВС від 05.10.2000 України № 7км/8. Який вказує, що при виконанні своїх функціональних обов'язків працівник повинен ставитися до громадян справедливо, уважно, доброзичливо, неупереджено, з почуттям поваги до їх людської гідності, не допускаючи при цьому жодних проявів дискримінації через стать, расу, вік, мову, релігію, національність, громадянство, соціальне походження, освіту, матеріальний стан, політичні та інші переконання. Він повинен критично ставитися до власних професійних якостей та поведінки, постійно працювати над самовдосконаленням, підвищенням свого професійного та загальнокультурного рівнів.

Загальнокультурна компетентність визначена також у нормативно-правових актах, зокрема, в Законах України «Про ОРД», «Про міліцію», наказах, положеннях, розпорядженнях МВС України.

Так у статті 5 Закону України «Про міліцію» [10] вказано, що міліція поважає гідність особи і виявляє до неї гуманне ставлення, захищає права людини незалежно від її соціального походження, майнового та іншого стану, расової та національної належності, громадянства, віку, мови та освіти, ставлення до релігії, статі, політичних та інших переконань. У взаємовідносинах з громадянами працівник міліції повинен виявляти високу культуру і тактовність.

Компетентність у галузі збереження здоров'я працівника чітко прописана в нормативно-правових актах МВС України за спрямуванням удосконалення роботи із запобігання втрат персоналу органів внутрішніх справ унаслідок самогубств, заходів щодо запобігання втратам особового складу внаслідок надзвичайних подій, поводження зі зброєю тощо. На здоров'я працівників кримінальної міліції впливає низка об'єктивних, об'єктивно-суб'єктивних та суб'єктивних факторів, таких як [101]:

- особливості особистого життя працівників, зокрема, фізична втома та психоемоційне виснаження; індивідуальна вразливість працівників, їх неспроможність прийняти правильне рішення в складних життєвих ситуаціях; конфлікти в особистісних і сімейних взаємовідносинах; недостатнє матеріальне забезпечення; в окремих випадках – схильність до порушення службової дисципліни, уживання алкоголю, а також ігрова залежність, наявність значних боргових зобов'язань та ін.;

- особливості службової діяльності працівників, також постійна зайнятість працівників виконанням службових обов'язків, негативно

позначається на стані здоров'я та особистому житті працівників, створює передумови для виникнення конфліктів та непорозуміння з близькими;

- недоліки в організації службової діяльності, зокрема, нераціональне використання керівниками підлеглих у робочий час, недостатній контроль за несенням працівниками служби та їх поведінкою; відсутність належної уваги з їх боку до проблем підлеглих, також молодих працівників; неналежна організація індивідуально-виховної роботи, формальний підхід до вивчення умов життя та особливостей сімейних стосунків працівників; прорахунки в застосуванні дисциплінарної практики, відсутність адекватного реагування на факти вживання працівниками алкоголю; службові конфлікти та неспроможність окремих керівників знайти правильні шляхи вирішення виявлених конфліктів.

Зазначені недоліки значною мірою зумовлені омолодженням керівної ланки і кадрових апаратів органів та підрозділів внутрішніх справ, відсутністю в багатьох керівників знань і досвіду в організації профілактичної роботи з особовим складом. Тому озброєння фахівців навичками здорового способу життя посприяє профілактиці незвичайних подій серед персоналу ОВС.

Побудована нами структурована загальна компетентнісна модель фахівців кримінальної міліції вказує на складну систему груп умінь, що її зумовлюють (див. додаток Б). Однак для працівників відділів БНОН, ДСБЕЗ, КМСД, КР, БЗПТЛ ця модель відрізнятиметься відповідно до їх спеціалізації певними провідними компетентнісними підвидами та змістом умінь, що їх детермінують. Загальний компетентнісний профіль фахівців кримінальної міліції слід описати окремо для кожного структурного підрозділу, на основі базових, спеціальних і вузькоспеціальних компетентностей, рівнів їх розвитку.

Проаналізувавши положення Про організацію діяльності Департаменту карного розшуку та підрозділів карного розшуку ГУ-УМВС, [99], до оперативно-розшукової компетентності фахівців карного розшуку слід додати групу вмінь, що зумовлюють їх діяльність (див. додаток Б.4).

Оперативно-розшукова компетентність є спеціальною, прикладною та професійно значущою. Вузькоспеціальна оперативно-розшукова компетентність розвивається в оперативників під час діяльності в певних відділах (секторах) карного розшуку. Так, наприклад, відділи (сектори) розкриття навмисних убивств, злочинів проти особи, майнових

злочинів, незаконних заволодінь автотранспортом та ін. спеціалізуються на розкритті цих категорій злочинів, тому в працівників буде цільова вузькофункціональна спрямованість на певному професійному напрямку відповідно до організаційно-штатної структури відділу карного розшуку.

Певний рівень компетентності зумовлює професіоналізм працівників ВКР. Тому висококваліфікованим фахівцем, майстром професійної діяльності можна вважати працівника відділів (секторів) карного розшуку, в якого повинні бути сформовані види та підвиди компетентностей:

1) діяльнісної ключової компетентності:

а) дуже високий рівень - правова компетентність (екстремальна, стратегічно-тактична, оперативно-розшукова, кримінально-процесуальна, криміналістична, кримінально-правова та ін.), інформаційно-технологічна, гносеологічна;

б) високий - організаційна, технічна, правова (цивільно-правова, цивільно-процесуальна, міжнародно-правова, адміністративно-правова, адміністративно-процесуальна, екологічно-правова, господарсько-правова та ін.);

в) достатній - економічна, наукова;

2) особистісної ключової компетентності:

а) дуже високий рівень – аутопсихологічна (інтрапсихічна й інтраперцептивна), збереження здоров'я;

б) високий – загальнокультурна;

3) соціальної ключової компетентності:

а) дуже високий рівень - комунікативна (комунікативно-службова, комунікативно-вербувальна, комунікативно-розвідувальна, комунікативно-сугестивна, комунікативно-перцептивна), психологічна (екстеропсихічна, екстероцептивна); рольова, конфліктологічна;

б) високий – педагогічна, етнологічна;

в) достатній – політична, релігійна.

Отже, визначений за рівнями компетентнісний профіль фахівців карного розшуку відповідає вищому етапу професіогенезу – майстерність.

Проаналізувавши Положення про Департамент боротьби зі злочинами, пов'язаними з торгівлею людьми МВС України [64], та практичну діяльність працівників підрозділів боротьби зі злочинами, пов'язаними з торгівлею людьми МВС України, ми додали деякі складові

до складу груп умінь оперативно-розшукової компетентності (див. додаток Б.5). Відповідно до організаційно-штатної структури в працівників відділів (секторів) боротьби з торгівлею людьми, незаконною міграцією, злочинами у сфері суспільної моралі, злочинами у сфері працевлаштування за кордоном та ін. розвивається вузькоспеціальна оперативно-розшукова компетентність у напрямку їх спеціалізації.

Щодо рівнів компетентностей профілю майстра оперативно-розшукової діяльності підрозділів БЗПТЛ, то їх структурна ієрархія така для:

1) діяльнісної ключової компетентності:

а) дуже високий рівень - правова (міжнародно-правова, екстремальна, оперативно-розшукова, кримінально-правова, криміналістична, кримінально-процесуальна, адміністративно-правова, адміністративно-процесуальна, стратегічно-тактична та ін.), інформаційно-технологічна, гносеологічна;

б) високий – організаційна, технічна, економічна, правова (цивільно-правова, цивільно-процесуальна, господарсько-правова, екологічно-правова та ін.);

в) достатній – наукова;

2) особистісної ключової компетентності:

а) дуже високий – аутопсихологічна (інтрапсихічна й інтраперцептивна), збереження здоров'я;

б) високий – загальнокультурна;

3) соціальної ключової компетентності:

а) дуже високий – комунікативна (службова, вербувальна, розвідувальна, сугестивна, перцептивна), психологічна (екстеропсихічна, екстероцептивна); рольова, конфліктологічна;

б) високий – педагогічна, етнологічна;

в) достатній – політична, релігійна.

Отже, вказаний профіль працівників підрозділів БЗПТЛ за визначеними рівнями характеризує модель висококваліфікованого фахівця, майстра.

Регламентуючі нормативно-праві акти [8, 11, 63, 62] щодо діяльності працівників підрозділів по боротьбі з незаконним обігом наркотиків вказують на те, що вони повинні виявляти і викривати організовані злочинні групи збувальників наркотичних засобів, які мають міжрегіональний та транснаціональний характер або виходять за межі держави [63].

Тобто працівники ДБНОН повинні бути здатними нагляджувати міжнародні зв'язки для виявлення, розкриття, запобігання злочинам, що пов'язані з незаконним обігом наркотиків. Ця спроможність налагоджувати міжнародні зв'язки вказує на необхідність сформованої в них міжнародно-правової компетентності.

Також у працівників підрозділів БНОН повинна бути сформована хімічна та медична компетентності, у зв'язку з тим, що вони повинні чітко розбиратися в наркотичних засобах, психотропних речовинах та прекурсорах наркотичних засобів і психотропних речовин; відрізнати суміш речовин у будь-якому фізичному стані, що містить один чи декілька наркотичних засобів та (або) одну чи декілька психотропних (групу знань та вмінь див. у додатку 3.6.1).

Тобто оперативно-розшукова, міжнародно-правова, медична та хімічна компетентності є професійно-важливими та підґрунтям для ефективної оперативно-розшукової діяльності працівників підрозділів БНОН. Рівні видів та підвидів компетентностей, які характеризують професійну майстерність оперуповноважених БНОН, мають таку ієрархію:

1) діяльнісної ключової компетентності:

а) дуже високий – правова компетентність (оперативно-розшукова, кримінально-правова, кримінально-процесуальна, криміналістична, стратегічно-тактична, екстремальна, міжнародно-правова), інформаційно-технологічна, гносеологічна;

б) високий – організаційна, технічна, правова (цивільно-правова, цивільно-процесуальна, господарсько-правова, екологічно-правова, адміністративно-правова, адміністративно-процесуальна та ін.);

в) достатній – наукова, економічна, медична, хімічна;

2) особистісної ключової компетентності:

а) дуже високий – аутопсихологічна (інтрапсихічна й інтраперцептивна), збереження здоров'я;

б) високий – загальнокультурна;

3) соціальної ключової компетентності:

а) дуже високий – комунікативна (службова, вербувальна, розвідувальна, сугестивна, перцептивна), психологічна (екстеропсихічна, екстероцептивна), рольова;

б) високий – педагогічна, конфліктологічна, етнологічна;

в) достатній – політична, релігійна.

Отже, працівник підрозділів БНОН повинен намагатися досягнути

рівня професійної майстерності.

Головними завданнями діяльності працівників КМСД є розкриття, запобігання девіантним, делінквентним, адиктивним проявам серед дітей та гарантування їм соціального захисту. Результати змістовного аналізу нормативно-правових актів України [13, 49] вказують на певні види та підвиди компетентностей (див. додаток А.4) працівників КМСД, що зумовлюються певними знаннями та вміннями (див. додаток Б.6.2, Б.6.3).

Рівні розвитку певних видів та підвидів компетентностей, що характеризують професійну майстерність працівників кримінальної міліції у справах дітей:

1) діяльнісної ключової компетентності:

а) дуже високий – правова компетентність (оперативно-розшукова, кримінально-правова, кримінально-процесуальна, криміналістична, цивільно-правова, цивільно-процесуальна, адміністративно-правова, адміністративно-процесуальна, стратегічно-тактична та ін.), інформаційно-технологічна, організаційна;

б) високий – правова (екстремальна та ін.), гносеологічна;

в) достатній – правова (екологічно-правова, міжнародно-правова, екстремальна, господарсько-правова та ін.); економічна, технічна, наукова;

2) особистісної ключової компетентності:

а) дуже високий – аутопсихологічна (інтрапсихічна й інтраперцептивна);

б) високий – загальнокультурна, збереження здоров'я;

3) соціальної ключової компетентності:

а) дуже високий – комунікативна (службова, вербувальна, розвідувальна, сугестивна, перцептивна), психологічна (екстеропсихічна, екстероцептивна); педагогічна, конфліктологічна;

б) високий – рольова, етнологічна;

в) достатній – політична, релігійна.

Компетентнісна модель працівників підрозділів ДСБЕЗ має дуже складну ієрархічну структуру. Відповідно до організаційно-штатної структури відділів (секторів) ДСБЕЗ у працівників вузькоспеціальна компетентність розвиватиметься в напрямках їх діяльності: боротьби зі злочинами у фінансовій сфері, протидії хабарництву зі злочинами в галузях економіки, захисту бюджетних коштів, боротьби з правопорушеннями у сфері інтелектуальної власності та комп'ютерних техно-

логій, боротьби зі злочинами у сфері земельних відносин.

Відповідно до цих напрямків буде й рівень певних видів і підвидів компетентності. Так, компетентнісний профіль майстра ОРД підрозділів ДСБЕЗ виглядає так:

1) діяльнісна ключова компетентність:

а) дуже високий рівень – правова компетентність (оперативно-розшукова, кримінально-правова, кримінально-процесуальна, криміналістична, цивільно-правова, цивільно-процесуальна, господарсько-правова, адміністративно-правова, адміністративно-процесуальна, екологічно-правова, стратегічно-тактична та ін.), економічна, інформаційно-технологічна, гносеологічна;

б) високий – організаційна, технічна, правова (міжнародно-правова, екстремальна та ін.);

в) достатній – наукова;

2) особистісна ключова компетентність:

а) дуже високий рівень – аутопсихологічна (інтрапсихічна й інтраперцептивна);

б) високий рівень - загальнокультурна, збереження здоров'я;

3) соціальна ключова компетентність:

а) дуже високий рівень – комунікативна (комунікативно-службова, комунікативно-вербувальна, комунікативно-розвідувальна, комунікативно-сугестивна, комунікативно-перцептивна), педагогічна, психологічна (екстеропсихічна, екстероцептивна), конфліктологічна;

б) високий рівень – рольова, етнологічна;

в) достатній – політична, релігійна.

Для своєчасного припинення злочинів у галузі економіки та запобігання їм працівники підрозділів ДСБЕЗ повинні бути озброєні певними видами та підвидами компетентності, які матимуть певний професійно-важливий рівень розвитку та певний перелік додаткових умінь (див. додаток Б.6.4).

Отже, визначений нами ідеальний профіль працівників підрозділів кримінальної міліції, що характеризує майстерність, вказує на складну ієрархію їх компетентнісного профілю. Високий рівень професіоналізму працівників кримінальної міліції можливий за умов їх систематичного самовдосконалення, самоосвіти та саморозвитку як у напрямку оперативно-розшукової діяльності, так і в напрямку соціальної взаємодії.

Розглянувши компетентнісний профіль фахівців кримінальної мі-

ліції, ми дійшли висновку, що є такі види та підвиди компетентностей:

- базові, тобто загальні та обов'язкові для всіх;
- спеціальні, що характерні для представників певних підрозділів БНОН, ДСБЕЗ, КР, КМСД, БЗПТЛ;
- вузькоспеціальні, що розвиваються безпосередньо в працівників практичних підрозділів певних відділів або секторів.

Зазначене вказує на складний процес підготовки фахівців для підрозділів кримінальної міліції, який повинен мати свою специфіку та особливу методологію. Особистісно-соціально-діяльнісне спрямування навчально-виховного процесу ВНЗ МВС України забезпечить професіоналізм та ефективність оперативно-розшукових заходів.

3.3. Проблемні питання довузівського, вузівського та післявузівського етапів професіогенезу працівників кримінальної міліції

З точки зору концептуальної моделі випускника ВНЗ системи МВС для підрозділів кримінальної міліції в його інтегральній характеристиці не враховується компетентністний підхід. Саме це зумовлює особливу актуальність реформування підготовки фахівців кримінальної міліції для правоохоронної діяльності та післядипломної освіти оперуповноважених. Їх зміст повинен ґрунтуватися на завданнях оперативно-розшукової діяльності, бажаних якостях особистості, творчій активній діяльності в межах видів та підвидів ключових компетентностей, самоосвіти та самовдосконалення. Сукупність таких уявлень складає концептуальну модель професіонала правоохоронних органів.

Проаналізувавши сучасний стан процесу підготовки працівників кримінальної міліції, ми виокремили певні недоліки в організації:

- профорієнтаційної роботи з молоддю;
- системи професійно-психологічного відбору кандидатів на службу в ОВС та навчання у ВНЗ МВС;
- системи професійної та післядипломної підготовки;
- процесу адаптації молодих фахівців до умов оперативно-розшукової діяльності, інституту наставництва, процесу атестування.

Звісно, ключовим і детермінуючим недоліком є, насамперед, недо-

сконалість нормативно-правових актів України і МВС України, що регламентують всі ці складові, які сприяють професіогенезу.

Так, по-перше, на сьогодні профорієнтаційна робота з молоддю є недосконалою. Зазначається популяризація деяких видів професій (юрист, лікар, психолог, менеджер та ін.) та знецінювання непопулярних (еколог, зв'язківець, бібліотекар, викладач та ін.). Молодь не завжди може ознайомитися з певними професійними функціями, випробувати себе на певних професійних ділянках та остаточно прийняти рішення стосовно ВНЗ, в якому хотіла б навчатися. Негативно впливає на вибір професії й її імідж, адже, як відомо, професія правоохоронця в нашій країні є неprestижною та непопулярною.

Проаналізувавши профорієнтаційну роботу (з боку держави, середніх та вищих закладів освіти, центрів зайнятості населення) з випускникам загальноосвітніх шкіл, ми можемо виокремити суттєві недоліки в її організації, серед яких слід виділити відсутність:

- єдиної наукової системи профорієнтаційної роботи в школі щодо ознайомлення учнів з різними видами професій та умов правильного вибору майбутньої професії;
- теоретичних знань вчителів з основ профорієнтаційної роботи в школі;
- кабінетів, кутків профінформації;
- відділень профорієнтаційної роботи у відомчих ВНЗ;
- спеціалістів-профорієнтологів у штатах загальноосвітніх шкіл та ін.;
- чіткої взаємодії різних учасників профорієнтаційного процесу (органів працевлаштування, народної освіти, охорони здоров'я та ін.);
- індивідуального, диференційованого та поетапного підходу до кожної особистості;
- можливості учням спробувати себе в різних видах правоохоронної діяльності;
- інформації про потреби суспільства в кадрах;
- педвузів, які б готували спеціалістів психологів-профорієнтологів для школи, ВНЗ та ін.

У цілому профорієнтація ще не стала засобом удосконалення відбору кадрів на службу в ОВС. Не використовуються такі форми цієї роботи, як виробництво рекламних відеофільмів, видання буклетів про діяльність правоохоронних органів, проведення днів відкритих дверей органів та підрозділів внутрішніх справ сумісно з навчальними закла-

дами МВС України, громадськими організаціями; відкриття при навчальних закладах підготовчих відділень, які б виконували функції ранньої профорієнтації.

Отже, сучасна система профорієнтаційної роботи з молоддю є стихійною, неконтрольованою, нецілеспрямованою, однобічною, хаотичною, формальною та нормативно незакріпленою. Набуває актуальності розробка Положення про профорієнтаційну діяльність з населенням стосовно професій органів внутрішніх справ.

По-друге, існуюча система відбору, вивчення, проведення спеціальної перевірки кандидатів на службу в ОВС та навчання до ВНЗ МВС України не відповідає професійним вимогам. Відбір кандидатів на навчання здійснюється підрозділами кадрового забезпечення органів і підрозділів внутрішніх справ та внутрішніх військ спільно з постійно діючими комісіями з питань профорієнтації кандидатів та вибірковими комісіями ВНЗ МВС відповідно до вимог Закону України «Про міліцію» (565-12), Положення про проходження служби рядовим і начальницьким складом органів внутрішніх справ, затвердженого постановою Кабінету Міністрів Української РСР від 29 липня 1991 року № 114 (114-91) (зі змінами) [87].

В органах та підрозділах внутрішніх справ вивчення кандидатів для прийняття на службу в органи внутрішніх справ здійснюється в чотирі етапи:

- а) професійно-психологічний відбір (розпочинається після письмової заяви кандидата про бажання працювати в системі МВС і про згоду на проходження професійного відбору);
- б) соціально-правовий відбір (попереднє вивчення та спеціальна перевірка);
- в) медичний відбір (соматичний, психіатричний, психофізіологічний);
- г) конкурсно-екзаменаційний відбір (проводиться на курсах початкової підготовки).

Отже, професійно-психологічний відбір здійснюється відповідно до нормативно-правових актів МВС, що регламентують вивчення кандидатів на службу в ОВС та навчання у відомчих ВНЗ.

Проаналізувавши сучасний стан нормативно-правової регламентації діяльності психологів центрів практичної психології МВС України, а також психодіагностичний інструментарій та безпосередній процес психодіагностики, ми виокремили низку суттєвих недоліків:

- недосконалість нормативно-правових актів, що регламентують професійно-психологічний відбір;
- недосконалість системи психодіагностики, яка зумовлена:
- невизначеністю критеріїв вивчення кандидатів;
- неповнотою й застарілістю професіографічного опису професій правоохоронного профілю;
- застарілістю, невалідністю, неповнотою комплексу психодіагностичних методик;
- складною процедурою психодіагностики;
- формальністю, суб'єктивністю, психодіагностики (без подальшого ознайомлення кандидата з результатами тестування);
- пасивність вивчення у процесі професійного консультування (психолог інформує про отриманні результати, кандидат – слухає);
- брак часу на соціально-психологічне вивчення кандидата;
- надмірна функціональна завантаженість психологів ЦПП ГУ-УМВС, необхідність одній особі працювати за багатьма напрямками діяльності (психологічне консультування, проведення психодіагностичного обстеження, соціологічне вивчення, проведення тренінгів та практичних занять з елементами тренінгу та ін.).

Удосконалення професійно-психологічного відбору кандидатів на службу в ОВС та навчання до ВНЗ МВС України вимагає вжиття негайних дієвих та ефективних заходів. Відповідні пропозиції будуть викладені нижче.

На другому етапі здійснюється соціально-правовий відбір кандидатів на службу в ОВС і навчання до ВНЗ МВС України. Він також характеризується наявністю недоліків:

- недосконалість нормативно-правових актів щодо організації спеціальної перевірки кандидатів;
- формальність проведення спеціальної перевірки;
- некомпетентність працівників, які здійснюють спеціальну перевірку (здебільшого проводять дільничні інспектори, які не мають необхідних практичних умінь проведення цих заходів, здійснюють їх формально);
- незацікавленість працівників, які проводять спеціальну перевірку кандидатів, в отриманні об'єктивної інформації про кандидата;
- недосконалість процесу перевірки кандидатів через спеціальні доручення.

Отже, сучасний стан здійснення соціально-правового відбору кан-

дидатів до навчання у відомчих ВНЗ не задовольняє професійні потреби ОВС і потребує суттєвого покращання.

На третьому етапі, з метою визначення придатності кандидата за станом здоров'я для служби в ОВС, проходять медичний огляд. Він проводиться згідно з Порядком проведення військово-лікарської експертизи та медичного огляду військовослужбовців, осіб рядового, начальницького складу в системі МВС України, затвердженого наказом МВС України від 06.02.2001 № 85. Медичний огляд здійснюється фахівцями військово-лікарських комісій та центрів психіатричної допомоги та професійного психофізіологічного відбору ВОЗ (СОЗ) ГУ-УМВС України в АР Крим, містах Київ та Севастополь.

При виникненні сумнівів щодо правильності оцінки придатності до служби за медичними показниками за рішенням приймальної комісії кандидат направляється на додаткове обстеження до ВЛК за місцем дислокації ВНЗ або до тимчасово створених ВЛК ВНЗ МВС.

Особи, які вступають до навчальних закладів Міністерства внутрішніх справ, проходять попередній (здійснюється штатними ВЛК) та остаточний (тимчасово діючими ВЛК навчального закладу МВС) медичні огляди.

Кандидат проходить соматичний, психофізіологічний та психологічний медичний відбір. Психофізіологічне обстеження кандидата проводиться для визначення психофізіологічних показників професійного добору, за допомогою яких дається оцінка особистим якостям. Воно проводиться в центрах психіатричної допомоги та професійного психофізіологічного відбору при Управлінні охорони здоров'я МВС України та відділах охорони здоров'я ГУМВС України в АР Крим, м. Київ і Київській області, УМВС України в областях, м. Севастополь та на транспорті.

За результатами психологічного обстеження та професійного психофізіологічного відбору складається висновок центру психіатричної допомоги відділу (служби) охорони здоров'я.

Четвертий етап – конкурсний відбір кандидатів на навчання у ВНЗ МВС - здійснюється за результатами зовнішнього незалежного тестування, підтвердженого сертифікатами Українського центру оцінювання якості освіти, а також психологічного обстеження, оцінки рівня фізичної підготовки абітурієнтів до ВНЗ та співбесіди щодо готовності до навчання та проходження служби в органах внутрішніх справ.

На сучасному етапі реформування освіти відомчі ВНЗ зіткнулися з

низкою суттєвих проблем, що виникли під час конкурсного відбору кандидатів на навчання. Так абітурієнти подають ксерокопії документів для вступу в декілька навчальних закладів, а не в один ВНЗ МВС України. Пройшовши за конкурсом у декількох ВНЗ, абітурієнт обирає спеціальність не за власною спрямованістю та бажанням, а за методом – «куди пощастило вступити, там і вчитимуся». При цьому не обов'язково це буде навчальний заклад, що відповідає індивідуально-психологічним особливостям особи, її схильностям та інтересам. Тобто вступ у відомчі ВНЗ не є метою абітурієнта, а лише одним із «запасних» варіантів, що залишається, якщо в інші ВНЗ вступити не вдалося.

Незважаючи на багатоступінний відбір кандидатів на службу в ОВС та вступу на навчання до ВНЗ МВС України, у практиці їх відбору зустрічаються помилки, що зумовлені об'єктивними та суб'єктивними факторами. До об'єктивних чинників, що впливають на якість професійного підбору, належать:

- перевага репресивних функцій правоохоронних органів над функціями соціальної допомоги;
- невисокий соціальний рейтинг професій правоохоронного профілю;
- негативний психологічний портрет працівників правоохоронних органів;
- не системність організації професійної орієнтації з молоддю;
- формальність проведення спеціальних перевірок кандидата та його родичів та їх формальний характер;
- відсутність професіограм різних професій певних підрозділів кримінальної міліції;
- використання ненадійних формальних, не розроблених до професійного рівня психодіагностичних методик;
- відсутність спеціальних методик, які дозволяли б вивчити характерологічні особливості, що перешкоджають несенню служби в конкретних підрозділах органів внутрішніх справ; з небажаними мотиваційними установками; для виявлення тих, хто помилився у виборі професії або роду служби, та ін.

До суб'єктивних чинників, що впливають на якість професійного підбору, належать:

- суб'єктивний підхід керівників, психологів, працівників відділів кадрового забезпечення при вивченні кандидата та прийнятті рішення

щодо кандидата;

- страх працівників відділів кадрового забезпечення перед покаранням через невиконання рознарядки щодо кількості направлених кандидатів на навчання до ВНЗ МВС України;

- здійснення відбору кандидата на службу в ОВС керівниками, психологами, працівниками відділів кадрового забезпечення, що ґрунтуються лише на життєвому досвіді, інтуїції, суб'єктивному першому враженні та ін.

Отже, існуюча система не дає важливих та достовірних відомостей про кандидата на службу в ОВС та вступу на навчання до ВНЗ МВС України. Вона не дозволяє прогнозувати його поведінку в різних ситуаціях, визначати мотивацію та спрямованість. У свою чергу, усе це впливає й на конкурсний відбір, коли обираються кращі серед поганих, а не найкращі серед кращих, або ще гірше - ті, хто є.

По-третє. Підготовку фахівців для підрозділів кримінальної міліції здійснюють 10 відомчих ВНЗ МВС. Базовим для підготовки фахівців підрозділів боротьби з незаконним обігом наркотиків та оперативної служби є КНУВС; для підрозділів карного розшуку – ЛДУВС ім. Е.О. Дідоренка; для підрозділів боротьби з економічною злочинністю - теж ЛДУВС. Отже, у ВНЗ МВС України напрямів спеціальної підготовки фахівців для підрозділів КМСД, БЗПТЛ, ДОС, ДОТЗ, управління спеціальних операцій немає.

Підготовка фахівців для підрозділів кримінальної міліції у відомчих освітніх закладах складається з теоретичної та практичної, які тісно взаємопов'язані та взаємозумовлені. Для з'ясування проблемних питань теоретичної та практичної підготовки у ВНЗ МВС України та чинників, що їх спонукають, проаналізований навчально-виховний процес та оперативно-розшукова діяльність оперуповноважених підрозділів кримінальної міліції. З'ясовано, що кількість академічних годин, відведених на теоретичну підготовку більша, ніж на практичну. Якщо проаналізувати робочі навчальні плани ВНЗ, що готують фахівців для підрозділів кримінальної міліції, то можна побачити, що державна атестація курсантів здійснюється шляхом перевірки рівня знань таких навчальних дисциплін, як теорія держави і права; кримінальне право та кримінальний процес; оперативно-розшукова діяльність, та рівня підготовки з навчальної дисципліни «фізичне виховання» (спеціальна фізична підготовка). Особистісна та соціальна готовність до професійної діяльності не перевіряється.

Слід також зазначити, що в усіх ВНЗ МВС України є головний недолік – це перевірка під час державної атестації рівня знань, а не рівня вмінь та здатності застосовувати ці знання на практиці, тобто процес перевірки рівня та якості підготовленості курсантів має усічений характер. Існує також ще ряд проблемних питань теоретичної підготовки курсантів для підрозділів кримінальної міліції, які ми з'ясували (див. таблицю 3.1).

Таблиця 3.1

Проблемні питання теоретичної підготовки курсантів для підрозділів кримінальної міліції

Проблема	Чинники виникнення проблеми
недостатнє забезпечення курсантів підручниками;	- недостатнє фінансування ВНЗ для придбання навчальної літератури; - недостатня кількість навчальної літератури, рекомендованої (або затвердженої) МОН України; - фінансова та мотиваційна незацікавленість авторів щодо підготовки підручників; - брак єдиної системи перевірки якості написання підручників та їх фінансування;
- зунівська система підготовки фахівців; - надто вузький підхід до підготовки фахівців;	- застаріле нормативно-правове регулювання системи підготовки фахівців для правоохоронних органів; - відсутність чітко структурованої моделі підготовки фахівців за різними спеціальностями;
навчальний процес переобтяжений нормативно-теоретичним навчанням;	- недосконалість системи практичного навчання;
у навчальному процесі не враховується соціальна сфера взаємодії оперуповноважених	- негнучкість навчальних планів;
викладання навчальних дисциплін науково-педагогічним складом, який не має педагогічної освіти та практичного досвіду роботи в ОВС;	- бракує фахівців з педагогічною та одночасно юридичною освітою; - призначення на посаду викладача випускника ВНЗ МВС України; - строк навчання в магістратурі недостатній для вивчення основ педагогіки та психології вищої школи;
- низька мотиваційна зацікавленість деяких курсантів у навчанні та подальшій оперативно-розшуковій діяльності; - низький рівень інтелектуального розвитку деяких курсантів та ін.;	- недосконалість системи професійно-психологічного відбору кандидатів на службу в ОВС та навчання у ВНЗ системи МВС України;

Нами був також проаналізований процес проходження курсантами ВНЗ МВС України навчальної практики в підрозділах кримінальної міліції, у результаті чого ми визначили, що він також має певні недоліки (див. табл. 3.2).

Таблиця 3.2

Проблемні питання проходження навчальної практики курсантами факультетів підготовки фахівців для підрозділів кримінальної міліції та їх чинники

Проблема	Чинники виникнення проблеми
закріплення курсантів у практичних підрозділах за молодими працівниками, які закінчили ВНЗ на 3-4 роки раніше;	суттєве омолодження персоналу ОВС;
прибувши до практичних підрозділів, наставники не знають, чому курсантів треба навчити та яких умінь їм треба набути;	не розроблений чітко індивідуальний план проходження навчальної практики курсантом;
неузгодженість вимог ВНЗ МВС України та практичних підрозділів під час інструктажу курсантів;	немає певного взаємозв'язку між ВНЗ та практичними підрозділами ОВС з питань організації процесу проходження курсантами навчальної практики;
незнання курсантами нормативних документів, що регламентують діяльність працівників ОВС на певній правоохоронній посаді;	ВНЗ не забезпечують курсантів необхідною нормативно-правовою документацією перед проходженням практики;
безконтрольність процесу проходження курсантами навчальної практики;	непродуманість чіткої системи контролю за процесом проходження курсантами навчальної практики;
формальність підходу при оцінюванні процесу навчальної практики.	не розроблена чітка структура вимог, за якими слід оцінювати роботу курсанта на практиці.

Усі ці недоліки практичного та теоретичного навчання суттєво впливають на освітній процес, на формування та розвиток у курсантів здатності після закінчення ВНЗ безболісно приступити до виконання правоохоронних функцій. Тому ми вважаємо, що слід здійснити негайні дієві заходи щодо усунення цих прогалин.

Відділом стандартів та якості навчання Науково-методичного центру навчальних закладів МВС України був здійснений аналіз якості підготовки фахівців для ОВС України відомчими навчальними закладами ГУ-УМВС, проведено діагностування професійних знань, умінь, навичок, ділових та особистісних якостей випускників 2008 року, а також проведено заліки з вогневої та фізичної підготовки. Усього вивчено матеріали входження в посади 2606 випускників 2008 року відомчих ВНЗ.

Оцінка якісних показників підготовленості молодих фахівців здій-

снювалась за п'ятибальною шкалою. Середній бал склав від 3,51 до 3,78, що свідчить про недостатній рівень підготовки фахівців для органів внутрішніх справ.

Найвищий показник підготовленості мають молоді фахівці – випускники 2008 року Харківського національного університету внутрішніх справ, на другому місці – випускники Київського національного університету внутрішніх справ, найнижчий – Кіровоградського юридичного інституту ХНУВС. Зауважимо, що порівняно з результатами минулого року простежується загальна тенденція до погіршення якості підготовки фахівців у відомчих ВНЗ: з 12 вищих навчальних закладів системи МВС тільки в трьох (ХНУВС, КНУВС та ХЮІ ХНУВС) зросли якісні показники підготовки фахівців, що є недостатнім для позитивної адаптації молодих фахівців до умов служби.

Одеський державний університет внутрішніх справ за цими даними зайняв останнє місце за якістю навчання. Тому ми проаналізували матеріали методичного забезпечення (робочі плани, навчальні програми, робочі програми) навчально-виховного процесу факультетів підготовки фахівців для підрозділів кримінальної міліції ОДУВС та здійснили кількісний аналіз теоретичної та практичної підготовки. Так усього за робочим планом на 2008-2009 та 2009-2010 навчальні роки факультету з підготовки фахівців кримінальної міліції ОДУВС відведено на лекційні, семінарські та практичні заняття – 4766//4288 академічних годин, із них: 1782 (37,3 %) та 1576 (36,7 %) - на лекційні; 1702 (35,7 %) та 1516 (35,3 %) - на семінарські та 1262 (26,4 %) та 1196 (27,8 %) – на практичні.

Ми проаналізували навчальні дисципліни відповідно до кількісного показника запланованих академічних годин на практичні заняття та порівняли їх у відсотках за навчальними роками 2008-2009 рр. та 2009-2010 рр. (див. додаток В табл. В.1).

Отже, у 2009-2010 навчальному році обсяг практичних занять з навчальних дисциплін:

1) зросли на:

3,3 % – фізичного виховання (спеціальної фізичної підготовки);

1,8 % – автомобільної підготовки;

0,8 % – іноземної мови;

0,6 % – дізнання в ОВС;

0,4 % – кримінального процесу;

0,2 % – оперативно-розшукової діяльності;

2) знизилися на:

2,1 % – тактико-спеціальної підготовки (організації та здійснення патрульно-постової служби в ОВС);

1,6 % – вогневої підготовки;

1,5 % – криміналістики та судово-кримінальної експертизи;

1,4 % – тактико-спеціальної підготовки та топографії;

0,6 % – української мови професійного спрямування;

3) вперше були заплановані:

1,5 % – долікарської допомоги;

0,3 % – організації і тактики ОРД по боротьбі з економічною злочинністю;

0,3 % – правових та організаційно-тактичних основ протидії тероризму в Україні;

0,2 % – адміністративного права (адмін. судочинства);

0,2 % – адміністративної відповідальності;

0,2% – теоретичних основ доказування;

0,2 % – інформаційного забезпечення діяльності ОВС;

0,2 % – інформаційного права;

4) не були заплановані (порівняно з 2008-2009 навчальним роком):

1,4 % – психології оперативно-розшукової діяльності;

0,3 % – організаційні та сучасні проблеми боротьби з корупцією і організованою злочинністю;

0,3 % – правові та організаційно-тактичні основи протидії тероризму в Україні;

0,2 % – інформаційного права;

0,2 % – судової психіатрії.

Турбує той факт, що у 2009-2010 навчальному році не заплановано практичних занять з навчальної дисципліни «психологія оперативно-розшукової діяльності». Це є зрозумілим, оскільки ця дисципліна викладається на кафедрі оперативно-розшукової діяльності не фахівцями-психологами.

Якщо ми порівнюємо функціонально-діяльнісні компоненти, що були визначені нами на основі змістовного аналізу нормативно-правових актів України, що регламентують оперативно-розшукову діяльність працівників кримінальної міліції, та на цій основі побудовану компетентнісну модель фахівців підрозділів кримінальної міліції з циклом навчальних дисциплін, що викладаються в ОДУВС (їх навчальних програм) на факультетах підготовки фахівців підрозділів

кримінальної міліції, то можна побачити, що діяльнісна ключова компетентність розвивається в курсантів протягом 4-х років навчання в ракурсі її структурних складових наступним чином:

1) теоретичних знань:

а) правова компетентність:

➤ цивільно-правова (навчальна дисципліна (надалі – н.д.): цивільне та сімейне право, теорія держави і права, історія держави і права України);

➤ цивільно-процесуальної (н.д.: цивільний процес);

➤ міжнародно-правова (н.д.: державне право зарубіжних країн, міжнародне право, митне право);

➤ адміністративно-правова (н.д.: адміністративне право (адм. судочин.), адміністративна діяльність ОВС, судові та правоохоронні органи України);

➤ адміністративно-процесуальної (н.д.: адміністративно-процесуальне право);

➤ кримінально-правова (н.д.: кримінальне право, кримінально-виконавче право);

➤ кримінально-процесуальна (н.д.: кримінальний процес, криміналістика + модуль судово-кримінальної експертизи, теоретичні і практичні проблеми кваліфікації злочинів);

➤ екологічно-правова (н.д.: екологічне право);

➤ господарсько-правова (н.д.: господарське право, трудове право, аграрне право);

➤ оперативно-розшукової (н.д.: оперативно-розшукова діяльність, психологія оперативно-розшукової діяльності, режим таємності, організація та сучасні проблеми боротьби з корупцією і організованою злочинністю);

➤ стратегічно-тактичної (н.д.: кримінологія, тактико-спеціальна підготовка (організація та здійснення патрульно-постової служби в ОВС), тактико-спеціальна підготовка + модуль топографія, організація розкриття та розслідування злочинів, організаційні та сучасні проблеми боротьби з корупцією і організованою злочинністю, теоретичні основи доказування, правові та організаційно-тактичні основи протидії тероризму в Україні, дізнання в ОВС);

➤ економіко-правова (н.д.: економічна теорія, фінансове право, судова бухгалтерія);

➤ засвідчувальна (н.д.: правова статистика, юридичне документо-

знавство) та ін.;

➤ екстремальна: психофізична (н.д. фізичне виховання (спеціальна фізична підготовка), стрілецька (н.д. вогнева підготовка), тактико-спеціальна (н.д.: тактико-спеціальна підготовка (організація та здійснення патрульно-постової служби в ОВС), тактико-спеціальна підготовка + модуль топографія), медична (н.д.: долікарська допомога);

б) технічна (н.д.: основи інформатики і обчислювальної техніки, спеціальна техніка ОВС);

в) інформаційно-технологічної (н.д.: інформаційне право, інформаційне забезпечення діяльності ОВС, взаємодія ОВС з громадськими організаціями та населенням);

г) гносеологічна (н.д.: логіка; теоретичні основи доказування, дізнання в ОВС, філософія, релігієзнавство, економічна теорія та ін.);

д) наукова (написання курсових робіт з н.д.: теорія держави і права, історія держави і права України, конституційне право України, адміністративне право (судочинство), цивільне та сімейне право, оперативно-розшукова діяльність);

2) практичних умінь таких підвидів компетентностей:

а) екстремальної компетентності:

психофізичної (н.д.: фізичне виховання (спеціальна фізична підготовка), вогнева підготовка);

стрілецької (н.д.: вогнева підготовка, фізичне виховання (спеціальна фізична підготовка);

медичної (н.д.: долікарська допомога);

тактико-спеціальної (н.д.: тактико-спеціальна підготовка (організація та здійснення патрульно-постової служби в ОВС), тактико-спеціальна підготовка + модуль топографія);

б) технічна (н.д.: автомобільна підготовка, основи інформатики і обчислювальної техніки, спеціальна техніка ОВС);

в) правова компетентність:

➤ стратегічно-тактична (н.д.: кримінологія, тактико-спеціальна підготовка (організація та здійснення патрульно-постової служби в ОВС), тактико-спеціальна підготовка + модуль топографія, організація розкриття та розслідування злочинів, організаційні та сучасні проблеми боротьби з корупцією і організованою злочинністю, теоретичні основи доказування, правові та організаційно-тактичні основи протидії тероризму в Україні, дізнання в ОВС);

➤ кримінально-процесуальна (н.д.: кримінальний процес, кримі-

налістика + модуль судово-кримінальної експертизи);

- адміністративно-процесуальна (н.д.: адміністративно-процесуальне право, адміністративна діяльність);

- оперативно-розшукова (н.д.: оперативно-розшукова діяльність, режим таємності, організація та сучасні проблеми боротьби з корупцією і організованою злочинністю);

- в) інформаційно-технологічної (н.д.: інформаційне право, інформаційне забезпечення діяльності ОВС);

- д) наукова (курсів роботи з н.д.: теорія держави і права, історія держави і права України, конституційне право України, адміністративне право (адм. судочинство), цивільне та сімейне право, оперативно-розшукова діяльність);

3) навичок таких підвидів компетентностей:

- психофізична (н.д.: фізичне виховання (спеціальна фізична підготовка));

- стрілецька (н.д.: вогнева підготовка);

- медична (н.д.: долікарська допомога).

Соціальна ключова компетентність розвивається в ракурсі структурних складових:

1) теоретичних знань таких підвидів компетентностей:

- управлінська (н.д.: основи управління в ОВС, конфліктологія, психологія, психологія особистості);

- конфліктологічна (н.д.: конфліктологія, основи управління в ОВС);

- психологічна (н.д.: психологія, психологія особистості, психологія оперативно-розшукової діяльності, юридична психологія, судова психіатрія);

- комунікативна (комунікативно-службова (н.д.: статuti ОВС, риторика); комунікативно-перцептивна (н.д.: психологія, психологія особистості, юридична психологія); комунікативно-сугестивної (н.д.: психологія, психологія особистості, юридична психологія, конфліктологія, теоретичні основи доказування, логіка, риторика);

- політична (н.д.: політологія + модуль основи демократії, конституційне право України, державне право зарубіжних країн);

2) практичних умінь таких підвидів компетентностей:

- комунікативна: комунікативно-службова (н.д.: риторика, іноземна мова, українська мова професійного спрямування);

- конфліктологічна (н.д.: конфліктологія).

Особистісна ключова компетентність у ракурсі структурних складових розвивається:

теоретичних знань:

а) аутопсихологічна (н.д.: психологія, психологія особистості, конфліктологія);

б) загальнокультурна (н.д.: культурологія, етика та естетика);

в) збереження здоров'я (н.д.: вогнева та спеціальна фізична підготовка, долікарська допомога, безпека життєдіяльності та громадський захист, охорона праці (особиста безпека працівника міліції));

практичних умінь:

- збереження здоров'я (н.д.: вогнева та спеціальна фізична підготовка, долікарська допомога).

Отже, проаналізувавши робочий навчальний план та навчальні програми навчальних дисциплін факультету підготовки фахівців для підрозділів кримінальної міліції ОДУВС, ми бачимо, що:

- відведено велику кількість запланованих академічних годин на теоретичну підготовку, однак бракує часу на практичну підготовку;

- діяльнісна ключова компетентність розвивається в курсантів ОДУВС протягом 4-х років навчання в ракурсі її складових: теоретичних знань, практичних умінь та навичок. Зі здійсненого аналізу ми бачимо, що велика увага приділена розвитку таких компетентностей, як правова, технічна, інформаційно-технологічна, наукова, гносеологічна та їх підвидів;

- у ракурсі теоретичних знань у курсантів розвиваються такі види соціальної ключової компетентності, як управлінська, комунікативна, конфліктологічна, політична, психологічна, та практичних умінь: комунікативно-службова та конфліктологічна. Зовсім не приділяється увага розвитку таких компетентностей, як педагогічної (методичної та дидактичної), комунікативно-рольової, комунікативно-розвідувальної, комунікативно-вербувальної, комунікативно-сугестивної. Тобто соціальна ключова компетентність розвивається здебільшого в ракурсі її складової – теоретичних знань. Отже, набуває актуальності вжиття дієвих заходів щодо розвитку цих підвидів компетентностей;

- особистісна ключова компетентність розвивається в курсантів у ракурсі теоретичних знань таких видів компетентностей, як аутопсихологічної, збереження здоров'я, загальнокультурної. Приділено увагу розвитку практичних умінь компетентності збереження здоров'я.

Звідси ми бачимо, що процес підготовки фахівців для підрозділів кримінальної міліції має усічений односторонній характер та здебільшого діяльнісний напрямок. У зв'язку з тим, що професія працівника ОВС належить до системної категорії «людина - людина», слід переорієнтувати навчально-виховний процес ВНЗ МВС України на особистісно-соціально-діяльнісний напрямок підготовки.

Післядипломна та професійна підготовка працівників кримінальної міліції характеризується також наявністю організаційних та змістовних недоліків, що негативно позначаються на оперативно-розшуковій діяльності. Серед яких слід виділити: невідповідність традиційних підходів до професійної освіти оперуповноважених, змісту навчально-методичної бази, розробок навчальних технологій; післядипломна освіта характеризується стихійністю, непланованістю, хаотичністю; службова підготовка здійснюється іноді формально та без врахування прогалин у знаннях, уміннях та навичках оперуповноважених; теми занять не обираються оперуповноваженими, а нормативно прописані МВС України; у підрозділах кримінальної міліції рідко організовуються круглі столи щодо вирішення нагальних проблем та усунення прогалин складових компетентності; керівники структурних підрозділів кримінальної міліції не відпускають на сесію своїх підлеглих, які навчаються у ВНЗ на заочній формі навчання; в оперуповноважених бракує часу на самоосвіту, самовдосконалення та самопідготовку до сесії.

Початкова підготовка курсантів для підрозділів кримінальної міліції здійснюється на курсах післядипломної освіти ВНЗ МВС України протягом 6 місяців. Головним суттєвим недоліком цієї підготовки є те, що за цей строк неможливо розвинути здатність ефективно працювати та кваліфіковано виконувати оперативно-розшукові функції.

На сьогодні підготовка на зазначених курсах здійснюється не завжди в повному обсязі, а здійснюється здебільшого за усіченою програмою протягом 6 місяців. У результаті чого працівники ОВС не одержують необхідних знань, у них не розвиваються професійно значимі вміння та навички, це все негативно позначається на подальшій їх діяльності. На нашу думку, необхідно переглянути програми підготовки персоналу для правоохоронних органів, помітно збільшивши вимоги до рівня їх професійно-психологічної готовності та рівня підготовленості до ОРД.

Тобто слід зауважити, що в цілому наявна система післядипломної

та професійної підготовки рядового та молодшого начальницького складу підрозділів кримінальної міліції мало відповідає вимогам сьогодення та не в повній мірі забезпечує вирішення сучасних завдань оперативно-розшукової діяльності.

Для удосконалення процесу післядипломної підготовки нами були підготовлені методичні рекомендації «Методи та прийоми цілеспрямованого психологічного впливу при оперативному опитуванні» та впроваджені у практичну оперативно-розшукову діяльність органів та підрозділів ГУМВС України в Одеській області (акт впровадження ГУМВС України в Одеській області від 24.04.2007) – дивись додаток Л.1.

Є певні проблеми й в організації процесу оперативно-розшукової діяльності молодих фахівців, наставництва, атестування.

Отже, організація процесу адаптації молодих фахівців до умов оперативно-розшукової діяльності є недосконалою та потребує покращення. Департаментом роботи з персоналом МВС України, на виконання п. 8.1 рішення колегії МВС України від 27.04.2007 № 18 км/2, було проаналізовано стан роботи з працевлаштування та проходження служби випускниками ВНЗ України 2002-2006 років. Так за вказаний період ВНЗ МВС України було підготовлено 16450 фахівців, з яких 16224 - для органів та підрозділів внутрішніх справ та 226 - для установ виконання покарань.

16201 або 98,5 % випускників ВНЗ системи МВС України відповідно до протоколів персонального розподілу (з урахуванням внесених до них змін) направлено для подальшого проходження служби до територіальних та транспортних управлінь. Із них 12841 (79,3 %) призначені на посади до провідних служб, також підрозділів карного розшуку - 4285 (26,4 %), ДСБЕЗ – 2010 (12,4 %), БОЗ – 268 (1,7 %), ДІМ – 1717 (10,6 %).

На січень 2007 року за статистичними даними МВС переважна більшість випускників (10337 або 63,8 %) працювала в підрозділах, до яких була направлена після закінчення навчання. У карному розшуку цей показник становить 65,2 %, БОЗ – 72,4 %, ДСБЕЗ – 66,9 %, та КМСН – 60 %.

З числа прибулих випускників ВНЗ у 2001-2009 роках було звільнено зі служби в ОВС певна частка молодих фахівців (див. табл. 3.3).

Таблиця 3.3

**Частка молодих фахівців органів внутрішніх справ України
(випускників ВНЗ МВС України), які звільнені на першому році
служби**

Рік	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
%	32,3	30,8	16,2	22,2	25,5	29,1	24,2	26,9	19,5

Примітка: від загальної кількості звільнених молодих фахівців у відсотках за 2001- 2009 р.

Статистичні дані Департаменту кадрового забезпечення МВС України за 2009 рік засвідчують, що найбільша кількість звільнених на першому році служби серед молодих фахівців підрозділів карного розшуку – 109 (28,24%), більше половини з яких – за негативними мотивами. Проведене нами анонімне опитування працівників кримінальної міліції (521 осіб) стосовно внутрішніх та зовнішніх чинників девіантної поведінки серед персоналу ОВС вказало на суттєві недоліки у службовій діяльності, професійно-психологічній підготовці та у навчально-виховному процесі ВНЗ системи МВС України.

Респонденти серед головних зовнішніх чинників, які спонукають до девіантної поведінки, вказали на:

- соціальну незахищеність працівників міліції – 93 % від опитаних;
- ненормований робочий час (у наслідок чого відбувається психічне та фізичне перенавантаження) – 82 % від опитаних;
- невідповідність підвищених вимог до професійної діяльності та рівня заробітної платні – 93 % від опитаних;
- незадовільність службовими та побутовими умовами – 67 % від опитаних;
- негативний соціально-психологічний клімат у колективі – 51 % від опитаних тощо.
- Серед головних внутрішніх чинників, які спонукають до девіантної поведінки, опитаними працівниками кримінальної міліції було вказано на:
 - низьку психологічну обізнаність персоналу ОВС – 81 % опитаних;
 - невміння застосовувати психологічні знання на практиці – 51 % опитаних;

- незнання методів психічної саморегуляції – 63 % від опитаних;
- внутрішню суперечливість при оцінці поведінки обвинувачених – 58 % опитаних;
- незнання методів та прийомів цілеспрямованого психологічного впливу на об'єкти оперативно-розшукової діяльності – 76 % опитаних;
- нерозуміння мотивів поведінки інших людей – 45 % опитаних.

Також опитування встановило, що більшість респондентів (84 % від опитаних) для зняття зайвого психічного перенапруження часто вживають спиртні напої, найбільш популярними серед яких є пиво, горівка, коньяк та вино. Опитувальні також вказали, що невміння застосовувати методи психічної саморегуляції суттєво впливає на міжособистісні, сімейні та професійні стосунки; погіршує якість виконання професійних завдань; приводить до особистісної деградації та ізоляції; спонукає до делінквентності тощо.

Таким чином, ці та інші чинники, що спонукають деяких працівників ОВС до девіантних проявів та прямо вказують на їхню психологічну та аутопсихологічну некомпетентність. Тому набуває особливої актуальності питання формування та розвитку у працівників кримінальної міліції соціальної та особистісної ключових компетентностей, а також професійно-психологічної готовності до здійснення ОРД.

Відділом стандартів та якості навчання Науково-методичного центру навчальних закладів МВС з'ясовано ряд негативних факторів, що деструктивно впливають на успішність професійної адаптації молодих фахівців до умов служби, їх професійне становлення, *сприяють прийняттю рішення про звільнення з органів внутрішніх справ*:

- недостатній розмір грошового утримання молодих фахівців (заробітної плати не вистачає на задоволення основних потреб: харчування, проїзд, оплату за комунальні послуги); відсутність житла; ненормований робочий день (2-3 вихідних на місяць);
- відсутність можливості користуватися соціальними пільгами, передбаченими Законом України «Про міліцію»;
- низьке матеріально-технічне забезпечення органів внутрішніх справ;
- розбіжність між очікуваннями молодих фахівців щодо умов професійної діяльності та реальним станом справ;
- призначення на посаду, яка не відповідає отриманій спеціалізації;
- недбале чи байдуже ставлення керівництва до адаптації молодих

фахівців.

Як відомо, визначаються такі аспекти професійної адаптації, як біологічний, фізіологічний, операціональний, інформаційний, комунікативний, особистісний і соціально-психологічний. Специфіка адаптації молодих працівників у підрозділах кримінальної міліції зумовлена характером та умовами оперативно-розшукової діяльності. Випускник ВНЗ, приступивши до служби в ОВС, зіштовхується з великим обсягом професійних функцій та одночасно йому необхідно засвоїти норми і цінності колективу, зайняти своє місце в ньому, адаптуватися до складної системи міжособистісних взаємовідносин, самоутвердитися, проявити свої схильності, інтереси, можливості, компетентність.

Успішній адаптації сприяє наставник, який закріплюється за молодим фахівцем. Наставництво встановлюється на 6 місяців, але за потреби може бути продовжено. Порядок організації наставництва в ОВС України визначається наказом МВС від 28.11.2003 №1458 [66], яким затверджується Положення про наставництво. Організація наставництва – обов'язок начальника підрозділу або його заступника по роботі з кадрами.

Наставники добираються з числа підготовлених працівників, з досвідом роботи, високими показниками в службовій діяльності, які користуються авторитетом у особового складу та мають нахил до виховної роботи, і навички роботи з персоналом. Наставники можуть також добиратись із числа ветеранів органів внутрішніх справ, які перебувають на пенсії і мають значний досвід роботи, високий кваліфікаційний рівень та бажання працювати з молодими працівниками. Кандидатури наставників в обов'язковому порядку погоджуються зі службою психологічного забезпечення [66].

Наставництво в ОВС та підрозділах кримінальної міліції має ряд суттєвих недоліків, серед яких слід виділити: формальний характер виконання наставниками своїх функцій; незацікавленість наставників у виконанні своїх наставницьких функцій (через відсутність матеріального стимулювання цієї діяльності, власну професійну завантаженість, брак вільного часу на навчання молодого фахівця); відсутність у наставників навичок виховної роботи, педагогічних здібностей; відсутність чіткої вираженої цільової програми адаптації та професійного становлення молодого фахівця; відсутність професіоналів, які можуть здійснювати наставництво (у зв'язку із суттєвим омолодженням лав ОВС). Отже, виникає необхідність переведення системи наставництва

в ОВС на більш дієву та професійну основу.

Одним з етапів визначення рівня професіоналізму працівників кримінальної міліції є атестування. В Інструкції про порядок проведення атестування особового складу органів внутрішніх справ, затвердженій наказом Міністерства внутрішніх справ України від 22 березня 2005 № 181 (далі – Інструкція) [81], визначено, що атестування проводиться з метою вдосконалення діяльності органів внутрішніх справ, підвищення ефективності їх роботи та підтвердження професійного рівня працівників відповідно до Положення про проходження служби рядовим і начальницьким складом органів внутрішніх справ Української РСР, затвердженого постановою Кабінету Міністрів Української РСР від 29.07.1991 р. № 114 [40].

Згідно з п. 1.2 Інструкції головним завданням атестування є оцінка ділових, особистих і морально-психологічних якостей особового складу органів внутрішніх справ, їх освітнього й кваліфікаційного рівнів, фізичної підготовки на підставі глибокого і всебічного вивчення, визначення відповідності посадам, які вони обіймають, стимулювання їх творчої активності та відповідальності за стан боротьби зі злочинністю та зміцнення правопорядку, визначення перспектив їх службової кар'єри, запобігання вчиненню працівниками органів внутрішніх справ України протиправних дій, а також виявлення працівників, які неспроможні виконувати покладені на них завдання.

Здійснивши змістовний аналіз Інструкції, ми визначили, що основними оціночними показниками діяльності працівників ОВС при їх атестуванні є:

- ділові, професійні, особистісні та морально-психологічні якості (дисциплінованість, принциповість у вирішенні службових питань, стійкість моральних принципів, сміливість, рішучість, організованість, почуття особистої відповідальності, здатність контролювати власні емоції, авторитет у колективі та серед населення, здатність працювати над усуненням власних недоліків, уміння навчати і виховувати підлеглих, вимогливість до них);

- професійна та спеціальна підготовка (теоретична та практична підготовленість, володіння іноземними мовами, компетентність, фізична підготовленість, уміння володіти табельною зброєю, прийомами рукопашного бою, спеціальними засобами індивідуального захисту та активної оборони);

- результати службової діяльності згідно з функціональними обов'

язками (здатність якісно та ефективно реалізовувати на службі свої потенційні можливості, уміння правильно будувати свої стосунки з громадянами та колегами по службі, культура в роботі;

- стан здоров'я (здатність переносити психофізичні навантаження та труднощі служби);

- потенційні професійні можливості (ставлення до підвищення свого освітнього та культурного рівнів, удосконалення службової діяльності);

- поведінка поза службою;

- основні найбільш характерні та істотні недоліки в службовій діяльності та особистій поведінці.

Отже, оцінці підлягають не тільки складові компетентності фахівця, а й його потенційні можливості. На нашу думку, форма бланку атестаційного листа є доволі розмитою, неконкретною та узагальненою.

Нами було опитано 328 працівників кримінальної міліції стосовно якості атестування персоналу ОВС. Респонденти виділили такі основні недоліки:

- формальність атестування (проведення атестування для «галочки», тому що так треба) – так відповіло 68 осіб, які складають 21 % від опитаних;

- суб'єктивізм керівників при оцінці працівника (при атестуванні не оцінюються ділові та професійні досягнення, а товариські стосунки з керівником, тобто оцінка здійснюється залежно від суб'єктивного ставлення керівника – так відповіла 151 особа (46 %);

- невизначеність чітких критеріїв оцінки професіоналізму та індивідуально-психологічних, ділових та професійних якостей – так відповіло 143 особи (44 %);

- недосконалість Інструкції про порядок проведення атестування особового складу органів внутрішніх справ (загальність вимог, несистемне викладення змісту пунктів) – так відповіло 69 осіб (21 %).

Зазначене свідчить про необхідність удосконалення системи атестування працівників кримінальної міліції. Під час атестування слід використовувати об'єктивні критерії оцінки рівня кваліфікації та професіоналізму.

Проаналізувавши сучасний стан профорієнтаційної роботи з молоддю, систему професійно-психологічного відбору кандидатів на службу в ОВС та навчання у ВНЗ МВС, систему професійної та після-

дипломної підготовки, адаптацію молодих фахівців до умов ОРД, як-ість наставництва, атестування працівників кримінальної міліції та ін., ми виявили суттєві недоліки в їх організації, які слід планомірно усувати, вносити відповідні корективи в нормативно-правові акти, що регламентують систему довузівської, вузівської та післявузівської підготовки, а також ОРД. Також слід посилити вимоги до кадрового, навчально-методичного забезпечення навчального процесу, до організації практик та змісту їх професійного наповнення, а також державної підсумкової атестації.

РОЗДІЛ IV

ОРГАНІЗАЦІЙНО-УПРАВЛІНСЬКІ ТА МЕТОДИЧНІ ОСНОВИ ГЕНЕЗУ КОМПЕТЕНТНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ КРИМІНАЛЬНОЇ МІЛІЦІЇ

Сучасна мінлива динаміка системи економічних, політичних, соціальних відносин і процесів значною мірою спричиняє труднощі в професійному самовизначенні молодого людини. Профорієнтаційна робота населення щодо набуття професій працівників МВС України повинна передбачати формування в молоді професійної перспективи – розгорнутих у часі життєвих планів, спрямованих на вибір професії і ствердження себе як суб'єкта правоохоронної діяльності, має певні прогалини.

Мета даного розділу – обґрунтувати та визначити методологічну основу організації професійної орієнтації населення в напрямку оперативно-розшукової спеціалізації; професійної підготовки та системи соціально-правового вивчення та професійно-психологічного відбору кандидатів на службу в ОВС та до вступу на навчання у ВНЗ МВС України; у зв'язку із цим розробити пропозиції щодо їх нормативно-правового забезпечення.

Також необхідно науково обґрунтувати правомірність та ефективність застосування методів ОРД у роботі з молодими фахівцями кримінальної міліції й забезпечити належні гарантії проти зловживань цими методами.

На нашу думку, суттєве значення матиме розробка програми особистісно-соціально-діяльнісної компетентнісної підготовки фахівців для підрозділів кримінальної міліції (мета, завдання, зміст, оперативна складова, результативна) та модифікувати процес атестації працівників.

Перспективним удається питання критичного ставлення досвідчених працівників до набутого ними рівня професійної компетентності та заохочення до безперервного особистісного та професійного зростання. Цим питанням й буде присвячений четвертий розділ дисертації.

4.1. Концептуальні засади організації професійної орієнтації населення щодо набуття професій працівників Міністерства внутрішніх справ України

Пріоритетного значення набуває проблема кадрового забезпечення МВС України висококваліфікованими, компетентними, надійними фахівцями, здатними ефективно працювати у сфері захисту та забезпечення прав, свобод, інтересів людини і громадянина, їх об'єднань та організацій.

Дедалі більшої актуальності набуває розроблення цілісної системи профорієнтації щодо свідомого мотивованого вибору особою професії правоохоронного профілю. На нашу думку, не варто проводити професійну орієнтацію населення надто вузько, наприклад тільки у напрямку служби дільничних інспекторів міліції чи оперативно-розшукової спеціалізації. Професійна орієнтація населення повинна здійснюватися комплексно та популяризувати усі професії, потрібні в системі МВС України для забезпечення широкого охопту об'єктів професійної орієнтації та прийняття виваженого рішення стосовно спеціалізації та навчального закладу, у якому би хотілося навчатися.

Профорієнтаційна робота в ОВС з 2007 року здійснюється відповідно до Методичних рекомендацій щодо організації єдиної системи професійної орієнтації населення до служби в органах та підрозділах внутрішніх справ України та Програми її реалізації, затверджених розпорядженням МВС України від 19.07.2007 № 709 [104].

Проаналізувавши стан організації професійної орієнтації в органах та підрозділах внутрішніх справ ми дійшли висновку, що необхідно розробити Єдину систему професійної орієнтації населення щодо набуття професій працівників МВС України. У 2009 році ми на основі Концепції державної системи професійної орієнтації населення [37], Положення про професійну орієнтацію молоді, яка навчається [91], Положення про організацію професійної орієнтації населення [69], розробили проект «Положення про профорієнтаційну роботу з населенням стосовно професій правоохоронного напрямку» [450] та подали його на розгляд до Департаменту кадрового забезпечення МВС України. У січні 2010 року дане Положення було розглянуто, нами доопрацьовано та нормативно закріплено наказом МВС України від та упроваджено у систему МВС України (акт впровадження МВС Украї-

ни від 12. 02. 2010) – дивись додаток Л.2.

Отже, метою даного Положення є забезпечення упровадження Єдиної системи професійної орієнтації населення щодо набуття професій працівників МВС України (далі – Єдина система профорієнтації) згідно з пріоритетами державної економічної та соціальної політики і світовим досвідом та конкурентоспроможності національного ринку праці, на основі стандартизованого методологічного підходу у ході скоординованої цілеспрямованої і ефективної діяльності суб'єктів профорієнтаційної роботи.

Головною метою Єдиної системи професійної орієнтації є поліпшення якості кадрового забезпечення, і, як наслідок, підвищення ефективності і результативності професійної діяльності органів та підрозділів внутрішніх справ, структурних підрозділів і вищих навчальних закладів МВС.

Основними завданнями в галузі організації системи професійної орієнтації населення щодо набуття професій працівників МВС України є:

1. Ознайомлення об'єктів профорієнтаційної діяльності з професіями правоохоронного профілю, їх функціями, завданнями та з правилами вступу у навчальні заклади МВС України.

2. Залучення до вступу на навчання у навчальні заклади МВС України та на службу в ОВС найбільш талановитої молоді.

3. Підвищення соціальної та професійної мобільності особи, збереження її здоров'я й працездатності.

4. Формування усвідомлення у об'єктів профорієнтаційної діяльності соціально-професійного статусу міліцейських професій та їх користі.

5. Формування у об'єктів профорієнтаційної діяльності знань про особливості навчання у навчальних закладах МВС України та службу в ОВС.

6. Розвиток у об'єктів профорієнтаційної діяльності позитивного ставлення до світу правоохоронних професій та позитивного персоналізованого образу міліцейських професій.

7. Підвищення іміджу професій правоохоронного профілю.

8. Забезпечення професійного вибору кандидатів на службу в ОВС та навчання з врахуванням індивідуальних здібностей, інтересів, спрямованості, мотивації і характеру особистості та можливостей розвивати їх у процесі правоохоронної діяльності.

9. Формування стійкої адекватної професійної мотивації щодо вибору професій правоохоронного профілю.

Серед *функцій професійної орієнтації населення щодо набуття професій працівників Міністерства внутрішніх справ України* слід виділити:

1) *соціально-економічну* – для підготовки конкурентоспроможного висококваліфікованого компетентного фахівця, здатного ефективно виконувати правоохоронні функції та професійно самовдосконалюватися;

2) *медико-фізіологічну* – забезпечення реалізації вимог до здоров'я, окремих фізіологічних якостей, фізичних можливостей особистості, необхідних для здійснення правоохоронної діяльності;

3) *психолого-педагогічну*:

- виявлення й формування інтересів, нахилів, здібностей особистості;

- розвиток стійкої правоохоронної мотивації, правової культури, правової свідомості та правової усвідомленості;

- допомога в пошуку покликання особистості, засвоєнні системи знань, що дозволяють обрати і здійснювати правоохоронну діяльність, визначенні шляхів і способів ефективного управління професійним самовизначенням;

- озброєння правовими знаннями та правове виховання;

4) *правозастосовну* – забезпечення верховенства права, профілактика ознак девіантної та злочинної поведінки в молоді.

Професійна орієнтація населення щодо набуття професій працівників МВС є єдиним комплексом п'яти основних форм його забезпечення:

- науково-методичного – це методологія професійної орієнтації, наукові принципи, методи й критерії, оцінка й перевірка її ефективності, аналіз і узагальнення даних, розроблення рекомендацій з удосконалення роботи кадрових служб;

- організаційного – це комплекс науково обґрунтованих заходів, проведених на різних етапах роботи;

- кадрового – це залучення необхідних фахівців на різних етапах професійної орієнтації;

- матеріально-технічного – це необхідне фінансування певних заходів і їх оснащеність;

- програмного – це окремі заходи та напрямки професійної орієнта-

ції з використанням відповідних комп'ютерних програм.

Профорієнтаційна робота має *об'єкт* (категорія осіб, з ким проводиться профорієнтація) та *суб'єкт* (хто здійснює) діяльності (див. рис. 4.1). Чіткий перелік об'єктів профорієнтаційної роботи зазначений у пункті 2 Правил відбору та прийому до вищих навчальних закладів Міністерства внутрішніх справ України [75], затверджених наказом МВС України від 04.11.2008 № 568, та в пункті 1.6 «Положення про профорієнтаційну роботу з населенням стосовно професій правоохоронного профілю».

Отже, *об'єктами Єдиної системи професійної орієнтації* є:

- молодь, яка навчається в закладах освіти різних форм власності і підпорядкування, передусім, у випускних класах (курсах);
- молодь призовного віку;
- населення, зайняте у промисловому виробництві, сільському господарстві, науково-технічній сфері на підприємствах та установах різних форм власності;
- військовослужбовці офіцерського складу, строкової та контрактної служби Збройних Сил та інших військових формувань України, у тому числі ті, що звільняються у запас у зв'язку із закінченням строку служби, терміну контракту, скороченням;
- інші категорії громадян України, які відповідають встановленим умовам прийому на службу в органи внутрішніх справ та навчання у вищих навчальних закладах МВС, у тому числі з числа непрацюючої молоді;
- військовослужбовці внутрішніх військ і працівники органів та підрозділів внутрішніх справ, які потребують зміни професії і (або) виду професійної діяльності в системі МВС;
- військовослужбовці внутрішніх військ і працівники органів внутрішніх справ, які звільняються зі служби у зв'язку з вислугою років або досягненням граничного віку, у зв'язку зі скороченням і потребують переорієнтації та працевлаштування поза системою МВС.

Суб'єктами Єдиної системи професійної орієнтації населення щодо набуття професій працівників МВС є:

- Міністерство внутрішніх справ України та його структурні підрозділи (Департаменти, Головні управління, окремі управління і відділи, окремі підрозділи, підприємства і установи, підпорядковані МВС);
- ГУМВС, УМВС України в областях, Автономній Республіці

Крим, містах Києві, Севастополі, на залізницях;

- вищі навчальні заклади і науково-дослідні установи МВС України.

Етапи здійснення професійної орієнтації об'єктів щодо набуття професій працівників МВС. Профорієнтацію населення в щодо набуття професій працівників МВС слід здійснювати систематично, на всіх етапах професійного самовизначення особистості (див. рис. 4.1).



Рис. 4.1. Етапи професійного самовизначення особистості в напрямку правоохоронної діяльності

Початковий етап професійного самовизначення характеризується отриманням особою інформації щодо певних видів професій, вимог професії до професійно значимих якостей, навчальних закладів, в яких відбувається підготовка.

Завданнями суб'єктів профорієнтаційної діяльності на початковому етапі професійного самовизначення об'єктів є:

- сприяння професійному самовизначенню молоді;
- ознайомлення об'єктів профорієнтаційної діяльності з вимогами правоохоронних професій;
- співвіднесення власних можливостей об'єктів профорієнтаційної діяльності з вимогами професій правоохоронного профілю;
- оволодіння методиками самопізнання, самооцінки, розвитку індивідуальних професійно значимих якостей;
- корекція стереотипного негативного персоніфікованого образу міліцейських професій;
- розвиток адекватного уявлення щодо правоохоронної діяльності;
- підвищення іміджу міліцейських професій;
- підвищення рівня конкурсного відбору тощо.

На пізнавально-пошуковому етапі особа намагається немов примірити роль того чи іншого представника професії на себе, дізнатися, чи підходить ця професія її індивідуально-психологічним особливостям.

Завданнями суб'єктів профорієнтаційної діяльності на пізнавально-

пошуковому етапі професійного самовизначення об'єктів є:

- сприяння професійному самовизначенню молоді;
- формування в об'єктів профорієнтаційної діяльності особистісного значимого сенсу вибору професії певної правоохоронної спрямованості (професійних намірів, планів оволодіння професією, професійної перспективи);
- забезпечення умов для випробування себе об'єктами профорієнтаційної діяльності, реалізації їх потенційних можливостей в професійній діяльності;
- формування професійної мотивації;
- підвищення іміджу правоохоронних професій.

На визначальному етапі особа приймає рішення стосовно того, ким вона хоче бути, та самовизначається з навчальним закладом, в якому вона хотіла б навчатися.

Завданнями суб'єктів профорієнтаційної діяльності на визначальному етапі професійного самовизначення об'єктів є:

- сприяння самовизначенню об'єктів у напрямку правоохоронної діяльності;
- сприяння свідомому вибору відомчого навчального закладу, факультету та спеціалізації та прийняттю остаточного рішення щодо вибору професій правоохоронного напрямку;
- забезпечення професійного спрямування осіб відповідно до правоохоронної спеціалізації;
- здійснення якісного відбору кандидатів, які за своїми індивідуально-психологічними властивостями найбільш відповідають професіограмі певної правоохоронної професії;
- соціально-правове вивчення кандидата, також мотивації вступу на службу в ОВС, схильності до порушення дисципліни та законності, корупційних діянь, негативних проявів у повсякденній поведінці, неправомірної поведінки, зловживання алкоголем та психотропними речовинами тощо;
- соматичний, психіатричний, психофізіологічний відбір кандидатів до вступу на навчання у ВНЗ МВС України та на службу в ОВС

У зв'язку із цим профорієнтаційні заходи на різних етапах професійного самовизначення особистості та залежно від об'єктів профорієнтації відрізнятимуться.

Професійна орієнтація населення щодо набуття професій працівників МВС включає певні елементи (див. рис. 4.2).

Так:

професійна інформація – ознайомлення суб'єктів профорієнтації із завданнями, функціями, змістом правоохоронної діяльності; можливостями та перспективами кар'єрного розвитку працівника міліції; формами навчання й умовами вступу до навчальних закладів МВС України, вимогами професії до особистості;

професійна консультація ґрунтується на науково організованій системі взаємодії суб'єктів та об'єктів профорієнтаційної діяльності, на основі вивчення індивідуально-психологічних характеристик, особливостей життєвої ситуації, професійних інтересів, нахилів, мотивації, спрямованості, стану здоров'я особи та з урахуванням потреб ОРД та ін.;

професійний добір – це система професійно-психологічного обстеження кандидатів на службу в ОВС та до вступу на навчання у ВНЗ МВС на факультетах з підготовки фахівців для підрозділів міліції, яка спрямована на визначення психологічних характеристик і прогнозування професійно-психологічної надійності особи щодо вирішення правоохоронних завдань та ін.;

професійний відбір – це визначення ступеня придатності особи до оперативно-розшукової діяльності в певних підрозділах міліції згідно з нормативними вимогами (кваліфікаційні характеристики професій, професіограми та ін.) та ін.;

професійна адаптація – це система професійно-психологічних заходів, які сприяють успішній адаптації особи до умов навчально-виховного процесу ВНЗ МВС України та службової діяльності, а також професійному становленню курсанта, система практичної перевірки правильності професійного вибору.



Рис. 4.2. Елементи професійної орієнтації

Професійне інформування об'єктів професійної орієнтації щодо на-

буття професій працівників МВС складається з:

- *професійної просвіти* – ознайомлення за допомогою відповідних інформаційно-довідкових матеріалів зі змістом та умовами правоохоронної діяльності, оплатою, режимом робочого дня, перспективами кар'єрного зростання, структурою певних підрозділів міліції;

- *професійної пропаганди* (від лат. propaganda – те, що потребує розповсюдження) – інформування за допомогою аудіо-, відеопродукції, художньої та спеціальної літератури, відвідування вищих навчальних закладів, ознайомлення з експонатами й експозиціями музеїв ОВС про кращих правоохоронців, історією розвитку міліції, соціальною корисністю правоохоронних професій;

- *професійна агітація* (від лат. agitatio – приведення в рух, спонукання до чогось) – інформування про наявні вакантні посади в підрозділах міліції; навчальні заклади, де готуються фахівці для певних підрозділів міліції; правила вступу до ВНЗ МВС України та прийому на службу в ОВС.

Профорієнтаційне консультування передбачає проведення роз'яснювальної роботи щодо:

- соціальної значимості правоохоронної діяльності, її змісту, завдань та функцій;

- відповідальності, що покладається на працівників міліції;

- вимог, що висуваються до їх дисциплінованості, рівня фізичної, психологічної, загальноосвітньої підготовки;

- вимог оперативно-розшукової діяльності до професійно-значущих якостей особистості;

- наявних труднощів, з якими пов'язана правоохоронна діяльність.

Елементами професійної орієнтації є професійний відбір та добір. В ОВС питання професійного відбору та добору завжди перебували в полі зору як провідних науковців, на яких покладаються завдання розроблення алгоритмів його здійснення, так і функціонерів, на яких покладаються завдання практичної реалізації цих алгоритмів.

На сучасному етапі професійний відбір та добір в ОВС регламентується наказами МВС України від 31.05.2001 № 10 [80] та від 28.07.2004 № 842 [101], Методичними рекомендаціями для проведення професійно-психологічного відбору кандидатів на навчання до вищих навчальних закладів МВС України «Про організацію професійно-психологічного відбору кандидатів на навчання до вищих навчальних закладів МВС України» від 23.01.2006 № 6/2/1-322 [105] та іншими

нормативно-правовими актами.

Відповідно до Методичних рекомендацій щодо організації єдиної системи професійної орієнтації населення до служби в органах та підрозділах внутрішніх справ України та програми її реалізації [105] професійний відбір складається з таких основних етапів: попереднього вивчення; професійно-психологічного відбору; медичного огляду; прийняття остаточного рішення, тоді як відповідно до пункту 3.1. наказу МВС України від 31.05.2001 № 10 [80] відбір кандидатів для прийняття на службу в органи внутрішніх справ здійснюється в чотири етапи (див. рис. 4.3.): професійно-психологічний; соціально-правовий (попереднє вивчення та спеціальна перевірка); медичний (соматичний, психіатричний, психофізіологічний); конкурсно-екзаменаційний (проводиться на курсах початкової підготовки).

Розглянемо детальніше крізь призму системності та надійності такі етапи відбору кандидатів на службу в ОВС та вступу на навчання у ВНЗ МВС України, як професійно-психологічний та соціально-правовий.



Рис. 4.3. Етапи відбору кандидатів на службу в ОВС та вступу на навчання у ВНЗ МВС України

Професійно-психологічний відбір у системі МВС України –система засобів, методів та прийомів, що забезпечує психологічну діагностичну (від гр. *diagnostik* — здатний розпізнавати) оцінку відповідності кандидата на службу в ОВС та вступу на навчання у ВНЗ МВС України вимогам обраної професії.

Професійний відбір забезпечує прогностичну оцінку щодо відповідності конкретної особи на набуття професії працівника МВС вимогам обраної професії та виду діяльності (слідча, оперативно-розшукова, профілактична, охоронна, диспетчерська, адміністратив-

но-наглядова, екстремальна, керівна). Відбір здійснюється відповідно до Переліку професій та спеціальностей, що вимагають професійного відбору, затвердженого у встановленому порядку Кабінетом Міністрів України, нормативних та методичних документів МВС, що регламентують даний напрямок діяльності, на підставі всебічного і повного вивчення ділових, моральних, психологічних, психофізіологічних, фізичних особливостей та властивостей.

Для якісного відбору кандидатів на службу в ОВС та навчання у ВНЗ МВС України (надалі об'єктів відбору) професійно-психологічна діагностика повинна бути обов'язково забезпечена в:

- організаційному та нормативно-правовому плані – йдеться про наявність нормативні акти, які визначають зміст та форми роботи, права та обов'язки сторін, порядок оскарження діагностичних висновків, координацію дій усіх суб'єктів відбору;
- матеріально-технічному плані – йдеться про електронну наявність ліцензійного, валідного та надійного психодіагностичного інструментарію, комп'ютерів (АРМ) з програмним забезпеченням для психодіагностики, тиражування бланків для тестування, обладнання приміщень для здійснення психодіагностики та для консультування об'єктів відбору;
- науково-методичному плані – наявність професіограм, надійних та валідних психодіагностичних методик, наукових сил для розроблення нових методик профдбору в інтересах відомства, системи підготовки та перепідготовки, саморозвитку та самовдосконалення психологів, психологічної просвіти працівників ВКЗ, керівників структурних підрозділів.

Основними завданнями професійного психологічного відбору є:

- визначення ступеня професійно-психологічної придатності кандидатів на службу в ОВС до конкретних видів службової діяльності;
- прогнозування їх успішності щодо професійної діяльності або навчання;
- виявлення осіб з асоціальними установками, несприятливою мотивацією, ознаками нервово-психічної нестійкості.

Він проводиться на базі структурних підрозділів служби психологічного забезпечення, а саме фахівцями-психологами Центрів практичної психології ГУМВС, УМВС України в областях, Автономній Республіці Крим, містах Київ, Севастополь та на транспорті, вищих навчальних закладів МВС України, органів (підрозділів) внутрішніх

справ, внутрішніх військ та державної служби охорони МВС України.

Сьогодні в арсеналі психологів наявна застаріла батарея психодіагностичних методів, розроблена ще на початку та в середині ХХ ст. та у них не має структурованої, чітко визначеної, нормативно закріпленої професіограми оперуповноваженого. Цей факт суттєво впливає на якість професійно-психологічного відбору кандидатів.

Дослідженням діяльності оперуповноважених підрозділів внутрішніх справ та її професіографічним описом займалися такі українські вчені як Д. О. Александров, М. І. Ануфрієв, В. І. Барко, Ю. Б. Ірхін, Л. І. Казміренко, Г. О. Юхновець та інші.

Проаналізувавши у навчальних посібниках, наукових довідкових словниках зміст дефініцій – «якості», «властивості», «особливості», «ознака», «риса», «показник», «атрибут», «прикмета», - ми констатували їхню деяку ідентичність та тотожність. Так, наприклад, «...психічні властивості – це сталі душевні якості, що утворюються у процесі життєдіяльності людини...», «...якості людини – це ті її властивості, які виявляються по-різному, залежно від умов, ситуацій...», «...атрибут – невід’ємна, необхідна для забезпечення цілісності об’єкта, суб’єкта (предмета) властивість...», «...ознака – це риса, властивість, особливість...» тощо.

На нашу думку, ця плутанина відбувається тому, що не має чіткої ієрархічної структурно-логічної моделі цих понять. Також нами з’ясовано, що існує певна мішанина у структуризації груп професійно-значимих якостей фахівців ОВС. Часто серед якостей можна зустріти разом перелік здібностей, а також інших якостей, що за своєю суттю не належать до однієї групи. Наприклад, деякі автори до комунікативних – відносять психофізіологічні, вольові, організаційні, лідерські якості та ін.

Таким чином, на сучасному етапі розвитку правоохоронних органів все більше актуальності набуває структуризація та деталізація переліку професійно значимих якостей оперуповноважених різних посадових рангів певних структурних оперативно-розшукових підрозділів.

Здійснивши змістовний аналіз навчальних посібників з психологічних, педагогічних та філософських дисциплін, наукових довідкових та енциклопедичних словників, стосовно змісту понять – «якості», «властивості», «особливості», «ознака», «риса», «показник», «атрибут», «прикмета», – ми уточнили їх сутність та побудували ієрархічну структурно-логічну модель (див. рис. 4.4) цих дефініцій.

Отже, якості (англ. quality) – це сукупність істотних ознак, особливостей і властивостей особистості, які відрізняють її від інших і надають їй визначеність й індивідуальність. Де:

- ознака (англ. sign/indication) - це прикмета ((англ. token) — відмінна ознака чого-небудь), показник ((англ. Indicator) - ступінь до якої зводиться певна ознака) особистості за якими можна її визначити;
- особливість (англ. feature) – це індивідуальні специфічні особистісні відмінності;
- властивість (англ. behaviour) - спосіб прояву певної сторони якості

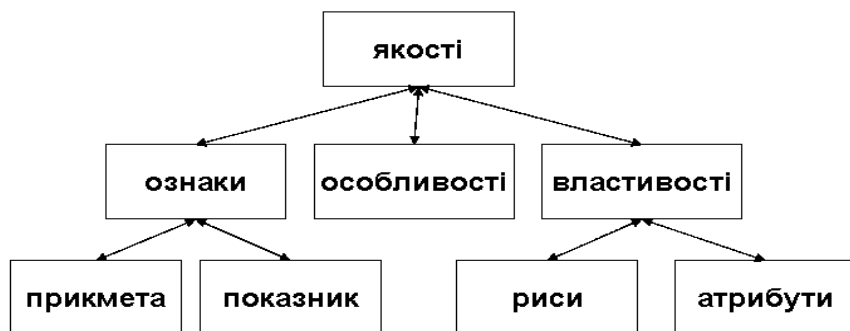


Рис. 4.4. Ієрархічна структурно-логічна модель якостей.

До складу властивостей входять атрибути та риси. Атрибути (англ. attribute) — це невід'ємні складові, без яких людину не можна уявити і без яких вона не може існувати (стать, вік, темперамент, здоров'я, мова, спрямованість). Риси (англ. trait) — це стійкі конструкти, що проявляються у поведінці особи.

Таким чином, у перелік професійно значимих якостей начальника кримінальної міліції входять певні ознаки (прикмети, показники), особливості та властивості (риса та атрибути). Слід також зазначити, що оперативно-розшукова діяльність забезпечується не тільки професійно значимими якістьми але й професійною мотивацією та можливостями оперативника.

Під можливістю слід розуміти внутрішні резерви та особистісний потенціал оперативника. Можливість детермінуються сукупністю двох складових – внутрішньої (психофізичні показники, загальні та професійні здібності) та зовнішньої (фактори та умови професійної

діяльності та соціальної життєдіяльності).

На нашу думку, психограма працівників органів внутрішніх справ різних професій складається з таких трьох взаємозалежних складових, як – внутрішні можливості, професійна мотивація та професійно значимі якості. Для кожної міліцейської професії та посадового рангу вони будуть внутрішньо змістовно розрізнятися.

На нашу думку, психограма оперуповноваженого складається з таких трьох взаємозалежних складових, як – внутрішні можливості, професійна мотивація та професійно значимі якості.

Змістовно, загальна *психограма оперуповноваженого* наповнена так:

І. Внутрішні можливості. До них слід віднести:

1. *Психофізіологічні показники* (психічна сталість, активність та енергійність; висока працездатність; швидкість просторової реакції (на зоровий, слуховий, тактильний, нюховий і руховий подразники), реакції вибору (з попередньою оцінкою ситуації) та реакції на небезпеку).

2. Здібності:

2.1. *загальні* – наявний високий рівень загального інтелекту, що забезпечують:

а) *пам'ять* (оперативна та довготривала) – здатність до: зберігання в пам'яті засвоєної інформації, утримання в пам'яті великої кількості фактів, відтворення обстановки, обставин події, фактів, інформації;

б) *мислення* (практичне, теоретичне, образне, абстрактно-логічне, комбінаторно-прогностичне) – розвинуті ознаки мислення – проблемність, динамічність, широта, глибина, оригінальність, варіативність, темп, гнучкість, інтуїтивність, логічність, прогностичність; здатність до аналізу, синтезу, абстракції, порівняння, конкретизації, узагальнення, дедукції; розвинуті типи мислення;

в) *увага* – розвинуті властивості уваги: стійкість уваги (здатність тривалий час утримуватися на будь-якому об'єкті, не відволікаючись); концентрація (здатність утримувати увагу на якому-небудь об'єкті); переключення (здатність навмисно переводити увагу з одного об'єкта на інший, з одного виду діяльності на інший); розподіл уваги (здатність розсередити увагу на значному просторі, паралельно виконувати декілька видів діяльності або робити декілька різних дій); обсяг уваги (здатність одночасно вести спостереження за багатьма характеристиками об'єкту оперативної уваги та великою їх кількістю);

г) *уява* – здатність викликати у себе відповідні образи, творчо та конструктивно переробляти їх, здійснювати реконструкцію, розвинуті функції уяви – здатність до регулювання емоційних станів, довільної регуляції пізнавальних процесів, формування внутрішнього плану дій тощо;

2.2. *психофізіологічні* - здатність витримувати інтенсивне тривале психоемоційне навантаження без зниження продуктивності діяльності; до швидкодії в умовах дефіциту часу; до тривалого напруження сенсорних систем в умовах моногонії та зберігання активності та ін..

2.3. *професійні* – комплекс професійно значущих здібностей, що обумовлюються ступенем розвитку психічних пізнавальних процесів та ґрунтуються на знаннях, вміннях і навичках. До них слід віднести такі здібності:

а) *оперативно-розшукові*:

- *стратегічно-тактичні* – здатність планувати діяльність, обирати адекватні форми, засоби, методи та прийоми для ефективного здійснення ОРД;

- *прогностичні* – здатність передбачати можливі відхилення небажані явища та наслідки й ін.;

- *дослідно-конструкторські* – здатність здійснювати дослідницьку діяльність щодо розкриття злочину, знаходженні злочинців, попередження кримінальних наслідків, визначення психологічних особливостей злочину тощо; будувати версію злочину за характером злочину, речовими доказами тощо;

- *аналітичні* – здатність визначати суспільні злочинні явища, аналізувати їх складові (умови, причини, мотиви, засоби, форми здійснення та ін.); знаходити способи розкриття злочинів тощо;

- *логічні* – здатність вибудовувати логіку послідовності дій для вирішення проблеми та доказовості прийнятого рішення; установлювати причинно-наслідкові зв'язки тощо;

- *оціночні* – здатність виявляти, визначати ефективність того чи іншого способу, методу, що застосовується в професійній діяльності, визначати наслідки діяльності та власної поведінки;

- *творчі* – здатність здійснювати уявне експериментування способів вирішення правоохоронних завдань та нестандартно підходити до їх вирішення;

- *дидактичні* – здатність обирати ефективні адекватні форми, засоби, методи та прийоми ОРД в різноманітних складних умовах;

- *стрілецькі* – здатність правомірно застосовувати та використовувати табельну вогнепальну зброю у правоохоронній діяльності;

- *фізичні* – здатність до правомірного застосування заходів фізичного впливу, що не повинні перевищувати рівня, необхідного для виконання покладених на міліцію функцій, та ухиляння від небезпечних фізичних заходів злочинця;

- *технічні* – здатність вільно володіти комп'ютерною технікою, використовувати сучасні технічні досягнення в ОРД;

б) *соціальні*:

• *діагностичні* – здатність визначати характерологічні особливості та поведінкові прояви підлеглих та об'єктів ОРД, здійснювати візуальну психодіагностику неправдивих свідчень;

• *акторські* – здатність до рольового перевтілення, видавати себе за інших людей, безпомилково грати ролі різних соціальних і професійних типів; імпровізувати; не показувати справжнє ставлення до об'єктів ОРД;

• *перцептивні* – здатність проникати у внутрішній світ об'єктів ОРД, відчувати та розуміти їх психічні стани; адекватно інтерпретувати їх поведінку;

• *комунікативні* – здатність встановлювати психологічний контакт; корегувати і управляти процесом взаємодії; протистояти стереотипам сприйняття, бар'єрам спілкування; налагоджувати зворотній зв'язок; вербувати; правомірно отримувати інформацію, що необхідна для ОРД; встановлювати контакти з різними категоріями осіб; налаштовуватися на різні форми спілкування залежно від індивідуально-психологічних особливостей об'єктів ОРД; «слухати та чути»; коротко, чітко і ясно говорити по суті справи; викликати довіру;

• *організаторські* – здатність визначати головні та невідкладні завдання при організації ОРД; планувати й організовувати діяльність;

• *лідерські* – здатність здійснювати психологічний вплив на об'єкти ОРД, регулювати взаємовідносини; притягувати до себе людей;

в) *особистісні*:

• *ідеологічні* – здатність бути взірцем правової культури та стояти на варті закону, не піддаватися кримінальним спокусам;

• *мобілізаційні* – здатність до самоорганізації, підтримки власного професійного інтересу до правоохоронної діяльності, емоційно-вольової регуляції власного психоемоційного стану; вирішувати про-

фесійні завдання в ситуаціях, що супроводжуються високим ступенем особистого ризику і небезпеки для життя; професійно-психологічна готовність до ситуацій силового (включаючи вогневого) єдиноборства зі злочинцями;

- *рефлексивні* – здатність адекватно осмислювати й аналізувати власні дії, досягнення, сили і можливості та зміст власної професійної діяльності; до професійної самоідентифікації, адекватної самооцінки.

II. *Мотивація* (бажання боротися зі злом, прагнення до: до верховенства права, захисту прав та свобод громадян, соціальної справедливості, до правомірного вирішення складних оперативно-розшукових завдань, покращення престижу міліцейських професій, просування по службі, професійної самореалізації; потреба у досягненні успіху, в особистісно-професійних досягненнях; професійна установка на правомірну діяльність та досягнення результату в ОРД тощо).

III. *Професійно значимі якості*. До них відносяться:

- *інтелектуальні* (гнучкість, кмітливість, професійна спостережливність, проникливість, прогностичність, дедукція, допитливість, креативність, рефлексивність, компетентність, обміркованість, розсудливість, інтелектуальна ініціативність);

- *моральні* (дисциплінованість, відповідальність, добросовісність, пунктуальність, чесність, надійність, професійна етика, розвинута правосвідомість);

- *емоційно-вольові* (високий рівень розвитку волі, самоконтроль та самовладання в різних ситуаціях, емоційна врівноваженість, терпимість та толерантність до провокуючих стимулів; наполегливість, цілеспрямованість, рішучість, сміливість; схильність до виправданого ризику; адекватність реагування в складних умовах ОРД; орієнтація на завершеність дій; внутрішня організованість; незалежність від обставин; послідовність у досягненні мети);

- *лідерські* (авторитетність, самостійність; діловитість, підприємливість, готовність брати на себе відповідальність та приймати нестандартні рішення, потреба у досягненнях та в успіху, орієнтованість на завдання, ініціативність, активність при досягненні результатів тощо);

- *комунікативні* (товариськість, контактність, доступність, дипломатичність, тактовність та доброзичливість, упевненість та невимушеність у спілкуванні, відсутність скованості, толерантність, емпатійність мовна спритність та привабливість);

- *соціально спрямовані* (гуманізм, патріотизм, суспільна та гро-

мадська активність; громадянська морально-етична зрілість, принципів і справедливості у вирішенні людських проблем).

Таким чином, зі структурних складових психограми ми бачимо, що для забезпечення надійності професійного відбору кандидатів на службу в ОВС слід залучати таких фахівців як – психологи, психофізіологи, поліграфологи. Тобто, за допомогою надійних та валідних методик, психологи повинні вивчати професійно значимі якості, анамнез життя та особливості розвитку інтелектуальних здібностей кандидата; поліграфологи – професійну мотивацію особистості; психофізіологи – психофізіологічні якості та здібності особи. Отже, в перспективі слід обговорити ці питання на науково-прикладному рівні та розробити пропозиції подальшого їх нормативного врегулювання.

Відповідно до Методичних рекомендацій щодо організації єдиної системи професійної орієнтації населення до служби в органах та підрозділах внутрішніх справ України та програми її реалізації [105] професійно-психологічний відбір складається з таких етапів:

- профорієнтаційного консультування кандидатів на службу в ОВС;

- психодіагностичного обстеження;
- індивідуальної співбесіди;
- формулювання висновку за результатами проведеної співбесіди, психодіагностичного обстеження та даних індивідуальної співбесіди.

Слід зауважити, що ці етапи треба значно доповнити та деталізувати. На нашу думку, при відборі кандидатів слід застосовувати системний підхід, який дозволяє здійснювати вивчення через організовану систему, що має певну структуру та містить безліч взаємозалежних елементів.

До етапів професійно-психологічного відбору кандидатів належать:

- вивчення психологом особової справи кандидата;
- проведення психодіагностичного обстеження;
- оброблення результатів психологічного тестування;
- проведення з кандидатом бесіди щодо біографічного анамнезу;
- підготовка Довідки «Про результати поглибленого психологічного обстеження кандидата на навчання та на службу в ОВС» та прийняття рішення щодо професійно-психологічної придатності кандидата; реєстрування довідки;

- ознайомлення кандидата з результатами професійно-

психологічного вивчення та висновком професійно-психологічного відбору;

- проведення консультування керівника структурного підрозділу щодо результатів професійно-психологічного вивчення кандидата;
- надання Довідки «Про результати поглибленого психологічного обстеження кандидата на навчання та на службу в ОВС» до ВКЗ та ВНЗ МВС України для додавання її до особової справи кандидата (див. рис. 4.5).

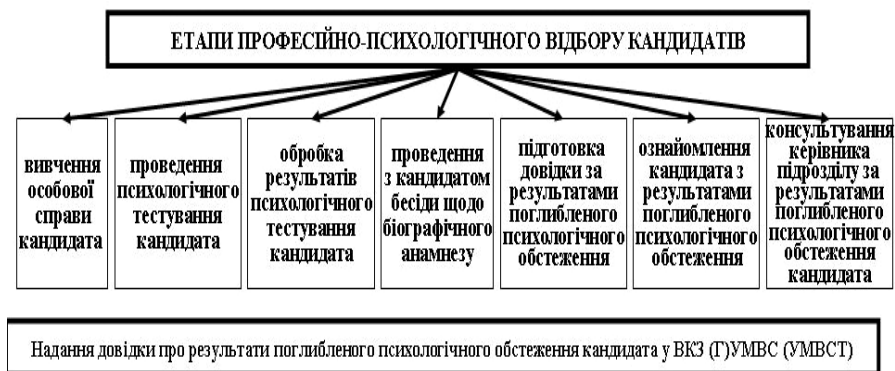


Рис. 4.5. Етапи професійно-психологічного відбору кандидатів на службу в ОВС та до вступу на навчання у ВНЗ МВС України

Розглянемо кожен із цих етапів детальніше. Ми вважаємо, що психологи ЦПП ГУ-УМВС та ВНЗ МВС України повинні обов'язково вивчати матеріали особової справи кандидата. Цей етап відіграє в подальшому велике значення для встановлення психологічного контакту під час бесіди з кандидатом стосовно його біографічних даних.

Ключовою умовою ефективного професійно-психологічного відбору кандидатів є те, щоб реалізацією етапів вивчення кандидата займалися не декілька психологів, а тільки той, хто вивчав його особову справу.

На другому етапі здійснення психодіагностики психолог з'ясовує загальний стан здоров'я, проводить інструктування кандидата та пропонує приступити до процесу психологічного тестування. Стан здоров'я особистості впливає на результати психодіагностики. Тому головною умовою для ефективного професійно-психологічного відбору кандидатів на цьому етапі є інструктування кандидата щодо правил

проходження психологічного тестування та задовільний стан його здоров'я. Психолог повинен мотивовано наполягати на тому, аби кандидат, який себе погано почуває, прийшов на психологічне тестування іншим разом.

Також, на нашу думку, особливу увагу при професійно-психологічному відборі необхідно звернути на такі протипоказання щодо служби в ОВС та вступу на навчання до ВНЗ МВС України, як:

- кримінальну, романтичну, компенсаторну мотиваційну спрямованість кандидата;

- вади самоконтролю нормативної поведінки (схильність до корупційних діянь, порушення норм і правил поведінки, несумлінність, намагання в усьому шукати власну вигоду, ухилення від виконання обов'язків, недбалість, ледачість, легковажність, нечесність, недисциплінованість тощо);

- вади саморегуляції емоційно-вольової сфери (високий рівень спонтанної та реактивної агресії, низька емоційно-вольова регуляція поведінки, висока збудливість, емоційна неврівноваженість, нестійкість, мінливість у стосунках і інтересах, невитриманість, висока тривожність, примхливість, грубість, безтактність, дратівливість);

- вади у сфері особистісних стосунків та самостворення: занадто висока підозрілість (фіксування на невдачах, недовіра до близьких, ревності, мстивість, негативізм, ворожість та ін.), ригідність (нездатність знаходити нові ефективні шляхи виходу зі складних ситуацій), егоїстичність, недобррозичливість, заздрість, схильність до конфліктів, розповсюдження пліток, неадекватні самооцінка та рівень бажань, некритичне ставлення до себе;

- схильність до зловживання алкоголем, психотропними речовинами, захоплення азартними іграми, сексуальні девіації та ін.

Ми вважаємо, що слід подбати про створення нових та адаптацію сучасних валідних психодіагностичних методик, їх експертизу Науковою радою МВС України, затвердження відомчим наказом за зразком чинного наказу № 842. Підібраний відповідно до цих груп якостей валідний психодіагностичний інструментарій сприятиме більш якісному професійному відбору та добору персоналу.

Дуже важливим етапом є процес оброблення результатів психологічного тестування. Психологічне тестування кандидата може проводитися безпосередньо за комп'ютером або за допомогою тестових брошур та спеціальних бланків для тестування. У першому випадку

слід враховувати ступінь надійності комп'ютерної програми тестування та попередити кандидата про те, що, якщо він допустить помилку, то він повинен обов'язково попередити психолога та разом із ним виправити її.

При бланковому тестуванні оброблення результатів здійснюється «в ручну» або на комп'ютері. Слід зауважити, що іноді через неуважність або помилки в програмному забезпеченні виникають технічні помилки. Тому важливою умовою на цьому етапі є обов'язкове повторне опрацювання даних.

Четвертий етап – проведення бесіди. На цьому етапі проводиться вивчення основних характеристик кандидата, показань або протипоказань до служби в ОВС. Бесіду треба скерувати в напрямках вивчення об'єктивних, індивідуальних, особистісних базових характеристик, професійно значущих і суспільно спрямованих якостей. Її краще провести у формі структурованого інтерв'ю зі стандартними, наперед підготовленими запитаннями.

Рекомендуємо такі запитання, як: «Розкажіть трохи про себе, які Ваші погляди на життя? Які Ви бачите в ньому складнощі і як з ними справляєтеся? Чим Вас приваблює служба в ОВС на даній посаді оперуповноваженого? Чому Ви вважаєте себе гідним бути оперуповноваженим? У чому полягають Ваші переваги перед іншими кандидатами? Які Ваші сильні сторони та в чому вони проявляються? Які Ваші слабкі сторони? Чи заважають вони Вам у житті та як саме? Чому Ви пішли з попередньої роботи (місця служби)? Чому Ви вирішили змінити місце роботи? Чи думали Ви про можливість служити (працювати) не в підрозділі кримінальної міліції, а в інших службах ОВС? Чи буде заважати Ваше особисте життя службі на даній посаді, пов'язаній з додатковими навантаженнями (ненормований робочий день, виконання завдань в умовах, пов'язаних з ризиком для життя й здоров'я, тривалі й далекі відрядження, чергування у вихідні й святкові дні)? Як Ви уявляєте себе через три (п'ять) років? Чим Ви любите займатися у вільний час? Чи є у Вашому житті люди, які можуть вплинути на Ваше рішення? Як ви ставитися до проблеми самогубства? Назвіть п'ять причин, чому саме Ви підходите на посаду оперуповноваженого? Чи були у Вашому житті поразки? Чи брехали Ви коли-небудь? Які у Вас стосунки з батьками? Хто з батьків найбільш авторитетний для Вас? Чи багато у Вас друзів? Які якості Ви найбільше цінуєте в людях? Які особистісні якості оточуючих Вас дратують? Які питання є у Вас? та

ін.».

Під час відповідей важливо здійснювати візуальну діагностику та визначати проблемні питання, на які кандидат дає нещирі відповіді. Питання на зразок наведених нададуть можливість виробити уявлення про основні характеристики кандидата: мотиви служби в ОВС, ступінь зацікавленості в цій роботі; негативні поведінкові та характерологічні прояви; активність або пасивність життєвої позиції; уміння гарно говорити й слухати; здатність керувати й підкорятися; професійно-психологічна готовність до діяльності. Ми пропонуємо в практичну діяльність психологів ЦПП обов'язково упровадити цей етап, тому що психологічне тестування не дає повної інформації про кандидата, адже вивчаються його риси та якості, а не повсякденна поведінка.

П'ятий етап. Відповідно до наказу МВС України від 28.07.2004 № 842 [101] психолог ЦПП ГУ-УМВС за результатами професійно-психологічного вивчення готує Довідку «Про результати поглибленого психологічного обстеження кандидата на навчання та на службу в ОВС». Форма цієї довідки є недосконалою, тому, на нашу думку, її треба більш конкретизувати та розширити. Дуже вдала спроба систематизувати та конкретизувати індивідуально-психологічні особливості кандидатів на навчання була здійснена в дисертаційному дослідженні «Психологічні засади відбору до училищ професійної підготовки працівників міліції» С.М. Ірхіною [247].

Важливими умовами для забезпечення ефективності цього етапу є: модифікація та вдосконалення Довідки «Про результати поглибленого психологічного обстеження кандидата на навчання та на службу в ОВС», тому що її форма вказує на чіткі завдання психодіагностичного вивчення кандидатів;

підготовка довідки за конкретними фактами щодо результатів психологічного тестування та бесіди, а не за емоційним суб'єктивним ставленням психолога до кандидата;

надання чіткого переліку психологічних особливостей, які можуть заважати ефективному здійсненню оперативно-розшукової діяльності, та мотивованих показань та протипоказань щодо використання кандидата в різних відділах (відділеннях, секторах) кримінальної міліції.

Відповідно до наказу МВС України від 28.07.2004 № 842 [101] не підлягають направленню до вищих навчальних закладів МВС України для складання вступних випробувань та прийняттю на службу в ОВС особи, які за результатами психологічного обстеження належать до

групи «В».

На шостому етапі психолог під час післятестового психологічного консультування повинен ознайомити кандидата з результатами професійно-психологічного вивчення та висновком професійно-психологічного відбору. Слід зауважити, що на практиці при психологічному консультуванні активною стороною завжди є психолог (він говорить), пасивною – кандидат (він тільки слухає). Цей підхід неправильний, його слід принципово змінити. Співвідношення активності в ході психологічного консультування повинне бути таким: 60 ± 5 % активності кандидата, 40 ± 5 % активності психолога. Це необхідно для уникнення помилок при вивченні особистості кандидата та надання йому допомоги в самовдосконаленні.

Сьомий етап. Якісний відбір кандидатів залежить не тільки від валідного інструментарію психологів ЦПП ГУ-УМВС та ВНЗ МВС України, а й від співробітництва з працівниками ВКЗ та керівниками органів та підрозділів внутрішніх справ України. Консультування керівника структурного підрозділу щодо результатів професійно-психологічного вивчення кандидата є дуже важливим етапом для забезпечення якості відбору.

Після отримання даних від психолога щодо відповідності особистості кандидата вимогам майбутньої посади керівник відділу, куди планується об'єкт відбору, проводить співбесіду з ним. Проаналізувавши Інструкцію про порядок відбору, вивчення, проведення спеціальної перевірки відносно осіб, які приймаються на службу в органи внутрішніх справ України, затверджену наказом МВС України від 31.05.2001 р. № 10 [80], ми дійшли висновку, що пункт 3.5 треба викласти в такій редакції:

«З кандидатами, які пройшли професійно-психологічний відбір і яких визнано придатними до служби в органах внутрішніх справ України, проводиться співбесіда особисто керівником органу (підрозділу) внутрішніх справ України, керівником відділу, сектору, працівником підрозділу кадрового забезпечення та психологом Центру (відділення) практичної психології».

Професійна адаптація, як елемент профорієнтаційної діяльності сприяє успішному входженню особи у трудову діяльність, практичній перевірці правильності професійного вибору і успішному професійному становленню молодого працівника, його пристосуванню до нових умов праці, оволодінню ціннісними орієнтаціями в межах право-

охоронної професії, усвідомленню основних мотивів та головної мети в новій діяльності, зближенню внутрішніх, суб'єктивних норм та правил професійної групи, засвоєнню завдань, способів, засобів, результатів та умов професійної діяльності. Організація роботи з професійної адаптації працівників до нових умов службової діяльності здійснюється суб'єктами у відповідності до нормативно-методичних документів МВС України, що регламентують зазначений напрямок діяльності. Отже, професійний відбір, інформація, консультація, добір та адаптація будуть дієвими елементами професійної орієнтації за умови їх обґрунтованого наукового системного забезпечення, тісної взаємодії та взаємного доповнення.

На нашу думку, для реалізації всіх цих елементів профорієнтаційної роботи необхідно здійснити низку заходів, таких як:

1) у педагогічних ВНЗ відкрити спеціалізацію «профорієнтолог». У штатах загальноосвітніх шкіл, ВКЗ ГУ-УМВС України, ВКЗ ВНЗ увести посаду інспектора-профорієнтолога;

2) створити в органах та підрозділах внутрішніх справ, у ЗОНЗ профорієнтаційні кабінети (кутки);

3) систематично здійснювати підвищення кваліфікації осіб, які викладають основи правознавства в юридичному та психолого-педагогічному напрямках;

4) укласти угоди про співробітництво ЗОНЗ з підрозділами державної служби зайнятості, ВНЗ МВС України та практичними підрозділами ГУ-УМВС;

5) створити у ВКЗ ГУ-УМВС України та ВНЗ МВС України відділення профорієнтаційної роботи;

6) розробити рекламні інформаційно-довідкові профорієнтаційні матеріали за різними напрямками правоохоронної діяльності. Включити до них інформацію про ВНЗ МВС України, в яких можна набути відповідну професійну спеціалізацію;

7) відзняти документальні профорієнтаційні фільми щодо правоохоронної діяльності працівників ОВС – представників різних професій;

8) ЗОНЗ сумісно з ВНЗ МВС України проводити серед учнівської молоді олімпіади з основ правознавства, конкурси творчих робіт (малярств, творів, віршів тощо), інтелектуальну гру «Ерудит правознавства» (дивись додаток Д);

9) створити мережу профільних класів у середніх загальноосвітніх

школах, ліцєях та гімназіях;

10) удосконалити співробітництво між ЗОНЗ, відомчими навчальними закладами, практичними підрозділами МВС України, державними органами, органами місцевого самоврядування та громадськими організаціями в галузі правового виховання шкільної молоді;

11) покращити профорієнтаційну роботу з рядовим та молодшим, середнім, старшим начальницьким складом ОВС, військовослужбовцями строкової служби та служби за контрактом;

12) розробити та впровадити надійну систему професійно-психологічного відбору в ОВС (систему валідних психодіагностичних методів дослідження, модифікувати Довідку «Про результати поглибленого психологічного обстеження кандидата на навчання та на службу в ОВС») та соціально-правового відбору;

13) здійснювати професійно-психологічне вивчення кандидатів на службу в ОВС та вступу на навчання у ВНЗ МВС України відповідно до запропонованих етапів;

14) проводити тематичні програми на телебаченні та радіо, з метою всебічного роз'яснення умов оперативно-розшукової діяльності, важливості і престижності для суспільства професії оперуповноваженого.

Підсумовуючи, зазначимо, що якісний кадровий потенціал міліції залежить від кваліфікованої та систематичної профорієнтаційної роботи з населенням, що потребує постійного вдосконалення.

4.2. Науково-методичні рекомендації щодо особистісно-соціально-діяльнісної компетентнісної підготовки фахівців для підрозділів кримінальної міліції

У сучасній складній криміногенній обстановці, що склалася в Україні, підготовка фахівців правоохоронного профілю має важливе державне та соціальне значення. Отже, реформування та модифікація теоретичного та практичного навчання майбутніх правоохоронців має дуже важливе значення для забезпечення висококваліфікованої оперативно-розшукової діяльності.

Аналіз сучасного стану справ щодо перспектив розвитку оперативно-службової діяльності працівників підрозділів кримінальної міліції в

напрямах професійного здійснення оперативно-розшукових функцій та підготовленості до неї вказує на наявність невирішених проблем. Курсант, як і раніше, виступає здебільшого об'єктом розрізненого педагогічного впливу щодо правової, тактико-спеціальної, вогневої, фізичної підготовки. Зазначається розрізненість теоретичного навчання курсантів щодо прийомів, форм та засобів оперативно-розшукової діяльності (у рамках різних видів підготовки) та практичним навчанням – застосування їх у мінливих ситуаціях реальної правозастосовної діяльності.

Набуває актуальності необхідність комплексного поєднання теоретичного та практичного навчання для формування та розвитку в курсанта готовності до оперативно-розшукової діяльності. Тобто на сучасному етапі реформування відомчої освіти недоцільно обмежуватися вдосконаленням викладання окремих дисциплін з правової, тактико-спеціальної, вогневої, фізичної та інших видів підготовки, а необхідно здійснювати комплексну інтегральну підготовку курсантів, при цьому раціонально використовувати міждисциплінарні зв'язки, поєднуючи їх

на конкретних навчальних заняттях для формування в них іншого найбільш якісного рівня професійно-психологічної готовності до правоохоронної діяльності.

Учасниками процесу здійснення працівниками кримінальної міліції (суб'єктами ОРД) професійних функцій є: об'єкт ОРД; форми, методи, заходи оперативно-розшукової діяльності та соціум (див. рис. 4.6).

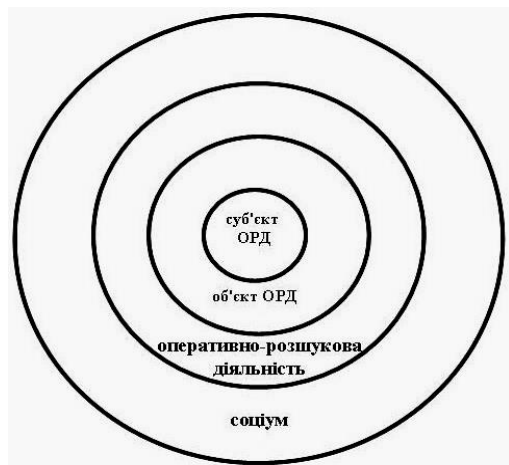


Рис. 4.6. Учасники процесу оперативно-розшукової діяльності

Оперативно-розшукова діяльність вимагає постійного отримання оперуповноваженим інформації від об'єктів ОРД, працівників інших підрозділів та соціального середовища. Уміння встановлювати та під-

тримувати контакти є професійно значимою якістю, від якої залежить ефективність заходів ОРД. Тобто оперуповноважений кримінальної міліції (суб'єкт ОРД) є вирішальною центральною фігурою, який перебуває в процесі вирішення оперативно-розшукових завдань. Звідси спрямованість підготовки фахівців для підрозділів кримінальної міліції повинна бути в напрямку оперативно-розшукової діяльності та ефективної соціальної взаємодії (див. рис. 4.7).

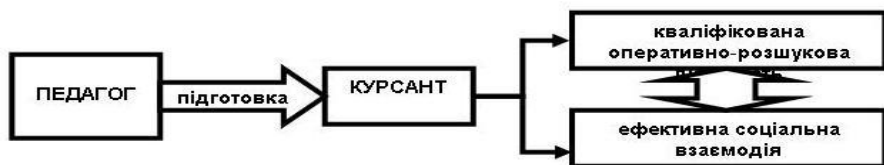


Рис. 4.7. Спрямованість підготовки фахівців для підрозділів кримінальної міліції

Соціальна та особистісна складова ОРД мають дуже велике значення для кваліфікованого, компетентного здійснення працівниками кримінальної міліції професійних функцій. Ці малюнки (4.5 і 4.6) вказують та особистісно-соціально-діяльнісний компонент оперативно-розшукової діяльності. Тому одним з найефективніших напрямків реформування відомчої освіти МВС України факультетів з підготовки фахівців для підрозділів кримінальної міліції є особистісно-соціально-діяльнісний компетентнісний (надалі - ОСДК-підхід) до навчання. У зв'язку із цим постають питання розроблення сучасної концепції ОСДК-підготовки, що зумовлена необхідністю керуватися єдиною системою поглядів на проблему вдосконалення професійної підготовки кадрів для підрозділів кримінальної міліції та буде ефективною, якщо вона буде спрямована на безперервну освіту, тобто концепція повинна ґрунтуватися на попередньому довузівському, вузівському етапах та досягати «акме» на післявузівському.



Рис. 4.8. Структурні компоненти особистісно-соціально-діяльнісного компетентнісного підходу до навчання

Навчальний процес забезпечується педагогічною діяльністю, яка має свої певні структурні компоненти, які вказують на чітку систему підготовки та її результативність.

Структурними компонентами педагогічної діяльності в напрямку ОСДК-підходу є (див. рис. 4.8):

цільовий (мета та завдання);

змістовий (загальна система підготовки);

діяльнісний (форми, методи, прийоми, засоби);

результативний (досягнуті результати та ступінь ефективності педагогічного процесу).

Мета педагогічної діяльності на різних історичних етапах тлумачиться по-різному, оскільки вона віддзеркалює об'єктивні тенденції суспільного розвитку. Саме потреби суспільного розвитку формують мету, зміст, форми і методи педагогічної діяльності відповідно до вимог часу. На сьогодні метою ОСДК-підходу до навчання в навчальних закладах МВС України є розвиток і формування в курсантів професійно-психологічної готовності, здатності та спроможності ефективно, продуктивно, компетентно та кваліфіковано виконувати професійні, соціальні й життєдіяльнісні функції на основі набутих ними знань, умінь, навичок та практичного досвіду.

Для досягнення цієї мети слід вирішити такі завдання ОСДК-підходу до навчання, як:

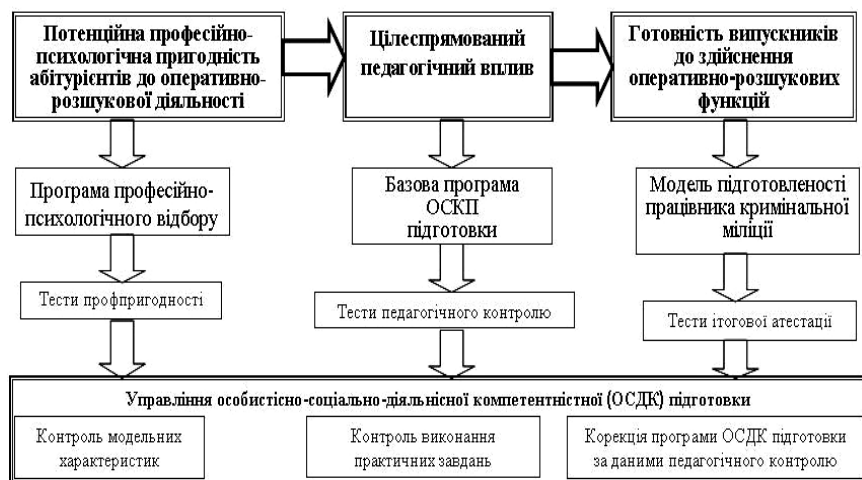
- розвиток і формування видів і підвидів особистісної, соціальної та діяльнісної ключової компетентності;
- всебічний і гармонійний розвиток і формування особистості курсантів;
- розвиток і формування професійно значимих якостей;
- розвиток і формування професійно-психологічної готовності та здатності до дій в складних, конфліктних, екстремальних ситуаціях;
- розвиток і формування професійно-психологічної готовності, здатності та спроможності до ефективної соціальної взаємодії з різними верствами населення та до правомірної взаємодії з об'єктами ОРД;
- розвиток і формування професійно-психологічної готовності та здатності встановлювати та підтримувати контакти;
- розвиток і формування професійно значимих умінь та навичок на основі набутого досвіду;
- розвиток і формування професійно-психологічної готовності та здатності вирішувати завдання різної складності та здійснювати оперативно-розшукові заходи;

- розвиток і формування професійно-психологічної готовності, здатності та спроможності до ефективного кваліфікованого здійснення оперативно-розшукової діяльності та ін.

Отже, названі мета та завдання освіти вказують на необхідність модифікації підготовки фахівців для підрозділів кримінальної міліції на засадах ОСДК-підходу та складаються в розгорнену програму поетапного руху до вищої мети – гармонійного розвитку особистості, її соціалізації задля ефективної взаємодії із соціумом та досягнення в професійній (оперативно-розшуковій) діяльності «акме».

Змістовий компонент. На сучасному етапі підготовка фахівців для підрозділів кримінальної міліції здебільшого спрямована на набуття курсантами правових та тактико-спеціальних знань, тоді як практичній складовій цього процесу приділяється дуже мало уваги. Змістовий компонент відображає сенс, що вкладається як у загальну мету, так і в кожне конкретне завдання; зміст навчального матеріалу, який необхідно засвоїти. Тобто вказує на те: «що» та «чому треба вчити».

Рис. 4.9. Загальна система вузівської особистісно-соціально-



діяльнісної компетентнісної підготовки фахівців для підрозділів кримінальної міліції

Зміст ОСДК-підходу до навчання визначається через загальну систему (від гр. systema – ціле, що складається з частин) підготовки фахівців для підрозділів кримінальної міліції, що складається із взаємоза-

лежних компонентів (див. рис. 4.9).

Стосовно змісту першого компонента загальної системи, то ми його детально розглянули в підрозділі 4.1. Щодо цілеспрямованого педагогічного впливу та готовності випускників до ефективного здійснення оперативно-розшукової діяльності, то їх ефективне забезпечення залежить від багатьох факторів.

Педагогічна діяльність – це найвідповідальніша галузь людської діяльності. До неї можна допустити тільки тих людей, які мають до неї хист та особистісні якості, що сприяють цій діяльності. Тільки педагог – майстер своєї справи зможе донести до курсантів ті знання, що їм знадобляться під час ОРД. Головне призначення педагога полягає в тому, аби завдяки своїй високій моральності, любові до курсантів, знанням, працелюбності та іншим якостям стати взірцем для наслідування й власним прикладом виховувати в них людяність.

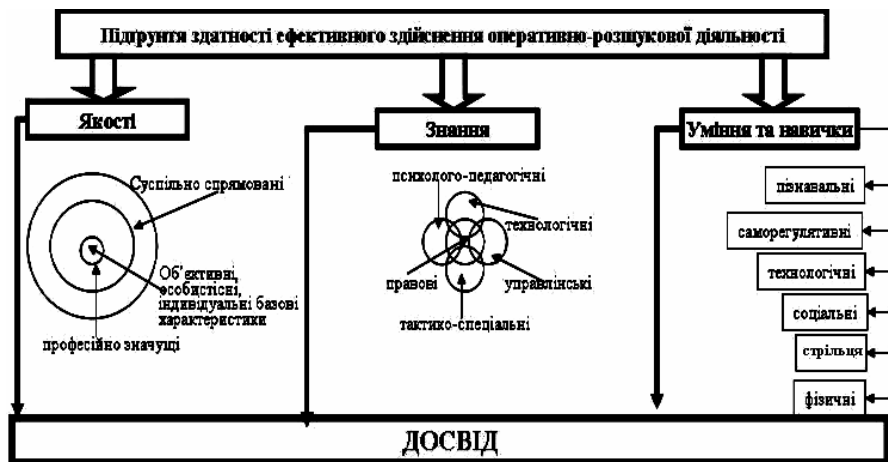
Педагогічний процес характеризує цілісність, спільність та єдність. Він є нерозривним ланцюгом розвиваючих взаємодій суб'єктів діяльності (науково-педагогічного працівника, курсових офіцерів) та об'єктів навчання (курсантів).

В ОСДК підходить до навчання ключовим фактором є компетентнісна модель підготовки курсантів до здійснення оперативно-розшукової діяльності. Ця модель зумовлює мету підготовки фахівців для підрозділів кримінальної міліції, відповідно до якої необхідно переорієнтувати, реформувати навчальний процес; скласти базову програму підготовки та освітньо-кваліфікаційну характеристику фахівців певних підрозділів кримінальної міліції. Тобто треба визначити відповідно до переліку ключових компетентностей, їх видів і підвидів, які навчальні дисципліни треба вивчати, які треба надавати знання, розвивати вміння, формувати навички та вдосконалювати їх, які треба створювати умови (наближені до реальних ситуацій в ОРД) для закріплення знань, умінь, навичок та набуття практичного досвіду. Також відповідно до вимог ОРД необхідно визначити перелік навчальних дисциплін, тематику та зміст лекцій, семінарів і практичних занять, групу вмінь та навичок, які забезпечать компетентність при здійсненні оперативно-розшукової діяльності.

Компетентність фахівців кримінальної міліції ґрунтується на професійно-психологічній готовності, спроможності та здатності ефективно кваліфіковано здійснювати оперативно-розшукові заходи. В основі професійно-психологічної готовності, спроможності та здатності

лежать певні структурні компоненти, які їх детермінують та забезпечують. Одним із цих компонентів є власне особистість працівника кримінальної міліції. Особистісний фактор ОСДК моделі підготовки має дуже важливе значення, оскільки суб'єкт ОРД у процесі здійснення оперативно-розшукових функцій впливає на результати правоохоронної діяльності, об'єкти ОРД та соціум.

Рис. 4.10. Підгрунття готовності, здатності та спроможності до ефек-



тивного, компетентного, кваліфікованого здійснення оперативно-розшукової діяльності

Отже, підгрунттям професійно-психологічної готовності, здатності та спроможності до компетентного кваліфікованого здійснення оперативно-розшукової діяльності є особистісні якості, описані в підрозділі 4.1. Це знання (правові, психолого-педагогічні, технологічні, управлінські, тактико-спеціальні), уміння та навички (пізнавальні, саморегулятивні, технологічні, соціальні, стрільця, фізичні, описані в підрозділі 2.2.2, та досвід (практичне навчання, стажування на посаді, практична діяльність) – див. рис. 4.10.

У процесі навчання базові характеристики (об'єктивні, особистісні, індивідуальні), професійно значущі та суспільно спрямовані якості курсантів розвиваються, формуються, коректуються та модифікуються. Феномен «взаємовпливу» об'єкта та суб'єкта педагогічної діяльності (див. рис. 4.11) вказує на дуже важливу форму організації навчаль-

но-виховного процесу – індивідуальний підхід.



Рис. 4.11. Схема взаємовпливу об'єктів та суб'єктів педагогічної діяльності

Тобто особистісна компонента ОСДК-підходу до навчання має велике значення для забезпечення майбутньої ефективної кваліфікованої оперативно-розшукової діяльності. Однак сформованість професійно значимих знань, умінь, навичок, наявність групи певних якостей далеко не завжди забезпечують високу якість оперативно-розшукової діяльності, оскільки її досягнення можливе тільки за умови їх інтеграції в професійно-психологічну готовність на ОСДК рівні.

Професійно-психологічна готовність науковцями розуміється, як:

- результат професійної підготовки (В. Данільчук, М. Дьяченко, В.Серіков, В. Сластьонін та ін.);
- складне структурне утворення, система професійно значущих якостей, мотивів, компетентності, умінь (Е. Белозерцев, К. Дурай-Новако);
- індивідуально-інтегральна якісна характеристика суб'єкта діяльності, цілісний стан і готовність особи до її здійснення (Ю. Койнова);
- якість особистості, що визначає настанови на професійні ситуації та завдання (О. Ухтомський та ін.);
- рівень освіти фахівця (Б. Гершунський, А. Щекатунова та ін.);
- сутнісний компонент професійної компетентності (Ю. Койнова);
- складна одинична система внутрішніх психічних станів особистості фахівця, готовність до здійснення професійної діяльності й здатності виконувати необхідні для цього дії (Ю. Варданян);
- єдність теоретичної та практичної готовності, що проявляється через певні вміння (С. Скворцова);

- психічний стан, що дозволяє діяти самостійно і відповідально, володіння людиною здатністю й умінням виконувати певні трудові функції, що полягають у результатах праці людини (А. Маркова);
- показник сформованості необхідних навичок і вмінь, ступінь їх володіння (М. Кабардов, А. Панарін і ін.)
- з однієї сторони – це запас професійних знань, умінь і навичок; з іншої – риси особистості: переконання, педагогічні здібності, інтереси, професійна пам'ять, мислення, увага, педагогічна спрямованість думки, працездатність, емоційність, моральний потенціал особистості, що забезпечать успішне виконання професійних функцій (О. Глушко);
- необхідні для успішної діяльності знання, уміння, навички;
- позитивне емоціональне ставлення до певного виду діяльності, мотивація; адекватні вимогам діяльності вольові якості, риси характеру, здібності, темперамент (Т. Кобзар).

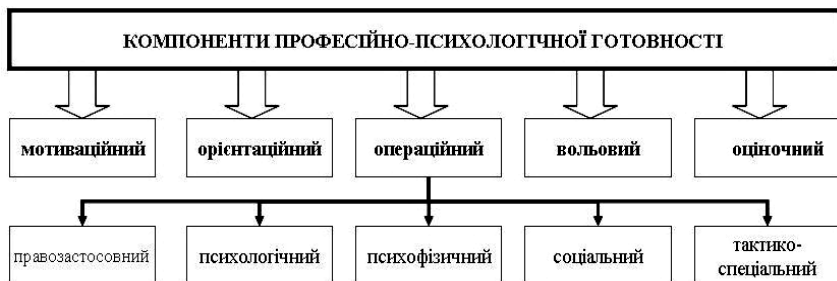


Рис. 4.12. Компоненти професійно-психологічної готовності працівників до здійснення ОРД

На нашу думку, **професійно-психологічна готовність** випускників факультетів з підготовки фахівців для підрозділів кримінальної міліції – це якісне новоутворення, яке ґрунтується на особистісній здатності, спроможності та професійній установці до компетентного, кваліфікованого й ефективного здійснення ОРД.

Відповідно до загальнонаукових теоретичних основ, на нашу думку, до структури такої готовності входять наступні компоненти (див. рис. 4.12):

- *мотиваційний* (позитивне ставлення до професії, інтерес до неї, бажання бути оперуповноваженим);
- *орієнтаційний* (уявлення про особливості й умови ОРД, її вимоги

до оперуповноваженого);

- *вольовий* (здатність до самоконтролю, уміння управляти собою при виконанні оперативно-розшукових заходів; рішучість, сміливість, наполегливість при здійсненні ОРД);

- *оціночний* (здатність оцінювати власну підготовленість до вимог професії, самооцінка своєї відповідності професійним зразкам);

- *операційний* (володіння методами, засобами ОРД, необхідними знаннями, уміннями, навичками, спроможність застосовувати їх у практичній діяльності). Він, у свою чергу, складається з таких компонентів:

- *правозастосовний* (правова культура працівника кримінальної міліції, правова свідомість та правова усвідомленість; забезпечення верховенства права та правомірності оперативно-розшукових заходів);

- *психофізичний* (здатність правомірно застосовувати фізичну силу, табельну вогнепальну зброю, здійснювати саморегуляцію негативних емоційних проявів);

- *соціальний* (здатність до ефективної соціальної взаємодії з різними верствами населення, суб'єктами ОРД, до встановлення контактів, здійснення агентурної діяльності, оперативної розробки суб'єктів ОРД, проведення переговорної діяльності);

- *психологічний* (здатність визначати особливості поведінки суб'єктів ОРД, прогнозувати їх поведінку, застосовувати правомірні методи психічного впливу, визначати та розуміти власні поведінкові прояви);

- *тактико-спеціальний* (здатність до моделювання ситуації, прогнозування її наслідків, планування дій, застосування в необхідних випадках методів фізичного примусу) та ін.

На жаль, існуюча практика професійної підготовки фахівців для підрозділів кримінальної міліції обмежується формуванням тільки орієнтаційного, тактико-спеціального, правозастосовного та вольового компонентів, тоді як для успішної оперативно-розшукової діяльності треба рівною мірою розвивати й формувати всі перераховані компоненти професійно-психологічної готовності. Це вказує на необхідність розроблення дієвої концептуальної моделі ОСДК підготовки фахівців для підрозділів кримінальної міліції, яка б за допомогою інноваційних педагогічних технологій посприяла комплексному розвитку та формуванню в курсантів компонентів професійно-психологічної готовності до кваліфікованого компетентного здійснення ОРД.

Різноманіття компонентів професійно-психологічної готовності та сучасні умови здійснення оперативно-розшукової діяльності; вимоги ОСДК підходу та нормативно-правових актів, що регламентують діяльність працівників кримінальної міліції, вказують на такі напрямки підготовки, як спеціально-правова, оперативно-тактична, стрілецька, фізична, спеціально-технічна, соціально-психологічна, службово-прикладна (див. рис. 4.13).

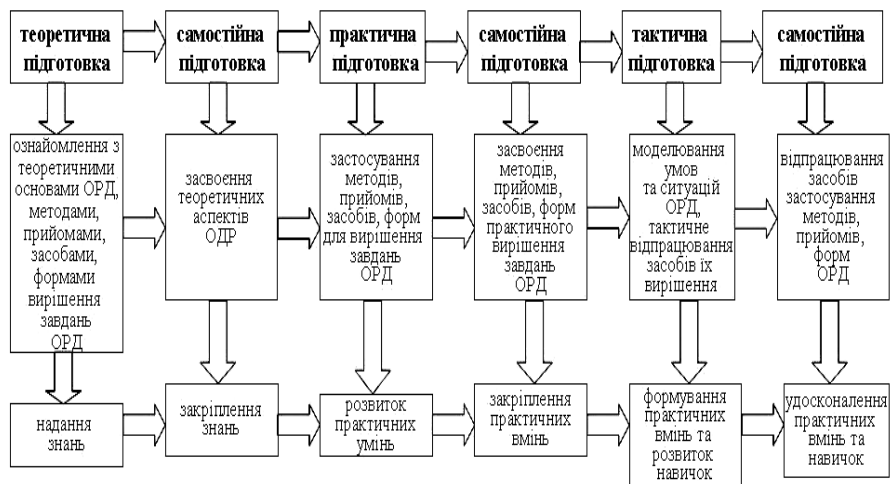
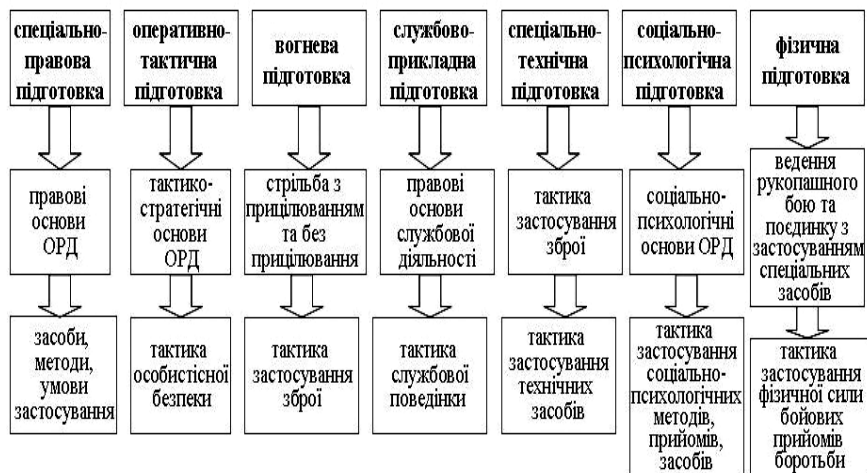


Рис. 4.13. Структура та зміст системи ОСДК підготовки фахівців для підрозділів кримінальної міліції

Структура та зміст системи ОСДК напрямку зумовлюють практичне закріплення набутих знань, умінь та навичок та набуття досвіду. Указані напрямки будуть ефективними тільки за умови переломлення кожного з них через концептуальну структурну модель компетентнісної підготовки фахівців для підрозділів кримінальної міліції.

На нашу думку, ця модель повинна ґрунтуватися на таких видах підготовки, як - теоретична, практична, тактична та самостійна (див. рис. 4.14). Організація процесу самостійного навчання у ВНЗ МВС України є важливим напрямком педагогічної діяльності науково-педагогічного складу. Педагог повинен ставити курсантів в умови, при яких вони зможуть набувати знання здебільшого за рахунок творчої самостійної роботи – шукати потрібну для виконання навчальних завдань інформацію, творчо її опрацьовувати, робити необхідні ви-

снówki та отримувати зумовлені навчальним завданням результати. Розвиток навчальної автономії курсантів потребує забезпечення навчальними матеріалами та літературою для самостійної роботи, можливостями постійного користування інформаційними технологіями, зокрема, Інтернетом.



4.14. Концептуальна структурна модель компетентнісної підготовки фахівців для підрозділів кримінальної міліції

Тобто групи знань (правові, психолого-педагогічні, технологічні, управлінські, тактико-спеціальні), умінь та навичок (пізнавальні, саморегулятивні, технологічні, соціальні, стрільця, фізичні) не зможуть знайти свою реалізацію в оперативно-розшуковій діяльності без їх систематичного самостійного підкріплення, застосування, удосконалення та модифікування.

Отже, обов'язковою умовою ОСДК підходу є збільшення кількості академічних годин на практичні заняття та забезпечення необхідних умов для самостійної підготовки.

Особливості оперативно-службових і службово-бойових завдань, що вирішуються конкретними кримінальними підрозділами, багато в чому зумовлені рівнем професійно-психологічної готовності. Логічно припустити, що оперативно-розшукова діяльність підрозділів кримінальної міліції вимагає керуватися, як мінімум, **п'ятьма рівнями професійно-психологічної готовності працівників:**

- *початковий або загальний* (для курсантів ВНЗ МВС України);
- *базовий* (для оперуповноважених підрозділів кримінальної міліції, які несуть службу з табельною зброєю тільки під час чергувань або для виконання спеціальних оперативно-розшукових заходів, де необхідна наявність табельної вогнепальної зброї);
- *посилений* (для працівників оперативних підрозділів, які постійно несуть службу в екстремальних ситуаціях, з табельною вогнепальною зброєю та до їх посадових обов'язків входить безпосереднє припинення протиправних проявів);
- *спеціальний або екстремальний* (для працівників підрозділів спеціального призначення органів внутрішніх справ «Беркут», «Сокіл» та ін.);
- *акме* (для майстрів-професіоналів підрозділів спеціального призначення).



Рис. 4.15. Рівні професійно-психологічної готовності працівників підрозділів кримінальної міліції

З рис. 4.15 ми бачимо, що чим вищий рівень, тим більше накопичується знань, умінь, навичок та досвіду. Удосконалюючи елементи своєї професійно-психологічної готовності, працівники відшліфовують власну професійну майстерність. Систематично тренуючись, особа доходить до вершин професіоналізму – «акме». Тільки в процесі безупинного тренування та вдосконалення можна залишатися на вершині професіоналізму та бути майстром справи. Цей факт важливо враховувати для планування процесу навчання фахівців для підрозділів кримінальної міліції. Отже, високий рівень професіоналізму працівників кримінальної міліції ґрунтується на їх систематичному самовдос-

коналенні, самоосвіті та саморозвитку в особистісно-соціально-діяльнісному напрямку.

Професійно-психологічна готовність, спроможність випускників виконувати кваліфіковано, компетентно та ефективно професійні функції залежить від чіткої структурованої організації навчального процесу та від рівня професійної відповідності особистості вимогам оперативно-розшукової діяльності.

Сучасні вимоги до рівня кваліфікації правоохоронця, мобільності, сукупності професійно значимих якостей вимагає підвищення рівня фундаментальності професійної підготовки майбутніх фахівців ОРД шляхом подальшого розроблення освітніх стандартів, заснованих на ключових (особистісній, соціальній та діяльнісній) компетентностях та їх видах і підвидах.

Діяльнісний компонент (як саме треба навчати?). Діяльнісна складова педагогічного процесу – це дидактика навчання. Актуальним завданням модернізації сучасної системи відомчої освіти МВС України є підвищення якості підготовки випускників. Якість освіти в умовах її модернізації є стрижневою категорією освітньої політики. Існуюча модель підготовки фахівців для підрозділів кримінальної міліції надмірно орієнтована на здобуття правових знань, а не на розвиток здатності їх практичного застосування.

Уся діяльність підрозділів кримінальної міліції тісно пов'язана з постійною потребою в отриманні інформації, тоді як тактика, методи та прийоми ефективного комунікативного процесу зовсім не вивчаються, не формуються соціально-психологічні, комунікативні вміння та навички. Отже, соціальний та особистісний компоненти в навчальному процесі враховуються недостатньо.

Для ефективного забезпечення ОСКД підходу до навчання слід здійснити якісні зміни в методиці та тактиці навчання, для цього необхідно запровадити освітні інновації в системі вивчення основ ОРД й оволодіння технологією здійснення професійних функцій. ОСДК підхід до навчання можливий за умови визначення адекватних засобів його реалізації та створення ефективної методики розвитку та формування ключових компетентностей, їх видів і підвидів.

Для виправлення недоліків підготовки фахівців для ОВС дедалі більше впроваджують інноваційні (італ. *innovazione* — новина, нововведення) методи навчання. Проаналізувавши досвід їх застосування, ми вважаємо, що з метою інтенсифікації навчального процесу ВНЗ МВС

України та максимальної активізації курсантів у ньому, необхідно запровадити проведення інтерактивних лекційних занять (де активними виступають не тільки викладачі, а й курсанти); проблемного, кооперативного, індивідуалізованого навчання; колоквиумів; практичних та семінарських занять з елементами тренінгу; практичних та семінарських занять з використанням презентацій, самостійно підготовлених курсантами за завданням викладача; рольових та ділових ігор, методу кейсів; консультацій курсантів при виконанні ними індивідуальних та групових короткострокових або довгострокових (тривалістю до одного семестру) навчальних проєктів, які відображають практику роботи за фахом; майстер-класів представниками підрозділів кримінальної міліції на практичних/семінарських заняттях; корпоративних та проблемних форм навчання; лекційних, практичних, семінарських занять з широким використанням мультимедійних засобів, електронних та різних видів опорних конспектів лекцій.



Рис. 4.16. Види практичного навчання у ВНЗ МВС України

Застосування сукупності зазначених інноваційних форм, методів і засобів навчання сприятиме розвитку професійної та навчальної мотивації в курсантів та вплине на якість їх професійно-психологічної готовності до компетентної ОРД. У навчальному процесі ВНЗ МВС України відповідно до Положенням про практичну підготовку слухачів та курсантів вищих навчальних закладів МВС України, яке затверджене наказом МВС України від 25.01.2008 № 30 [99], містяться такі

види практичного навчання (рис. 4.16).

Одним з додаткових видів практичного навчання є навчально-практичний комплекс (НПК), який був уперше створений за ініціативою Одеського юридичного інституту ХНУВС (Розпорядженням МВС України «Про створення навчально-практичного комплексу ОЮІ ХНУВС і ГУМВС України в Одеській області» від 14.07.2006 № 603) та впроваджений у систему підготовки фахівців для органів і підрозділів внутрішніх справ.

НПК є одним з найефективніших шляхів реформування навчального процесу ВНЗ системи МВС у бік поєднання теоретичного навчання з практичним та сприяє підвищенню якості освіти та розвитку й формуванню в курсантів певних практичних умінь та навичок, видів та підвидів компетентностей.

Після практики, стажування на посаді та участі в НПК у випускників факультетів підготовки фахівців для підрозділів кримінальної міліції підвищується самооцінка, формується ставлення до професії оперувовноваженого та професійно-психологічна готовність до самостійного здійснення оперативно-розшукової діяльності.

З аналізу проходження курсантами практики та стажування ми бачимо, що систему практичного навчання слід реформувати та вдосконалити. Для цього, ми вважаємо, слід здійснити такі дієві заходи:

1) організувати робочу групу з представників науково-педагогічного складу ВНЗ та практичних підрозділів для розроблення певних заходів практики та визначення переліку знань та вмінь, що необхідно розвивати, та чітких критеріїв оцінювання процесу проходження курсантами навчальної практики;

2) перед початком проходження навчальної практики:

- чітко визначити в індивідуальних планах курсантів, що повинні робити на практиці курсанти, чому повинні навчитися та які вміння слід сформулювати;

- науково-педагогічному складу ВНЗ МВС України проводити інструктажі курсантів сумісно з працівниками практичних підрозділів ОВС;

- забезпечити курсантів, перед проходженням практики, необхідними нормативно-правовими актами, що регламентують діяльність працівників певної правоохоронної професії;

- проводити з курсантами додаткові заняття з питань виконання ними індивідуального плану роботи та критеріїв оцінювання процесу

проходження практики;

3) визначити мобільні групи з науково-педагогічного складу ВНЗ та працівників практичних підрозділів ОВС щодо перевірки ходу проходження курсантами навчальної практики;

4) проводити оцінювання процесу проходження курсантом навчальної практики комісією з науково-педагогічного складу ВНЗ та працівників практичних підрозділів ОВС (наставників практики та керівників структурних підрозділів).

Реконструкція процесуально-методичної сторони навчання, приведення у відповідність до її цілей змісту ОСДК вимагають вирішення фундаментальних питань побудови процесу пізнання й життєдіяльності, через який необхідно провести курсанта, щоб він опанував відповідний особистісний, соціальний та професійний досвід. Для цього необхідна система методів, яка повинна мати комбінацію різноманітних елементів навчання (прямого, контекстного, діалогового, інструктивного, інформативного, дослідницького, індивідуального, колективного, зовні регульованого й самоосвітнього).

Результативний компонент. Система підготовки фахівців для підрозділів кримінальної міліції – це багатогранний процес, який складається з цілого ряду взаємопов'язаних елементів, серед яких важливе місце займає контроль знань. Проблема критеріїв оцінювання особливо актуальна сьогодні у зв'язку з тим, що посилюються вимоги до підготовленості фахівців.

Удосконалення критеріїв оцінювання знань курсантів є важливим кроком на шляху наближення вищої освіти до європейських стандартів та запровадження єдиної європейської системи оцінювання. ВНЗ МВС України перейшли на кредитно-модульну систему оцінювання, визначену Європейською системою залікових кредитів (ECTS).

Методологія оцінки якості підготовки фахівців є одним з головних завдань Болонського процесу. Якість (згідно з міжнародним стандартом ISO 8402:1994 та державним стандартом України ДСТУ 3230-95) – це сукупність характеристик об'єкта (процесу, продукції, організації, системи або будь-якої комбінації з них), які визначають його здатність задовольняти визначеним і передбачуваним потребам.

У світовій практиці застосовуються різні підходи до оцінювання якості роботи ВНЗ: репутаційний (на основі експертних оцінок), результативний (за об'єктивними показниками) і загальний, який має ґрунтуватися на технології TQM – Total Quality Management.

У навчальному процесі контроль знань розрізняють у залежності від дидактичної мети та ролі в навчальному процесі (попередній, поточний, модульний, періодичний, підсумковий, самоконтроль); форми здобуття інформації в процесі контролю (усний, письмовий, лабораторна робота); засобів, які використовуються для контролю і самоконтролю (машинний, безмашинний та способу організації контролю (програмований і не програмований).

Реформування вищої освіти не може не торкнутися результативної складової педагогічного процесу. Відповідно до ОСДК моделі підготовки фахівців для підрозділів кримінальної міліції, нам уявляється, що для якісного поточного, модульного та підсумкового педагогічного контролю система оцінювання курсантів повинна модифікуватися.

При ОСДК підході до навчання слід перевіряти не тільки рівень набутих знань, а й рівень умінь застосовувати їх на практиці. Тому ОСДК результативна система повинна спиратися на певні основні положення. Так, насамперед, науково-педагогічні працівники повинні:

1) у «Пояснювальній записці» програм та робочих програм кожної навчальної дисципліни чітко вказати загальний перелік знань за рівнями (методологічний, теоретичний, методичний та технологічний) та вміння за видами (пізнавальні, саморегулятивні, технологічні, соціальні, описані в підрозділі 2.2) і види або підвиди компетентностей (відповідно до компетентнісної моделі фахівців кримінальної міліції), які розвиває навчальна дисципліна;

2) у «Змісті» програм та робочих програм кожної навчальної дисципліни вказати конкретний перелік знань, умінь та навичок, що має на меті розвитку кожне заняття (лекційне, семінарське, практичне, лабораторне);

3) відповідно до цього заповнити журнали обліку контролю академічної успішності курсантів (див. рис. 4.17): на 1-й сторінці вказати знання, яких повинні набути курсанти під час самостійної підготовки до семінарського (практичного, лабораторного), на 2-й – умінь;

4) окремо виставляти оцінки за рівнем знань та рівнем набутих умінь під час поточної тематичної перевірки;

5) на останньому семінарському (практичному або лабораторному) занятті дати курсантам практичні завдання, що охоплюють перелік набутих за навчальною дисципліною знань та умінь та оцінити їх рівень;

6) під час підсумкового контролю виставити середній бал за набу-

тими знаннями та розвинутими вміннями та перевести його за ECTS системою оцінювання та рівнем розвитку певного виду компетентності та ін.

Для трансформації кількісних критеріїв оцінювання набутих знань у якісний контроль рівня знань, умінь та навичок необхідно модифікувати журнали обліку успішності курсантів (див. рис. 1.16), бажано, аби на 1-й сторінці журналу вказувався перелік знань, а на 2-й – умінь.

Тобто здійснювати поточний контроль за рівнями набутих знань, умінь та навичок.

Навчальна дисципліна «Оперативно-розшукова діяльність»																
Дата	Перелік груп знань	Андрушко О.М.	Зайцев І.А.	Іванов Т.П.	Петров В.О.											Підпис викладача
12.09.09 р.	класифікацію методів ОРД	3	2	5	4											
14.09.09 р.	засоби ОРД	5	2	5	3											
	Середній бал	4	2	5	4											
	Підсумкова оцінка	4 / 4		5 / 4												
	Рівень ОР компетентності	3	1	3	3											

Рис. 4.17. Примірний журнал обліку академічної успішності курсантів за навчальними дисциплінами

Потім за підсумковою оцінкою (знання + вміння) визначити рівень певного підвиду, виду компетентності (1 – початковий, 2 – середній, 3 – достатній, 4 – високий, 5 – дуже високий). У курсантів ВНЗ МВС України повинен бути розвинутий принаймні достатній рівень розвитку професійно значимих видів та підвидів компетентності. Високий та дуже високий рівні формуються вже в практичних підрозділах. Дуже високий рівень розвитку видів і підвидів компетентностей характеризує висококваліфікованого фахівця та професійну майстерність.

Схема переведення оцінок за 5-ти бальною шкалою буде наступною:

- оцінки 5 та 4 – достатній рівень (3) компетентності;
- оцінка 3 – середній рівень (2);
- оцінка 2 – початковий рівень (1).

Однак якщо, наприклад, оперативно-розшукову компетентність розвивають декілька навчальних дисциплін, то для побудови компетентнісного профілю фахівця кримінальної міліції слід навчально-методичному центру ВНЗ знайти середньоарифметичний показник суми їх рівнів. Для цього всі науково-педагогічні працівники повинні надати навчально-методичному центру ВНЗ обґрунтування щодо виду, підвиду компетентностей та які знання, уміння та навички (відповідно до переліку знань, умінь компетентнісної моделі) розвиває навчальна дисципліна.

Звісно, необхідно й внести зміни до форми заліково-екзаменаційних відомостей. Так якщо навчальна дисципліна розвиває декілька підвидів компетентностей (контрольно-перевірочна, профілактична, захисна, засвідчувальна, розвідувально-пошукова), то визначається рівень усіх підвидів компетентності та виводиться загальна оцінка рівня цього виду компетентності (оперативно-розшукова) (див. рис. 4.18).

№	ПІБ	Контрольно-перевірочна	Профілактична	Розвідувально-пошукова	Засвідчувальна	Захисна	Оперативно-розшукова
1		3	2	3	1	1	2
2		1	1	2	2	3	1,8

Рис. 4.18. Примірна форма заліково-екзаменаційної відомості ОСДК підходу до навчання

За кожним видом компетентності необхідно скласти окремі відомості. Навчально-методичний центр при закінченні курсантом ВНЗ складає компетентнісний профіль фахівця підрозділів кримінальної міліції. Ми вважаємо, що відповідно до сформованості у випускника того чи іншого підвиду, виду компетентності його слід використовувати в ОРД за напрямком його компетентнісного рівня та в подальшому здійснювати післядипломну освіту в напрямку підвищення рівня професійно значимого підвиду або виду компетентності.

Одним із важливих елементів результативної складової педагогіч-

ного процесу є державна атестація курсанта, яка здійснюється за допомогою складання ними державного іспиту та захисту випускної кваліфікаційної роботи (дипломної або магістерської). Як правило, випускна кваліфікаційна робота показує рівень ерудиції випускника, його методологічну й методичну підготовленість, а під час державного іспиту здійснюється перевірка конкретних функціональних можливостей курсанта, знань у галузі базових та спеціальних дисциплін.

Державна атестація здійснюється за такими навчальними дисциплінами: теорія держави і права, фізичне виховання (спеціальна фізична підготовка), кримінальне право та кримінальний процес, оперативно-розшукова діяльність. Здебільшого перевіряються правова обізнаність курсантів та фізична підготовка, тоді як професійно-психологічна готовність та спроможність курсантів до ефективного кваліфікованого здійснення оперативно-розшукової діяльності під час державної атестації не перевіряється.

Убачається, що для забезпечення перевірки всіх складових ОСДК підходу до навчання до переліку навчальних дисципліни державної атестації повинні належати.

1. Теорія держави і права.
2. Спеціальна фізична та вогнева підготовка.
3. Кримінальне право та кримінальний процес.
4. Оперативно-розшукова діяльність.

5. Професійно-психологічна підготовка (соціальна та особистісна ключові компетентності).

Для перевірки під час державної атестації оцінювати професійно-психологічну готовність до кваліфікованого здійснення оперативно-розшукових заходів та спроможність курсантів застосовувати знання, уміння та навички на практиці необхідно за допомогою практичних завдань. Такий вид перевірки логічно впливає із сутності процесу пізнання, в якому практичне виконання має спонукальну та контролюючу функції.

Ці навчальні дисципліни розвивають та формують правову, кримінально-процесуальну, кримінально-правову, стрілецьку, психофізичну, оперативно-розшукову, психологічну, комунікативну та ін. види та підвиди компетентностей. На державній атестації професійно-психологічної готовності до ОРД також необхідно оцінити рівень розвитку компетентностей цих навчальних дисциплін.

На основі оцінювання рівня розвитку певних груп компетентностей

(особистісної, соціальної, діяльнісної) будується компетентнісний профіль випускника (див. підрозділ 3.2).

Отже, до критеріїв оптимізації ОСДК підходу до навчання належать: ефективність процесу навчання, тобто результат успішності навчання; якість навчання, тобто ступінь відповідності між результатами та цілями і завданнями навчання; оптимальність витрат часу і зусиль науково-педагогічного складу та курсантів, тобто відповідність санітарно-гігієнічним нормам.

Результуюча складова ОСДК моделі передбачає наявність конкретних результатів реалізації процесу розвитку та формування в курсантів певних видів та підвидів компетентностей та відображає їх рівень сформованості. Структурні компоненти ОСДК підходу до навчання (мета, завдання, зміст, оперативно-діялісна та результативна складові) спрямовують навчальний процес на якісний результат підготовки фахівців для підрозділів кримінальної міліції.

4.3. Прикладні аспекти психолого-правового супроводження професіогенезу працівників кримінальної міліції

Проблема професійного становлення молодих фахівців завжди турбувала як науковців, так і керівників структурних органів та підрозділів внутрішніх справ. Тому вона є актуальною як у теоретичному, так і в практичному значенні.

Проблема пристосування в особливих умовах життєдіяльності розглядалась Л.І. Аболіним, В.Г. Андросюком, Ю.М. Блудовим, О.В. Івановою, В.В. Конопльовим, В.С. Медведєвим, Н.І. Наєнко, О.М. Столяренком, С.І.Яковенком. Адаптаційні процеси під час навчання відображені в працях Д.А. Андрєєвої, Л.Г. Єгорова, Ю.С. Колесникова, Т.К. Кончаніна, Г.П. Медведєва, Б.Г. Рубіна та ін.

Питання професійної адаптації, як вагової складової професіоналізації особистості, розглядалися в працях: Т.Н. Вершиніної, Т.В. Шадріної, А.І.Ходакова, Б.Г. Ананьєва, Н.В. Кузьміна, Н.О. Чайкіної та ін.

На сучасному етапі економічного розвитку суспільства професійна адаптація (від лат. *adapto* – пристосування) випускників ВНЗ МВС України набуває особливої актуальності. В органах та підрозділах

внутрішніх справ зазначається суттєве омолодження персоналу, разом із кримінальною професіоналізацією злочинного світу зростають вимоги до оперативно-розшукової діяльності працівників кримінальної міліції. Процес адаптації молодих фахівців характеризується хаотичністю, нестабільністю, непланованістю. Ці факти дуже суттєво впливають на рівень професіоналізму оперуповноважених та їх професіогенез. Звісно, та система адаптації, яка існує на сьогодні в ОВС, не задовольняє особистісні, соціальні та професійні вимоги.

Молоді фахівці підрозділів кримінальної міліції проходять певні етапи адаптації до умов, змісту та функцій ОРД (ознайомлення, пристосування, асиміляції (від лат. *assimilatio* – уподібнення) та ідентифікації (від лат. *indenticus* – тотожний, *facio* – роблю)). Процес адаптації становить собою єдність її видів – професійної, соціально-психологічної, суспільно-організаційної, культурно-побутової і психофізичної. Вона зумовлюється суб'єктивними (соціально-демографічні, соціально-психологічні та соціологічні характеристики працівника), об'єктивними (умови здійснення ОРД, матеріальне забезпечення, престижність професій) та суб'єктивно-об'єктивними (колектив підрозділу кримінальної міліції, керівництво підрозділу, наставник та ін.) чинниками.

Учені: Ф.Б. Березін, І.А. Жданов, А.А. Налчаджян, С.О. Олійник, Р. Хенкі, Т. Пріст, Л. Філліпс, Т. Шибутані та ін., виділяють фізіологічний і біологічний, інформаційний і операційний, особистісний і комунікативний, психологічний і соціальний аспекти професійної адаптації.

За рівнем професійної адаптації до оперативно-розшукової діяльності молодих працівників кримінальної міліції можна умовно поділити на декілька груп. Це ті, хто:

- легко адаптуються;	- дуже погано адаптуються;
- повільно адаптуються;	- не можуть адаптуватися.

Професійна адаптація молодих працівників підрозділів кримінальної міліції, безумовно, пов'язана з труднощами, які виникають, з одного боку, у зв'язку зі специфічними особливостями професійної діяльності, з іншого – з професійно-психологічної неготовності особистості до здійснення ОРД. Отже, адаптованість молодого оперуповноваженого до умов оперативно-розшукової діяльності виявляється, насамперед, в її ефективності та професіоналізмі.

Загальним показником адаптованості є відсутність ознак дезадап-

тації, яка може виявлятися в різноманітних порушеннях функцій оперативно-розшукової діяльності (зниження продуктивності та якості діяльності, порушення дисципліни, підвищення аварійності та травматизму та ін.). Тому одним із важливих моментів у діяльності наставників та керівників підрозділів кримінальної міліції з молодими працівниками під час їх адаптації є профілактична робота в напрямку запобігання ознакам девіантної (делінквентної, адитивної та злочинної) поведінки. Профілактична робота повинна здійснюватися комплексно та систематично керівниками відділів (відділень) підрозділів кримінальної міліції, наставниками, психологами ЦПП ГУ-УМВС та бути спрямована на:

- отримання інформації стосовно молодого оперуповноваженого: про його професійну мотивацію, спрямованість інтересів, моральну стійкість, коло друзів та приятелів, морально-психологічний стан у сім'ї, емоційний стан, загальний стан продуктивності діяльності, стан здоров'я, ознаки девіацій;

- вивчення способу життя, поведінки, звичок та стереотипу дій;
- викриття причин та умов девіацій, негативного емоційного стану;
- проведення психокорекційних заходів щодо девіантних проявів, негативного емоційного стану;

- викриття фактів девіацій та осіб, до них причетних;
- установлення співучасників злочинних діянь;
- виявлення злочинних зв'язків, з якими вступають у контакт молоді працівники для вирішення власних проблем;

розкриття конкретних фактів правопорушення та запобігання їм та ін.

При встановленні факту, що молодий працівник дискредитує всвою поведінкою органи внутрішніх справ та виявляє злочинні наміри працівники служби внутрішньої безпеки України спираються на певні методи ОРД (візуальне спостереження, розвідувальне опитування та ін.) для попередження його злочинних намірів.

Усі відомості, що були отримані в процесі візуального спостереження, можна поділити на такі види інформації, що може бути використані для:

- профілактичної діяльності щодо ознак девіантності;
- запобігання злочинним намірам молодого працівника;
- отримання доказів, виявлення свідків, потерпілих та ін.;
- доказування злочинних посягань.

Негласне опитування доповнює метод візуального спостереження за процесом оперативно-розшукової діяльності молодого оперуповноваженого.

Розвідувальне опитування [376], як метод оперативно-розшукової діяльності, набуло поширення та з успіхом використовується в запобіганні злочинам і в їх розкритті. Дані, отримані із застосуванням цього методу, складають значну частину інформації оперативно-розшукового та процесуального значення. Розвідувальне опитування – це метод отримання інформації шляхом постановки запитань і отримання на них відповідей від особи, з якою спілкується опитувач.

При отриманні інформації щодо плануємої злочинної поведінки молодого оперуповноваженого спостереження може також здійснюватися, за постановою апеляційного суду, працівниками підрозділів оперативно-технічних заходів з використанням спеціальних оперативних-технічних засобів спостереження та фіксації.

Візуальне спостереження проводиться працівником оперативного підрозділу, уповноваженим на здійснення оперативно-розшукової діяльності. Про результати проведення цього заходу працівник оперативного підрозділу складає протокол спостереження, в якому зазначає дані про особу (групу осіб), відносно якої (яких) проведено захід, дату та мету заведення ОРС, короткий зміст отриманої оперативної чи іншої інформації, час, місце і строк проведення заходу. Якщо в проведенні заходу беруть участь декілька працівників оперативного підрозділу, то вказуються їх дані. Результати такого візуального спостереження, оформлені протоколом, можуть бути використані як джерело доказів у кримінальному судочинстві. Результати візуального спостереження, що здійснювалось підрозділами розвідувально-пошукової діяльності, оформлюються у формі зведення і надсилаються керівнику, який затвердив завдання на його проведення.

Прослуховування телефонних переговорів допускається на підставі судового рішення відносно осіб, підозрюваних або обвинувачуваних у вчиненні тяжких або особливо тяжких злочинів, а також осіб, які можуть мати відомості про зазначені злочини.

Керівники відділів (відділень) кримінальної міліції повинні застосовувати комплекс профілактичних заходів щодо запобігання злочинним намірам молодих працівників, серед яких слід виділити:

- контроль за рівнем професійно-психологічної готовності до правомірного виконання оперативно-розшукових функцій;

- ранню діагностику негативних психічних станів;
- відповідні умови, які б сприяли швидкій адаптації до умов ОРД та колективу підрозділів кримінальної міліції;
- шляхи щодо підтримання позитивного морально-психологічного клімату в колективі;
- профілактику ознак конфліктних ситуацій;
- формування безконфліктних службово-особистісних стосунків у колективі;
- навчання оперуповноважених методам і прийомам саморегуляції та тактиці безпечної поведінки;
- проведення в повному обсязі заходів щодо формування моральної стійкості до спокус та провокацій з боку кримінальних елементів;
- правове забезпечення соціальних гарантій оперуповноваженим та ін.

Велике значення для успішної адаптації молодого оперативника має наставник. Наставництво може мати індивідуальний характер (закріплення за наставником 1-2 підшефних) і колективний (колектив бере зобов'язання з успішної адаптації молодого працівника). На нашу думку, систему наставництва в ОВС та, зокрема, в підрозділах кримінальної міліції, слід удосконалити та здійснити ряд організаційно-правових заходів, серед яких слід виділити такі:

- призначати наставниками осіб, які пройшли підвищення кваліфікації з основ педагогіки та психології;
- заключати з наставниками трудові угоди щодо їх прав і обов'язків та підшефного;
- за ефективне та якісне виконання функцій матеріально стимулювати діяльність наставників;
- проводити конкурси серед наставників на звання «кращий наставник», розігрувати цінні призи;
- упровадити одночасно дві форми наставництва – індивідуальну та колективну;
- для організації ефективного наставництва впровадити строком на три роки обов'язкову Програму професійного розвитку молодого працівника, щодо виконання якої він раз у квартал разом з наставником звітує перед кадровою комісією;
- упровадити в систему наставництва проведення семінарів, тренінгів, атестацій, розповсюдження передового досвіду, експертних оцінок ходу адаптації, щоб уникнути формального підходу до роботи

з молодими працівниками, та ін.

Отже, успішність адаптації молодих працівників кримінальної міліції залежить від суб'єктивних, об'єктивних та суб'єктивно-об'єктивних факторів, які є чинниками їх професійного становлення. Застосування того чи іншого методу виховання у роботі з підлеглими буде ефективним, якщо їх будуть використовувати кваліфіковані та компетентні керівники відділів (відділень) кримінальної міліції.

Одним із вагомих факторів, що стимулює саморозвиток, самовдосконалення та професіоналізм працівників кримінальної міліції є їх атестування. Професіоналізм є головним чинником успішної оперативно-розшукової діяльності щодо захисту прав та свобод громадян. Питання професіоналізму працівників ОВС були предметом досліджень багатьох учених, зокрема, М. Ануфрієва, О. Бандурки, В. Венедиктова, Л. Гончаренка, Я. Кондратьєва, О. Коренєва, Ю. Кравченка, В. Лапшиної, В. Ларіонової, О. Малиновського, Н.Матюхіної, О. Музичука, С. Петкова, В. Соболева, Л. Терещенка, А. Токарської, І. Шопіної, М. Штангрета, О. Ярмиша та ін.

Атестація – це формалізована оцінка персоналу, що проводиться один раз у чотири роки, при призначенні на вищу посаду, переміщенні на нижчу посаду і звільненні з ОВС, якщо переміщення по службі або звільнення провадиться по закінченні року з дня останньої атестації, а у виняткових випадках (зокрема, при скороченні штатів чи реорганізації ОВС України) незалежно від цього строку.

Атестування осіб середнього, старшого і вищого начальницького складу проводиться відповідно до Інструкції про порядок проведення атестування особового складу органів внутрішніх справ, затвердженої наказом МВС України від 22.03.2005 № 181, з метою вдосконалення оперативно-розшукової діяльності, підвищення ефективності роботи працівників кримінальної міліції та підтвердження професійного рівня.

Атестація виконує такі функції:

- *явні* – це факт установлення відповідності конкретного працівника вимогам посади, яку він обіймає;

- *латентні* – прискіпливе, поглиблене знайомство з підлеглими, їх можливостями і здібностями, обґрунтування кадрових рішень, прийнятих раніше, підвищення відповідальності керівників і фахівців; одержання обґрунтованих підстав для звільнення працівників, які не відповідають вимогам займаної посади; планування трудової кар'єри

персоналу, зарахування працівників до резерву на керівні посади та ін.

Процес атестації складається з таких етапів [81]:

- 1) створення атестаційних комісій;
- 2) складання списків осіб, які підлягають атестуванню;
- 3) інформування місцевих засобів масової інформації про час і місце проведення атестування із зазначенням контактних телефонів довіри органу чи підрозділу внутрішніх справ;
- 4) доведення до особового складу планів проведення атестування;
- 5) проведення інструктивних нарад з відповідними начальниками, головами та членами атестаційних комісій, а також працівниками підрозділів роботи з персоналом;
- 6) проведення з працівниками, які підлягають атестуванню, індивідуальних бесід;
- 7) ретельне опрацювання отриманої інформації щодо працівників та врахування її при складанні атестаційних листів;
- 8) складання, за необхідності, записів з бойової та службової підготовки, проходження медичного обстеження.

На сучасному етапі розвитку правоохоронних органів атестування працівників міліції здійснюється у досить формалізованому вигляді, відповідно до зазначених етапів. Відповідно до Інструкції про порядок проведення атестування особового складу органів внутрішніх справ, затвердженої наказом МВС України № 181 від 22.03.2005 № 181, при здійсненні атестування працівників (надалі – об'єктів атестування) керуються такими основними оціночними показниками, як ділові, професійні, особистісні та морально-психологічні якості, професійна та спеціальна підготовка, результати службової діяльності згідно з функціональними обов'язками, стан здоров'я, потенційні професійні можливості, поведінка поза службою; основні найбільш характерні та істотні недоліки в службовій діяльності та особистій поведінці тощо. На нашу думку, цей перелік не визначає чітку модель професіонала, він недосконалий, доволі розмитий та усічений. Такий підхід до процесу атестування є неефективним, має суб'єктивний характер (оцінка працівника керівником), не визначає якісно-кількісні характеристики діяльності суб'єкта атестування та його рівень професіоналізму.

Професіоналізм є досить складним професійно-психологічним утворенням, яке забезпечує кваліфікованість, компетентність, ефективність здійснення правоохоронних функцій. Тому визначення рівня професіоналізму об'єктів атестування й етапів їх професіогенезу пот-

ребує модифікації змісту атестаційного листа та розроблення науково-обґрунтованих діагностичних оціночних критеріїв (див. додаток Е).

Оперативно-розшукова діяльність - це система різноманітних заходів, які вимагають компетентності, професійно-психологічної готовності та майстерності. Кваліфіковане, професійне, компетентне виконання певних завдань та функції оперативно-розшукової діяльності є головною умовою ефективного розкриття та запобігання злочинам, забезпечення правопорядку, захисту прав і свобод громадян та забезпечення верховенства права.

Критерії професіоналізму оперативних працівників є багатограними, різноманітними, внутрішньо наповненими та взаємопов'язаними компонентами оперативно-розшукової діяльності. На нашу думку, до них належать якісно-кількісні показники (див. рис. 4.19): загального показника оперативно-розшукової діяльності; рівня виконання працівником функціональних обов'язків; рівня професійної та спеціальної підготовки; рівня розвитку певних видів та підвидів компетентностей; рівня розвитку професійно значимих якостей, властивостей, умінь та здатностей; потенційні професійні можливості та ін.

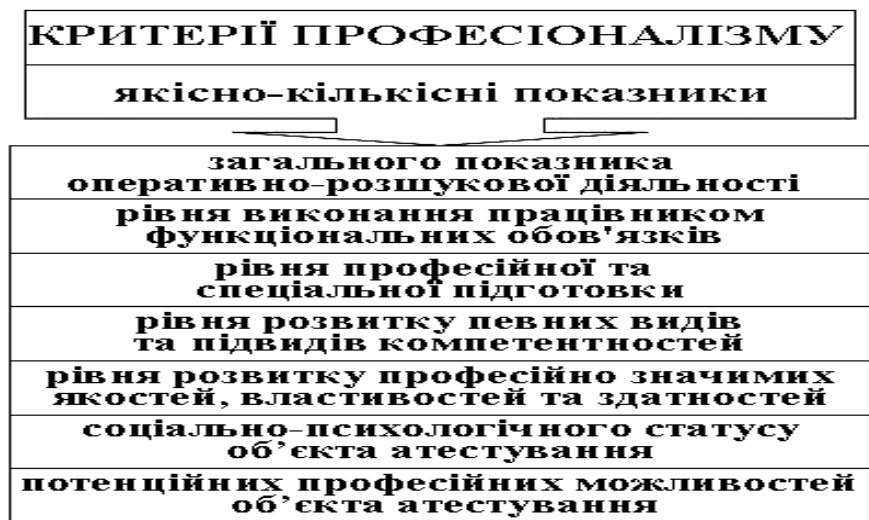


Рис. 4.19. Діагностичні критерії професіоналізму працівників кримінальної міліції.

Методологія та технологія оцінки для всіх цих критеріїв буде різною. Слід зауважити, що для виключення суб'єктивного підходу до атестування оперативних працівників, цей процес повинні здійснювати такі суб'єкти атестування: керівник відділу (відділення) кримінальної міліції; заступник керівник відділу (відділення) кримінальної міліції; оперативний працівник, який працює разом з об'єктом атестування у відділі.

Однак при обґрунтованому оцінюванні рівня професійної та спеціальної підготовленості – працівник, який викладає та оцінює рівень підготовки; при визначенні соціально-психологічного статусу працівника, який атестується, замість працівника, який працює разом з об'єктом атестування у відділі (секторі), оцінювання здійснює психолог центру практичної психології ГУ-УМВС.

Також обов'язковою умовою для об'єктивного атестування працівника є той факт, аби суб'єкти атестування не бачили результатів оцінювання інших суб'єктів, тобто бланки якісного оцінювання повинні бути індивідуальними. Індивідуальні бланки за групами певних критеріїв оцінювання додаються разом з підсумковим бланком до атестаційного листка об'єкта атестування.

Заповнює зміст атестаційного листка об'єкта атестування інспектор відділу кадрового забезпечення відповідно до результатів, що були визначені суб'єктами атестування.

Якісно-кількісна оцінка критеріїв – загального показника оперативно-розшукової діяльності; рівня виконання працівником функціональних обов'язків; рівня професійної та спеціальної підготовки; рівня розвитку певних видів та підвидів компетентностей; рівня розвитку професійно значимих якостей, властивостей, умінь та здатностей – здійснюється суб'єктами атестування за п'ятибальною шкалою, де: один – це дуже низький рівень розвитку, два – низький, три – середній, чотири – високий, п'ять – дуже високий. П'ятий рівень визначає професійну майстерність. За цими критеріями кількісні оцінки складають та знаходять середньоарифметичний показник. При показниках від одного до чотирьох об'єкту атестування слід розвиватися й удосконалюватися.

Далі ми розглянемо методологію та технологію процесу діагностики критеріїв професіоналізму.

Якісно-кількісна оцінка загального показника оперативно-розшукової діяльності. Об'єкти атестування готують звіт про власні

показники оперативно-розшукової діяльності, наприклад, такі, як кількість: розкритих і злочинів, яким запобігли; оперативно-розшукових заходів з виявлення і документування тяжких та особливо тяжких злочинів, пов'язаних з незаконним обігом наркотичних засобів, психотропних речовин і прекурсорів тощо. Бажано, щоб ці показники в процентному відношенні порівню з колегами вказували, на якому місці об'єкт атестування. Звіт про загальні показники оперативно-розшукової діяльності об'єкта атестування погоджується із заступником відділу (відділення) кримінальної міліції та затверджується керівником, після індивідуальної бесіди з ним.

Під час індивідуальної бесіди з об'єктом атестування керівнику відділу (відділення) та його заступнику слід:

- заслухати звіт про його основні показники ОРД;
- обговорити його результати ОРД за минулий атестаційний період;
- визначити, що було зроблено для усунення недоліків, які були вказані при попередньому атестуванні;
- оцінити показники оперативно-розшукової діяльності сумісно з оперативним працівником;
- навести йому приклади професійних досягнень і недоліків при здійсненні функцій оперативно-розшукової діяльності;
- оцінити його професійно значимі якості та вказати на негативні;
- розглянути перспективу професійного розвитку, самовдосконалення, кар'єрного зростання;
- орієнтувати його на більш ефективну професійну діяльність;
- обговорити його особисті плани та конкретні заходи щодо підвищення ефективності ОРД і забезпечення подальшого професійного розвитку на наступний атестаційний період;
- визначити спільно з підлеглим подальший план дій щодо його професійного розвитку;
- обґрунтовано (за необхідності) довести на фактах невідповідність оперативного працівника вимогам оперативно-розшукової діяльності та ін.

Ця бесіда повинна проходити у формі позитивного, орієнтованого на самовдосконалення діалогу з об'єктом атестування та із зацікавленням керівників, виділяючи при цьому позитивні результати в його роботі та обговорюючи з ним перспективи його розвитку.

За загальними показниками об'єкта атестування та відповідно до

його звіту заступник керівника готує довідку, яка повинна складатися з двох складових показників – результативних (кількісний критерій) та процесуальних (якісний критерій). Процесуальний якісний критерій визначає: різноманітність виконання об'єктом атестування завдань правоохоронної діяльності, його ступінь володіння конкретними правоохоронними засобами, професійно значимими знаннями, уміннями та навичками ОРД. Довідку затверджує керівник відділу (відділення) кримінальної міліції.

Якісно-кількісна оцінка рівня виконання працівником функціональних обов'язків. Працівники різних відділів (відділень, секторів) мають різні функціональні обов'язки. Тому для якісно-кількісного оцінювання в таблицю оцінки вставляють функціональні обов'язки, що виконує працівник відповідно до його посадової інструкції.

Цей критерій є дуже важливим, тому що чітко вказує на професійні недоліки працівника міліції при здійсненні правоохоронної діяльності. Зазначений оціночний критерій корелює із загальними показниками діяльності об'єктів атестування. Загальний показник діяльності об'єктів атестування не може бути вищим, ніж якісно-кількісна оцінка їх функціональних обов'язків.

Якісно-кількісна оцінка рівня розвитку певних видів та підвидів компетентностей. Для підвищення достовірності оцінки об'єктів атестації треба застосовуватися карти компетентностей керівників і фахівців. Для складання карти компетентностей працівників кримінальної міліції слід здійснити ділову оцінку певних видів компетентностей за переліком умінь, що їх детермінують (див. додаток Б). Зазначена карта компетентностей порівнюється з ідеальною моделлю працівників певних підрозділів кримінальної міліції (профілем професіонала) та визначається компетентнісна модель об'єкта атестування.

Компетентнісний профіль фахівців кримінальної міліції (див. розділ 3.2) складається з: базових видів та підвидів компетентностей, спеціальних, що характерні для представників певних підрозділів - БНОН, ДСБЕЗ, КР, КМСД, БЗПТЛ, та вузькоспеціальних, що розвиваються безпосередньо в працівників практичних підрозділів певних відділів або секторів. Тому, визначаючи види та підвиди компетентностей, суб'єкти атестування повинні спиратися на ідеальну компетентнісну модель працівників певних підрозділів (БНОН, ДСБЕЗ, КР, КМСД, БЗПТЛ) та здійснювати оцінювання відповідно до їх рівнів розвитку.

Так, наприклад, в ідеалі в працівників ВКР повинні бути сформовані такі види та підвиди компетентностей:

1) діяльнісна ключова компетентність – на дуже високому рівні: правова компетентність (екстремальна, стратегічно-тактична, оперативно-розшукова, кримінально-процесуальна, кримінально-правова, криміналістична та ін.), інформаційно-технологічна, гносеологічна; на високому рівні: організаційна, технічна, правова (цивільно-правова, цивільно-процесуальна, міжнародно-правова, адміністративно-правова, адміністративно-процесуальна, екологічно-правова, господарсько-правова та ін.) та на достатньому рівні: економічна, наукова;

2) особистісна ключова компетентність – на дуже високому рівні: аутопсихологічна (інтрапсихічна й екстрацептивна), збереження здоров'я; на високому – загальнокультурна;

3) соціальна ключова компетентність – на дуже високому рівні: комунікативна (комунікативно-службова, комунікативно-вербувальна, комунікативно-розвідувальна, комунікативно-сугестивна, комунікативно-перцептивна), психологічна (екстеропсихічна, екстероцептивна); рольова, конфліктологічна; на високому – педагогічна, етнологічна та на достатньому – політична, релігійна.

Оцінюючи рівень розвитку певного виду або підвиду компетентності, слід спиратися на види та підвиди компетентностей, що вказані за дуже високим та високим рівнем розвитку. Убачається, що достатній рівень компетентності вже притаманний об'єкту атестування.

Отже, карта компетентностей об'єктів атестування вказує на рівні: підготовленості, кваліфікації, компетентності та професійно-психологічної готовності до ОРД. Тому таке дослідження в підрозділах кримінальної міліції сприятиме виникненню в об'єктів атестування бажання самовдосконалюватися та підвищувати свій професіоналізм, досягаючи майстерності та вершин професіоналізму «акме».

Якісно-кількісна оцінка рівня розвитку певних видів та підвидів компетентностей пов'язана з діагностичним критерієм якісно-кількісної оцінки рівня професійної та спеціальної підготовки. Вони безпосередньо корелюють один з одним та забезпечують достовірність оцінки. Не може бути показник стрілецької компетентності вище за показник вогневої підготовки.

Якісно-кількісна оцінка рівня професійної та спеціальної підготовки. Систематичне професійне вдосконалення та самовдосконалення є запорукою професіогенезу професіоналізму об'єктів атестування.

Оцінку ступеня вогневої, фізичної, функціональної, психологічної, тактико-спеціальної, соціально-гуманітарної, загальнопрофільної підготовленості здійснюють ті працівники, які навчають та контролюють результати підготовки, а також керівник відділу (відділення) кримінальної міліції та його заступник.

Якщо об'єкт атестування навчається у ВНЗ, то про це слід вказати в цій графі, визначивши при цьому успіхи в навчанні.

Якісно-кількісна оцінка рівня розвитку професійно значимих особливостей та властивостей. Професійно значимі особливості та властивості, ми вважаємо, слід оцінювати за блоками:

- загальним (ті професійно значимі якості, що повинні бути притаманні всім об'єктам атестації незалежно від підрозділу, в якому вони працюють);

- особливим (ті професійно значимі якості, що професійно значимі для працівників певних підрозділів кримінальної міліції).

До першого загального блоку належать: професійна мотивація; моральні якості, емоційно-вольові, комунікативні, лідерські та організаційні, інтелектуальні, соціально спрямовані якості та психофізичні властивості. До другого блоку – ті спеціальні особливості та властивості, що визначають суб'єкти атестування.

Рис. 4.20. Перелік загальних професійно значимих якостей, властивостей та здатностей



востей та здатностей

Отже, суб'єктам атестування повинно бути запропоноване оцінюванню таких загальних особливостей та властивостей (див. рис. 4.20):

- професійна мотивація: спрямованість інтересів на вирішення за-

вдань ОРД; бажання боротися зі злом; бажання вирішення складних оперативно-розшукових завдань; прагнення до захисту прав та свобод громадян, до верховенства права; висока мотивація досягнення успіху; активна життєва позиція, спрямованість на результат; прагнення до самореалізації в ОРД;

- моральні якості: дисциплінованість; відповідальність; чесність, добросовісність; пунктуальність; надійність; розвинута правосвідомість;

- психофізичні властивості: спроможність до швидкодії в умовах дефіциту часу (швидка реакція на небезпеку) та до тривалого зберігання активності; толерантність до провокуючих стимулів; енергійність, активність та висока працездатність; психічна сталість; здатність витримувати інтенсивне тривале психоемоційне навантаження без зниження продуктивності діяльності; терпимість; витривалість до психічного та фізичного дискомфорту;

- емоційно-вольові: високий рівень розвитку волі; рішучість, сміливість; емоційна врівноваженість, самоконтроль та самовладання в різних ситуаціях; наполегливість; цілеспрямованість; адекватність реагування в складних умовах ОРД; упевненість у підході до важких ситуацій; схильність до виправданого ризику; здатність вирішувати професійні завдання в ситуаціях, що супроводжуються високим ступенем особистого ризику і небезпеки для життя;

- внутрішня організованість: упевненість у собі; організованість; самостійність; відповідальність; незалежність від обставин; дотримання норм професійної етики та спілкування; професійно-психологічна готовності до ситуацій силового (включаючи вогневе) єдиноборства зі злочинцями;

- лідерські (англ. leader — провідник, ведучий, керівник) якості та здатності: ділова компетентність; прагнення до колективності; готовність брати на себе відповідальність; здатність керувати людьми; здатність здійснювати психологічний вплив на об'єкти ОРД; здатність регулювати взаємовідносини; здатність притягувати до себе людей; здатність брати на себе відповідальність у складних ситуаціях; здатність приймати правильне рішення в непередбачених ситуаціях; здатність вирішувати проблеми; здатність координувати діяльність;

- організаторські: ініціативність; колегіальність; послідовність у досягненні мети; здатність визначати головні та невідкладні завдання при організації оперативно-службової діяльності; здатність впливати

на навколишніх; здатність раціонального розподілення функцій і завдань під час здійснення ОРД; здатність планувати, організовувати співробітництво; здатність контролювати;

- комунікативні: тактовність та доброзичливість; товариськість, упевненість у спілкуванні, відсутність скутості; невимушеність у спілкуванні; мовна спритність; здатність налаштовуватися на різні форми спілкування залежно від їх індивідуально-психологічних особливостей; здатність встановлювати контакти з різними категоріями осіб; здатність до ведення переговорів; здатність слухати та чути; здатність відчувати співрозмовника; здатність долати психологічні бар'єри під час комунікації; здатність швидко і вірогідно пояснити критичну ситуацію іншому, ховаючи при цьому істинні наміри;

- інтелектуальні: гнучкість розуму в сукупності з творчою уявою; конкретно-практичне, дедуктивне мислення; розвинені якості уваги (прискорене переключення, розподіл при виконанні кількох функцій); здатність зберігати в пам'яті засвоєну інформацію; здатність концентрувати увагу; здатність до узагальнення; професійна спостережливість (стійкість у відволікаючих умовах); уміння диференційовано оцінювати суперечливу інформацію;

- соціально спрямовані якості: гуманізм; патріотизм; суспільна та громадська активність, громадянська морально-етична зрілість, принциповість і справедливість у вирішенні проблем людей.

Суб'єктам атестування пропонують здійснити оцінку (за п'ятибальною шкалою) груп особливостей та властивостей об'єктів атестування (на окремих бланках). Психологи центрів практичної психології ГУ-УМВС вносять ці показники до загального бланку відповідей та знаходять середньоарифметичний показник кожного компонента та середньоарифметичний показник розвитку групи.

Якщо деякі особливості та властивості мають низькі показники, то в атестаційному листку слід про це вказати. Наприклад, суб'єкти атестування так оцінили соціально спрямовані якості (рис. 4.21).

Отже, ступінь розвитку соціально-спрямованих якостей – трохи вище середнього рівня, тобто об'єкт атестування більше орієнтований на себе, ніж на інших людей. У другому блоці спеціальних особливостей, властивостей суб'єкти атестування визначають перелік професійно значимих особливостей та властивостей, який, на їх думку, характеризує професіонала певного відділу, відділення (сектору) кримінальної міліції. За цим переліком якостей, властивостей і вмінь готують-

ся окремий та загальний бланки відповідей, потім проводиться експертне оцінювання.

№	Соціально спрямовані якості				сума	Сер. арифм
1	гуманізм	3	4	4	11	3,6
2	патріотизм	3	4	3	10	3,3
3	суспільна та громадська активність	4	3	3	10	3,3
4	громадянська морально-етична зрілість	4	3	4	11	3,6
5	принциповість і справедливість у вирішенні людських проблем	4	3	5	12	4
	Усього	18	17	19	54	3,6

Рис. 4.21. Зразок підрахунку середньоарифметичного показника

Запропоноване експертне оцінювання професійно значимих властивостей об'єктів атестування посприяє їх об'єктивному оцінюванню та виникненню в них мотивованого бажання виправити певні власні недоліки.

Потенційні професійні можливості. Потенційні професійні можливості визначаються суб'єктами атестування та узагальнюються. Вони є перспективою професійного та особистісного розвитку об'єкта атестування. У цій графі вказується про можливе висунення його в резерв кадрів на керівну посаду.

Оцінці підлягають не просто потенційні можливості об'єкта атестування, його професійна компетентність, кваліфікація, а й реалізація цих можливостей у процесі виконання доручених обов'язків, відповідність процесу виконання оперативно-розшукової діяльності конкретним умовам, отриманим результатам, запланованим показникам та поставленим цілям, а також відповідність ідеальній компетентнісній моделі.

Також в атестаційному листку слід вказати наступні дані про об'єкт атестування.

Основні найбільш характерні та істотні недоліки в службовій діяльності та особистій поведінці. Атестація відіграє важливу виховну та формуючу роль. Вказуючи на певні недоліки в оперативно-розшуковій діяльності та шляхи їх усунення, процес атестації виступає ефективним обґрунтованим методом управління професійним розвитком об'єкта атестування.

При оцінці об'єкта атестування необхідно підкреслити ті недоліки, які заважають ефективному здійсненню оперативно-розшукової діяльності та блокують його професійний розвиток.

Поведінка поза службою. Важливий оціночний критерій, який впливає не тільки на загальний імідж професій правоохоронного профілю, а й на статус об'єкта атестування. Можна оцінити його поведінку, як задовільну (незадовільну), адекватну (неадекватну) або таку, що дискредитує правоохоронні органи.

Стан здоров'я. Зазначений оціночний критерій визначають, як задовільний, незадовільний та такий, що потребує лікування.

Пропозиції щодо підвищення рівня кваліфікації. При детальному аналізі попередніх оціночних критеріїв та з'ясуванні прогалин у професійній діяльності об'єкта атестування йому пропонується підвищити власний рівень кваліфікації. Ця пропозиція також висувається особам, які плануються в найближчий час до призначення на керівну посаду.

Слід пам'ятати, що безперервна освіта повинна відповідати таким вимогам: постійне зростання та вдосконалення професійної майстерності; різнобічність, диференційованість, інноваційність форм, методів і прийомів навчання тощо. Ми вважаємо, що підвищення кваліфікації працівників ОВС бажано здійснювати один раз у три роки, а не раз у чотири роки.

Підвищення ефективності атестації працівників кримінальної міліції забезпечує використання результатів зазначених оціночних критеріїв при формуванні резерву на керівну посаду. Також атестаційна комісія, аналізуючи рівень розвитку професійно значимих якостей, рівень виконання функціональних обов'язків, вогневої, функціональної, фізичної, психологічної, спеціальної підготовки, ступінь розвитку знань, умінь і практичних навичок працівників, виявляє прогалини в їх професійно-кваліфікаційному рівні та на цій основі визначає найбільш раціональні форми та методи подальшого навчання фахівців і керівників.

При впровадженні цієї методики кількісно-якісного атестування можливі деякі труднощі. Треба врахувати те, що суб'єкти атестування можуть стати причиною конфліктів, пов'язаних з реакцією об'єктів на оцінку зазначених критеріїв. Тому ця методика якісно-кількісної атестації персоналу в ОВС повинна відповідати етичним нормам та принципам атестування та не погіршувати соціально-психологічний клімат

у колективі.

Отже, серед принципів атестування слід обов'язково виділити:

- законність – оціночні критерії змісту атестаційного листка повинні бути нормативно закріплені;
- об'єктивність – використання достатньо обґрунтованих критеріїв оцінки та системи показників результатів оперативно-розшукової діяльності об'єктів атестування;
- гласність та прозорість – об'єкт атестування повинен знати всі критерії оцінки його професіоналізму при здійсненні ОРД, професійно значимих якостей, властивостей, умінь та здатностей;
- оперативність та періодичність – своєчасність і регулярність процесу атестування, врахування динаміки результатів і складності діяльності об'єктів атестування;
- конфіденційність – надання результатів оцінки тільки об'єкту атестування, його керівнику та відділу роботи з персоналу з метою недопущення погіршення соціально-психологічного клімату в колективі;
- усебічність – залучення до проведення оцінки об'єкта атестування всіх суб'єктів атестування;
- єдність вимог і загальність – здійснення оцінки об'єктів атестування, які займають однакові посади, за однією системою показників, методів та процедурую оцінки;
- економічність, чіткість і доступність - врахування фінансових та матеріальних ресурсів при проведенні оцінювання, кваліфікаційного рівня суб'єктів атестування та фахівців відділів (відділень) кадрового забезпечення, психологів ЦПП ГУ-УМВС;
- результативність – уживання за результатами атестування своєчасних заходів щодо раціонального використання працівників в ОРД, їх професійного розвитку та самовдосконалення.

Важливим завданням такого оцінювання є забезпечення зворотного зв'язку: об'єкт атестування повинен знати, за якими критеріями оцінюється його професійна діяльність, та розуміти, які помилки він зробив, які з них пов'язані з його особистістю, та як найбільш повно реалізувати свій професійний потенціал.

Отже, названі якісно-кількісні критерії та показники оцінки діяльності працівників кримінальної міліції, врешті, трансформуються в таке поняття як професіоналізм (рівень професіоналізму). Упровадження якісно-кількісної методики атестування надасть можливості

накопичити в динаміці змін інформацію про оперативно-розшукову діяльність працівника, ступінь розвитку його професійно значимих якостей, рівень компетентності, кваліфікаційний рівень, ступінь виконання функціональних обов'язків за всі атестаційні періоди. Цей факт підвищує об'єктивність наступних атестацій працівника кримінальної міліції, зменшує вплив суб'єктивізму і формалізму при проведенні атестації.

У зв'язку зі змінами в змісті атестаційного листка та введенням якісно-кількісних оціночних показників до пункту 4.2 наказу МВС України від 22.03.2005 № 181, що затверджує Інструкцію про порядок проведення атестування особового складу органів внутрішніх справ, пропонується додати такий пункт (після шостого пункту): «організація та проведення оцінки рівня професіоналізму за якісно-кількісними критеріями та показниками».

Ми розробили та наддали науково-методичні рекомендації пропозиції щодо критеріїв якісно кількісної атестації працівників ОВС до Департаменту кадрового забезпечення МВС України (довідка ДКЗ МВС України від 04.09.2009) – дивись додаток Л.3.

Отже, професійний розвиток системи ОРД вимагає вирішення низки специфічних завдань, серед яких пріоритетним є своєчасна професіоналізація персоналу. Проблема досягнення високого рівня професіоналізму і компетентності працівників кримінальної міліції є однією з найбільш важливих у забезпеченні ефективної кваліфікованої діяльності правоохоронної системи нашого суспільства. Зміна системи атестування працівників кримінальної міліції посприяє найбільш ретельному підходу до цього процесу як суб'єктів, так і об'єктів атестування.

Якісно-кількісний процес атестування допоможе збільшенню кількості професіоналів оперативно-розшукової діяльності та підвищенню іміджу професій оперативно-розшукової спеціалізації.

Професіогенез працівників кримінальної міліції відбувається поступово, починаючи від вступу на навчання у ВНЗ МВС України та закінчуючи виходом на пенсію. Процес професіогенезу буде ефективним та своєчасним за умови систематичної, планомірної, кропіткої роботи керівного складу з підлеглими. Застосування методів оперативно-розшукової діяльності з метою запобігання ознакам девіантності (делінквентності, адитивності) та злочинних намірів оперативних працівників є необхідною складовою профілактичної діяльності з персо-

налом. Якісний склад персоналу кримінальної міліції залежить від чіткої, продуманої, комплексної системи організації профорієнтаційної, профілактичної, виховної, освітньої діяльності.

РОЗДІЛ V

ПРАВОВІ, ПСИХОЛОГІЧНІ ТА НАУКОВО-МЕТОДИЧНІ АСПЕКТИ ПРОФЕСІОГЕНЕЗУ КОМПЕТЕНТНОСТЕЙ ФАХІВЦІВ КРИМІНАЛЬНОЇ МІЛІЦІЇ

Як вже зазначалося у першому розділі, професіогенез – це тривалий процес, який починається ще у дошкільному віці й триває впродовж всього життя. Те, наскільки вдало він відбувається, важливо не тільки для кожної людини. Це важливо й для держави і для всього людства, адже йдеться про здійснення людиною самої себе. Вдалий вибір професії – гарантія успішності всього професійного розвитку, а часто – життя загалом. Без улюбленої справи й сімейного щастя може бути мало. Людині потрібно проявити свій потенціал, а державі – правильно використати людський потенціал тисяч людей.

Прикро, коли людина не може знайти себе в світі професій, береться не за свою справу, витрачає даремно час, займає чуже місце у навчальному закладі, не відчуває задоволення від трудової діяльності. Все це – важливі аспекти становлення особистості професіонала й особи як учасника розподілу праці між людьми. Заходи з професійно-психологічного відбору та підготовки кадрів необхідно доповнити дієвою системою оцінки та збереження на належному рівні надійності персоналу, важливим елементом якої ми вважаємо соціально-правового відбору кандидатів на службу в ОВС. Він може й повинен ґрунтуватися на правомірних та ефективних методах оперативно-розшукової діяльності, забезпечувати високу соціально-правову надійність персоналу МВС України. На сучасному етапі розвитку правоохоронної системи актуальним є питання методичного забезпечення професійно-психологічної компетентнісної підготовки фахівців для підрозділів кримінальної міліції. Цим трьома аспектами професіогенезу працівників кримінальної міліції присвячено п'ятий розділ нашої дисертації.

5.1. Удосконалення професійної орієнтації населення щодо набуття професії оперуповноваженого підрозділів кримінальної міліції

Професійна орієнтація має за мету сприяння усвідомленому прийняттю особистістю рішення стосовно подальшого професійного шляху. Від вміло організованої профорієнтації залежить відповідність якостей та властивостей працівників кримінальної міліції вимогам фахової діяльності та їх належна вмотивованість.

Організація та проведення професійної орієнтації населення у напрямку оперативно-розшукової спеціалізації відбувається за допомогою усіх її компонентів – професійної інформації (професійної просвіти, професійної пропаганди, професійної агітації), професійної консультації, професійного добору, професійного відбору та професійної адаптації. В Одеському державному університеті внутрішніх справ ці компоненти знаходяться своє втілення у певних профорієнтаційних заходах. Серед них слід виділити такі:

- 1) організація та проведення «Днів відкритих дверей»;
- 2) професійна агітація у засобах масової інформації;
- 3) розробка та розмноження наочної агітації (буклетів, інформаційних стендів з інформацією про набір абітурієнтів з умовами вступу на навчання);
- 4) виступи творчих колективів університету перед учнями випускних класів загальноосвітніх шкіл та їх батьками,
- 5) проведення з учнівською молоддю занять з основ права; активізація роботи з дирекціями підшефних шкіл у частині створення та забезпечення належного функціонування профільних класів юридичного спрямування та укладання договорів про співпрацю;
- 6) надання науково-педагогічним складом та працівниками структурних підрозділів ОДУВС професійної інформації (професійна агітація, пропаганда, просвіта) учням ЗОШ, ліцеїв, коледжів, військовослужбовцям строкової служби та служби за контрактом, рядовому, молодшому, середньому, старшому начальницькому складу ОВС та військовослужбовців строкової служби внутрішніх військ;
- 7) проведення професійного консультування суб'єктів професійної орієнтації.

Слід зауважити, що до процесу здійснення професійної орієнтації

об'єктів щодо надбання професій працівників МВС України необхідно активно залучати психологів центру практичної психології МВС України. Напрямками професійного консультування, за якими повинні працювати психологи системи МВС є такі:

- ознайомлення об'єктів профорієнтації з:
- професіограмою слідчого, оперуповноваженого, дільничного інспектора міліції тощо;
- психологічними особливостями слідчої, оперативно-розшукової, адміністративної діяльності;
- особливостями професійного становлення працівників правоохоронних органів та підрозділів;
- надання знань щодо:
- відповідності індивідуально-психологічних характеристик та професійно значущих якостей певному виду правоохоронної діяльності особи;
- етапів професійного самовизначення;
- етапів професійного відбору кандидатів на службу в ОВС та вступу на навчання у ВНЗ МВС України;
- труднощів адаптації до умов навчання та правоохоронної діяльності;
- психологічних протипоказань до служби в ОВС;
- суспільної значущості правоохоронної діяльності;
- здійснення корекції:
- негативного персоніфікованого образу міліцейських професій;
- непрофесійної мотиваційної спрямованості об'єкта профорієнтації (романтичної, компенсаторної, ситуативної, кримінальної тощо);
- забезпечення:
- професійної правосвідомості, самоусвідомленості, самоідентифікації об'єктів професійної орієнтації;
- обґрунтованого прийняття рішення стосовно надбання професій МВС України.

Після впровадження в Одеському державному університеті внутрішніх справ цих напрямків професійного консультування було проведено на протязі двох (2008-2009 рр.) років анонімне соціологічне вивчення громадської думки курсантів перших курсів ОДУВС щодо ефективності профорієнтаційної роботи та процедури відбору та оформлення кандидатів на навчання до вищих навчальних закладів МВС. Всього у анонімному анкетованні прийняло участь 435 курсантів або 99

% загальної кількості першокурсників (див. Табл. К.1 і К.2 додатку К).

Під час цього дослідження, у якості одного з експертів, ми вивчали фактори вибору курсантами професії правоохоронця та вплив проф-орієнтаційних заходів на прийняття ними рішення щодо вступу до ОДУВС. Результати соціологічного вивчення свідчать, що 10 % опитуваних курсантів у 2008 р. та 12 % опитуваних у 2009 р. вибрали правоохоронну професію завдяки поради друзів, 90 % (2008 р.) та 76 % (2009 р.) – батьки. У той же час 95 % (у 2008 р.) та 81 % (у 2009 році) вказали на те, що вони заздалегідь (за 2-3 роки) визначилися стосовно вибору професії саме правоохоронного напрямку. Ці статистичні данні свідчать про те, що при виборі професії правоохоронного напрямку для курсантів має вагоме значення порада батьків.

Для того, щоби у майбутніх курсантів під час навчання у ВНЗ МВС України не виникло розчарування у професії, слід обов'язково роз'яснювати батькам абітурієнтів реальні умови навчання та служби в ОВС. Як свідчать отримані нами дані, необхідно більше розмовляти з батьками про професійне самовизначення їх дітей (чому вони обирають ВНЗ МВС України? Чи відомо їм, з якими труднощами зустрінуться їх діти на першому році навчання? Чи знають їх діти про труднощі професійної діяльності? Чи готові їх діти жити згідно суворого розпорядку дня, у казармі?).

Слід підкреслити що тільки 5 % курсантів (у 2008 і 2009 рр.) здійснили самостійно свій вибір стосовно майбутньої професії. Цей факт підтверджує нашу тезу про те, що у 16-17 років юнаки ще не зможуть професійно самовизначитися, тому на навчання у ВНЗ МВС України краще приймати осіб після того, як вони відслужать у збройних силах України. Водночас ми розуміємо, що після створення професійної (контрактної) армії тих, хто був призваний на службу на підставі закону про загальний військовий обов'язок, може не бути взагалі, яке вже є тепер у розвинутих країнах світу.

Турбує те, що при виборі курсантами професії вагомим фактором для самовизначення у 74 % (у 2008 р.) та 79 % (у 2009 р.) опитаних осіб є те, що професія дає можливість не служити в армії. Цей мотив, з одного боку, сприяє тому, що курсант буде намагатися закінчити навчальний заклад, щоби не служити у збройних силах України, а з іншого боку, такі курсанти є ненадійними у плинні професіогенезу, що негативно позначиться на подальшій службовій діяльності.

Не можна не відмітити компенсаторну мотиваційну спрямованість

курсантів при виборі правоохоронної професії. Так, 68 % (у 2008 р.) та 55 % (у 2009р.) опитаних вказали на те, що професія полегшує стосунки з іншими людьми; 86 % (у 2008 р.) та 81 % (у 2000 р.) вважають, що професія посприяє підвищенню їх власного авторитету. Ці показники свідчать про прагнення курсантів до самоствердження, що обумовлено їх віковими особливостями.

Вказують на соціально-правову ненадійність курсантів й такі статистичні дані: 14 % (у 2008 р.) й 6 % (у 2009 р.) опитаних наголошують на тому, що їх професія дає можливість отримувати додаткові матеріальні блага. Це вказує на корисливу мотиваційну спрямованість цих курсантів та її невідповідність вирішенню загального завдання правоохоронної діяльності – забезпечення верховенства права у державі.

На прийняття рішення курсантами стосовно вибору професії вплинув позитивний приклад знайомих працівників ОВС, про це вказали 82 % (у 2008 р.) та 70 % (у 2009 р.). Це свідчить про наявність у курсантів позитивного персоніфікованого образу професії працівника правоохоронних органів.

На позитивну профорієнтаційну роботу у напрямку роз'яснення перспектив кар'єрного зростання вказують статистичні данні про те, що професія дозволяє побудувати кар'єру, на це вказали 86 % (у 2008 р.) та 91 % (у 2009 р.) опитаних. Для професіогенезу цей факт є важливим у плані побудови першокурсниками перспективного бачення обраної професії.

Наведені результати анонімного анкетування курсантів-першокурсників вказують на існування прогалин у професійно-психологічному відборі кандидатів на службу в ОВС та навчання у ВНЗ МВС України, головна з яких – нормативно не закріплені методики щодо вивчення мотивації осіб, що виявляють бажання служити в правоохоронних органах.

При прийнятті рішення стосовно конкретного ВНЗ МВС України, курсанти обрали ОДУВС завдяки тому, що:

- * університет надає якісну освіту та є престижним – 99 % (у 2008 р.) та 94 % (у 2009 р.);

- * на виборі навчального закладу настояли батьки – 37 % (2008 р.), 17 % (2009 р.);

- * в університеті навчаються друзі – 43 % (2008 р.), 40 (2009 р.);

- * курсанти забезпечені якісним харчуванням та одягом – 62 %

(2008 р.), 97 % (2009 р.).

Отже, у сучасних умовах розбудови правової держави Одеський державний університет є престижним та займає одне з перших місць за якістю освіти, про що свідчать ці статистичні данні, та як підтвердження їм – вибір курсантами навчального закладу в якому навчаються їх друзі.

Курсанти дізналися про Одеський державний університет внутрішніх справ з таких джерел (відсотки вказані за 2008/2009 рр.):

- * від батьків – 61 / 56 %;
- * від знайомих, друзів 40/42 %;
- * з інформації вищого навчального закладу – 65 / 57 %;
- * з інформації підрозділу внутрішніх справ – 51 / 50 %;
- * з довідника вищих навчальних закладів – 47 / 48 %;
- * з реклами в газетах, журналах – 8 / 9 %;
- * з телереклами – 5 / 7 %;
- * з друкованої реклами (листівок, проспектів, плакатів) – 10/ 9 %.

Ці статистичні данні свідчать про те, що необхідно посилити професійну орієнтацію населення у напрямку агітації через засоби масової агітації (рекламу в газетах, журналах, телереклами, друковану рекламу (листівки, проспекти, плакати) та увести посаду інспектора-профорієнтолога, який би відповідав за профорієнтаційний напрям кадрової роботи.

Таким чином, у результаті упровадження рекомендацій та комплексного проведення професійної орієнтації населення щодо набуття професій працівників МВС України до приймальної комісії університету надійшло особових справ:

- кандидатів на денну форму навчання у 2007 році - 365; 2008 році – 448; 2009 році - 464 (при плані-рознарядці 220 місць),
- кандидатів на заочну та дистанційну форму навчання у 2007 році - 164, 2008 році – 235; у 2009 році - 210 (при плані-рознарядці 150 місць).

Одним із елементів професіогенезу та професійної орієнтації є професійна адаптація. Вищі навчальні заклади МВС України є закритими, процес навчання у якому відрізняється від аналогічних цивільних закладів освіти (В.Г. Васильєв, Ф.К. Думко, О.В. Іванова та ін.). Професійна адаптація курсантів пов'язана з труднощами, які виникають у зв'язку із специфічними особливостями навчальної та службової діяльності, з іншого – з професійно-психологічною неготовністю

особистості до соціалізації у новому суворо регламентованому середовищі, прийняття нових умов життєдіяльності і статутних взаємин, змістом професійного становлення тощо.

У системі вузів закритого типу приділяються підвищені вимоги до психічної стійкості та адаптивності курсантів в навчально-службовому процесі. Закрита система навчання спричиняє дискомфорт й є причиною незадоволення потреб особистості в звичному образі та ритмі життя – їжа, час сну, відпочинку регламентовані ззовні, самостійно регулювати розпорядок дня, спілкування з товаришами, рідними, особами протилежної статі не можливе чи суттєво обмежені.

Також, вагомими чинниками, що утруднюють адаптацію є:

- особливі ритм і регламентація життя та побуту;
- високий рівень зовнішнього контролю;
- звуження кола соціальних контактів;
- обмеження в засобах реалізації актуальних потреб;
- особливі правила та принципи організації міжособистісних і

внутрішньо-групових взаємин;

- відрив від звичного мікросоціального оточення;
- одночасне виконання курсантами трьох видів діяльності – навчальної, службової та трудової за умов дефіциту часу та на тлі досить

великого фізичного та психічного навантаження. Це спричиняє нервово-психічні перенавантаження та є передумовою для розвитку хронічної втоми та опосередковано підвищують ризик соціально-психологічної дезадаптації через прояви роздратованості та т. ін.

Механізми психологічної адаптації об'єднують інтрапсихічні (витіснення, заперечування, знецінювання вихідних потреб, фіксацію, концептуалізацію, соматизацію тривоги, вторинний контроль емоцій та ін. (А. Фрейд, З. Фрейд, І.С. Кон, Ц.П. Короленко, П.Б. Ганнушкін, Ф.Б. Березін та ін.) й аллопсихічні (зміну установок і динамічних стереотипів, зміну ієрархії внутрішніх провідних і вторинних мотивів, оволодіння новим набором соціальних ролей, зміну емоційних відношень, формування нової картини світу та ін. (R.R. McGral, S. Goodstein, Ф.Б. Березін, О.В. Іванова, О.Л. Козлов, О.О. Назаров, Н.Ю. Ярема та ін.) адаптаційні механізми.

Від ступеня сформованості того чи іншого механізму психологічної адаптації залежить тривалість та ефективність адаптації курсантів до умов навчальної, службової та трудової діяльності. Впродовж перших двох років навчання у курсантів ВНЗ МВС України спостеріга-

ється зниження резервних можливостей організму, а по завершення цього періоду утворюються два психофізіологічних стани: адаптація з нормалізацією всіх процесів життєдіяльності або зберігається адаптаційна напруженість.

У залежності від сили, стійкості та характеру впливу навчальної, службовою та трудової діяльності на курсантів, адаптаційна напруженість може мати різноманітні прояви, які класифіковані за наступними рівнями.

- перший рівень характеризується незначною напруженістю (вона виникає у більшості курсантів на початковій стадії навчання та проходить сама по собі в міру звикання курсантів до умов навчально-виховного процесу закладу закритого типу).

- другий рівень характеризується тривалою, вираженою напруженістю, що негативно позначається на навчальному, службовому та трудовому процесі (зазвичай у таких курсантів виникають труднощі засвоєння навчальної програми, у них повільно розвиваються вміння та формуються навички). Даний вид напруженості сам по собі не проходить, необхідні щоденні профілактичні заходи щодо його попередження та зняття.

- третій рівень характеризується тривалою, різко вираженою напруженістю (у таких курсантів вкрай повільно розвиваються вміння та формуються навички). Слід зауважити, що повністю цей вид напруженості не усувається навіть з накопиченням досвіду, таких курсантів необхідно віднести до групи посиленого психологічного контролю.

На другому, третьому курсі навчання настає стадія вторинної адаптації до умов навчально-виховного процесу, що виявляється у формуванні адаптивного оптимуму (підтримання ефективної діяльності організму при мінімальних психофізіологічних витратах), або подальшому розвитку адаптаційної недостатності. Адаптаційна недостатність у цей період може привести до виникнення низки соматичних захворювань та окремих психічних порушень (неврозів та психозів).

За статистичними даними центру практичної психології ОДУВС у групі посиленої психологічної уваги знаходиться курсантів, що випробують труднощі, що пов'язані з процесом адаптації до умов службової та навчальної діяльності знаходиться певна кількість курсантів факультетів підготовки фахівців для підрозділів кримінальної міліції, для підрозділів транспортної міліції та органів та підрозділів досудового слідства (див. табл. 5.1). Ці показники є мінливими та відобра-

жають тенденцію зменшення кількості курсантів, яких можна віднести до цієї групи, завдяки профілактично-коригувальній роботі з ними, відрاهування тих, хто порушує дисципліну, не виявив бажання вчитися та потрібних для успішного навчання здібностей.

Таблиця 5.1.

Кількісні статистичні данні групи посиленої психологічної уваги курсантів, що випробують труднощі адаптації

	2008-2009 навч. рік				2009-2010 навч. рік			
	Перший семестр		Другий семестр		Перший семестр		Другий семестр	
1 курс	101 (47%)	101 (47%)	101 (47%)	25 (12%)	28 (13%)	24 (11%)	24 (11%)	6 (3%)
2 курс	31 (16%)	0	0	0	6 (4%)	6 (4%)	6 (4%)	2 (1%)
3 курс	59 (35%)	0	0	0	2 (1%)	2 (1%)	2 (1%)	0
4 курс	2 (1%)	2 (1%)	2 (1%)	0	0	0	0	0

Статистичні показники, що відображені у таблиці 5.1 свідчать, що на першому курсі навчання 47 % (у 2008 році) та курсантів випробують труднощі адаптації на протязі першого та першої декади другого семестрів, тоді як у 2009 році кількісний критерій курсантів віднесених до цієї групи посиленої психологічної уваги зменшується у чотири рази. Це вказує на покращення соціально-правового та професійно-психологічного відбору кандидатів на службу в ОВС та вступу на навчання у ВНЗ МВС України.

Статистичні данні свідчать також про те, що на другому, третьому курсі навчання у першому семестрі кількість курсантів з утрудненою адаптацією знову зростає (на другому курсі 16 %, на третьому – 35 %). Це пояснюється тим, що після проходження практики у підрозділах ОВС та літніх канікул у деяких курсантів виникає розчарування у майбутній професії (про це вказало 23 % курсантів другого курсу та 39 % курсантів третього курсу). Також ці показники вказують, що улітку курсанти розслабляються, вкушають свободу та починають замислюватися про свій вибір професії. Щодо великих показників третього курсу також можна вказати, що ці курсанти характеризуються низькою професійною мотивацією, вони отримують нарікання стосовно навчальної діяльності від науково-педагогічного складу університету та 29 % прямо каже, що не має намірів у подальшому своє життя

пов'язувати з правоохоронною діяльністю.

Отже, розпочатий у 2008 році експеримент щодо упровадження пропозицій про участь психологів центру практичної психології університету до профорієнтаційної роботи вказує на те, що кількісний критерій курсантів, що знаходяться на обліку в групі посиленої психологічної уваги значно зменшується.

У порівнянні з двома факультетами (транспортної міліції та органів та підрозділів досудового слідства) факультет підготовки фахівців для підрозділів кримінальної міліції відрізняється високими показниками курсантів другого та третього курсів, що знаходяться на обліку групи посиленої психологічної уваги з утрудненою адаптацією (див табл. 5.2). Ці показники мінливі та коливаються в діапазоні від 31 до нуля осіб.

Таблиця 5.2.

Кількісні статистичні данні групи посиленої психологічної уваги курсантів факультету підготовки фахівців для підрозділів кримінальної міліції, що випробують труднощі адаптації

	2008-2009 навч. рік				2009-2010 навч. рік			
	Перший семестр		Другий семестр		Перший семестр		Другий семестр	
1 курс	28 (34%)	28 (34%)	28 (34%)	2 (2%)	8 (10%)	8 (10%)	8 (10%)	6 (7%)
2 курс	31 (40%)	0	0	0	6 (7%)	6 (7%)	6 (7%)	2 (2%)
3 курс	29 (49%)	0	0	0	2 (3%)	2 (3%)	2 (3%)	0
4 курс	0	0	0	0	0	0	0	0

З таблиці 5.2. видно, що у першому семестрі 2008-2009 навчально-го року кількісний критерій курсантів другого та третього курсів факультету підготовки фахівців для підрозділів кримінальної міліції, що віднесено до групи посиленої психологічної уваги з труднощами адаптації, збільшується. Це пояснюється тим, що після канікул курсанти знову проходять адаптацію до умов навчання у закладі закритого типу, потім поступово адаптуються й кількісні показники зводяться до нуля. Отже можна припустити, що ці курсанти будуть також випробувати труднощі у адаптації й у практичних підрозділах кримінальної міліції.

Зменшення у 2009-2010 навчальному році кількості курсантів, що випробують труднощі адаптації та потребують психологічної допомо-

ги, вказує на ефективність запровадженої нами системи професійної орієнтації населення щодо набуття професій працівників МВС України та зростання якості професійно-психологічного відбору кандидатів на службу в ОВС на навчання у ВНЗ МВС України.

Своєчасна психодіагностика, психопрофілактика та психокорекція сприятимуть усуненню передумов для розвитку різноманітних явищ дезадаптації у курсантів вищих навчальних закладів МВС України, та забезпечують їх психологічну стійкість, надійність та адаптованість.

Не менш небезпечним явищем є гіперадаптація. Осіб з гіперадаптацією до навчально-виховних умов слід виокремити у такі дві групи як:

швидкої безболісної позитивної адаптації (особа знаходить себе у якості командира взводу, неформального лідера тощо);

швидкої безболісної негативної адаптації (зрадник, підлабузник, демонстративний провокатор, бунтар та ін.)

Отже, гіперадаптація може проявитися тоді, коли високий статус в колективі, успішність у навчально-службовій діяльності досягається морально прийнятими або неприйнятними засобами, що через безпринципність частини оточуючих людей може здаватися корисними (обман, підлабузництво тощо).

Таблиця 5.3

Статистичні данні за 2007- 2009 роки

щодо відрахування курсантів з ОДУВС на першому році навчання

Причина звільнення	2007	2008	2009	Всього
- за власним бажанням	2	4	2	8
- за неуспішність та невиконання навчального плану		4	2	6
- відраховані та відряджені для подальшого проходження служби		3		3
Всього:	2	11	4	17

Дезадаптація є одним із вагомих причин звільнення з ОВС та відрахування з університету курсантів на першому році навчання. Так, в Одеському державному університеті внутрішніх справ всього за 2007-2009 роки відраховано вісім осіб за власним бажанням, шість за неуспішність та невиконання навчального плану та три - відраховані та відряджені для подальшого проходження служби у підрозділах ОВС (див. табл. 5.3).

Наведені вище статистичні данні ще раз підтверджують наш висновок щодо існування прогалин в організацій процесу професійної

орієнтації, зокрема, у професійно-психологічному відборі кандидатів на службу та до вступу на навчання у ВНЗ МВС України, що здійснюються центрами практичної психології ГУ-УМВС у напрямку вивчення мотиваційної спрямованості та професійно значимих якостей абітурієнтів, кандидатів на службу в ОВС та вступу на навчання у ВНЗ МВС України.

Отже, дезадаптація працівників кримінальної міліції може виявитися у до таких поведінкових проявах:

- делінквентність (адиктивність, девіації, злочинна поведінка та інші делікти);
- протиставляння працівника колективу в якому він працює;
- прийняття рішення стосовно звільнення з ОВС;
- замикання у собі.

Та може виявлятися у негативних психічних і психофізичних станах:

- апатії, депресії,
- зниження продуктивності праці та резистентності до різноманітних захворювань,
- неврологічних та соматичних захворюваннях та ін.

Одним із найбільш трудних періодів первинної психологічної адаптації курсантів є перший місяць їхнього перебування в навчальному закладі. Саме в цей період адаптації відбувається перебудова психофізіологічних потреб на новий незвичний режим тощо.

Тривалість звикання до нових навчально-службових та життєдіяльних умов залежить від індивідуальних психофізіологічних особливостей юнаків, професійної мотивації та усвідомлення, адекватного персоніфікованого образу курсанта та уявлень про труднощі, що можуть зустрітися на шляху професійного становлення. При наявності належної уваги до адаптаційних процесів та наданні психологічної підтримки, адаптація курсантів відбувається швидше, при цьому вдається попередити вірогідні ексцеси у поведінці окремих курсантів.

В ОДУВС з 2005 року було впроваджене у діяльність психологів центру практичної психології університету практичне заняття з елементами тренінгу «Адаптація до умов закладу закритого типу», яке проводиться з курсантами у розрізі «Курсу молодого бійця» (надалі – КМБ).

Метою цього заняття є озброєння курсантів знаннями щодо видів емоцій та шляхів подолання негативних станів психіки. Для досягнен-

ня цієї мети у процесі заняття вирішуються такі завдання:

- ознайомлення з видами емоційних станів особистості;
- актуалізація проблеми вираженого та обдуманого прийняття рішень під час негативних емоційних станів;
- ознайомлення з поняттями «адаптація», «дезадаптація»; види адаптації та її рівні;
- надання знань щодо методів саморегуляції.

Під час цих занять головною ідеєю є навіювання курсантам, що не можна приймати рішення під впливом негативних емоцій; це ж стосується й періоду адаптації.

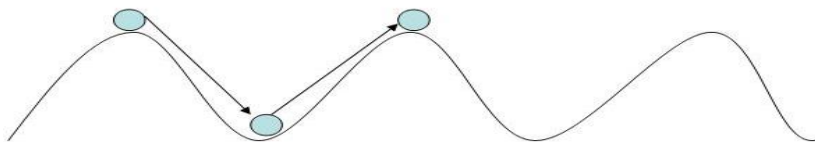


Рис. 5.1. Хвиля емоційного стану

Під час цього практичного заняття курсантам демонструється «хвиля емоційного стану» (див. рис.5.1) й підкреслюється, що дуже легко потрапити у зону негативного настрою, тяжче з цієї зони вийти. Чим більше накопичується негативних емоцій, тим важче людині їх пережити. Отже, ця «хвиля емоційного стану особистості» наочно показує курсантам, що їх адаптація до нових умов життєдіяльності відбудеться не відразу, а через деякий час. Це практичне заняття націлює курсантів на те, що не слід поспішати приймати рішення, спочатку треба опанувати себе.

Таким чином, це практичне заняття з елементами тренінгу є дуже важливою ланкою психолого-педагогічного супроводження навчально-службової діяльності курсантів в період проходження КМБ та сприяє їх ефективній адаптації.

Професійна адаптація, як елемент професійної орієнтації, відбувається у працівників ОВС у двох напрямках – до умов навчання у закладі закритого типу та підчас входження молодого працівника у професію. Реалії практичної діяльності найбільш складніші, ніж це уявляють собі курсанти, тому статистика звільнених зі служби в ОВС молодих фахівців на першому році служби доволі велика. Отже, за п'ять років на першому році служби з ОВС щорічно звільнялася чет-

верта частина молодих фахівців¹.

У зв'язку з цим актуальним постає питання удосконалення організації професійної орієнтації саме у напрямках спеціалізації цих професій.

Система професійної орієнтації в напрямку оперативно-розшукової спеціалізації має свою мету, завдання, етапи, напрямки, заходи, функції, об'єкт і суб'єкт діяльності.

Отже, головною метою професійної орієнтації населення в напрямку оперативно-розшукової спеціалізації є підвищення ефективності оперативно-розшукової діяльності через її якісне кадрове забезпечення.

Завданнями професійної орієнтації населення в напрямку оперативно-розшукової спеціалізації є:

- ознайомлення їх з професією оперуповноваженого, функціями, завданнями ОРД та з правилами вступу до ВНЗ МВС України на факультети з підготовки фахівців для підрозділів кримінальної міліції;
- залучення найбільш талановитої молоді до вступу на навчання у ВНЗ МВС України та на службу в ОВС;
- підвищення соціальної та професійної мобільності особи, збереження її здоров'я й працездатності;
- формування в об'єктів профорієнтації усвідомлення соціально-професійного статусу професії оперуповноваженого та її корисності;
- формування в об'єктів профорієнтації об'єктивного уявлення про навчання у ВНЗ МВС України та службу в ОВС, оперативно-розшукову діяльність;
- розвиток в об'єктів профорієнтації позитивного ставлення до професії оперуповноваженого та позитивного персоніфікованого образу професії оперуповноваженого;
- забезпечення професійного вибору з урахуванням індивідуальних здібностей, інтересів і характеру особистості та можливостей розвивати їх у процесі оперативно-розшукової діяльності;
- формування в об'єктів профорієнтації стійкої адекватної професійної мотивації щодо вибору професії оперуповноваженого;
- підвищення іміджу професій правоохоронного профілю;
- розвиток уміння співвідносити знання про себе, власні можли-

¹ У 2005 р. – 25,5%, 2006 р. – 29,1%, 2007 р. – 24,2%, 2008 р. – 26,9%, 2009 р. – 19,5 %.

вості з вимогами оперативно-розшукової діяльності.

Профорієнтаційну діяльність у напрямку оперативно-розшукової спеціалізації слід здійснювати на всіх етапах професійного самовизначення об'єктів.

Серед учнів загальноосвітніх навчальних закладів (надалі – ЗОНЗ) на етапах їх професійного самовизначення слід здійснювати такі комплексні профорієнтаційні заходи в напрямку оперативно-розшукової спеціалізації.

Перший – початковий. Він складається з таких напрямків роботи.

1.2. Вивчення учнями 9-х класів курсу «Вибір професії» (відповідно до Положення про професійну орієнтацію молоді, яка навчається [91]).

Виконавці – психологи ЗОНЗ.

Результат цього заходу – професійне самовизначення учнів, співвіднесення власних можливостей з вимогами різних професій, ознайомлення з науковими основами вибору професії; класифікаційними ознаками професії, вимогами професій до людини, правилами вибору професії; оволодіння методиками самопізнання, самооцінки, розвитку індивідуальних професійно значимих якостей.

1.2. Ознайомлення молоді з різними видами правоохоронних професій, зокрема, професією оперуповноваженого. Перегляд документального профорієнтаційного фільму щодо оперативно-розшукової діяльності оперуповноважених.

Виконавці – психологи ЗОНЗ, працівники підрозділів державної служби зайнятості, науково-педагогічні працівники ВНЗ МВС України, працівники відділів (відділень) кадрового забезпечення (надалі – ВКЗ) ГУ-УМВС України.

Результат цього заходу – професійне самовизначення особи, корекція персоніфікованого образу професії оперуповноваженого, підвищення рівня конкурсного відбору.

1.3. Обов'язкове вивчення всіма школярами 10-11 класів навчальної дисципліни «Основи правознавства» та проведення олімпіад, конкурсів з курсу правознавства.

Виконавці – викладачі з юридичною освітою, юристи, науково-педагогічні працівники ВНЗ МВС України.

Результат цього заходу – правова обізнаність молоді, професійне самовизначення, профілактика злочинності та ознак делінквентності серед учнів.

Другий етап – пізнавально-пошуковий. Він складається з таких напрямків роботи.

2.1. Проведення діагностування індивідуально-психологічних якостей школярів та спрямування їх на професійних шлях.

Виконавці – психологи ЗОШ та працівники підрозділів державної служби зайнятості.

Результат цього заходу – професійне спрямування особи, готовність до зміни професійної спрямованості та переорієнтації на суміжні професії, інші види діяльності відповідно до індивідуальних особливостей осіб та результатів профвідбору.

2.2. Проведення зі школярами 10-11 класів екскурсій до практичних правоохоронних підрозділів.

Виконавці – викладачі ЗОНЗ, науково-педагогічні працівники ВНЗ МВС України, інспектор-профорієнтолог ВКЗ ГУ-УМВС України.

Результат цього заходу – професійне самовизначення учнів, сформованість особистісного значимого сенсу вибору професії, певної професійної спрямованості (професійних намірів, планів оволодіння професією, професійної перспективи).

2.3. Створення гуртків «Юний слідопит» з метою надання учням 10-11 класів можливості спробувати себе на посаді оперуповноваженого.

Виконавці – інспектор-профорієнтолог ВКЗ, оперуповноважений ВКР ГУ-УМВС.

Результат цього заходу – випробування особистістю себе, реалізація потенційних можливостей в оперативно-розшуковій діяльності, сформованість професійної мотивації, підвищення іміджу правоохоронних професій.

Третій етап – визначальний. Він охоплює такі напрямки діяльності.

3.1. Надання учням індивідуальних інформаційно-довідкових та професійно-орієнтуючих консультацій.

Виконавці – інспектори-профорієнтологи ВКЗ та психологи центрів практичної психології (надалі – ЦПП) ГУ-УМВС України.

Результат цього заходу – вибір відомчого навчального закладу, факультету та спеціалізації, остаточне прийняття рішення щодо вибору професії в напрямку оперативно-розшукової спеціалізації.

3.2. Проведення професійно-психологічного відбору кандидатів до вступу на навчання у ВНЗ МВС України та на службу в ОВС.

Виконавці – інспектори ВКЗ та психологи ЦПП ГУ-УМВС України.

Результат цього заходу – професійне спрямування кандидатів відповідно до оперативно-розшукової спеціалізації, якісний відбір кандидатів, які за своїми індивідуально-психологічними властивостями найбільше відповідають професіограмі оперуповноваженого.

3.3. Проведення з учнями 11 класів інтелектуальної гри «Ерудит правознавства» (див. додаток Ж) та заохочення переможців.

Виконавці – викладачі ЗОНЗ, інспектор-профорієнтолог ВКЗ ГУ-УМВС України, науково-педагогічні працівники ВНЗ МВС України.

Результат цього заходу – попередній відбір на навчання та службу в ОВС найбільш талановитої молоді, визначення рівня професійної мотивації.

3.4. Проведення попереднього вивчення та спеціальної перевірки кандидатів до вступу на навчання у ВНЗ МВС України та на службу в ОВС.

Виконавці – працівники ВКЗ, відділів дільничних інспекторів міліції (надалі – ВДІМ), ВКР ГУ-УМВС України.

Результат цього заходу – соціально-правове вивчення кандидата: мотивації вступу на службу в ОВС, схильності до: порушення дисципліни та законності, корупційних діянь, негативних проявів у повсякденній поведінці, неправомірної поведінки, зловживання алкоголем та психотропними речовинами.

3.5. Проведення медичного відбору кандидатів до вступу на навчання у ВНЗ МВС України та на службу в ОВС.

Виконавці – штатні військово-лікарські комісії ВОЗ ГУМВС України.

Результат цього заходу – якісний соматичний, психіатричний, психофізіологічний відбір кандидатів до вступу на навчання у ВНЗ МВС України та на службу в ОВС.

Одним із цікавих заходів, що пропонується, є проведення вдосконаленої нами інтелектуальної гри «Ерудити правознавства» (деякі аспекти гри запозичені на сайті: <http://noyhoj.at.ua/load/0-0-0-8-20>). Нам вбачається що виконання третього домашнього завдання посприє оцінюванню особою власних істинних мотивів вибору професій працівників МВС України.

Отже, усі ці етапи, заходи та напрямки профорієнтаційної роботи з учнівською молоддю вказують, що її ефективність суттєво залежить

від системності, планомірності та творчої співпраці працівників підрозділів державної служби зайнятості, ЗОНЗ, ВНЗ МВС України, ВКЗ, ВДІМ, ВКР ГУ-УМВС.

Для ефективного здійснення профорієнтаційної діяльності з населенням стосовно професій працівників МВС України, необхідно у відділах кадрового забезпечення ГУ-УМВС України увести посаду інспектора-профорієнтолога, а у ВКЗ ВНЗ МВС України створити відділення професійної орієнтації населення.

Ці фахівці повинні мати спеціалізацію профорієнтолога та у творчій взаємодії з працівниками ЦПП ГУ-УМВС України, ЗОНЗ і підрозділами державної служби зайнятості) забезпечувати здійснення елементів профорієнтації (професійні інформація, консультація, відбір, добір та адаптація) у напрямку свідомого вибору молоддю професій правоохоронного профілю.

Фахівці відділень професійної орієнтації відомчих ВНЗ сумісно з ВКЗ ГУ-УМВС, для забезпечення якісного інформування об'єктів профорієнтаційної діяльності, повинні підготувати наочну професійну інформацію (у вигляді буклетів), що ґрунтувалася б на даних Довідників «Професіографічна характеристика основних видів діяльності в органах внутрішніх справ України (кваліфікаційні характеристики професій, професіограми основних спеціальностей)» [127] та «Типові професійно-кваліфікаційні характеристики основних посад працівників Міністерства внутрішніх справ України» [56].

Щодо категорій профорієнтаційної діяльності – військовослужбовці строкової служби та служби за контрактом; рядового, молодшого, середнього, старшого начальницького складу ОВС та військовослужбовців строкової служби внутрішніх військ, ми вважаємо, що в органах та підрозділах збройних сил та внутрішніх справ, слід:

- створювати профорієнтаційні кутки (де розміщувати інформацію щодо правоохоронних професій та ВНЗ МВС України, які готують фахівців певної спеціалізації);
- проводити зустрічі об'єктів профорієнтаційної роботи з майстрами оперативно-розшукової роботи;
- проводити заняття з об'єктами профорієнтації щодо вимог професії оперуповноваженого до індивідуально-психологічних особливостей та професійно-значимих якостей;
- демонструвати профорієнтаційні документальні фільми стосовно професії оперуповноваженого;

- проводити профорієнтаційне консультування щодо завдань та функцій оперативно-розшукової діяльності;
- працівникам відомчих навчальних закладів двічі на рік надавати професійну інформацію щодо напрямків спеціалізації вузу, форм і умов навчання.

На різних етапах професійного самовизначення цих категорій осіб профорієнтаційна діяльність забезпечується різними напрямками та заходами.

Так на початковому етапі об'єкти професійної орієнтації ознайомлюються з інформацією щодо спеціалізації відомчих навчальних закладів; з наказом МВС України від 04.11.2008 № 168 [75] щодо правил відбору та прийому до вищих навчальних закладів Міністерства внутрішніх справ України та формами навчання, з вимогами оперативно-розшукової діяльності до професійно-значимих якостей особистості.

На пізнавально-пошуковому етапі військовослужбовці строкової служби та служби за контрактом; рядового, молодшого, середнього, старшого начальницького складу ОВС та військовослужбовців строкової служби внутрішніх військ усвідомлюють наявну й отримують додаткову інформацію, ідентифікують себе з певним персоніфікованим образом правоохоронної професії, самовизначаються та мотивовано приймають рішення стосовно вступу на навчання у ВНЗ МВС України.

На визначальному етапі ця категорія осіб збирає пакет необхідних документів щодо вступу на навчання, проходить професійний відбір (професійно-психологічний, медичний, проводиться їх спеціальна перевірка тощо), добір (ступінь придатності до майбутньої правоохоронної професії) та адаптацію (входження в професію, стажування на посаді, пристосування до умов нової професійної діяльності).

Отже, усі ці заходи взаємопов'язані та доповнюють один одного, їх слід чітко визначати та нормативно закріпити.

Одним із важливих елементів професійної орієнтації є професійний відбір та добір. Соціально-правовий відбір є одним із видів професійного відбору та має свої певні особливості. Тому наше бачення удосконалення цього напрямку діяльності ми розглянемо у наступному підрозділі.

5.2. Правове регулювання головних складових професіогенезу працівників кримінальної міліції

Проблема забезпечення надійності функціонування всіх ланок органів внутрішніх справ все гостріше постає на сучасному етапі розвитку українського суспільства. У зв'язку з цим особливого значення набуває завдання створення ефективної системи забезпечення надійності персоналу.

Оцінка надійності персоналу – це не одноразова акція, а комплекс заходів, спрямований на якісний відбір, професійно-психологічну підготовку та супроводження оперативно-службової діяльності, забезпечення професійного довголіття працівників ОВС. Ці заходи в планують та здійснюють в основному працівники ДКЗ, в них беруть участь й інші служби: медична, ДІМ, УВБ, керівники підрозділів. В яких планується використати відібраних кандидатів на службу чи навчання у ВНЗ МВС України.

Соціально-правовий відбір здійснюється згідно з Інструкцією про порядок відбору, вивчення, проведення спеціальної перевірки відносно осіб, які приймаються на службу в органи внутрішніх справ України (наказ МВС України від 31.05.2001 № 10) [80].

Етап спеціальної перевірки. На сучасному етапі розвитку правоохоронних органів соціально-правовий відбір має певні недоліки. Нерідко спеціальні перевірки кандидатів проводяться формально та доручаються особам, які не мають навичок їх проведення. У результаті цього до ОВС приймаються особи, які раніше вчинили адміністративні правопорушення, мають низькі моральні принципи та які сприймають службу в ОВС лише як спосіб задовольнити свої власні потреби.

Спеціальна перевірка є засобом вивчення осіб, які відбираються на службу, і проводиться з метою уточнення відомостей стосовно власне кандидата, а також його родичів.

Спеціальні перевірки потенційних кандидатів на службу в ОВС доцільно проводити із залученням більш широкого спектру інформації про нього, і не тільки силами дільничних інспекторів міліції, а й працівників карного розшуку для проведення негласних оперативно-розшукових заходів щодо суб'єктів відбору.

З одного боку це може бути дільничний інспектор міліції, однак, на нашу думку, той перелік функцій що йому необхідно виконувати не

дозволяє ефективно та кваліфіковано виконувати доручення відділів кадрового забезпечення стосовно соціально-правового вивчення кандидата та його родичів. З іншого – цими питаннями повинні займатися працівники управління внутрішньої безпеки МВС України або можуть займатися працівники карного розшуку за умови включення до організаційно-штатної структури відділу карного розшуку відділу, сектору «встановлення соціально-правової надійності кандидатів на службу в ОВС та вступу на навчання у ВНЗ МВС України».

Таким чином, для реалізації пропозиції, щодо перевірки кандидата на службу в ОВС і до вступу на навчання у ВНЗ МВС України, ми вважаємо, що необхідно внести зміни до таких нормативно-правових актів:

1) п. 4 ст. 6 Закону України «Про оперативно-розшукову діяльність» [12] слід викласти в такій редакції:

«...запити кадрових підрозділів Міністерства внутрішніх справ України (Головних управлінь Міністерства внутрішніх справ України, управлінь Міністерства внутрішніх справ України, управлінь Міністерства внутрішніх справ України на транспорті), Служби безпеки України, Державної прикордонної служби України, Управління державної охорони, органів державної податкової, органів і установ Державного департаменту України з питань виконання покарань, розвідувального органу Міністерства оборони України при проведенні спеціальної перевірки кандидатів, які приймаються на службу на посади рядового і начальницького складу, та тих, хто направляється на денну форму навчання до відомчих навчальних закладів» - лист Верховної ради України № 04-12/9-559 від 24. 02. 2010;

2) у статтю 8 Закону України «Про оперативно-розшукову діяльність» [12] «Права підрозділів, які здійснюють оперативно-розшукову діяльність» слід додати пункт 18 та викласти у такій редакції:

«...проводити соціально-правове вивчення кандидатів на службу на посади рядового і начальницького складу Головних управлінь Міністерства внутрішніх справ України, Управлінь Міністерства внутрішніх справ України, Управлінь Міністерства внутрішніх справ України на транспорті, Служби безпеки України, Державної прикордонної служби України, Управління державної охорони, органів державної податкової міліції, органів і установ Державного департаменту України з питань виконання покарань, розвідувального органу Міністерства оборони України, та тих, хто направляється на денну форму навчання

до відомчих навчальних закладів».

3) до статті 9-1 Закону України «Про оперативно-розшукову діяльність» [12] слід додати сьомий пункт та викласти його в такій редакції:

«...щодо кандидатів, які приймаються на службу на посади рядового і начальницького складу, та тих, хто направляється на денну форму навчання»;

5) у наказ МВС України від 04.06.2007 №190 «Про затвердження інструкції з організаційно-штатної роботи в системі МВС України» додати структурний підрозділ карного розшуку та перелік посад:

Відділ, сектор встановлення соціально-правової надійності кандидатів на службу в ОВС та вступу на навчання у ВНЗ МВС України:

Начальник відділу, сектору	Начальницький склад
Заступник начальника відділу	Начальницький склад
Старший оперуповноважений в особливо важливих справах	Начальницький склад
Старший оперуповноважений	Начальницький склад
Оперуповноважений	Начальницький склад
Помічник оперуповноваженого	Молодший начальницький склад

7) у наказ МВС України від 06.06.2009 №285 «Про організацію діяльності Департаменту карного розшуку та підрозділів карного розшуку ГУМВС, УМВС»:

- додати пункт 2.11 та викласти у такій редакції:

«Здійснення соціально-правового відбору кандидатів на службу в ОВС та навчання у ВНЗ МВС України»

- додати пункт 3.34 та викласти у такій редакції:

«Безпосереднє вжиття заходів щодо забезпечення соціально-правової надійності кандидатів на службу в ОВС на навчання у ВНЗ МВС України, проведення оперативної установки за місцем проживання, перевірки за місцем проживання кандидата та його родичів»;

- додати пункт 3.34 та викласти у такій редакції:

«У встановленому порядку проводити соціально-правове вивчення кандидатів на службу в ОВС на навчання у ВНЗ МВС України».

Отже, вказані доповнення до Закону України «Про оперативно-розшукову діяльність» [12] та накази МВС України від 04.06.2007 №190 [97], 06.06.2009 №285 [99] значно покращать якість проведення спеціальної перевірки та забезпечать соціально-правову надійність персоналу кримінальної міліції.

Етап вивчення кандидатів на конкретних дорученнях. Після прий-

нятого начальником, який має право призначати на посади, позитивного рішення стосовно кандидата, подальше вивчення останнього на конкретних дорученнях здійснюється тим органом (підрозділом) внутрішніх справ, в якому передбачається проходження ним служби. Вивчення придатності кандидата на посаду рядового та молодшого начальницького складу триває не менше трьох місяців, також не менш, як півтора місяця на конкретних дорученнях.

За результатами вивчення кандидата на конкретних дорученнях працівник, який здійснював вивчення, готує довідку, в якій зазначаються конкретні доручення, що давалися кандидату; хід їх виконання; проявлені ним якості та ін. У кінці довідки робиться висновок про можливість використання кандидата у певній посаді.

Система диференційованого професійно-психологічного відбору кандидатів на службу в ОВС та до вступу на навчання у ВНЗ МВС України повинна ґрунтуватися на кількісних та якісних показниках професійно важливих якостей та властивостей, їх професійно-психологічної придатності. А керівники структурних органів та підрозділів (відділів, секторів) внутрішніх справ повинні приймати рішення стосовно кандидата на службу в ОВС та до вступу на навчання у ВНЗ МВС України за методом «найкращого серед найкращих», а не тільки для того, аби уникнути некомплекту та виконати рознарядку.

Остаточне прийняття рішення про зарахування кандидата на службу в ОВС і направлення його до навчального закладу системи МВС України здійснюють працівники підрозділів кадрового забезпечення та керівники зацікавлених служб.

Прийняття такого рішення ґрунтується на:

- результатах вивчення даних, що характеризують кандидата та визначають відповідність його особистісних характеристик вимогам професійної діяльності і посаді, де передбачається його використання;
- висновках професійно-психологічного відбору;
- відповідності освітньо-кваліфікаційного рівня кандидата посаді;
- висновках результатів медичного огляду кандидата, соматичного, психологічного та психофізіологічного відбору;
- матеріалах і висновках спеціальної перевірки кандидата, інших відомостях, що можуть вплинути на прийняття остаточного рішення.

Отже, при вивченні кандидатів на конкретних дорученнях слід обов'язково проводити перевірку та вивчення кандидатів на службу в ОВС та до вступу на навчання у ВНЗ МВС України на предмет ви-

вчення: внутрішньої мотивації, схильності їх до – корупційних, злочинних діянь, азартних ігор, неправомірної поведінки, жорстокості, неправомірної агресивності, ворожості, легковажності, порушення соціальних норм і правил поведінки, зловживання алкоголем та психотропними речовинами та ін.

Етап соціально-правового вивчення кандидатів підчас вступних випробувань. Щодо реалізації цього етапу, то нам вбачається необхідно залучати курсантів третього курсу факультетів підготовки фахівців для підрозділів кримінальної міліції для проведення соціально-правового вивчення абітурієнтів, кандидатів на навчання в училищах професійної підготовки та ВНЗ МВС України у ракурсі їх практики.

Уведення цього етапу соціально-правового вивчення абітурієнтів забезпечить:

- по-перше, соціально-правову надійність персоналу,
- по-друге, відпрацювання курсантами ефективності застосування методів, прийомів, засобів ОРД;
- по-третє, природне вивчення мотивації абітурієнтів кандидатів на службу в ОВС на навчання у ВНЗ МВС України;
- по-четверте, вивчення соціально-правової надійності самих курсантів.

Соціально-правова надійність персоналу ОВС доволі складне багатогранне системне утворення, що складається з певних елементів, тому для його операціоналізації необхідно здійснити структурно-функціональний аналіз, що дозволить удосконалити зміст та методи вивчення й перевірки кандидатів на службу в ОВС і навчання у ВНЗ МВС України.

Соціально-правова надійність персоналу органів та підрозділів внутрішніх справ залежить від багатьох зовнішніх (об'єктивних) та внутрішніх (суб'єктивних) факторів.

До об'єктивних факторів слід віднести такі:

- загальну організацію системи соціально-правового відбору кандидатів на службу в ОВС;
- застосування надійних методів, прийомів та засобів спеціальної перевірки та перевірки об'єкта на конкретних дорученнях відповідне меті, що ставиться;
- чітко визначений перелік валідних і надійних психодіагностичних методів дослідження;
- суб'єкта перевірки, його компетентності, моральної зацікавленос-

ті та правової відповідальності за адекватність та надійність перевірки та ін.

До суб'єктивних факторів забезпечення надійності слід віднести наявність у кандидата на службу в ОВС певних індивідуально-психологічних конструктів, що забезпечать соціально-правову надійність, готовність й спроможність на належному рівні виконувати професійні обов'язки.

Надійність є однією з важливих складових професійно-психологічної придатності працівників. Надійними вважають працівників, які постійно зберігають високу працездатність, дисциплінованість, принциповість й морально-психологічну стійкість, віддані справі, працюють ефективно, лояльно ставляться службового колективу, до колег та керівництва, до системи правоохоронних органів держави загалом, відчувають себе невід'ємною часткою системи МВС.

Самоідентифікація в якості працівника ОВС має для них високу мотиваційну значущість: втрата місця в системі оцінюється ними як серйозна життєва невдача – втрата професійної ідентичності.

Соціально-правова надійність персоналу ОВС визначається нами як здатність, спроможність і готовність особистості якісно та безпомилково виконувати службові обов'язки у відповідності до вимог чинного законодавства, присяги, норм службової дисципліни та корпоративної культури, дотримуватися стандартів професійної діяльності та етики, бути гідним членом колективу, плідно працювати у злагоді з колегами, не зважаючи на вірогідні труднощі й провокативні дії зловмисників.

Соціально-правова надійність – явище плинне, динамічне. Під впливом зовнішніх та внутрішніх детермінант надійність персоналу загалом чи окремих осіб («слабкий ланцюг») може зростати або зменшуватися, її доречно постійно контролювати та підтримувати на належному рівні.

Соціально-правову надійність слід вивчати та оцінювати як під час професійного відбору кандидатів на службу, так і систематично відслідковувати під час навчання та професійної діяльності особи. Соціально-правова надійність може набувати різний зміст, у залежності від того, що нас цікавить.

Соціально-правову надійність необхідно розглядати системно, через особистісну, соціальну та загальнодержавну площини (рис. 5.2).



Рис. 5.2. Види соціально-правової надійності персоналу ОВС

У структуру особистісної площини надійності персоналу ОВС входять такі види надійності:

1. *Психофізіологічна*. Цей вид соціально-правової надійності вказує на стан здоров'я особистості та на те, чи спроможна особистість за станом власного здоров'я й вроджені індивідуально-типологічних властивостей (швидкість реакції, лабільність-ригідність вищої нервової діяльності тощо) якісно та безпомилково виконувати правоохоронні функції.

Перевірку психофізіологічної надійності здійснюють фахівці військово-лікарських комісій та центрів психіатричної допомоги та професійного психофізіологічного відбору ВОЗ (СОЗ) ГУ-УМВС України в АР Крим, містах Київ та Севастополь.

2. *Психологічна* надійність вказує на відповідність індивідуально-психологічних якостей особистості та її здібностей вимогам певної правоохоронної професії, на ступень усвідомленості особою професійних мотивів та ін. Перевірку психологічної надійності здійснюють фахівці центрів практичної психології ГУ-УМВС.

3. *Поведінкова* надійність. Вона повинна розкривати особливості поведінки кандидата та його соціальні установки: чи є його поведінка правомірною, неправомірною, соціально адекватною чи неадекватною (адиктивною, девіантною делінквентною, злочинною тощо).

Перевірку поведінкової надійності здійснюють фахівці центрів практичної психології ГУ-УМВС, керівники структурних підрозділів,

в яких їх планується працевлаштувати, дільничні інспектори міліції та оперуповноважені відділів, секторів карного розшуку в ході спеціальних перевірок. Прогностична цінність таких перевірок досить відносна. Щоб підвищити надійність перевірки надійності персоналу, нами розроблені рекомендації щодо встановлення соціально-правової надійності кандидатів на службу в ОВС та вступу на навчання у ВНЗ МВС України.

До *структури соціальної площини надійності персоналу ОВС слід віднести такі види:*

1. *Професійну надійність.* Вона вказує на компетентність, кваліфікованість, правомірність, дисциплінованість, моральну стійкість, правосвідомість і правову культуру кандидата. Перевірку цього виду надійності здійснюють керівники структурних підрозділів, в яких планується їх працевлаштування, дільничні інспектори міліції та оперуповноважені відділів, секторів карного розшуку, відповідно до «Інструкції про порядок відбору, вивчення, проведення спеціальної перевірки відносно осіб, які приймаються на службу в органи внутрішніх справ України».

2. *Соціально-психологічну надійність.* Соціально-психологічна надійність визначає адекватність або неадекватність соціалізації, здатність або нездатність до адекватної правомірної соціальної взаємодії та ін., тобто наскільки кандидат спроможний захищати права громадян від злочинних посягань. Цей вид надійності перевіряють керівники структурних підрозділів куди планується кандидат, дільничні інспектори міліції та оперуповноважені відділів, секторів карного розшуку «Встановлення соціально-правової надійності кандидатів на службу в ОВС та вступу на навчання у ВНЗ МВС України».

3. *Соціально-професійну надійність.* Вона свідчить, наскільки особа спроможна плідно співпрацювати в колективі, як швидко та якісно вона адаптується в нових умовах, будує конструктивні й товариські стосунки з колегами, виявляє здатність працювати у команді та ін. Цей вид надійності перевіряють керівники структурних підрозділів, в яких планується працевлаштування кандидата. Слід зауважити, що інколи, щоб позбутися конфліктної особи, на старому місці роботи їй можуть дати блискучу, але не правдиву характеристику.

4. *Управлінська надійність* визначає здатність або нездатність до ефективного управління. Йдеться про знання справи, організованість, вміння аналізувати, планувати, приймати рішення та контролювати

результати їх виконання підлеглими та ін. До цих умінь слід додати також і вміння підкорятися вище поставленим керівникам, якісно та своєчасно виконувати їх накази, вказівки, інструкції, будувати конструктивні стосунками з рівними за статусом. Не кожний успішний працівник стає успішним керівником. Протипоказаннями до призначення на керівну посаду є управлінська некомпетентність, неспроможність керувати в складних та екстремальних ситуаціях (слабка воля, недостатній рівень розвитку інтелектуальних чи комунікативних здібностей тощо), схильність до зловживання владою тощо. Перевірку управлінської надійності здійснюють фахівці центрів практичної психології ГУ-УМВС, керівники ГУ-УМВС, центральних апаратів МВС України та ін.

Загальнодержавна площина надійності персоналу ОВС складається з видів, які повинні цікавити не тільки потенційних керівників кандидата на службу чи навчання, а і представників управління внутрішньої безпеки:

1. *Політична* надійність, яка визначає політичну зрілість та незаангажованість працівників ОВС, розуміння обґрунтованості положень ст. 3 Закону України «Про міліцію», в якому зазначено: «...У підрозділах міліції не допускається діяльність політичних партій, рухів та інших громадських об'єднань, що мають політичну мету. При виконанні службових обов'язків працівники міліції незалежні від впливу будь-яких політичних, громадських об'єднань». Безпринципне ставлення до цього положення може призвести до порушення норм права, які визначають рівність громадян перед законом, спричини беззаконня та занепад авторитету міліції в очах громадян.

2) *Економічна* надійність визначає ощадливе ставлення працівника до ресурсів системи МВС, спрямованість на захист законних прав та економічних інтересів громадян, організацій, держави загалом. Якщо працівник мало забезпечений, знаходиться в силу яких-небудь обставин у скруті (коли, наприклад, хворіє дитина), він потребує допомоги, інакше він стає вразливим, схильним до корупції, зради.

3) *Громадянська* надійність визначає ступень громадянської відповідальності кандидата та відданості інтересам держави. Цей вид надійності вивчають керівники структурних підрозділів, куди планується направити кандидата, працівники кадрового забезпечення – за оперативно-довідковими обліками інформаційних підрозділів Міністерства внутрішніх справ України, ГУ-УМВС, Служби безпеки України та

відповідних служб держав-учасниць СНД, з якими укладені відповідні угоди.

Наведена модель надійності персоналу ОВС дозволяє визначити заходи, які необхідно здійснювати при соціально-правовому вивченні та перевірці кандидатів на службу в ОВС та вступу на навчання у ВНЗ МВС України. Вона, зокрема, забезпечується за допомогою скрінінгу (screening – просіювати, сортувати, перевіряти на надійність) кандидатів, метою якого є виявлення у кандидатів деяких ознак вірогідної ненадійності. Йдеться про фальсифікацію біографічних даних, підробку документів (дипломів, трудових книжок тощо); зв'язки з кримінальними елементами; відомості про скоєні в минулому злочини; наявність соматичних і психічних захворювань, інших відхилень від норми; наявність наркотичної та алкогольної залежності; пристрасть до азартних ігор, статевих девіацій, інших видів адиктивної чи девіантної поведінки; нечесність, аморальність, брутальність поведінки; наявність великих боргових і інших фінансових зобов'язань; кримінальну, ситуативну, компенсаторну мотиваційну спрямованість; незрозумілі причини звільнення з попереднього місця роботи; немотивована неодноразова зміна місця роботи; конфліктність у родинних стосунках, в колективі: заздрість, схильність до інтриг, пліток, надмірне честолюбство, кар'єризм; низький рівень загальної культури, неосвіченість, непрофесіоналізм, халатне ставлення до службових обов'язків на попередньому місці роботи.

Достовірність цих та інших даних про кандидата в короткий час і з мінімальними витратами можна отримати за допомогою поліграфної перевірки, про високу ефективність якої при відборі кандидатів на службу в правоохоронних органах свідчить не тільки закордонний, а й вітчизняний досвід. За результатами експерименту щодо використання комп'ютерних поліграфів у кадровій роботі ОВС наказом МВС України від 28.07 2004 № 842 введена в дію «Інструкція щодо застосування комп'ютерних поліграфів у роботі з персоналом органів внутрішніх справ України», підготовлена необхідна кількість поліграфологів.

Важливе значення для визначення соціально-правової надійності кандидатів на службу в ОВС має пропозиція стосовно гласного та негласного впровадження методів оперативно-розшукової діяльності в систему здійснення спеціальної перевірки кандидатів та їх вивчення на спеціальних дорученнях.

Удосконалення системи соціально-правового відбору, вивчення, проведення спеціальної перевірки відносно осіб, які приймаються на службу в органи внутрішніх справ України сприятиме соціально-правовій надійності персоналу, підвищенню іміджу міліції в очах населення, забезпечить верховенство права у розвиваючій державі.

5.3. Методичне забезпечення професійно-психологічної компетентнісної підготовки фахівців для підрозділів кримінальної міліції

Оперативно-розшукова діяльність відбувається у тісній взаємодії з соціумом, хоча не кожен випускник може ефективно взаємодіяти з ним. Особистісно-соціально-діяльнісний компетентнісний підхід до підготовки фахівців для підрозділів кримінальної міліції – є ґрунтовним напрямком, що забезпечує професіоналізм працівників.

Побудувавши (див. підрозділ 3.2.) теоретичну модель діяльнісної, соціальної та особистісної ключових компетентностей працівників підрозділів кримінальної міліції (КР, БНОН, БЗЕЗ, КМСД, ДЗПТЛ) ми визначили які рівні видів та підвидів компетентностей повинні бути притаманні професіоналу – майстру оперативно-розшукової справи.

Проаналізувавши чинні навчальні плани ВНЗ МВС України з'ясовано, що навчальний процес у основному спрямований на діяльнісну складову ОСДК підходу, тоді як соціальна та особистісна компонента при плануванні навчальних дисциплін не урахується; бракує академічних годин на практичну підготовку майбутніх оперуповноважених кримінальної міліції до ефективної соціальної взаємодії. Зовсім відсутній розвиток і формування у курсантів факультетів підготовки фахівців для підрозділів (КР, БНОН, БЗЕЗ, КМСД, ДЗПТЛ) кримінальної міліції деяких важливих видів компетентностей: комунікативно-вербувальної, комунікативно-розвідувальної, комунікативно-сугестивної, комунікативно-перцептивної, екстеропсихічної, екстероцептивної, рольової, психологічної, педагогічної та ін. Нажаль у навчально-виховному процесі час, необхідний для комплексного розвитку та формування особистісної та соціальної ключових компетентностей не окреслений, цей напрямок роботи методично не забезпечений.

Визначивши ці прогалини в навчально-виховному процесі ВНЗ МВС України, ми розробили комплексну систему розвитку соціальної та особистісної ключових компетентностей та розпочали у 2007-2008 навчальному році на базі ОДУВС експеримент з її впровадження за такими напрямками:

- перегляд тематики програм та робочих програм навчальних дисциплін психологічного напрямку та їх модифікація;
- уведення навчальної дисципліни «Психологія особистості»;
- створення на базі навчально-практичного комплексу ОДУВС навчально-практичного об'єднання «АКМЕ», яке виконує завдання сприяння особистісному зростанню курсантів;
- підвищення психолого-педагогічної майстерності науково-педагогічних працівників університету.
- розробка для навчальної дисципліни «Психологія оперативно-розшукової діяльності» комплексу практичних занять з елементами тренінгу, їх апробація та впровадження у навчальний процес.

Перший напрямок. Розглянувши навчальний робочий план ОДУВС ми відмітили певну неузгодженість розподілу навчальних дисциплін психологічного напрямку. Тому для побудови комплексної системи, спрямованої на реалізацію міжпредметних зв'язків, ми змістовно, організаційно, методично та хронологічно систематизували дисципліни та навчальний матеріал. Отже, на теперішній час, розподіл навчальних дисциплін кафедри юридичної психології та педагогіки ОДУВС за роком їх вивчення такий:

- на першому курсі навчання – «Основи психології»;
- на другому – «Юридична психологія»;
- на третьому – «Психологія особистості», «Судова психіатрія»;
- на четвертому – «Конфліктологія», «Психологія оперативно-розшукової діяльності».
- на п'ятому (магістратурі) – «Психологія управління», «Педагогіка та психологія вищої школи».

При плануванні тем, модифікації програм та робочих програм з навчальних дисциплін психологічного напрямку ми спиралися на наступні принципи (лат. *principium*, греч. *архѣ* – основа):

- особистісно-соціально-діяльнісний – спрямування тематики навчальних дисциплін на пізнання психологічних особливостей характерологічних і поведінкових різних категорій осіб, особливостей соціальної взаємодії та оперативно-розшукової діяльності;

- стабільності – ґрунтовність базових положень, свідоме й ґрунтовне засвоєння факторів, понять, ідей, законів, правил, глибоке розуміння істотних ознак і сторін предметів та явищ, зв'язків і відношень між ними і в середині них;

- динамічності – систематичний розвиток та нарощування знань і вмінь;

- інтегративності – тематичне наповнення навчальних дисциплін спорідненими, взаємопов'язаними, взаємодоповнюючими та взаємообумовленими знаннями;

- міжпредметних зв'язків – розширення отриманих знань за рахунок вивчення інших дисциплін;

- систематичності та послідовності - поетапне надання певних знань внутрішня логіка навчального матеріалу;

- доступності – виклад матеріалу з урахуванням вікових та індивідуальних особливостей тих, хто навчається;

- наочності – використання моделей, схем, презентацій, кіно-, відео-, фільмів тощо;

- науковості – вивчення системи важливих наукових положень і використання у навчанні методів, близьких до тих, якими послуговується певна наука;

- зв'язку теорії з практикою - визначається змістом, видами, формами ОРД, урахування вимог ОРД до фахівця та його знань, вмінь та навичок;

- гуманізації – створення умов для формування кращих якостей і здібностей курсантів, джерел їх життєвих сил; гуманізація взаємин «викладач – курсант»;

- кореляції – теми навчальних дисциплін узгоджені між собою та поступово доповнюють і розширюють знання курсантів.

Під час планування тем, модифікації, модернізації Програм та робочих програм навчальних дисциплін був чітко визначений кінцевий очікуваний практичний результат (сформованість знань та вмінь).

Другий напрямок. Ефективність здійснення професійних функцій ґрунтується на знанні психологічних особливостей та закономірностей людської психіки та їх поведінкових і характерологічних стереотипів. У навчальних робочих планах факультетів з підготовки фахівців для підрозділів кримінальної міліції ВНЗ МВС України не передбачена навчальна дисципліна «Психологія особистості», що є дуже великою прогалиною. У 2007-2008 навчальному році ми ввели до робочого на-

навчального плану ОДУВС зазначену навчальну дисципліну на всіх факультетах.

При підборі навчального матеріалу ми спиралися на базові теми, які доповнили, розширили та удосконалили соціально-психологічний напрямок підготовки фахівців для підрозділів кримінальної міліції.

Метою дисципліни «Психологія особистості» є удосконалення соціальної та особистісної ключових компетентностей.

Завданням є:

- озброєння курсантів знаннями щодо психологічних закономірностей особистості;
- вивчення особливостей структури особистості,
- вивчення закономірностей формування та розвитку особистості,
- вивчення закономірностей методів та прийомів психологічного впливу;
- формування адекватних особистісних установок щодо ОРД;

У результаті вивчення навчальної дисципліни курсанти набули

1) знання:

- основних психологічних теоретичних напрямків структури особистості;
- основних понять та термінів, що використовуються у психології особистості;
- структури особистості, самосвідомості і видів самооцінки особистості;
- характеристик темпераменту та його фізіологічних основ;
- структури характеру та його особливостей прояву;
- вікової періодизації розвитку особистості;
- періодизації життєвих криз та форм їх переживання;
- напрямів виховання та їх загальної характеристики;
- типології неправильного виховання;
- основних правомірних методів та прийомів психологічного впливу на особистість;

2) вміння:

- здійснювати візуальну діагностику осіб різного типу характеру;
- прогнозувати поведінку осіб різних типів характеру;
- встановлювати психологічний контакт з особами;
- використовувати основні правомірні методи та прийоми психологічного впливу на особистість у повсякденному житті та правоохоронній діяльності;

- розв'язувати конфліктні ситуації у юридичній та правоохоронній діяльності.

Навчальні заняття з дисципліни здійснюються у формі лекційної та семінарських занять із застосуванням інтерактивних методів навчання, таких як: аналіз власного досвіду, обмін думками, вирішення ситуаційних завдань тощо.

На теперішній час навчальна дисципліна складається з 28 аудиторних академічних годин (7 лекцій та 7 семінарських занять).

Перша тема – «Вступ у психологію особистості». Метою даної теми є озброєння курсантів знаннями щодо: предмету психології особистості, як науки; основних понять (людина, особистість, індивід, індивідуальність); критеріїв соціалізації людини, її самосвідомості, самооцінки та самоусвідомлення. Ця тема складається з таких навчальних питань:

- предмет, завдання та принципи психології особистості;
- категоріально-понятійне визначення термінів «людина», «особистість», «індивід», «індивідуальність»;
- психологічні теорії структури особистості (психоаналітична, аналітична, біхевіоризм, феноменологічному напрямку психології особистості, когнітивна та ін.);
- сучасні погляди на структуру особистості (З.Фрейд, Г.Ю.Айзенк, Р.Кеттел, Г.Олпорт, К.Г.Юнг, Б.Г.Ананьєв, С. Л. Рубінштейн, А.В.Петровський, К. К. Платонов, Д. М. Узнадзе, С.Д.Максименко, В.В.Рибалка, В. А. Ядов та ін.).

Підчас вивчення даної теми курсанти повинні узнати основні теорії особистості, поняття: «людина», «особистість», «індивідуальність» та повинні вміти розрізняти їх, вміти використовувати різні теорії та різні структурні моделі особистості для розуміння конкретної особи. Структуру особистості вчені розглядають по різному; кожен з них привносить в теорію особистості цікаві аспекти. Якщо З.Фрейд привернув увагу психологів та більше уваги приділи спрямованості особистості (екстраверсія-інтроверсія), переробці інформації. Теорія рис особистості Р.Кеттела й системний підхід К.К.Платонова корисні для розуміння ієрархічної будови особистості, погляди А.В.Петровського, Д.М.Узнадзе і В.А.Ядова акцентують увагу на установках та диспозиціях особистості, мотиваційній значимості системи її цінностей. О.Г.Асмолов, Д.О.Леонт'єв, С.Д.Максименко звертають увагу на можливість особистості буди самодетермінованим суб'єктом життєді-

яльності. Узагальнюючи праці Б.Г.Ананьєва, В.В.Рибалки дають можливість побачити переваги та недоліки окремих теорій та розширює знання щодо особистості та труднощів її розуміння.

Особливу увагу ми звертаємо на вивчення захисних механізмів психіки та підкреслюємо на важливості знань психологічних особливостей цього процесу для прогнозування поведінки особистості, розуміння її, вибору методів та прийомів психологічного впливу при оперативному опитуванні. Враховуючи значний обсяг матеріалу, на його виклад відведено чотири лекційні години.

Друга тема – «Соціалізація особистості, її розвиток та виховання». Метою даної теми є озброєння курсантів знаннями щодо соціалізації особистості, її розвитку та видів виховання.

Тема складається з таких навчальних питань:

- соціальне середовище й особистість;
- самосвідомість і самооцінка.

У результаті вивчення теми курсанти повинні знати: вплив соціуму на формування особистості; стадії соціалізації; типологію індивідуальності; типи неправильного виховання; види виховання та повинні вміти: аналізувати фактори, які впливають на формування особистості; періоди розвитку самосвідомості та рівні самооцінки; аналізувати типові дитячі реакції порушення поведінки, адаптуватися до нових умов життєдіяльності; розрізняти напрями виховання та обирати найбільш ефективне комплексне виховання.

Особливу увагу при вивченні цієї теми слід звертати на етапи та критерії соціалізації особистості та види та рівні самооцінки. Тобто загострюємо увагу на значення соціуму для розвитку, виховання, навчання та формування особистості, а також наголошувати про те, що соціалізація, самосвідомість, самооцінка та самоусвідомлення особистості впливає на ту чи іншу форму її поведінки (правомірну, девіантну, делінквентну, адиктивну).

Третя тема – «Життєві кризи особистості та форми їх переживання». Метою даної теми є озброєння курсантів знаннями про кризи, їх види, форми переживання та особливостями впливу кризи на розвиток особистості. Тема складається з таких навчальних питань:

- поняття кризи та її види та фази;
- форми переживання людиною життєвих криз;
- життєві кризи з позицій ролівої теорії.

У результаті вивчення теми курсанти повинні знати: поняття кризи;

зміст кризи; форми переживання криз; життєві кризи; класифікацію типів ставлення людини до хвороби; психологічні особливості помираючих хворих; провідні новоутворення криз та повинні вміти: аналізувати кризи розвитку особистості, діагностувати життєві кризові стани особистості, здійснювати самоаналіз власних кризових станів, надавати психологічну допомогу у трудних життєвих ситуаціях самому собі та оточуючим.

Четверта тема – «Психосоціальні та вікові кризи та стадії розвитку людини». Її метою є озброєння курсантів знаннями про психосексуальні, психосоціальні та вікові стадії розвитку особистості та значення їх діагностування для здійснення профілактичної діяльності.

У результаті вивчення теми курсанти повинні знати: провідні новоутворення криз; етапи психосоціального розвитку особистості; біологічні і соціальні фактори в психічному розвитку і формуванні особистості підлітка; вікові періоди і кризи розвитку особистості та повинні вміти: аналізувати вікові періоди розвитку особистості, діагностувати дифузний розвиток особистості, діагностувати кризові стани особистості.

Особливу увагу при вивченні цих тем необхідно звертати на вплив криз на виникнення девіантної, адиктивної, кримінальної поведінки.

П'ята тема – «Основні характеристики акцентуації характеру та темпераменту», її метою є озброєння курсантів знаннями щодо основних положень про акцентуацію характеру та темпераменту й їх основних характеристик. Ця тема розрахована на чотири академічні години та складається з таких навчальних питань:

- типологія акцентуацій характеру та темпераменту;
- особливості поведінки у конфлікті осіб різних типів акцентуації;
- провідні потреби акцентуованої особистості.

Підчас вивчення даної теми курсанти повинні вивчити основні характеристики акцентуацій характеру та темпераменту, знати позитивні та негативні особливості, змішані типи акцентуацій, особливості поведінки у конфлікті осіб різних типів акцентуації, основний психологічний ризик певних акцентуацій, ефективні методи та прийоми психологічного впливу на осіб певної акцентуації та ін. Курсанти повинні вміти аналізувати основні характеристики акцентуацій характеру здійснювати аудіовізуальну діагностику щодо визначення типів акцентуацій людини, будувати профіль особистості за акцентуаціями характеру, визначати методи впливу на різних категорій акцентуантів.

Ця тема дуже чітко вказує на межу між акцентуаціями та психопатіями, й пов'язана з темою «Симптоматичні психози. Розумова відсталість. Психопатії. Судово-психіатрична експертиза неповнолітніх» навчальної дисципліни «Судова психіатрія».

Шоста тема – «Психічне здоров'я особистості», її метою є озброєння курсантів знаннями щодо критеріїв психічного здоров'я людини. Ця тема дається на самостійне вивчення курсантів та складається з таких навчальних питань:

- критерії психічного здоров'я людини;
- вплив суспільної дійсності на психічне здоров'я особистості;
- психічна стійкість особистості.

У результаті вивчення теми курсанти повинні знати: критерії психічного здоров'я людини; чинники, які визначають психічне здоров'я громадян; фактори психічної стійкості; види спрямованості особистості та повинні вміти: діагностувати соціально-психологічний стан суспільства; визначати головні складові психічної стійкості, дбати про власне психічне здоров'я в річизі сучасних психогігієнічних теорій.

Отже, знання психологічних особливостей та властивостей осіб дозволяє курсантам більш адекватно розуміти процеси, що в них відбуваються, обирати правомірні методи та прийоми психологічного впливу і управління цими процесами. Тобто упровадження навчальної дисципліни «Психологія особистості» сприяє підготовці кваліфікованих фахівців у галузі ОРД та підвищує ефективність соціальної взаємодії працівників кримінальної міліції. Вона складається з компільованих тем інших навчальних дисциплін – «вікової психології» (теми 3-5), «педагогічної психології» (теми 1-2), «загальної психології» (теми 1-2). Зрозуміло, що 14 академічних годин, відведених на лекції, це дуже мало, однак вони систематизують знання курсантів щодо пізнання себе та інших.

Отже, ця навчальна дисципліна наповнює змістом усі психологічні дисципліни та надає можливості адекватного розвитку соціальної та особистісної ключових компетентностей. Для методичного забезпечення цього напрямку нами був підготовлений та упроваджений методичний посібник «Тренінговий комплекс «Пізнання психології особистості та майстерності професійної взаємодії»»[460] - дивись додаток Л.7; та навчальний посібник «Психологія особистості: тексти та методи» [445].

Третій напрямок. У зв'язку з лімітом академічних годин у навча-

льних робочих планах ОДУВС ми продумали систему практичного закріплення отриманих курсантами психологічних знань. Для цього ми створили навчально-практичне об'єднання «Акме» (наказ Одеського юридичного інституту ХНУВС від 23.10. 2007 № 208).

Суб'єктами навчально-практичного об'єднання «Акме» є - науково-педагогічні працівники кафедри юридичної психології та педагогіки, психологи центру практичної психології ОДУВС та ГУМВС України в Одеській області, працівники ВКСМ та ВКР ГУМВС України в Одеській області.

Об'єктами - курсанти факультету підготовки фахівців для підрозділів кримінальної міліції ОДУВС.

Напрямками діяльності навчально-практичного об'єднання «Акме» є:

- психолого-педагогічне супроводження навчально-виховного процесу осіб перемінного складу;
- професійно-психологічна підготовка науково-педагогічного складу кафедр та працівників структурних підрозділів;
- науково-методичне забезпечення навчально-виховного процесу.

Формами діяльності навчально-практичного об'єднання «Акме» є:

- лекції (надання теоретичних знань),
- семінари (перевірка рівня усвідомлення лекційного матеріалу),
- практичні заняття з використанням елементів тренінгу (розвиток та формування вмінь та навичок).

Метою створення цього об'єднання є – комплексне формування у суб'єктів професійно-психологічної готовності до майбутньої правоохоронної діяльності на основі поєднання теорії та практики.

Для вирішення цієї мети ми поставили ряд загальних та конкретних завдань. Загальними завданнями «Акме» є:

1. Підвищення соціальної та психологічної компетентності об'єктів стосовно власних психологічних якостей та індивідуальних особливостей інших людей.
2. Розвиток вмінь розрізняти типи особистостей та ефективно здійснювати психологічний вплив на них.
3. Розвиток умінь візуальної психодіагностики вербальних та невербальних особистісних ознак людини.
4. Розвиток та удосконалення емоційно-вольових, лідерських, комунікативних, організаторських якостей та вмінь.
6. Прищеплення навичок психогігієни.

7. Підвищення рівня професійно-психологічної готовності до високоєфективних дій у різних складних ситуаціях оперативно-розшукової діяльності.

Конкретні завдання:

1) з курсантами першого курсу:

- вивчення психологічних особливостей мотивації, потреб, психічних пізнавальних процесів, емоцій та почуттів, афективно-вольової сфери особистості та засобів ефективної комунікації;

- розвиток комунікативних умінь, емоційно-вольової саморегуляції, професійно-важливих психічних пізнавальних процесів (пам'яті, мислення, уваги, спостережливості тощо);

2) з курсантами другого курсу:

- вивчення психологічних особливостей юридичної практичної діяльності;

- розвиток психологічної стійкості та стресостійкості, ефективних засобів поведінки у екстремальних ситуаціях;

3) з курсантами третього курсу:

- вивчення теоретичних основ структури особистості: темпераменту, характеру та акцентуацій характеру; методів та прийомів цілеспрямованого психологічного впливу на особистість;

- розвиток умінь професійної взаємодії з різними категоріями осіб, умінь застосовувати психологічні методи та прийоми у професійній діяльності;

4) з курсантами четвертого курсу:

- вивчення теорії чинників та механізмів виникнення конфліктів та шляхів їх вирішення в правоохоронній сфері і юридичній практиці.

- розвиток умінь прогнозування, попередження, профілактики та конструктивного вирішення конфліктів.

Ефективність діяльності НПО "Акме" забезпечується високоякісними авторськими лекційними розробками, методичними розробками семінарських та практичних занять, методичними посібниками (Конуп О.Ф., Цільмак О.М. Тренінговий комплекс "Пізнання психології особистості та майстерності професійної взаємодії" [460]), щодо процедури проведення тренінгів та практичних занять з елементами тренінгу.

Таким чином, творче науково-практичне об'єднання „Акме” своєю безпосередньою діяльністю сприяє більш активному та якісному вдосконаленню та розвитку професійно важливих якостей та умінь у май-

бутніх фахівців правників, що є базовим підґрунтям для формування професійної майстерності.

Четвертий напрямок. Якість професійної підготовки залежить від науково-педагогічного складу, що поодиночі та сумісно розвивають та формують професіонала кримінальної міліції. Проблемним питанням є той факт, що у педагогічних вузах не готують викладачів за спеціальністю «викладач права». Цей факт вказує на проблему педагогічної майстерності у відомчих навчальних закладах. За отриманою освітою науково-педагогічні працівники, що викладають правові дисципліни за фахом у основному юристи (спеціальність - «правоохоронна діяльність», «правознавство»), тому педагогічних та психологічних знань у цих осіб бракує. У зв'язку з цим у 2005 році на кафедрі юридичної психології та педагогіки ОДУВС організована робота «Школи педагогічної майстерності».

Метою і завданнями підвищення кваліфікації науково-педагогічного складу університету є: підвищення кваліфікації, професійної майстерності та педагогічної культури молодих викладачів, надання молодим викладачам університету знань та вмінь організації навчального процесу у вищих навчальних закладах України III та IV рівнів акредитації. Предметом – системний підхід до організації навчального процесу у вищих навчальних закладах України III та IV рівнів акредитації.

Місце в структурно-логічній схемі підвищення кваліфікації науково-педагогічного складу університету базується на нормативних навчальних дисциплінах «Методика викладання у вищій школі» та «Основи психології та педагогіки», «Педагогіка та психологія вищої школи».

Підвищення кваліфікації науково-педагогічного складу університету є однією з фундаментальних основ підготовки, що спрямоване на вдосконалення їх знань щодо: структури вищої освіти України; нормативних актів, що регулюють діяльність науково-педагогічних працівників вищих навчальних закладів України; освітньо-професійних програм і навчальних планів ступеневої системи підготовки за освітньо-кваліфікаційними рівнями: бакалавр, магістр; методології розробки освітньо-кваліфікаційних характеристик, освітньо-професійних програм підготовки фахівців, навчальних та робочих програм навчальних дисциплін, засобів контролю та діагностики рівня знань, вмінь і навичок студентів, курсантів та слухачів; методів і методик проведен-

ня лекційних, семінарських, практичних, лабораторних занять, консультацій та інших форм і видів навчальної діяльності науково-педагогічних працівників.

Для систематизації роботи «Школи педагогічної майстерності» була розроблена робоча програма, у якій визначений перелік тем та очікуваних результатів у вигляді сформованих вмінь. Отже молоді викладачі на протязі року щомісячно проходять навчання у «Школі педагогічної майстерності» та наприкінці навчання складають заліки.

До викладання у «Школі педагогічної майстерності» залучаються психологи центру практичної психології ОДУВС (у рамках роботи навчально-практичного об'єднання «Акме»), які знайомлять викладачів з методикою проведення практичних занять з елементами тренінгу, а також надають знання особливостей психології особистості.

Ми вважаємо, що слід обов'язково відкрити магістратуру у ВНЗ МВС України спеціалізації «юридична педагогіка. Зобов'язати весь науково-педагогічний склад, що не має педагогічної освіти, пройти підготовку до педагогічної діяльності у магістратурі.

П'ятий напрямок. З метою оптимізації підготовки фахівців для підрозділів кримінальної міліції ми сумісно з кандидатом юридичних наук О.М. Подобним та доцентом, кандидатом юридичних наук С.В.Албулом кафедри оперативно-розшукової діяльності ОДУВС, старшим викладачем кафедри тактико-спеціальної підготовки Герашенком О.С. розробили комплекс практичних занять з елементами тренінгу у ракурсі навчальної дисципліни – «Психологія оперативно-розшукової діяльності» (тривалістю 24 академічних годин) у вигляді методичних рекомендацій - дивись додаток Л.8., Л.9.

Метою даних методичних рекомендацій є удосконалення психологічної, аутопсихологічної, комунікативної, рольової, гностичної, тактико-спеціальної, оперативно-розшукової компетентностей.

Для досягнення цієї мети ми вирішили такі завдання:

- вивчення загальних закономірностей спілкування;
- оволодіння «технологією» ефективної оперативно-розшукової комунікації;
- розвиток навичок і вмінь професійного спілкування;
- розвиток адекватного сприйняття себе й інших у ситуаціях спілкування;
- розвиток комунікативно-перцептивної, комунікативно-вербувальної, комунікативно-розвідувальної, комунікативно-

сугестивної, екстеропсихічної, екстероцептивної, аутопсихічної, рольової, конфліктологічної, інтрапсихічної й екстрацептивної компетентності;

- розвиток уміння здійснювати аудіовізуальну психодіагностику;
- підвищення рівня професійно-психологічної готовності до високо-ефективних дій у різних складних ситуаціях;
- розвиток рефлексивного й критичного мислення;
- формування власної поведінкової протидії та нейтралізації маніпулятивних дій;
- ознайомлення з основами психологічної безпеки для попередження зовнішнього контролю свідомості.

При упорядкуванні даних методичних рекомендацій ми чітко визначили такі очікувані результати:

1) курсанти повинні знати:

- * фактори довірливості, ознаки брехливості;
- * етапи встановлення контактів; бар'єри спілкування;
- * правову основу встановлення конфіденційного співробітництва;
- * тактико-психологічні основи спілкування; психологічні особливості власного стилю спілкування;
- * різницю між конструктивним і деструктивним психологічним впливом;
- * поширені засоби, прийоми, техніки, що використовуються для психологічного маніпулювання, тобто «інструментарій маніпулятора»;
- * способи встановлення психологічної маніпуляції та прийоми її нейтралізації в побутовому спілкуванні;
- * інформацію про застосування прийомів психологічної маніпуляції та засобів контролю свідомості в соціальному оточенні (ЗМІ, деструктивні угруповання тощо);
- * правила безпечної поведінки у випадках негативного групового тиску;

2) курсанти повинні вміти:

- здійснювати аудіовізуальну психодіагностику;
- встановлювати контакти з різними верствами населення;
- протистояти маніпулюванню з боку кримінального світу;
- розпізнавати та виявляти психологічні маніпуляції та наслідки їх застосування;
- застосувати психологічні знання у процесі здійснення оператив-

но-розшукових функцій;

- впливати на осіб, до яких є оперативний інтерес;
- здійснювати агентурну роботу;
- викликати в оточуючих довіру;
- відстоювати власну незалежну позицію;
- усвідомлено обирати власний стиль поведінки у складних ситуаціях взаємодії;
- критично сприймати інформацію;
- проводити оперативне опитування;
- планувати алгоритм прийняття рішень та відповідно до нього приймати правомірні рішення;
- проводити первинний психологічний аналіз конкретної ситуації взаємодії;
- відслідковувати ситуації психологічно небезпечні та застосовувати прийоми критичного сприйняття інформації.

Даний комплекс практичних занять навчальної дисципліни «Психологія оперативно-розшукової діяльності» складається з десяти тем.

Перше заняття – «Тактико-психологічні основи встановлення контактів в оперативно-розшуковій діяльності», його метою є обґрунтування необхідності застосування психологічних знань у процесі здійснення оперативно-розшукових функцій, актуалізація проблеми тактико-психологічних основ комунікації в ОРД. Завданнями: розвиток здатності встановлювати контакти, формування вмінь долати психологічні бар'єри в спілкуванні, ознайомлення з основними правилами ефективного спілкування.

Це практичне заняття складається з комплексу вправ, що мають на меті:

- з'ясування першого враження та встановлення хибкостей сприйняття;
- актуалізація проблеми дотримання дистанції при спілкуванні;
- розвиток просторового мислення, активізація роботи у команді;
- розвиток емоційно-вольових якостей, формування навичок підстроювання під темперамент особистості;
- встановлення можливостей і обмежень вербальної комунікації;
- визначення рівня поінформованості стосовно факторів успішної комунікації;
- розвиток вмінь досягнення взаєморозуміння партнерів по спілкуванню на невербальному та невербальному рівні.

Друге заняття – «Психологічні особливості встановлені контактів та довірливих стосунків, його метою є актуалізація проблеми тактико-психологічних основ комунікації в ОРД щодо вміння викликати довіру. Завданнями: розвиток вміння викликати довіру, розвиток здатності встановлювати контакти, корекція особистісних факторів, що викликають у людей недовіру, актуалізація проблеми відчуття іншої людини.

Це практичне заняття складається з комплексу вправ, що мають на меті:

- розвиток просторового мислення, активізація роботи у команді;
- одержання курсантами інформації про те враження, яке вони здійснюють на людей при первинному контакті, про «слабкі» та «сильні» місця в характері;
- визначення рис характеру та зовнішніх ознак, що сприяють довірі;
- актуалізація проблеми емоційного реагування під час взаємодії для встановлення довірливих стосунків, розвиток емоційно-вольової регуляції, здатності не проявляти емоції в необхідних випадках ОРД;
- визначення приблизної лінії поведінки щодо встановлення довірчих стосунків;
- актуалізація проблеми щодо вміння слухати та чути;
- розвиток комунікабельності, емоційної стійкості в ситуаціях соціальної взаємодії, вмінь вербального й невербального спілкування, вмінь правильно ставити питання.

Третє заняття – «Тактико-психологічні особливості спостереження та перцепції», його метою є удосконалення тактико-психологічних особливостей спостережливості та перцепції. Завданнями: розвиток вмінь спостережливості; актуалізація проблеми комунікативно-перцептивної компетентності; розвиток умінь відчувати іншу людину.

Це практичне заняття складається з комплексу вправ, що мають на меті:

- розвиток професійної спостережливості, інтуїції, соціальної перцепції;
- розширення знань щодо оперативно-розшукової спостережливості
- розвиток спостережливості та мимовільного запам'ятовування при сприйнятті багатоповерхового будинку;
- розвиток логічного мислення;

- одержання досвіду сприйняття та розуміння іншої людини, вичення викривлень взаємосприйняття.

Четверте заняття – «Психологічні особливості аудіовізуальної діагностики в оперативно-розшуковій діяльності». Мета: актуалізація проблеми аудіовізуальної діагностики в оперативно-розшуковій діяльності. Завдання: розширення знань про психологічні особливості вербального та невербального спілкування, розвиток умінь аудіовізуальної діагностики.

Це практичне заняття складається з комплексу вправ, що мають на меті:

- надання знань щодо візуальної діагностики, підвищення майстерності спілкування з оточуючими, підвищення свого професійного рівня.

- встановлення взаєморозуміння партнерів по спілкуванню на невербальному рівні;

- удосконалення вмінь встановлювати контакти, активізація пошуку учасниками різних способів встановлення контакту, звертання уваги на ознаки того, що контакт встановлено.

- розвиток активного групового спілкування, здібностей до непрямих запитань, навчити внутрішньо аналізувати свою соціальну «маску»;

- допомогти учасникам освоїти мову невербальних знаків, формування вмінь криміналістичної спостережливості;

- ознайомлення з ознаками облудності;

- закріплення отриманих знань щодо ознак облудності, формування вмінь діагностики брехні, розвиток умінь переконливої мови.

П'яте заняття – «Психологічні особливості рольової поведінки»
Мета: розвиток акторських здібностей, вмінь перевтілюватися у різні соціальні ролі. Актуалізація проблеми рольового перевтілення. Завдання: розвиток акторських здібностей, розвиток рольової компетентності; розвиток здатності грати різні соціальні ролі. Це практичне заняття складається з комплексу вправ, що мають на меті:

- формування навичок швидкого реагування під час вступу в контакт, розвиток емпатії та рефлексії;

- розвиток вмінь знаходити в людях кращі якості, і розбиратися в людській психології;

- розвиток акторських здібностей;

- розвиток вмінь перевтілюватися в будь-який образ, навичок не-

рбального спілкування та навичок зосередження, самовираження, бути зрозумілим іншими;

- розвиток вмінь невербальної комунікації.

Шосте заняття – «Тактико-психологічні особливості протистояння маніпулюванню», його метою є актуалізація проблеми протистояння маніпулюванню з боку кримінального елементу. Завдання: знайомство з поняттями «маніпулювання» і «груповий тиск», з видами групового тиску; розвиток умінь протидії груповому тиску та маніпулюванню. Це практичне заняття складається з комплексу вправ, що мають на меті:

- ознайомлення з видами маніпуляцій
- розвиток вміння протистояти маніпуляції;
- розвиток вмінь визначати прийоми маніпулювання;
- надбання досвіду пошуку співпадаючих інтересів,
- розвиток уміння аналізувати інтереси, що розрізняються.

Сьоме заняття – «Тактико-психологічні основи аргументування в ОРД». Мета: актуалізація проблеми застосування методу аргументування в ОРД. Завдання: надання знань щодо правил ефективної аргументації та факторів, що впливають на ступень усвідомлення аргументів, розвиток вмінь аргументування та контр-аргументування. Це практичне заняття складається з комплексу вправ, що мають на меті:

визначення правил ефективної аргументації та факторів, що впливають на ступень усвідомлення аргументів;

розвиток умінь переконувати та аргументувати.

Восьме заняття – «Тактико-психологічні основи прийняття рішень». Мета – надати курсантам системне уявлення про тактику прийняття рішень. Завдання – розвиток практичних вмінь свідомого прийняття ефективних особистих і групових рішень. Це практичне заняття складається з комплексу вправ, що мають на меті:

- навчитися долати типові помилки і бар'єри при прийнятті рішень;
- розвиток уяви, оригінальності та винахідливості;
- набуття психологічних знань про групову форму прийняття управлінських рішень;
- формування навичок співпраці при обговоренні дискусійних питань, здатність розуміти точку зору партнера, домовлятися та приймати спільне рішення.

Дев'яте заняття – «Тактико-психологічні особливості оперативного опитування». Мета: обґрунтування вираховування психологічних

знань при оперативному опитуванні. Завдання: визначення виду розвідувального опитування; надання психологічних характеристик учасникам проведення розвідувального опитування; проведення розвідувального опитування з незнайомою особою з використанням відеозйомки. Це практичне заняття складається з комплексу вправ, що мають на меті:

- розвиток мислення, вміння застосовувати набуті психологічні знання для проведення розвідувального опитування;

- встановлення психологічного контакту між учасниками розвідувального опитування, підвищення впевненості курсантів при постановці питань;

- встановлення психологічного контакту між учасниками розвідувального опитування, вміння «розговорити» особу, направити бесіду в потрібне русло, правильно ставити питання.

Десяте заняття – «Психолого-правові особливості негласного співробітництва». Мета: обґрунтувати необхідність розвитку комунікативно-вербувальної, комунікативно-сугестивної компетентності. Завдання: розвиток умінь встановлювати контакти, негласного співробітництва; розвиток умінь візуальної психодіагностики; розвиток прогностичних здібностей. Це практичне заняття складається з комплексу вправ, що мають на меті:

- розвиток пам'яті та мислення, вмінь застосовувати набуті знання при вирішенні проблемної ситуації;

- визначення практичних шляхів встановлення та підтримки негласного співробітництва;

- розвиток вмінь калібрування, спостережливості, комунікативних якостей, дослідження процесу ухвалення групового рішення.

Одинадцятье заняття – «Тактико-психологічні основи внутрішньо-камерної розробки та окремих оперативно-розшукових заходів». Мета: розвиток педагогічної, психологічної, оперативно-розшукової компетентності. Це практичне заняття складається з комплексу вправ, що мають на меті:

- вирішення проблемних ситуацій, що можуть виникати під час внутрішньо-камерної розробки;

- розвиток пам'яті та мислення, вмінь застосовувати набуті знання при вирішенні проблемних ситуацій.

Цей комплекс практичних занять охоплює коло питань, що виникають при підготовці й проведенні оперативно-розшукових заходів,

здійснюваних оперуповноваженими. Відмітною рисою методичних рекомендацій щодо проведення практичних занять з елементами тренінгу є їх прикладний характер. Так, уперше представлений практикум по розвитку комунікативно-вербувальної, комунікативно-розвідувальної, комунікативно-сугестивної, комунікативно-перцептивної, екстеропсихічної, екстероцептивної, рольової, психологічної, педагогічної компетентностей. Його використання дозволяє максимально наблизити теоретичну підготовку курсантів до роботи в реальних умовах ОРД.

Однак, вбачається, що для створення підґрунтя ефективного проведення комплексу практичних занять з навчальної дисципліни «Психологія оперативно-розшукової діяльності» необхідно у навчальні робочі плани ВНЗ МВС України факультетів підготовки фахівців для органів та підрозділів внутрішніх прав ввести навчальну дисципліну «Психологічні основи професійного спілкування», яка складалася би з 12 лекцій, 12 семінарів та 12 практичних занять з елементами тренінгу (див. табл. 5.4).

Таблиця 5.4.

**Тематичний план навчальної дисципліни
«Психологічні основи професійного спілкування»**

Назви тем	Аудит. заняття	Лекції	Семінарські та практичні заняття	Самостійна / індивідуальна робота	Всього годин за планом
Модуль 1 Теоретичні питання спілкування					
Тема 1. Сутність, види та функції спілкування	4	2	2	-	4
Тема 2. Процес спілкування та чинники, що впливають на його успішність	4	2	2	-	4
Тема 3. Спілкування в ускладнених умовах, з трудними людьми	4	2	6	-	8
Тема 4. Комунікативні здібності та уміння	6	2	4	2/0	8
Модуль 2. Практичні аспекти спілкування					
Тема 5. Шляхи встановлення психологічного контакту	6	2	4	2/0	8

Продовження табл. 5.4

Тема 6. Отримання інформації в процесі спілкування	4	2	4	2/0	8
Тема 7. Оцінка достовірності інформації	4	2	4	2/0	8
Тема 8. Здійснення психологічного впливу на окрему особу	6	2	6	2/0	10
Модуль 3.Професійне спілкування юриста					
Тема 9. Організація колективної комунікації та ділового спілкування	4	2	2	0/2	6
Тема 10. Психологічний вплив	4	2	6	0/2	8
Тема 11. Особливості публічного спілкування (публічний виступ, прес-конференція, співпраці із ЗМІ)	4	2	4	0/2	8
Тема 12. Психологічні особливості проведення переговорів	4	2	2	0/2	6
ВСЬОГО	72	24	48	10/8	90

Після опрацювання даного курсу курсанти повинні знати:структуру процесу спілкування, види і рівні спілкування, складові невербальної комунікації, методи спостереження за співрозмовником, методи діагностики неправди, прийоми аргументації, методи психогімнастики і тренінгу комунікативних умінь.

Як очікуваний результат після вивчення навчальної дисципліни курсанти повинні вміти: володіти методикою дослідження міжособистісної взаємодії та комунікативних здібностей; об'єктивно, на наукових засадах, визначати основні закономірності спілкування; обирати оптимальні позиції та правильний стиль спілкування залежно від обставин; адекватно сприймати співрозмовника; здійснювати вербальні та невербальні впливи на співрозмовника та протистояти чужому впливові; переконувати опонентів та здійснювати навіювання; уважно слухати; управляти конфліктними ситуаціями; створювати сприятливий клімат у колективі та конструктивно, творчо розв'язувати міжособистісні конфлікти; проводити продуктивні дискусії, ділові бесіди і наради; представитися, познайомитися, встановити, підтримувати та припинити контакт; просити прощення, вибачати; говорити компліменти, хвалити, умовляти; виступати публічно; проводити переговори; володіти основними правилами і прийомами діалогічного спілкування; ефективно спілкуватись з представниками мас-медіа; точно оцінювати правдивість отриманої інформації; висловити та при потребі відстою-

вати власну позицію; запам'ятати почуте та точно передати здобуту інформацію; аргументувати, швидко і достовірно пояснити критичну ситуацію іншій особі; долати психологічні бар'єри спілкування; обирати ефективні методи та прийоми психологічного впливу на об'єкти ОРД; користуватися психологічними прийомами (мовленням, мімікою, жестами) для підвищення ефективності встановлення контакту при професійному спілкуванні.

Отже, вміння спілкуватися є важливою професійною якістю кожного працівника органу чи підрозділу внутрішніх справ, адже серцевиною їх діяльності є комунікативна діяльність, спілкування з різними категоріями громадян, в різних, зокрема утруднених та конфліктних ситуаціях, спілкування з іншими працівниками органів та підрозділів внутрішніх справ в процесі спільної діяльності.

Таким чином, під час навчання у ВНЗ МВС України повинно відбуватися становлення курсантів в особистісному, соціальному та професійному плані; розкриття потенційних можливостей, набуття професійно значимих знань, вмінь та навичок. Встановлено, що навчальний процес у ВНЗ МВС України має діяльнісний підхід до навчання, обґрунтовано необхідність переходу на особистісно-соціально-діяльнісний компетентнісний підхід. Для цього необхідно:

- переглянути та модифікувати тематику програм та робочих програм навчальних дисциплін психологічного напрямку;
- увести до робочих навчальних планів навчальну дисципліну «Психологія особистості»;
- створити навчально-практичні об'єднання «Акме»;
- систематично підвищувати психолого-педагогічну майстерність науково-педагогічних працівників ВНЗ МВС України у рамках «Школи педагогічної майстерності» та підвищення кваліфікації у ВНЗ МОН України;
- проводити практичні заняття з навчальної дисципліни «Психологія оперативно-розшукової діяльності» у напрямку наближення до реальних умов ОРД,
- увести в навчальні робочі плани ВНЗ МВС України факультетів підготовки фахівців для органів та підрозділів внутрішніх справ навчальну дисципліну «Психологічні основи професійного спілкування»;
- відкрити магістратуру для підготовки науково-педагогічного складу ВНЗ МВС України за спеціальністю «юридична педагогіка».

Таким чином, формування якісно нового ядра правоохоронців, свідомість яких буде базуватися на розумінні та сприйнятті сучасних реалій і цінностей, на підставі принципів демократії та верховенства прав, на знаннях характерологічних особливостей різних типів осіб, професійно-психологічної готовності до високоефективних дій у різних складних ситуаціях, розумінні соціального оточення за вербальними та невербальними ознаками - суттєво покращить дисципліну та законність в рядах правоохоронних органів, сприятиме налагодженню партнерських відносин з населенням. Все це і дасть змогу позбутися того стереотипу працівника ОВС, що склався через окремі негативні прояви серед особового складу.

ПІСЛЯМОВА

Професіогенез фахівців правоохоронних органів охоплює досить великий проміжок їх життя та має свої певні етапи. Професійне становлення працівників міліції розгортається у формі кар'єрного зростання, яке, з одного боку, проявляється в удосконаленні, систематизації, збагаченні, розвитку професійних знань, умінь та навичок; набуття досвіду правоохоронної роботи, а з іншого - це соціально-професійне становлення та соціалізація працівника, його ідентифікація з професійною сферою та включення професійних цінностей в особистісний простір.

Темп і траєкторія професійного становлення працівників міліції варіативні і визначаються чотирма групами чинників: віковими, індивідуально-психологічними, професійно-технологічними і соціально-економічними. Професійне зростання передбачає постійне збагачення спрямованості, компетентності і професійно значущих якостей, підвищення ефективності професійного функціонування.

Змістовний аналіз нормативно-правової бази України свідчить, що працівник міліції повинен бути озброєний певними видами та підвидами компетентностей та бути спроможний і здатний правомірно й ефективно здійснювати від імені та за дорученням держави виконавчо-розпорядчі функції правоохоронного характеру.

Побудована нами структурована загальна компетентнісна модель фахівців кримінальної міліції вказує на складну систему груп умінь, що її зумовлюють. Однак для працівників БНОН, ДСБЕЗ, КМСД, ВКР, БЗПТЛ ця модель відрізнятиметься відповідно до їх спеціалізації певними провідними компетентнісними підвидами та змістом умінь, що їх детермінують.

Процес підготовки фахівців для підрозділів кримінальної міліції повинен мати свою специфіку та методологію, що забезпечить поступовий перехід на особистісно-соціально-діяльнісний компетентнісно-зорієнтований підхід.

Проаналізувавши сучасний стан процесу системи довузівської, вузівського та післявузівської підготовки, ми виокремили суттєві недоліки в їх організації. На нашу думку, слід планомірно вирішувати та вносити відповідні корективи в нормативно-правову базу, що регламентує освітню, а також оперативно-розшукову діяльність, а також

посилити вимоги: до соціально-правового вивчення кандидатів на службу в ОВС та навчання у ВНЗ МВС України; до кадрового, навчально-методичного забезпечення навчального процесу, до організації практики та змісту їх професійного наповнення, а також державної підсумкової атестації.

Ми переконані, що реформування системи відомчої вищої освіти в особистісно-соціально-діяльнісному компетентністному напрямку сприятиме підготовці конкурентоспроможних фахівців, які зможуть відповідати реальним потребам сьогодення й мати сформований потенціал для швидкої безболісної адаптації в майбутній правозастосовній діяльності та соціальній структурі.

Додаток А

Змістовний аналіз нормативно-правових актів України, що регламентують діяльність кримінальної міліції стосовно визначення компетентностей, якими повинен бути озброєний оперативний працівник

Таблиця А.1

Змістовний аналіз Закону України «Про оперативно-розшукову діяльність»

Статті	Вид компетентності	Підвид компетентності
п. 1 ст. 6	правова	кримінально-правова, кримінально-процесуальна
	інформаційно-технологічна	
п. 1 ст. 7	методична	
	гносеологічна	
	правова	стратегічно-тактична, прогностична, запобіжна, розвідувально-пошукова
п. 2 ст. 7	правова	кримінально-правова, кримінально-процесуальна
п. 3 ст. 7	правова	міжнародно-правова
п. 4 ст. 7	політична, правова, інформаційно-технологічна	
п. 5 ст. 7	правова	міжнародно-правова, стратегічно-тактична, запобіжна, розвідувально-пошукова, прогностична
	методична гносеологічна	
п. 6 ст. 7	екстремальна	тактико-спеціальна
п. 7 ст. 7	екстремальна	тактико-спеціальна, стрільця, психофізична
	правова	кримінально-правова, кримінально-процесуальна
п. 1 ст. 8	правова	кримінально-правова, кримінально-процесуальна
	комунікативна	
п. 2 ст. 8	правова	кримінально-правова, кримінально-процесуальна, стратегічно-тактична, розвідувально-пошукова запобіжна, прогностична

		тична
	методична	
	гносеологічна	
п. 3 ст. 8	правова	цивільно-правова, цивільно-процесуальна, господарсько-правова
п. 4 ст. 8	інформаційно-технологічна, стратегічно-тактична, методична	
	правова	цивільно-правова, цивільно-процесуальна, господарсько-правова
п. 5 ст. 8	правова	кримінально-правова, кримінально-процесуальна, міжнародно-правова, стратегічно-тактична, запобіжна, розвідувально-пошукова, прогностична
	методична	
	гносеологічна	
	екстремальна	тактико-спеціальна, стрілецька, психофізична
п. 6 ст. 8	правова	кримінально-правова, кримінально-процесуальна, стратегічно-тактична, запобіжна, розвідувально-пошукова
	методична	
	гносеологічна	
		прогностична
п. 7 ст. 8	методична	
	гносеологічна	прогностична
	технічна, інформаційно-технологічна	
	правова	кримінально-правова, кримінально-процесуальна, стратегічно-тактична, запобіжна, розвідувально-пошукова
п. 8 ст. 8	правова	кримінально-правова, кримінально-процесуальна, стратегічно-тактична, запобіжна, розвідувально-пошукова, прогностична
	методична	
	гносеологічна	
	екстремальна	тактико-спеціальна, психофізична
п. 9 ст. 8	інформаційно-	

	технологічна	
	методична	
	технічна	
	гносеологічна	прогностична
п. 10 ст. 8	правова	кримінально-правова, кримінально-процесуальна, розвідувально-пошукова, запобіжна, стратегічно-тактична
	технічна, інформаційно-технологічна	
	методична	
	правова	розвідувально-пошукова, запобіжна, стратегічно-тактична, прогностична
п. 11 ст. 8	гносеологічна	
	технічна, інформаційно-технологічна	
	правова	кримінально-правова, кримінально-процесуальна
	правова	кримінально-правова, кримінально-процесуальна, стратегічно-тактична, запобіжна, прогностична
п. 12 ст. 8	комунікативна	комунікативно-вербувальна
	методична	
	гносеологічна	
	психологічна	екстеропсихічна, екстероцептивна
п. 13 ст. 8	комунікативна	комунікативно-вербувальна
	методична	
	правова	стратегічно-тактична, запобіжна
	гносеологічна	прогностична
	психологічна	екстеропсихічна, екстероцептивна
п. 14 ст. 8	правова	кримінально-правова, кримінально-процесуальна, стратегічно-тактична, запобіжна, прогностична
	комунікативна	комунікативно-розвідувальна
	психологічна	екстеропсихічна, екстероцептивна
	методична	
	гносеологічна	
п. 15 ст. 8	правова	кримінально-правова, кримінально-процесуальна
	технічна	
п. 16 ст. 8	правова	кримінально-правова, криміна-

		льно-процесуальна, господарсько-правова, цивільно-правова, цивільно-процесуальна, стратегічно-тактична, запобіжна, прогностична
	технічна	
	методична	
	гносеологічна	
п. 17 ст. 8	інформаційно-технологічна	
п. 18 ст. 8	екстремальна	тактико-спеціальна, психофізична, стрільця, фізична
	правова	кримінально-правова, кримінально-процесуальна
ст.8 прикінцеві положення	правова	кримінально-правова, кримінально-процесуальна, міжнародно-правова, засвідчувальна
	екстремальна	тактико-спеціальна, психофізична, стрільця, фізична
	інформаційно-технологічна, технічна	
	комунікативна	комунікативно-розвідувальна
	конфліктологічна, політична	
ст. 9	правова	кримінально-правова, кримінально-процесуальна, міжнародно-правова, засвідчувальна, організаційна, стратегічно-тактична, розвідувально-пошукова, запобіжна, прогностична
	методична	
	гносеологічна	
	психологічна	екстеропсихічна, екстероцептивна
ст. 9-1	правова	кримінально-правова, кримінально-процесуальна, засвідчувальна, стратегічно-тактична, розвідувально-пошукова, запобіжна, прогностична
	організаційна	
	методична	
	гносеологічна	
ст. 9-2	організаційна	
	правова	кримінально-правова, кримінально-процесуальна, засвідчува-

		льна, стратегічно-тактична, розвідувально-пошукова, запобіжна, прогностична
	методична	
	гносеологічна	
ст. 10	правова	кримінально-правова, кримінально-процесуальна, стратегічно-тактична, розвідувально-пошукова, запобіжна, прогностична
	методична	
	гносеологічна	
	екстремальна	тактико-спеціальна, психофізична, стрільця, фізична
ст. 11	організаційна, конфліктологічна	
	правова	засвідчувальна
	комунікативна	комунікативно-розвідувальна
ст. 12	правова	кримінально-правова, кримінально-процесуальна, цивільно-правова, цивільно-процесуальна
	екстремальна	тактико-спеціальна, психофізична, фізична
ст. 13	правова	кримінально-правова, кримінально-процесуальна, цивільно-правова, цивільно-процесуальна
ст. 14	організаційна, управлінська	
	правова	кримінально-правова, кримінально-процесуальна, цивільно-правова, цивільно-процесуальна, засвідчувальна

Змістовний аналіз

Положення про основи організації розкриття органами внутрішніх справ України злочинів загальнокримінальної спрямованості, затвердженого наказом МВС України від 30.04.2004 № 458 [88]

Статті	Вид компетен-тності	Підвид компетентності
ст. 1	правова	кримінально-процесуальна, кримінально-правова, оперативно-розшукова, досудово-слідча, цивільно-правова, цивільно-процесуальна, розвідувально-пошукова (контрольно-перевірочна, профілактична, захисна)
	стратегічно-тактична	проектувально-конструктивна, організаційна
	психологічна	екстеропсихічна, екстероцептивна
ст. 2	гносеологічна	аналітико-оціночна, діагностична, орієнтаційно-прогностична, дослідно-творча
	правова	кримінально-процесуальна, кримінально-правова, оперативно-розшукова, досудово-слідча, цивільно-правова, цивільно-процесуальна, розвідувально-пошукова (контрольно-перевірочна, профілактична, захисна)
	стратегічно-тактична	проектувально-конструктивна, організаційна
	управлінська	
	екстремальна	тактико-спеціальна, фізична
	педагогічна	методична, дидактична
	інформаційно-технологічна	
ст. 3	комунікативна	комунікативно-розвідувальна, комунікативно-службова, комунікативно-перцептивна
	стратегічно-тактична	проектувально-конструктивна, організаційна
	гносеологічна	аналітико-оціночна, діагностична, орієнтаційно-прогностична, дослідно-творча
	комунікативна	комунікативно-розвідувальна, комунікативно-службова, комунікативно-перцептивна
	екстремальна	тактико-спеціальна, психофізична, стрільця
	інформаційно-технологічна	

	правова	кримінально-процесуальна, кримінально-правова, оперативно-розшукова, досудово-слідча, цивільно-правова, цивільно-процесуальна, розвідувально-пошукова (контрольно-перевірочна, профілактична, захисна), засвідчувальна
ст. 4	стратегічно-тактична	проектувально-конструктивна, організаційна
	гносеологічна	аналітико-оціночна, діагностична, орієнтаційно-прогностична, дослідно-творча
	управлінська	
	правова	кримінально-процесуальна, кримінально-правова, оперативно-розшукова, досудово-слідча, цивільно-правова, цивільно-процесуальна, розвідувально-пошукова (контрольно-перевірочна, профілактична, захисна), засвідчувальна
	комунікативна	комунікативно-розвідувальна, комунікативно-службова, комунікативно-перцептивна
ст. 5	правова	кримінально-процесуальна, кримінально-правова, оперативно-розшукова, досудово-слідча, цивільно-правова, цивільно-процесуальна, розвідувально-пошукова (контрольно-перевірочна, профілактична, захисна)
	управлінська	
ст. 6	інформаційно-технологічна	
	гносеологічна	аналітико-оціночна, діагностична, орієнтаційно-прогностична, дослідно-творча
	комунікативна	комунікативно-розвідувальна, комунікативно-службова, комунікативно-перцептивна
	правова	кримінально-процесуальна, кримінально-правова, оперативно-розшукова, досудово-слідча, цивільно-правова, цивільно-процесуальна, розвідувально-пошукова (контрольно-перевірочна, профілактична, захисна), засвідчувальна

Таблиця А. 4

Змістовний аналіз Закону України «Про заходи протидії незаконному обігу наркотичних засобів, психотропних речовин і прекурсорів та зловживанню ними» [9]

Статті	Вид компетентності	Підвид компетентності
ст. 4	правова	кримінально-правова, кримінально-процесуальна, міжнародно-правова
	комунікативна, хімічна	
ст. 5	правова	кримінально-правова, кримінально-процесуальна
	хімічна	
ст. 6	хімічна, засвідчувальна	
	правова	кримінально-правова, кримінально-процесуальна
ст. 7	правова	кримінально-правова, кримінально-процесуальна, засвідчувальна
ст. 9	правова	кримінально-правова, кримінально-процесуальна
ст. 12	правова	кримінально-правова, кримінально-процесуальна, засвідчувальна
	медична, хімічна	
ст. 13,14, 15,16	правова	цивільно-правова, цивільно-процесуальна, засвідчувальна
	медична	

**Змістовний аналіз Закону України
«Про органи і служби у справах неповнолітніх та спеціальні ус-
танови для неповнолітніх» [13]**

Статті	Вид компетентності	Підвид компетентності
ст. 2	правова	цивільно-правова, цивільно-процесуальна, кримінально-правова, кримінально-процесуальна
	педагогічна	
	психологічна	екстеропсихічна, екстероцептивна
ст. 3	стратегічно-тактична, методична	
	розвідувально-пошукова	запобіжна
	гносеологічна	прогностична
	правова	цивільно-правова, цивільно-процесуальна, кримінально-правова, кримінально-процесуальна
ст. 5	правова	цивільно-правова, цивільно-процесуальна, кримінально-правова, кримінально-процесуальна, адміністративно-правова, адміністративно-процесуальна, засвідчувальна
	педагогічна	
	стратегічно-тактична	конструктивна
	розвідувально-пошукова	запобіжна
	гносеологічна	прогностична
	психологічна	екстеропсихічна, екстероцептивна
	методична	
	інформаційно-технологічна	
	комунікативна	
	політична, організаційна	

Додаток Б

Додаток Б. 1

ПЕРЕЛІК УМІНЬ, ЩО ДЕТЕРМІНУЮТЬ ПІДВИДИ ДІЯЛЬНІСНОЇ КЛЮЧОВОЇ КОМПЕТЕНТНОСТЕЙ

Додаток Б.1.1

Таблиця Б.1.1

Перелік умінь правової компетентності

Перелік умінь кримінально-правової та кримінально-процесуальної компетентності
Уміння: - використовувати дані науки кримінального процесу при тлумаченні та застосуванні норм кримінально-процесуального права; - орієнтуватися в системі кримінально-процесуального права та в судовій практиці з кримінальних справ; - охороняти суспільний і державний лад, законні права і свободи громадян від злочинних посягань та визначати коло суспільно-небезпечних діянь (злочинів) та їх кваліфікацію; - збирати фактичні дані, аналізувати й оцінювати їх належність до справи, допустимість, достовірність та достатність для прийняття правомірних процесуальних рішень; - збирати, досліджувати, перевіряти, оцінювати та використовувати докази; - приймати обґрунтовані та законні рішення, юридично грамотно скласти відповідні процесуальні документи; - організовувати виконання прийнятих рішень тощо.
Перелік умінь адміністративно-правової та адміністративно-процесуальної компетентності
Уміння: реалізовувати норми адміністративного права; розрізняти джерела адміністративного права (законодавчі акти, акти Президента України, уряду України, міністерств, комітетів, відомств, місцевих органів державної влади, органів місцевого самоврядування, міждержавні угоди, що містять адміністративно-правові норми, тощо); застосовувати заходи щодо забезпечення конституційних прав громадян на звернення; розрізняти види об'єднань громадян; здійснювати юридичний аналіз об'єкта, об'єктивної сторони, суб'єкта, суб'єктивної сторони адміністративного правопорушення; відокремлювати адміністративні правопорушення від злочинів і дисциплінарних проступків; визначати види адміністративного правопорушення (умисні, з необережності тощо); запобігати адміністративним правопорушенням (що посягають на власність, у галузях: охорони праці і здоров'я населення, охорони природи, використання природних ресурсів, охорони пам'яток історії та культури, сільському господарстві, а також порушенням ветеринарно-санітарних правил, шляхового господарства і зв'язку, житлових прав

громадян, житлово-комунального господарства та благоустрою, торгівлі, громадського харчування, сфері послуг, у галузі фінансів і підприємницької діяльності, стандартизації, якості продукції, метрології та сертифікації тощо); відокремлювати адміністративний процес від інших видів юридичної процесуальної діяльності; визначати завдання провадження в справах про адміністративні правопорушення; порядок провадження в справах про адміністративні правопорушення, обставини, що виключають провадження, докази та їх оцінювати; складати протокол про адміністративне правопорушення; застосовувати заходи впливу за адміністративні правопорушення.
Перелік умінь міжнародно-правової компетентності Уміння: - використовувати надобуті знання з міжнародного права у практичній діяльності; - здійснювати правоохоронну діяльність у системі правових норм, що належать до компетенції МВС, регулюючих публічні взаємовідносини між державами (питання гарантування миру та міжнародної безпеки, суверенітету держав, невтручання у внутрішні справи) або приватні правові відносини (розширенням міжнародного торгово-економічного, науково-технічного і культурного співробітництва між громадянами різних країн та їх об'єднань); - оцінювати сучасні політичні події у світлі міжнародного права тощо.
Перелік умінь цивільно-правової та цивільно-процесуальної компетентності Уміння: - тлумачити зміст чинного цивільно-правового законодавства; - застосовувати норми права для врегулювання цивільно-правових відносин та при вирішенні конкретних спорів; - охороняти права й свободу громадян, власність, конституційний лад України, права й законні інтереси підприємств, установ і організацій, установлений правопорядок, зміцнювати законність, запобігати правопорушенням тощо; - здійснювати правове регулювання законних інтересів громадян; - захищати права та інтереси учасників цивільних відносин; - визначати систему правових норм, які регулюють майнові й особисті немайнові відносини, та здійснювати громадсько-правове регулювання суспільних відносин; - регулювати суспільні відносини, які можуть виникнути в сфері застосування цивільних правовідносин тощо.
Перелік умінь господарсько-правової компетентності Уміння: - виявляти порушення та запобігати їм у господарсько-правовій сфері через систему норм, які регулюють господарські відносини у сфері економіки та фінансової системи України; - визначати види господарської діяльності, господарські відносини, учасників відносин у сфері господарювання; - розмежовувати відносини у сфері господарювання з іншими видами

відносин; тлумачити та застосовувати норми Конституції України, господарського процесуального і матеріального права, постанови Пленуму Верховного суду України, роз'яснення Президії Вищого господарського суду України; приймати обґрунтовані процесуальні рішення у спірних процесуальних ситуаціях; складати претензії, позовні заяви та інші процесуальні документи тощо.
Перелік умінь економіко-правової компетентності Уміння: роз'яснювати сутність державної економічної політики, функцій та ролі держави в розвитку економічних процесів; визначати цілі економічної політики держави будь-якого типу та інструменти їх досягнення; аналізувати та робити висновки стосовно ефективності державної економічної політики та її складових; здійснювати аналіз структури економічної політики та обґрунтовувати доцільність використання економічних показників як елементів економічної політики; застосовувати економічні показники для кількісного та якісного аналізу економічних процесів при прийнятті управлінських рішень та проведеному контролю їх реалізації; координувати та взаємопов'язувати цілі регіональної економічної політики з цілями загальнодержавної економічної політики; аналізувати й визначати економічну ефективність впровадження природоохоронних заходів та оцінку економічних збитків, що їх завдає народному господарству забруднення окремих компонентів природи тощо.
Перелік умінь екологічно-правової компетентності Уміння: - застосовувати екологічне законодавство в ОРД; складати запити про надання екологічної інформації; складати протоколи та постанови про адміністративні порушення екологічного законодавства; працювати з комп'ютерними правовими бібліотеками актів екологічного законодавства, відшукувати необхідні норми і правильно їх застосовувати; орієнтуватись у системі комплексної галузі права, що об'єднує такі складові, як природоресурсне, природоохоронне право, а також правове гарантування екологічної безпеки людини; узагальнювати та аналізувати практику використання екологічного законодавства з його різновидами тощо.
Перелік груп умінь компетентності в галузі трудового права Уміння: орієнтуватись у системі джерел трудового законодавства України та знати їх особливості; аналізувати, узагальнювати та правильно застосовувати норми трудового законодавства України в практичній діяльності, роз'яснювати їх

зміст іншим; розрізняти правовідносини, що регулюються трудовим правом, і правовідносини, що регулюються іншими галузями права; користуватися джерелами права, тлумаченнями і коментарями норм права при вирішенні конкретних трудових спорів; логічно, послідовно, з виокремленням головного, доказово викладати правничий матеріал із застосуванням знань з різних джерел і галузей права; користуватися правовою термінологією щодо трудового законодавства; застосовувати правові знання з трудового права для оцінювання юридичних фактів, обґрунтовувати їх правову оцінку; обґрунтовано вирішувати питання реалізації норм трудового права на практиці; давати аналіз окремим положенням закону чи підзаконного акта; аналізувати обставини справи, визначати характер правовідносин, застосовувати правові норми при вирішенні трудових спорів; надавати юридичні консультації з питань трудового права тощо.
Перелік умінь компетентності в галузі сімейного права
Уміння: - користуватися відповідними нормативними актами в галузі сімейного права; - вирішувати конкретні практичні питання, пов'язані із застосуванням норм сімейного права; - тлумачити та правильно застосовувати норми сімейного права, судову практику у справах, які виникають із сімейних правовідносин, з метою прийняття обґрунтованих рішень у спірних питаннях, тощо.
Перелік умінь компетентності в галузі аграрного права
- застосовувати чинне законодавство з аграрного права; - давати аналіз окремим положенням закону та підзаконного акта; - аналізувати обставини справи, визначати характер правовідносин, визначати правові норми при вирішенні земельних спорів тощо.
Перелік умінь компетентності в галузі земельного права
застосовувати нормативно-правові акти в галузі земельного права та давати аналіз окремим положенням закону чи підзаконного акта; аналізувати обставини справи, визначати характер правовідносин, застосовувати правові норми при вирішенні земельних спорів; користуватись алфавітно-предметним словником, а також різноманітними збірниками нормативних матеріалів; застосовувати набуті знання та вміння в процесі вирішення практичних ситуацій; надавати юридичні консультації з питань земельного права тощо.
Перелік умінь компетентності в галузі природоресурсного права
Уміння: - застосовувати нормативно-правові акти в галузі природоресурсного права; - вільно орієнтуватися в системі норм природоресурсового права; - вирішувати завдання в галузі природоресурсного права, складати договори та інші документи тощо.

Перелік груп умінь оперативно-розшукової компетентності та її підвидів

Зміст умінь
Перелік технологічних умінь розвідувально-пошукової компетентності - застосовувати набуті теоретичні знання та вимоги нормативно-правових актів України щодо оперативно-розшукової діяльності; - збирати, аналізувати, узагальнювати інформацію та використовувати її в інтересах розкриття злочинів; - здійснювати заходи розвідувального характеру в місцях скупчення злочинного елементу і збуту викраденого майна; - здійснювати розшук осіб, причетних до злочину, серед тих, хто перебуває на обліку в ОВС або проходить за первинними матеріалами; - вживати оперативно-розшукові заходи для розкриття тяжких і особливо тяжких злочинів, установлення та розшуку осіб, які їх учинили; - розшукувати осіб, які переховуються від органів дізнання, слідства і суду, ухиляються від виконання кримінального покарання, пропали безвісти та інших осіб, у випадках, передбачених законодавством [10]; - здійснювати негласне (замасковане) стеження за діями особи (групи осіб) для вирішення завдань оперативно-розшукової діяльності за наявною в провадженні оперативно-розшуковою справою; - здійснювати негласне придбанням у фізичних та юридичних осіб незалежно від форм власності товарів, предметів та речовин, обіг яких визначено чинним законодавством України (також заборонених до обігу), з метою виявлення та документування фактів протиправних діянь; - проводити контрольну та оперативну закупівлю та постачання товарів, предметів та речовин, також заборонених до обігу, у фізичних та юридичних осіб, незалежно від форм власності, з метою виявлення та документування фактів протиправних діянь [12]; - здійснювати із застосуванням оперативних та оперативно-технічних засобів гласні та негласні пошукові, розвідувальні заходи тощо. Перелік технологічних умінь контрольно-перевірочної компетентності - визначати коло осіб, які підлягають першочерговій перевірці щодо причетності до вчинених злочинів, також з використанням негласних штатних та позаштатних працівників. У разі потреби залучати до їх перевірки нові джерела оперативної інформації або поновлювати зв'язок із джерелами, раніше виведеними зі складу агентурної мережі; - перевіряти достовірність даних та осіб, які причетні до вчинених злочинів; - перевіряти висунуті версії з метою розкриття злочинів та оперативного супроводження розслідування кримінальних справ; - здійснювати перевірку лікувально-медичних закладів, аптек тощо,

якщо потерпілими під час учинення злочину здійснювалися активні заходи самооборони і є підстави вважати, що злочинцю нанесені тілесні ушкодження; - здійснювати оперативну перевірку затриманих і заарештованих, які знаходяться в ІТТ, приймальниках-розподільниках, спеціальних приймальниках; - перевіряти в громадян при підозрі в учиненні правопорушень документи, що посвідчують їх особу, а також інші документи, необхідні для з'ясування питання щодо додержання правил, нагляд і контроль за виконанням яких покладено на міліцію [10]; - здійснювати контрольне постачання з метою гарантування безпеки такого переміщення, виявлення причетних до цього юридичних та фізичних осіб, документування протиправних діянь тощо.
Перелік технічних умінь засвідчувальної компетентності - складати: - рапорт про застосування фізичної сили, спеціальних засобів, про поранення або смерть, що сталися внаслідок застосування фізичного впливу і спеціальних засобів, а також про всі випадки застосування зброї, примусу [10]; - рапорт начальнику міськ-, рай-, ліноргану про одержані відомості, що вказують на ознаки злочину та на осіб, які його вчинили [12]; - план оперативно-розшукових заходів для розкриття злочину за відповідно заведеною ОРС [12]; - направлення трупа на дослідження та протокол огляду місця події; - описувати труп на місці його знайдення, зокрема, ранні та пізні трупи явища, встановлювати давність смерті; - реєструвати в журналі обліку оперативної інформації інформацію агента; - виявляти, описувати та вилучати речові докази на місці події.
Перелік технологічних умінь захисної компетентності Уміння здійснювати захист: - прав і свобод осіб, безпеки суспільства [12]; - життя, здоров'я, житла й майна працівників суду й правоохоронних органів та осіб, які беруть участь у кримінальному судочинстві [12]; - соціальний і правовий особи, яка залучається до виконання завдань оперативно-розшукової діяльності [12]; - прав і свобод, законних інтересів громадян [10]; - власності від злочинних посягань [10]; - гарантувати в порядку, установленому законодавством України, безпеку осіб, взятих під захист, у разі надходження від них заяви, звернення керівника відповідного державного органу чи отримання оперативної та іншої інформації про загрозу їх життю, здоров'ю, житлу чи майну [10]; - громадян і самозахист від нападу та інших дій, що створюють загрозу їх життю або здоров'ю [10]; - громадян від нападу, що загрожує їх життю і здоров'ю, а також звільнення заручників [10].
Перелік технологічних умінь профілактичної компетентності - вживати необхідних оперативно-розшукових заходів щодо запобі-

гання, своєчасного виявлення, припинення і розкриття злочинів та викриття причин і умов, які сприяють учиненню злочинів, здійснювати профілактику правопорушень (п. 1 ст. 7 Закону про ОРД);

- вживати заходів щодо запобігання й розкриття злочинів [99];

- здійснювати профілактичні та оперативно-розшукові заходи, спрямовані на запобігання, виявлення, припинення і розкриття злочинів у сфері незаконного обігу вогнепальної зброї, бойових припасів, вибухових речовин, радіоактивних матеріалів та наркотичних засобів [99];

- проводити профілактичну роботу серед осіб, схильних до вчинення злочинів, здійснювати адміністративний нагляд за особами, щодо яких воно встановлено, а також контроль за засудженими до кримінальних покарань, непов'язаних з позбавленням волі [10];

- виявляти і вести облік осіб, які підлягають профілактичному впливу на підставі та в порядку, установлених законодавством, виносити їм офіційне попередження про неприпустимість протиправної поведінки [10];

- вести профілактичний облік правопорушників, криміналістичний та оперативний облік в обсязі, структурі й порядку, що визначаються завданнями, покладеними на міліцію;

- здійснювати правоохоронні заходи щодо запобігання, виявлення, припинення та розкриття злочинів.

**Перелік груп умінь стратегічно-тактичної компетентності та її
підвидів**

Перелік груп умінь стратегічно-тактичної компетентності**Конструктивні:**

- будувати модель поведінки для досягнення основної мети через вирішення проміжних тактичних завдань по осі «ресурси - ціль»;
визначати напрямок та масштаби діяльності в довгостроковій перспективі.

Технологічні:

- організовувати, розподіляти функції, визначати напрямки оперативно-розшукової діяльності та процес її здійснення;
- визначати стратегічні і тактичні цілі по розслідуванню злочинів;
- здійснювати розстановку сил і засобів з урахуванням оперативної обстановки, що склалася, наближення їх до найбільш криміногенних місць та місць імовірного перебування злочинців, які розшукуються;
- планувати оперативно-розшукову діяльність, виходячи з оцінки оперативної обстановки;
- забезпечувати комплексне використання сил і засобів, обирати найбільш оптимальну їх розстановку з метою розкриття злочинів у найкоротші строки];
- проводити контрольну та оперативну закупівлю та постачання товарів, предметів та речовин, також заборонених до обігу, у фізичних та юридичних осіб, незалежно від форм власності, з метою виявлення та документування фактів протиправних діянь [99];
- використовувати фактор раптовості в ОРД.

Перелік груп умінь проектувально-конструктивної компетентності**Технологічні:**

- моделювати та проектувати зміст, засоби та форми оперативно-розшукової діяльності;
- відбирати, упорядковувати, визначати засоби, форми, методи;
- планувати послідовність оперативно-розшукових заходів та зміст дій на близькі та віддалені перспективи;
- визначати та застосовувати раціональні прийоми та засоби діяльності.

Гносеологічні:

- аналізувати й оцінювати попередню інформацію, яка містить ознаки злочину, для прийняття рішення про порушення кримінальної справи;
- формувати версії й визначати напрямки розслідування злочину;
- оцінювати оперативно-розшукові ситуації та приймати ефективні тактичні рішення при розслідуванні окремих видів злочинів за матеріалами розслідування конкретної кримінальної справи;
- планувати реалізацію тактичних рішень та використовувати при розслідуванні злочинів тактичні комбінації.

Перелік груп умінь стратегічно-прогностичної компетентності

Технологічні:

- враховуючи зовнішні та внутрішні фактори, що впливають на правоохоронну діяльність, виявляти, визначати, передбачати, планувати, розробляти, узагальнювати та вдосконалювати певні закономірності та тенденції явищ, процесів, подій.

Гносеологічні:

- формувати майбутні перспективи шляхом висунення гіпотез і прогнозів тощо;

- визначати кількісні критерії допустимості психологічного впливу в ОРД;

- моделювати поведінку та дії суб'єкта розшуку;

- визначати психологічний портрет розшукуваного.

Перелік умінь організаційної компетентності

Технологічні вміння ефективно організовувати:

- власну діяльність;

– взаємодію підрозділів та колективу ОВС шляхом ефективного застосування форм та засобів оперативно-розшукової діяльності;

- взаємодію з іншими структурними підрозділами ГУ-УМВС, науково-дослідними установами і навчальними закладами системи МВС, органами прокуратури з питань запобігання та розкриття таких злочинів [99];

- оперативно-розшукові заходи з виявлення, викриття та знешкодження злочинних груп, також з ознаками організованості, міжрегіонального характеру і бандитського спрямування [99];

- перевірку осіб, затриманих за вчинення злочинів, інших правопорушень, в умовах спеціальних установ міліції на причетність до нерозкритих злочинів [99];

- оперативно-розшукові заходи з виявлення та розкриття злочинів, пов'язаних з незаконним обігом вогнепальної зброї, бойових припасів і вибухових речовин, крадіжками таких предметів та злочинних посягань, учинених з їх застосуванням [99];

- роботу щодо своєчасного отримання від населення, органів державної влади, підприємств, установ і організацій, громадських об'єднань інформації про злочини, удосконалення телефонного зв'язку спецлінії "102" та використання засобів масової інформації з метою встановлення і затримання злочинців;

- розвідувальні заходи в кримінально-злочинному середовищі з метою встановлення осіб, причетних до вчинених злочинів, або осіб, які володіють інформацією про злочини тощо.

Перелік груп умінь екстремальної компетентності та її підвидів

Перелік груп умінь екстремальної компетентності
Гностичні: - пізнавальні вміння в галузях права, психології, конфліктології, криміналістики та інших, які дозволяють особі професійно самовдосконалюватися; - відділяти головне від другорядного; - узагальнювати, систематизувати, використовувати досвід новаторів тощо.
Дидактичні: - обирати ефективні адекватні форми, засоби, методи та прийоми оперативно-розшукової діяльності в екстремальних умовах.
Виробничо-операційні: загальноотрудові вміння з інших професій.
Ідеологічні: - проводити профілактичну та запобіжну правоохоронну діяльність; - бути взірцем правової культури та стояти на варті закону; - не піддаватися кримінальним спокусам тощо.
Рефлексивні: - самосвідомість, критичне ставлення до себе, вміння оцінювати свою діяльність, професійну поведінку тощо.
Перелік груп умінь тактико-спеціальної компетентності
Тактичні: - виходити з різних складних, конфліктних й екстремальних ситуацій; - розробляти ефективні шляхи виходу з екстремальних ситуацій тощо; - проводити операції по захопленню злочинців, припиненню злочинів, розвідувально-підривної діяльності спецслужб іноземних держав, організацій та окремих осіб; - оцінювати ситуацію і надавати допомогу при затриманні правопорушників.
Стратегічні: - вміння аналізувати ситуацію, планувати та обирати ефективні засоби виходу зі складних ситуацій тощо.
Прогностичні: - прогнозувати розвиток ситуації, дії злочинців, рух натовпу; - запобігати небезпечним кримінальним проявам; - проектувати розвиток подій тощо.
Організаційні: уміння організовувати рятувні роботи, діяльність колективу щодо виходу зі складної екстремальної ситуації тощо.
Технологічні: - аналізувати екстремальну ситуацію; - раціонально організовувати технологічний процес; - використовувати технологічні засоби тощо.
Конструктивні:

- складати карту події; - конструювати технічні засоби, що допоможуть в екстремальній ситуації тощо.
Тактико-технічні: - читати мапи, креслення, схеми; - виконувати розрахунково-графічні роботи тощо.
Перелік груп умінь психофізичної компетентності
Фізичні: - мобілізуватися та тривалий час витримувати надмірні фізичні навантаження; - правомірно застосовувати прийоми рукопашного бою під час кримінальних посягань та спецзасоби, припиняти фізичне насилля тощо; - впевнено і кваліфіковано виконувати прийоми фізичного впливу та спеціальні дії, долати спеціальну смугу перешкод тощо.
Технічні: - застосовувати прийоми рукопашного бою в необхідних випадках; - виконувати удари гумовою палицею, утримуючи в одній та двома руками – знизу, збоку, зверху, прямо, навідліг; - виконувати захист у «бойовому» темпі; - застосовувати больові точки при затриманні та контролю за поведінкою затриманої людини; - виконувати прийоми та дії із незвичайних положень (використання різної висоти стійок, різних способів пересування); - виконувати прийоми після перекидів, стрибків з поворотами на 180° – 360°; - змінювати швидкість та темп виконання окремих прийомів, зв'язок, комбінацій; - виконувати прийоми визволення від захватів і обхватів; - виконувати захист від удару ножем зверху, знизу, збоку в голову, верхню частину тулуба, навідліг у голову; - виконувати захист при погрозі пістолетом на близькій дистанції спереду і ззаду; - відбиванням передпліччям, важелем руки назовні або назовні з переходом до загинання руки за спину після обеззброєння; - виконувати захисні дії спочатку елементами, потім у цілому, залежно від умов нападу; - захищатися в умовах неочікуваного нападу, незалежно від умов загрози; - виконувати прийоми захисту після подолання штучних та природних перешкод; від 2-4 суперників, які нападають по одному чи декілька одночасно; - швидко реагувати на небезпеку.
Психологічні: - витримувати тривалий час психічну напругу; - працювати в монотонних та швидкоплинних умовах; - мобілізації, екстреної мобілізації вольових ресурсів; - створення стану високої працездатності, саморегуляції тощо.
Перелік умінь та навичок стрілецької компетентності
Технічні: навички:

- швидкого реагування на небезпеку; - швидко перезаряджати зброю; - прицілювання та влучного пострілу тощо; уміння: - впевненого поводження зі зброєю; - миттєво оголосити вогнепальну зброю і привести її в готовність, якщо працівник вважає, що в обстановці, яка склалася, можуть виникнути підстави для її правомірного застосування тощо.
Конструктивні: - конструювання розвитку подій; - формувати правоохоронні дії; - передбачати наслідки застосування зброї та поведінку кримінальних елементів тощо.
Тактико-фізичні: - миттєво реагувати на небезпеку та ухилятися від вогневої небезпеки тощо; - застосовувати засоби фізичного впливу, спеціальні засоби та вогнепальну зброю на підставах і в порядку, установлених Законами «Про міліцію», «Службу безпеки», «Державну прикордонну службу України», «Державну охорону органів державної влади України та посадових осіб» (п. 18 ст. 8 Закону про ОРД); - отримувати, проводити огляд та перевірку зброї і патронів з чітким дотриманням заходів безпеки; - носити табельну зброю, контролюючи її під час несення служби; - виконувати початкові вправи для пістолета (№ 1; 2) і автомата Калашникова (№ 1); - виконувати нормативи для пістолета Макарова і автомата Калашникова; - оцінювати ситуацію і правомірно застосовувати зброю; - керуватися при стрільбі по різних цілях у будь-яких умовах для надійного виконання вогневих завдань з найменшою витратою боєприпасів і часу; - готувати табельну стрілецьку зброю, що є на озброєнні в органах і підрозділах Міністерства внутрішніх справ України, до стрільби і впевнено нею володіти під час виконання службових обов'язків; - самостійно усувати можливі неполадки пістолета Макарова під час стрільби; - виконувати нормативи з вогневої підготовки щодо розбирання і збирання пістолета Макарова та спорядження магазину патронами; - готувати автомат Калашникова до стрільби й упевнено ним володіти під час виконання службових обов'язків; - самостійно усувати можливі затримки під час стрільби з автомата Калашникова; - виконувати нормативи з вогневої підготовки щодо розбирання і збирання автомата Калашникова та спорядження магазину патронами; - готувати СГД до стрільби і впевнено нею володіти під час виконання службових обов'язків; - самостійно усувати можливі затримки під час стрільби із СГД; - уміти проводити розбирання й збирання СГД та спорядження магазину патронами;

готувати ручні гранати до застосування, готувати пістолет, автомат до стрільби;
 розрядити ручну гранату за екстремальних умов;
 здійснювати огляд зброї;
 виконувати прийоми і правила стрільби (займати положення для стрільби, прицілюватись, здійснювати плавний спуск гачка);
 швидко орієнтуватися в складній оперативній обстановці (екстремальних умовах) та приймати відповідні рішення щодо застосування вогнепальної зброї за різних обставин виконання службових обов'язків;
 виконувати прийоми і правила стрільби (займати положення для стрільби, прицілюватись, здійснювати плавний спуск гачка);
 вести вогонь як з однієї руки, так і з двох рук по нерухомій цілі;
 швидко й правильно орієнтуватися в складній оперативній обстановці (екстремальних умовах) та приймати відповідні рішення щодо застосування вогнепальної зброї за різних обставин виконання службових обов'язків;
 - вести влучний вогонь з пістолета, автомата по нерухомих цілях, а також по цілях, які з'являються, рухаються вдень, у темний час доби та при світлошумових перешкодах;
 - вести вогонь як з однієї руки, так і з двох рук одиничними та подвійними пострілами, з різних положень (лежачи, з коліна, стоячи), при розворотах, в умовах активного впливу психологічних та фізичних навантажень, в обмежений час;
 - самостійно усувати можливі затримки зброї під час стрільби;
 - виконувати нормативи з вогневої підготовки щодо розбирання і збирання вогнепальної зброї та спорядження магазину патронами тощо.

Перелік умінь медичної компетентності

Медико-технічні:

накладати пов'язки, шини, джгут для зупинки кровотечі;
 обробляти шкіру навколо рани;
 накладати асептичну пов'язку на рани, на вражені від опіку ділянки тіла;
 визначати пульс на сонній артерії;
 проводити реанімацію;
 визначати ступінь тяжкості відмороження;
 робити штучне дихання;
 проводити зовнішній масаж серця;
 користування шприц-тубиками;
 здійснювати штучну вентиляцію легень та непрямий (закритий) масаж серця;
 діагностувати клінічну та біологічну смерть;
 припиняти дію полум'я на потерпілому;
 перевозити потерпілих при опіках;
 надавати першу долікарську допомогу при опіках, при загальному охолодженні, гострих отруєннях; гострих отруєннях наркотичними засобами, електротравмі, постраждалим з гострими психогенними реакціями, загальному охолодженні, при випадках, що можуть сприяти інфікуванню ВІЛ, при випадках, що можуть сприяти інфікуванню венеричними захворюваннями, при проникаючому пораненні грудної клітини тощо.

Загально медичні:

визначати придатність лікарських засобів;
розрізняти ступені опіку;
надавати елементарну першу долікарську допомогу;
визначати рівень безпеки системи «людина - життєве середовище»;
встановлювати проєкцію внутрішніх органів на поверхні тіла;
встановлювати функції яких внутрішніх органів може бути порушено;
оцінювати рівень небезпеки зараження ВІЛ/СНІД;
дотримуватися правил поведінки, щоб запобігти захворюванню ВІЛ/СНІД;
виявляти хворих на інфекційні захворювання, запобігати механізму передачі захворювання;
дотримуватися санітарно-гігієнічних вимог;
здійснювати догляд за хворими в збудженому та непритомному стані;
проводити добір лікарських засобів залежно від невідкладного стану;
проводити опитування та огляд потерпілого;
визначати загальний стан потерпілого;
обстежувати окремі частини тіла потерпілого;
визначати поведінку хворого;
дотримуватись послідовності огляду потерпілого;
здійснювати іммобілізацію (позбавлення руху) ушкоджених частин тіла;
надавати долікарську допомогу при пораненнях;
визначати характер рани тощо.

Біохімічні:

визначати та розрізняти склад медичних, психотропних, наркотичних речовин.

Перелік умінь інформаційно-технологічної компетентності

Перелік технологічних умінь

- використовувати можливості інформаційно-пошукових систем, а також засобів масової інформації [12];
- створювати й застосовувати автоматизовані інформаційні системи [12];
- використовувати діючі автоматизовані інформаційно-пошукові системи, банки даних для вирішення окремих завдань, для підвищення ефективності оперативно-службової діяльності;
- здійснювати захист інформації та інформаційних систем;
- оформлювати первинні облікові документи для створення і підтримання в належному стані обліки відповідно до чинних нормативних актів;
- використовувати комп'ютери, які працюють з інформаційними мережами обчислювальних центрів ОВС, інших міністерств і відомств в аналітичній роботі і при обробленні службових документів тощо.

Перелік умінь технічної компетентності**Перелік технологічних умінь**

- проводити фотографування, звукозапис, кіно- і відеозйомку, дактилоскопію осіб, які затримані за підозрою в учиненні злочину або за бродяжництво, взяті під варту, звинувачуються в учиненні злочину, а також осіб, підданих адміністративному арешту [10];
- проводити кіно-, фото- і звукофіксацію як допоміжний засіб запобігання протиправним діям та розкриття правопорушень [10];
- знімати інформацію з каналів зв'язку, застосовувати інші технічні засоби отримання інформації [12];
- контролювати шляхом відбору за окремими ознаками телеграфно-поштової відправлення [12];
- здійснювати візуальне спостереження в громадських місцях із застосуванням фото-, кіно- і відеозйомки, оптичних та радіоприладів, інших технічних засобів [12];
- керувати автомобільними транспортними засобами, які належать до категорії «В», за різних дорожніх умов;
- забезпечувати належний технічний стан автотransпортного засобу;
- буксирувати автопричіп дозволеною максимальною масою до 750 кг;
- перевіряти технічний стан автотransпортного засобу перед виїздом на лінію та після повернення з рейсу;
- забезпечувати справність обладнання відповідно до вимог стандартів, що стосуються безпеки дорожнього руху і охорони навколишнього середовища;
- виконувати роботи з щоденного технічного обслуговування автотransпортного засобу;
- подавати автотransпортний засіб під навантаження та розвантаження або до місця посадки й висадки пасажирів;
- контролювати правильність завантаження, розміщення та закріплення вантажу в кузові автотransпортного засобу малої вантажопідйомності, а також порядок розміщення пасажирів у легкових автомобілях;
- усувати технічні несправності, які виникають під час роботи автотransпортного засобу на лінії й не потребують розбирання головних механізмів;
- виконувати регульовальні роботи;
- заправляти автомобільні транспортні засоби паливом та іншими експлуатаційними матеріалами;
- оформляти дорожню документацію;
- надавати першу допомогу потерпілим під час дорожньо-транспортних пригод;
- працювати з допоміжними пристроями комп'ютера;
- виконувати стандартні операції з файлами, папками та ярликами в операційній системі Windows;
- використовувати можливості пакету прикладних та сервісних програм;
- здійснювати захист комп'ютерної інформації від комп'ютерних вірусів за допомогою спеціальних антивірусних програм;

- працювати із сучасними системами оброблення текстів і графічних зображень – текстовим процесором Microsoft Word і графічним редактором Paint;
 - створювати таблиці та діаграми в табличному процесорі Microsoft Excel;
 - користуватися комп'ютерними мережами;
- здійснювати пошук необхідної інформації в комп'ютерній мережі Internet.

Додаток Б.1.4

Таблиця Б.1.4

Перелік груп умінь наукової компетентності

- використовувати при розкритті злочинів позитивний досвід, наукові рекомендації;
- упроваджувати досягнення науки й техніки, передового досвіду, новітніх форм і методів з метою запобігання й розкриття злочинів, протидії груповій та організованій злочинності, а також розшуку злочинців, безвісно зниклих громадян і встановлення особи невідомих групів [99];
- оволодіти основами методології та методики наукових досліджень;
- організовувати проведення дослідницьких та інноваційних процесів;
- оформляти та представляти результати дослідницьких та інноваційних процесів тощо.

Додаток Б.1.5

Таблиця Б.1.5

Перелік груп умінь гносеологічної компетентності

Зміст умінь

- отримувати та відпрацьовувати оперативно-значиму інформацію;
- запобігати, розкривати та припиняти злочини за допомогою пізнання сутності об'єктів оперативно-розшукового впливу;
- розпізнавати та визначати певні ознаки й особливості об'єктів та умов ОРД (наприклад, діагностувати характерологічні особливості злочинців);
- аналізувати та оцінювати умови, засоби, методи, форми, заходи, об'єкти ОРД, результати;
- витребувати, збирати і вивчати документи та дані, що характеризують діяльність підприємств, установ, організацій, а також спосіб життя окремих осіб, підозрюваних у підготовці або вчиненні злочину, джерело та розміри їх доходів [12];
- установлювати значимість заходів та об'єктів ОРД та їх сутності;
- передбачати відхилення і небажані явища; прогнозувати наслідки оперативно-розшукових заходів, злочинні дії;
- розглядати цілості як систему і, водночас, як елементи інших більших систем;
- робити спрощення, виявляти просте в складному, порядок у можливому хаосі;
- виявляти системні закономірності;
- представляти етапи ОРД та заходи як системи тощо.

Додаток Б.2

ПЕРЕЛІК УМІНЬ, ЩО ДЕТЕРМІНУЮТЬ ПІДВИДИ СОЦІАЛЬНОЇ КЛЮЧОВОЇ КОМПЕТЕНТНОСТЕЙ

Додаток Б.2.1

Таблиця Б.2.1

Перелік груп умінь педагогічної компетентності

Зміст умінь

Технологічні вміння:

- навчати особовий складу прийомам і методам роботи з виявлення і розкриття злочинів, тренувати його з відпрацюванням дій відповідно до оперативного плану спеціальних заходів на випадок розшуку і затримання озброєних злочинців та інших осіб, які становлять суспільну небезпеку, а також для захоплення або знешкодження озброєних злочинців, коли встановлено їх місцезнаходження;

- навчати агента: методам установлення і підтримання довірчих стосунків та контактів з особами, які можуть бути причетні до вчинення протиправних діянь; виявленню ознак підготовки і вчинення злочинів; способам розпізнання осіб, які належать до злочинного середовища, за зовнішніми ознаками і поведінкою; особливостям спілкування з особами, схильними до вчинення правопорушень; діям у разі ускладнення ситуації під час виконання завдань, виникнення в злочинному середовищі підозри про його конфіденційне співробітництво з оперативним підрозділом; здійсненню перевірки, зокрема, провокацій, або пропозиції дворушництва чи участі в злочині; учинення злочинів розроблюваними особами в присутності агента; поведінці в разі затримання агента як підозрюваного, пропозиції співробітничати з іншими працівниками оперативних підрозділів; способів застосування окремих технічних засобів та прийомів конспірації;

Технологічні вміння дидактичної компетентності:

- розроблення оперативно-розшукових цілей навчання;
- спрямованість навчальних дій на гарантоване досягнення визначених оперативно-розшукових цілей.

Уміння методичної компетентності:

- **технологічні** – здатність обирати ефективні засоби, методи та прийоми навчання та виховання з урахуванням технічних та людських ресурсів, їх взаємодії;

- **оціночні** – діагностика та оцінка поточних та підсумкових результатів оперативно-розшукової діяльності.

Перелік груп умінь психологічної компетентності

Перелік груп умінь екстеропсихічної компетентності
Прогностичні: - прогнозувати розвиток психологічно напруженої ситуації та подій, поведінку злочинців; - запобігати суспільно небезпечним кримінальним проявам тощо.
Інтерпретаційні: знаходити, адекватно оцінювати та пояснювати причини й мотиви поведінки інших людей тощо.
Тактико-стратегічні: - планувати, підбирати та обирати ефективні методи й прийоми цілеспрямованого психологічного впливу на об'єкти оперативно-розшукової діяльності; - знаходити ефективні шляхи виходу з різних складних та конфліктних ситуацій; - знаходити ефективні правомірні засоби регуляції негативних емоційних проявів об'єктів оперативно-розшукової діяльності; - знаходити ефективні правомірні прийоми взаємодії, здійснювати індивідуальний підхід до людей тощо; - обирати ефективні, адекватні, правомірні форми та засоби поведінки; - враховувати й створювати психологічні умови для ефективного вирішення поставленого юридичного завдання; - професійно оперувати основними психологічними засобами та справляти вплив на осіб або соціальні групи за допомогою психологічної техніки (мовних та немовних засобів спілкування, рольової поведінки, налагоджування стосунків, установлення психологічного контакту зі співрозмовником, протистояння маніпулюванню тощо)
Технологічні: - раціонально організовувати технологічний процес в особистісній, соціальній та професійній взаємодії; - знаходити та використовувати ефективні технологічні особистісні й соціальні засоби тощо.
Організаційні: ефективно організовувати соціальну взаємодію, оперативно-розшукову діяльність у складних та конфліктних ситуаціях тощо.
Дослідницькі: здійснювати дослідницьку діяльність у напрямках: оперативно-розшукової діяльності (розкриття злочину, знаходження злочинців, запобігання кримінальним наслідкам, визначення психологічних особливостей злочинця та злочину) та соціальної взаємодії (знаходити «ключики» до осіб, методи впливу на осіб та ін.) тощо.
Перелік груп умінь екстероцептивної компетентності
Конструктивні: аналізувати, узагальнювати та розуміти хід події, психологічні особливості поведінки різних категорій осіб тощо.
Перцептивні:

- сприймати та розуміти інших людей, форми їх поведінки, їх внутрішній світ; - приймати людей такими, як вони є, тощо.
Емпатійні: - розуміти іншу людину шляхом емоційного співпереживання та адекватного сприйняття різних емоційних реакцій людини; - поставити себе на місце іншого тощо.
Оціночні: - адекватного сприйняття і критичного неупередженого аналізу поведінки об'єктів оперативно-розшукової діяльності; - орієнтуватися в соціальних ситуаціях; - здійснювати морально-правову оцінку подій і впливів соціальної дійсності тощо.
Атракції: відчувати іншу людину тощо.

Перелік умінь підвидів комунікативної компетентності

Зміст умінь
Перелік умінь комунікативно-службової компетентності
Технологічні вміння: - повідомляти відповідним державним органам і громадським об'єднанням про аварії, пожежі, катастрофи, стихійне лихо та інші надзвичайні події [10]; - в установленому порядку виявляти і повідомляти закладам охорони здоров'я про осіб, які становлять групу ризику захворювання на СНІД [10]; - повідомляти з метою профілактичного впливу державним органам, громадським об'єднанням, трудовим колективам і громадськості за місцем проживання особи про факти вчинення нею адміністративного правопорушення [10]; - інформувати слідчого й чергову частину ОВС стосовно одержаних про злочинців відомостей для використання цієї інформації в їх розшуку та затриманні; - створювати відповідну «психологічну атмосферу контакту» і спонукати до діалогу; - швидко і достовірно пояснити критичну ситуацію іншій особі; - інтенсивної міжособистісної комунікації з кримінальними елементами; - долати психологічні бар'єри спілкування; - обирати ефективні методи та прийоми психологічного впливу на об'єкти ОРД; - користуватися психологічними прийомами (мовленням, мімікою, жестами) для підвищення ефективності встановлення контакту при професійному спілкуванні; - спілкуватися з особами, схильними до вчинення правопорушень.
Перелік умінь комунікативно-рольової компетентності
- маскувати розвідувальний інтерес до обговорюваних проблем; - приховувати свої істинні наміри при спілкуванні; - маніпулювання ходом бесіди та поведінкою партнера, що досягається за рахунок високого рівня техніки особистого спілкування; - прояв байдужості, індиферентності до висловлювань співбесідника з метою стимулювання до додаткової активності, до повідомлення даних, що підкреслюють значущість уже сказаного; - комунікативного вираження вигаданої соціальної ролі (легенди) оперативника, що зашифрує поведінку та наміри.
Перелік умінь комунікативно-сугестивної компетентності
- вимагати від громадян і службових осіб, які порушують громадський порядок, припинення правопорушень та дій, що перешкоджають здійсненню повноважень міліції, виносити на місці усне попередження особам, які допустили малозначні адміністративні порушення [10]; - переконувати об'єкти ОРД з метою запобігання правопорушенню, припинення злочинних посягань тощо; - впливати на осіб, які становлять оперативний інтерес.

Перелік умінь комунікативно-перцептивної компетентності
- установлювати конфіденційне співробітництво з особами на засадах добровільності [12]; - сприймати та розуміти об'єкти ОРД; - дивитися на світ очима іншої людини; - діагностувати неправдиві свідчення, розуміти невербальні ознаки тощо.
Перелік умінь комунікативно-вербувальної компетентності
- обирати ефективні методи та прийоми установлення і підтримання довірчих стосунків та контактів; - установлювати психологічний контакт зі співрозмовником; - враховувати при бесіді психологічні чинники, що сприяють отриманню інформації; - управляти ходом бесіди і ефективно використовувати прийоми отримання інформації; - переводити розмову в необхідне русло.
Перелік умінь комунікативно-розвідувальної компетентності
- ознайомившись з обставинами вчинення злочину, організовують і безпосередньо беруть участь у проведенні розвідувальних опитувань громадян, які проживають або знаходяться в районі місця події, за потреби, разом з іншими членами СОГ або із залученням додаткових сил здійснюють поквартирний чи подвірний обхід з метою виявлення свідків злочину, збирання відомостей, що можуть бути використані для його розкриття; - отримувати від юридичних та фізичних осіб безкоштовно або за винагороду інформацію про злочини, які готуються або вчинені, та загрозу безпеці суспільства і держави [12].

Перелік умінь рольової компетентності

Зміст умінь
Перелік умінь рольової компетентності
- розуміти внутрішню логіку іншої людини; - оцінити себе, свою рольову поведінку зі сторони, з погляду інших осіб; - визначати і прогнозувати рольові очікування щодо себе; - забезпечувати різноманітність репертуару соціальних ролей особистості та її рольової поведінки; - переймати та грати ролі інших; - легко переходити від однієї ролі до іншої; - рольового перевтілення (видавати себе за інших людей); - безпомилково грати ролі різних соціальних і професійних типів.

Перелік умінь конфліктологічної компетентності

Перелік умінь конфліктологічної компетентності
- класифікувати конфлікти; - передбачати, аналізувати предконфліктну ситуацію; - передбачати і прогнозувати умови виникнення й розвитку конфліктів; - визначати та виявляти причини, витоки, рушійні сили та умови розгортання конфліктів; - визначати динаміку конфлікту за його етапами і фазами розвитку; - вирішувати конфліктні ситуації; - вирішувати конфлікти в особистісних, сімейних та професійних взаємовідносинах; - знаходити ефективні шляхи вирішення конфліктних ситуацій; - визначати механізм внутрішньо особистісного конфлікту; - застосовувати ефективні способи запобігання конфліктним ситуаціям; - професійно, швидко й якісно вирішувати конфлікти; - розрізняти конфлікти поглядів і конфлікти інтересів; - вирішувати конфлікти поглядів на основі толерантності; - вирішувати конфлікти інтересів за допомогою конструктивних переговорів тощо.

Перелік умінь політичної компетентності

Перелік умінь політичної компетентності
Уміння: - не втручатися в політичні баталії; - бути взірцем правозастосовної діяльності; - досліджувати, оцінювати політичні процеси; - визначати відповідність повноважень політичного суб'єкта сфері політичної життєдіяльності суспільства та об'єктивно існуючим вимогам суспільства; - визначати культуру поведінки людини в політиці; - виокремлювати ключові мотиви особистості (влади, досягнення і афіліації); - визначати реальні цілі політичного розвитку; - бачити політичну проблему в цілому та крізь конкретні явища; - охороняти політичні цінності, що відповідають вимогам соціального прогресу, демократії, гуманізму (тобто захищати права і свободи людини тощо); - планувати адекватні правомірні дії та керувати розвитком політичних подій; - розпізнавати різні види й типи владних відносин; специфіку політичної влади, її сутність, структуру, ознаки й функції; - орієнтуватись у проблемах поділу влади, формах державного устрою й формах державного управління; - формувати й відстоювати свою політичну позицію, розуміти свої громадянські права, свободи, обов'язки; - давати конструктивно-критичний аналіз програмних положень та діяльності різних політичних партій і організацій; - орієнтуватись у політичній ситуації в країні, у міжнародному політичному житті, чітко уявляти місце і статус України в сучасному світі тощо.

Перелік умінь управлінської компетентності

Зміст умінь управлінської компетентності
- керувати оперативно-розшуковими заходами; - виявляти, досліджувати і вирішувати психолого-педагогічні проблеми управління; - використовувати знання теорій мотивації в управлінській діяльності; - здійснювати соціально-психологічний аналіз колективу, визначати статус окремих його членів; - аналізувати чинники та динаміку розвитку колективу, враховувати психологічні аспекти при розробленні системи виховних заходів; - аналізувати психологічний стан об'єкта управлінського впливу, обирати адекватні ситуації методи і прийоми; - застосовувати психологічний механізм саморегуляції поведінки та самовиховання керівника організації; - устанавлювати психологічний контакт з підлеглими тощо.

Додаток Б.3

ПЕРЕЛІК УМІНЬ, ЩО ДЕТЕРМІНУЮТЬ ПІДВИДИ ОСОБИСТІСНОЇ КЛЮЧОВОЇ КОМПЕТЕНТНОСТЕЙ

Додаток Б.3.1

Таблиця Б.3.1

Перелік груп умінь аутопсихологічної компетентності

Перелік умінь інтрапсихічної компетентності
Оціночні: - самоусвідомлення, критичного аналізу власних дій; - адекватної самооцінки власних здібностей, можливостей, досягнень, рівня прагнень, психологічних особливостей тощо.
Діагностичні: - визначати власні особливості характеру та темпераменту, симптоми та чинники негативного емоційного стану, перебіг власних психічних процесів і станів тощо.
саморегуляції (самоконтролю та самовладання): - зберігати емоційну витривалість у психологічно складних ситуаціях; - управляти своїм настроєм; - регулювати й контролювати свої емоції в будь-якій ситуації; - долати критичні життєві ситуації; - переносити значні нервово-психічні навантаження та регулювати їх; - поступатися своїми інтересами заради інтересів правоохоронної діяльності тощо.
Інтроспекції: - спостерігати за розвитком власних внутрішніх психічних явищ (переживаннями, ознаками негативного емоційного стану, внутрішніх чинників поведінкових проявів тощо); - самоспостереження, самопізнання, осмислення своїх дій, аналіз власних вад тощо.
Перелік умінь інтраперцептивної компетентності
Рефлексивні: - відображати не лише свій образ «Я», а й усвідомлювати сутність своєї взаємодії з іншими людьми; - віддзеркалення особистісних і соціальних оцінок свого «Я» тощо.
Ідентифікації: - розуміння та інтерпретації шляхом ототожнення (повного або часткового) себе з іншими.
Оціночні: - здійснювати критичний самоаналіз власної діяльності; - адекватно реагувати на критику; - оцінювати свою діяльність та її результати, професійну поведінку тощо.
Тактико-стратегічні: - обирати найефективніший варіант соціальної поведінки в тій чи іншій ситуації, професійній діяльності тощо.

Перелік груп умінь загальнокультурної компетентності

Перелік умінь загальнокультурної компетентності
Уміння: ставитися до громадян справедливо, уважно, доброзичливо, неупереджено, з почуттям поваги до їх людської гідності; не допускати жодних проявів дискримінації через стать, расу, вік, мову, релігію, національність, громадянство, соціальне походження, освіту, матеріальний стан, політичні та інші переконання; працювати над самовдосконаленням, підвищенням свого професійного та загальнокультурного рівнів; поважати гідність особи й виявляти до неї гуманне ставлення; захищати права людини незалежно від її соціального походження, майнового та іншого стану, расової та національної належності, громадянства, віку, мови та освіти, ставлення до релігії, статі, політичних та інших переконань; виявляти високу культуру й такт, толерантність, правову культуру та принциповість; аналізувати й оцінювати найважливіші досягнення етнічної, європейської та світової науки й культури, орієнтуватися в сучасному культурному просторі; застосовувати засоби й технології міжкультурної взаємодії; користуватися рідною та іноземними мовами; доцільно застосовувати мовленнєві навички та норми відповідної мовної культури, символіку, тексти в процесі комунікації; застосовувати методи самовиховання, які орієнтовані на систему індивідуальних, національних і загальнолюдських цінностей, для розроблення й реалізації стратегій і моделей поведінки та кар'єри; опановувати й реалізовувати моделі толерантної поведінки та стратегії конструктивної діяльності в умовах оперативно-розшукової діяльності та культурного, мовного, релігійного розмаїття; аналізувати й оцінювати найважливіші досягнення національної, європейської та світової науки й культури; орієнтуватися в культурному та духовному контекстах сучасного українського суспільства; застосовувати засоби й технології інтеркультурної взаємодії; застосовувати навички мовлення та норми відповідної мовної культури, інтерактивно використовувати рідну й іноземні мови, символіку та тексти; застосовувати методи самовиховання, орієнтовані на систему індивідуальних, національних і загальнолюдських цінностей, для розроблення й реалізації стратегій і моделей поведінки та кар'єри тощо.

Перелік груп умінь компетентності збереження здоров'я

Перелік умінь компетентності збереження здоров'я
Уміння: - приймати правильні рішення в складних життєвих ситуаціях; - раціонально організовувати оперативно-розшукову діяльність; - застосовувати безпечні форми поведінки; - обирати здоровий засіб життя; - тренувати психофізичні можливості; - безпечно поводитися із спецзасобами та табельною вогнепальною зброєю; - вміло управляти своїм здоров'ям, економно його використовувати протягом усього життя та знаходити засоби для його збереження; - визначати фізіологічні можливості організму при взаємодії з навколишнім середовищем; - визначати характеристики основних аналізаторів, що впливають на безпеку життєдіяльності; - виявляти стійкість при різноманітних провокуючих обставинах, які можуть призвести до залежності або інфікування; - аналізувати та оцінювати небезпечні ситуації; - оцінювати середовище перебування стосовно особистої безпеки, безпеки колективу; - самостійно приймати рішення про здійснення термінових заходів у разі виникнення екстремальних ситуацій; - гарантувати особисту безпеку в екстремальних ситуаціях; - розробляти й упроваджувати систему заходів, спрямованих на збереження здоров'я та гармонійний розвиток; - визначати психофізіологічні власні особливості та їх роль у гарантуванні особистої безпеки; - оцінювати негативні фактори середовища перебування та визначати шляхи усунення їх дії; - надавати першу медичну допомогу в екстремальних ситуаціях собі та іншим потерпілим; - вирішувати внутрішньоособистісні конфлікти; - визначати вимоги законодавчих актів у межах особистої та колективної відповідальності тощо.

Додатковий перелік груп умінь оперативно-розшукової компетентності фахівців карного розшуку

Перелік умінь розвідувально-пошукової компетентності

Уміння:

- здійснювати розшук обвинувачених, підсудних, осіб, які ухиляються від відбування кримінального покарання, безвісно зниклих осіб, установлення особистості громадян, хворих і дітей, які за станом здоров'я та віком не можуть надати належних відомостей про себе, а також ідентифікація невпізнаних трупів [99];
- виявляти та фіксувати сліди злочину, речових доказів, обстановки, установлювати свідків, а також інші обставини, які мають значення для його швидкого і повного розкриття, установлювати та затримувати особу чи групу осіб, які вчинили суспільно небезпечне діяння [99];
- проводити розвідувальну роботу в неформальних молодіжних об'єднаннях, релігійних та екстремістських організаціях, етнічних діаспорах та етнічних організованих і злочинних групах [99];
- здійснювати оперативно-розшукові заходи щодо встановлення та затримання осіб, які переховуються від слідства й суду, а також злочинців, які ухиляються від відбування покарання [99];
- розшукувати осіб, які зникли безвісти, проводити ідентифікацію невпізнаних трупів [99];
- здійснювати оперативно-розшукові заходи для розкриття тяжких і особливо тяжких злочинів, установлення та розшуку осіб, які їх учинили;
- установлювати час, місце й обставини вчинення злочину, кількість злочинців, їх прикмети, наявність озброєння, транспортних засобів та напрямків, в якому вони зникли, які сліди ними залишені на місці події, які сліди через опір потерпілих у разі подолання перешкод могли залишитися на одязі або тілі злочинця, які речі викрадено, їх прикмети та ознаки тощо.

Перелік умінь засвідчувальної компетентності

Уміння:

- документувати протиправну діяльність учасників організованих груп і злочинних організацій [99];
- документувати протиправну діяльність злочинних груп, також з ознаками організованості [99].

Перелік умінь контрольно-перевірочної компетентності

Уміння:

- організовувати перевірку осіб, затриманих за вчинення злочинів, інших правопорушень, в умовах спеціальних установ міліції на причетність до нерозкритих злочинів [99];
- проводити огляди місця події.

Перелік умінь захисної компетентності

Уміння здійснювати захист:

- гарантувати особисту безпеку громадян, захищати їх прав, свободи і законні інтереси, власність, інтереси суспільства та держави від злочинних посягань [99].

Перелік умінь профілактичної компетентності

Уміння:

- визначати й усувати причини й умови, що сприяють учиненню злочинів [99];
- здійснювати виявлення осіб, від яких у зв'язку з їх злочинною діяльністю в минулому, антигромадським способом життя або поведінкою можна очікувати вчинення злочинів, профілактична робота з ними [99];
- вживати заходів щодо запобігання й розкриття злочинів [99];
- здійснювати негласне спостереження за особами, які звільнені з місць позбавлення волі й перебувають під адміністративним наглядом, були раніше засуджені за вчинення особливо тяжких та тяжких злочинів, з метою виявлення їх можливих злочинних намірів та викриття в учиненні злочинів [99];
- проводити профілактичні та оперативно-розшукові заходи, спрямовані на запобігання, виявлення, припинення і розкриття злочинів у сфері незаконного обігу вогнепальної зброї, бойових припасів, вибухових речовин, радіоактивних матеріалів та наркотичних засобів [99].

Додатковий перелік груп умінь оперативно-розшукової компетентності фахівців підрозділів боротьби зі злочинами, пов'язаними з торгівлею людьми, МВС України

Перелік умінь розвідувально-пошукової компетентності
Уміння здійснювати: - організаційні та практичні оперативно-розшукові заходи щодо запобігання, виявлення та розкриття злочинів, пов'язаних з торгівлею людьми, незаконною міграцією, порушенням установленого законодавством порядку трансплантації органів або тканин людини, насильницьким донорством, незаконними діями щодо усиновлення (удочеріння), виготовленням та розповсюдженням продукції порнографічного характеру, також у мережі Інтернет, злочинів у сфері суспільної моралі, викриття фактів легалізації (відмивання) доходів, одержаних від такої злочинної діяльності
Перелік умінь засвідчувальної компетентності
Уміння: - здійснювати облік осіб, причетних до організації каналів нелегальної міграції, торгівлі людьми, утримання місць розпусти, звідників і сутенерів, осіб, схильних до заняття проституцією, а також посадових осіб суб'єктів господарювання, причетних до організації та вчинення цих злочинів; - створити спеціалізовану мережу джерел оперативної інформації, яка б забезпечувала своєчасне виявлення та документування протиправної діяльності злочинних груп і окремих осіб, причетних до торгівлі людьми, незаконної міграції, злочинів у сфері суспільної моралі; - здійснювати поточне й перспективне планування своєї роботи та заходів щодо вдосконалення форм і методів оперативно-службової діяльності підрозділів боротьби зі злочинами, пов'язаними з торгівлею людьми.
Перелік умінь контрольно-перевірочної компетентності
Уміння здійснювати контроль: - за діяльністю розважальних закладів, нічних клубів, стриптиз-барів, саун, торговельних точок тощо з метою реалізації та додержання вимог чинного законодавства у сфері захисту суспільної моралі, обігу продукції і видовищних заходів сексуального чи еротичного характеру, порнографічних предметів та творів, що пропагують культ насильства й жорстокості; - за діяльністю суб'єктів господарювання з посередництва в працевлаштуванні за кордоном, суб'єктів туристичної діяльності, шлюбних та модельних агенцій
Перелік умінь захисної компетентності
Уміння здійснювати захист: суспільної моралі;

- потерпілих від злочинів, пов'язаних з торгівлею людьми.
Перелік умінь профілактичної компетентності
Уміння: - здійснювати аналіз причин та умов, характерних для регіону, які сприяють учиненню злочинів зазначеної категорії, та вносити відповідні пропозиції до органів місцевого самоврядування й місцевих органів виконавчої влади про заходи щодо їх усунення; - проводити в регіонах спільно із зацікавленими органами виконавчої влади, іншими неурядовими правозахисними організаціями заходи, спрямовані на реабілітацію та реінтеграцію осіб, потерпілих від злочинів, пов'язаних з торгівлею людьми.

Додаток Б.6
Додаток Б.6.1

Таблиця Б.6.1

Додатковий перелік умінь оперативно-розшукової компетентності працівників підрозділів боротьби з незаконним обігом наркотиків

Перелік умінь контрольно-перевірочної компетентності

Уміння:

- здійснювати контрольні функції шляхом перевірки ефективності діяльності всіх органів і підрозділів головних управлінь, управлінь МВС України в Автономній Республіці Крим, областях, містах Київ та Севастополь, на транспорті з питань протидії незаконному обігу наркотиків, комплексне відстеження наркоситуації і оперативне вирішення поставлених завдань у сфері протидії наркозлочинності [63];
- здійснювати заходи із забезпечення контролю за виробництвом, виготовленням, зберіганням, обліком, відпусканням, розподілом, торгівлею, перевезенням, пересиланням чи використанням наркотичних засобів, психотропних речовин, їх аналогів або прекурсорів, які застосовуються для виготовлення цих засобів та речовин, а також за встановленими правилами посіву або вирощування маку чи конопель для промислових цілей [63];
- здійснювати контрольну поставку, оперативну закупку, огляд транспортних засобів, вантажів, особистих речей на предмет перевірки та виявлення наркотичних та психотропних речовин.

Перелік умінь захисної компетентності

Уміння:

- здійснювати протидію незаконному обігу наркотиків і поширенню наркоманії [63];

Перелік умінь профілактичної компетентності

Уміння:

- запобігати та виявляти правопорушення на об'єктах легального обігу наркотиків та надавати погодження суб'єктам підприємницької діяльності на здійснення діяльності, пов'язаної з обігом наркотичних засобів, психотропних речовин і прекурсорів, культивування і використання нарковмістких рослин для промислових цілей [63];
- проводити антинаркоманійну пропаганду через засоби масової інформації [63];
- здійснювати протидію наркобізнесу, забезпечувати знешкодження наркоугруповань з ознаками організованості, викриття міждержавних наркомаршрутів та наркокур'єрів [63];
- вживати заходи щодо запобігання та викриття фактів контрабанди наркотичних засобів, психотропних речовин, їх аналогів і прекурсорів, а також викриття каналів їх надходження або маршрутів переміщення територією України [63].

Перелік умінь розвідувально-пошукової компетентності

Уміння:

- виявляти й викривати організовані злочинні групи збувальників нар-

котичних засобів, які мають міжрегіональний та транснаціональний характер або виходять за межі держави [63];

- забезпечувати реалізацію державної політики щодо боротьби з незаконним обігом наркотичних засобів, психотропних речовин і прекурсорів [63];

- здійснювати спеціальні операції щодо виявлення осіб, які займаються розповсюдженням наркотиків у навчальних закладах країни та в місцях масового проведення дозвілля молоді, а також комплексні заходи, спрямовані на перекриття джерел та каналів незаконного виготовлення й розповсюдження наркотиків [63];

- здійснювати ефективні оперативно-пошукові та інших заходи щодо виявлення наркоділків, які займаються виготовленням, перевезенням, збутом, втягуванням у наркоманію, «відмиванням» коштів, здобутих від наркобізнесу, викриття та знешкодження каналів надходження наркотиків [63];

- здійснювати викриття тяжких та особливо тяжких злочинів, пов'язаних з незаконним обігом наркотичних засобів, психотропних речовин і прекурсорів, насамперед, учинених злочинними групами з міжрегіональними та міжнародними зв'язками, а також інших злочинів [63];

- здійснювати розкриття злочинів, пов'язаних з незаконним обігом наркотичних засобів, психотропних речовин і прекурсорів, супроводження розслідування кримінальних справ, порушених за фактами таких злочинів, здійснення оперативно-розшукових заходів у злочинному середовищі з метою виявлення організаторів, посібників і виконавців злочинів [63];

- здійснювати підбір агентури, здатної здійснювати викриття злочинної діяльності наркоугруповань, а також для організації й проведення контрольованих поставок і оперативних закупівель наркотичних засобів у фізичних і юридичних осіб [63].

Перелік умінь засвідчувальної компетентності

Уміння:

- здійснювати документування тяжких та особливо тяжких злочинів, пов'язаних з незаконним обігом наркотичних засобів, психотропних речовин і прекурсорів, насамперед, учинених злочинними групами наркоділків, які мають міжрегіональні та міждержавні зв'язки, особливо в їх організованих формах [63];

- здійснювати взаємодію з правоохоронними органами зарубіжних країн у формуванні єдиного комп'ютерного банку даних з аналогічними функціями інформаційної системи [63];

- забезпечувати проведення в повному обсязі оперативно-розшукових заходів, спрямованих на виявлення, документування та ліквідацію міжрегіональних злочинних наркоугруповань [63];

- проводити оперативну закупівлю наркотичних засобів; психотропних речовин, їх аналогів і прекурсорів у фізичних та юридичних осіб, а також їх контрольоване постачання [63];

- здійснювати підготовку матеріалів для направлення хворих на наркоманію на примусове лікування.

Додатковий перелік знань та вмінь медичної та хімічної компетентності працівників підрозділів боротьби з незаконним обігом наркотиків

Перелік знань та вмінь медичної компетентності
Знати: - застосування наркотичних засобів, психотропних речовин, прекурсорів наркотичних засобів і психотропних речовин у виробництві, виготовленні, медичній практиці, при розробленні наркотичних засобів і психотропних речовин, проведенні відповідних експертиз, для науково-дослідної роботи та навчальних цілей [11]; - ознаки наркотичного або психотропного отруєння; - симптоми та синдроми хворих на токсикоманію, наркоманію; - симптоми важкого психічного стану чи психічного розладу; - порядок проведення медичного огляду та медичного обстеження тощо.
Перелік умінь хімічної компетентності
Знати: - перелік наркотичних засобів, психотропних речовин і прекурсорів [11]; - процес знищення наркотичних засобів, психотропних речовин та прекурсорів наркотичних засобів і психотропних речовин [11]; - речовини, які використовуються для виробництва, виготовлення наркотичних засобів, психотропних речовин, включені до Переліку наркотичних засобів, психотропних речовин і прекурсорів [11]; - психотропні речовини природні чи синтетичні, препарати, природні матеріали, включені до Переліку наркотичних засобів, психотропних речовин і прекурсорів [11]; - транзит наркотичних засобів, психотропних речовин і прекурсорів через територію України – переміщення наркотичних засобів, психотропних речовин і прекурсорів, вироблених, виготовлених за межами України будь-якими законними способами, з території однієї держави на територію іншої держави під митним контролем територією України без використання цих наркотичних засобів, психотропних речовин і прекурсорів на території України [11]; - ліцензійні умови – перелік організаційних, кваліфікаційних та інших спеціальних вимог до діяльності з обігу наркотичних засобів, психотропних речовин і прекурсорів, що визначаються цим законом, та ліцензійних умов, які затверджені Законом України «Про ліцензування певних видів господарської діяльності» і виконання яких є обов'язковим для суб'єктів господарювання, що отримали ліцензії на здійснення відповідної діяльності з обігу наркотичних засобів, психотропних речовин і прекурсорів [11]; - виготовлення наркотичних засобів, психотропних речовин – усі дії, включаючи рафінування, підвищення в препараті концентрації наркотичних засобів, психотропних речовин, чи перероблення наркотичних засобів і психотропних речовин, у результаті яких на основі наркоти-

чних засобів, психотропних речовин, прекурсорів наркотичних засобів і психотропних речовин одержуються готові до використання та (або) вживання форми наркотичних засобів, психотропних речовин, або лікарські засоби, що їх містять, чи інші наркотичні засоби, психотропні речовини [11];

- аналоги наркотичних засобів і психотропних речовин – заборонені до обігу на території України речовини синтетичні чи природні, не включені до Переліку наркотичних засобів, психотропних речовин і прекурсорів, хімічна структура та властивості яких подібні до хімічної структури та властивостей наркотичних засобів і психотропних речовин, психоактивну дію яких вони відтворюють [11];

- квоти на наркотичні засоби і психотропні речовини – максимальна кількість наркотичних засобів і психотропних речовин, установлена Кабінетом Міністрів України на підставі розрахункової потреби України в наркотичних засобах і психотропних речовинах, у межах яких здійснюється їх обіг протягом визначеного періоду [11];

- культивування рослин – посів, вирощування рослин, що містять наркотичні речовини, включених до Переліку наркотичних засобів, психотропних речовин і прекурсорів [11].

Уміти:

- відрізняти наркотичні засоби, психотропні речовини та прекурсори наркотичних засобів і психотропних речовин згідно із законодавством України та міжнародними договорами України [11];

- відрізняти суміш речовин у будь-якому фізичному стані, що містить один чи декілька наркотичних засобів та (або) одну чи декілька психотропних речовин [11].

Додатковий перелік умінь оперативно-розшукової компетентності працівників підрозділів кримінальної міліції у справах дітей

Перелік умінь розвідувально-пошукової компетентності
Уміння: - виявляти, припиняти та розкривати злочини, учинені дітьми, здійснювати із цією метою оперативно-розшукові й профілактичні заходи, передбачені чинним законодавством [13, 49]; - провадити дізнання в межах, визначених кримінально-процесуальним законодавством [13, 49]; - розшукувати дітей, які зникли, дітей, які залишили сім'ї, навчально-виховні заклади (бродяжать) та спеціальні установи для дітей [13, 49]; - виявляти дорослих осіб, які втягують дітей у злочинну діяльність, проституцію, пияцтво, наркоманію та жебрацтво [13, 49]; - виявляти осіб, які займаються виготовленням та розповсюдженням порнографічної продукції, видань, що пропагують насильство, жорстокість, сексуальну розпусту [13, 49]; - виявляти батьків або осіб, які їх замінюють, які ухиляються від виконання передбачених законодавством обов'язків щодо створення належних умов для життя, навчання та виховання дітей [13]; - затримувати й тримати в спеціально відведених для цього приміщеннях дітей віком до 14 років, які залишилися без опіки та піклування [13]; - здійснювати згідно з чинним законодавством гласні та негласні оперативно-розшукові заходи з метою розкриття злочинів, учинених дітьми або за їх участю [13]; - проводити обшуки, вилучення та інші слідчі дії відповідно до кримінально-процесуального законодавства [13, 49]; - проводити за наявності законних підстав огляд дітей, речей, які є при них, транспортних засобів [13, 49]; - вилучати документи й предмети, що можуть бути речовими доказами правопорушення або використані на шкоду здоров'ю дітей [13, 49].
Перелік умінь засвідчувальної компетентності
Уміння: - здійснювати досудову підготовку матеріалів про правопорушення, учинені дітьми [13, 49]; - вести облік правопорушників, які не досягли 18 років, також звільнених зі спеціальних виховних установ, з метою проведення профілактичної роботи; інформувати відповідні служби у справах дітей стосовно цих дітей [13]; - виявляти, вести облік осіб, які втягують дітей в антигромадську діяльність [13, 49]; - складати протоколи про адміністративні правопорушення дітей, а також їх батьків (усиновителів) або опікунів (піклувальників), які не виконують обов'язків щодо виховання й навчання дітей, інформувати відповідні служби у справах дітей [13]; - вести профілактичний облік дітей: звільнених з місць позбавлення

волі; засуджених, але стосовно яких виконання вироку про позбавлення волі відстрочено, а також засуджених умовно або до виправних робіт; обвинувачуваних у вчиненні злочинів і не взятих під варту в період попереднього слідства; які вчинили злочин, але звільнені від кримінальної відповідальності у зв'язку із застосуванням заходів громадського впливу, акта про амністію, до яких застосовано примусові заходи виховного характеру, а також тих, які вчинили суспільно небезпечні дії до досягнення віку, з якого настає кримінальна відповідальність; звільнених зі спеціальних навчально-виховних закладів; яким лікувальними закладами встановлений діагноз «наркоманія» [49]; - надавати допомогу органам освіти й охорони здоров'я в підготовці відповідних документів щодо оформлення особових справ дітей, які направляються до загальноосвітніх шкіл та професійних училищ соціальної реабілітації [49].
Перелік умінь контрольно-перевірочної компетентності Уміння: - проводити бесіди з правопорушниками, які не досягли 18 років, їх батьками (усиновителями) або опікунами (піклувальниками) [13, 49]; - здійснювати відповідно до законодавства заходи соціального патронажу щодо дітей, які відбували покарання у вигляді позбавлення волі на певний строк [13, 49].
Перелік умінь захисної компетентності Уміння: - здійснювати соціальний захист і профілактику правопорушень [13]; - зберігати таємницю про дітей, які вчинили правопорушення і до яких застосовувалися заходи індивідуальної профілактики [13]; - вилучати в невідкладних випадках дітей із сімей, перебування в яких загрожує життю або здоров'ю дітей та влаштовувати таких дітей до притулків для дітей до винесення рішення суду [49].
Перелік умінь профілактичної компетентності Уміння: - проводити роботу щодо запобігання правопорушенням дітей [13, 49]; - виявлення й усунення причин і умов, що сприяють вчиненню дітьми правопорушень [13, 49]; - повертати до місця постійного проживання, навчання або направляти до спеціальних установ для дітей у строк не більше восьми годин з моменту виявлення дітей, яких було підкинуто, або які заблукали, або залишили сім'ю чи навчально-виховні заклади [13, 49].

Додатковий перелік умінь педагогічної та комунікативно-службової компетентності працівників підрозділів кримінальної міліції у справах дітей

Перелік умінь педагогічної компетентності
Уміння: - застосування здебільшого методів виховання й переконання, що передбачають вжиття примусових заходів лише після вичерпання всіх інших заходів впливу на поведінку дітей [13, 49]; - брати участь у правовому вихованні дітей [13, 49].
Перелік умінь комунікативно-службової компетентності
Уміння: - після встановлення особи дитини невідкладно сповіщати батьків або осіб, які їх замінюють, про адміністративне затримання дитини, а в разі вчинення злочину - також інформувати органи прокуратури [13]; - повідомляти органи опіки та піклування за місцем перебування дитини про відомий факт залишення її без опіки (піклування) батьків [13]; - інформувати відповідні служби у справах дітей про дітей, які затримані чи обвинувачуються в учиненні злочинів [13].

Додатковий перелік умінь оперативно-розшукової та гносеологічної компетентності працівників підрозділів ДСБЕЗ

Перелік умінь розвідувально-пошукової та профілактичної компетентності
Уміння: - виявляти й розкривати господарські, посадові та інші злочини в галузі економіки на підприємствах, в організаціях, комерційних структурах, фінансово-кредитній та банківській системах і вживати заходи до запобігання їм [31]; - здійснювати оперативне обслуговування об'єктів господарювання різних форм власності [31]; - проводити в установленому порядку оперативно-розшукові заходи, також пов'язані з установленням фактів порушення прав інтелектуальної власності [31]; - виявляти факти хабарництва, корупції та інших зловживань, також пов'язаних з приватизацією державної власності, та вживати заходи до запобігання їм [31]; - виявляти осіб, які займаються підробленням грошей, чекових книжок, акцій, векселів та інших цінних паперів, а також проводити профілактичну роботу серед них, проводить серед населення роботу щодо роз'яснення законодавства з питань відповідальності за вчинення злочинів у галузі економіки [31].
Перелік умінь контрольно-перевірочної компетентності
Уміння: - проводити в установленому законом порядку перевірку матеріалів про корисливі зловживання, дізнання у кримінальних справах щодо злочинів у галузі економіки, виконувати письмові доручення слідчих, прокурорів і суддів відповідно до Кримінально-процесуального кодексу [31].
Перелік умінь захисної компетентності
Уміння здійснювати захист: - забезпечувати захист фінансованих Кабінетом Міністрів України програм розвитку галузей економіки України або окремих регіонів та сфери обслуговування населення від злочинних посягань [31].
Перелік умінь гносеологічної компетентності
Уміти: - аналізувати стан злочинності, визначати основні напрями й тактику оперативно-службової діяльності, пов'язаної з виявленням правопорушень у державному, колективному й приватному секторах економіки [31]; - висвітлювати в засобах масової інформації стан економічної злочинності [31]; - готувати інформаційно-аналітичні документи з питань боротьби зі злочинністю в галузі економіки для органів виконавчої влади [31] тощо.

Додаток В

Таблиця В.1

Відсоткова кількість академічних годин навчальних дисциплін, запланованих на практичні заняття за 2008-2009 та 2009-2010

Навчальні дисципліни	н. р.	2008- 2009	%	2009- 2010	%
Фізвиховання (спеціальна фізична підготовка)		288	22,8	306	25,5
Вогнева підготовка		216	17,1	186	15,5
Іноземна мова		180	14,2	180	15
Автомобільна підготовка		144	11,4	158	13,2
Кримінальний процес		82	6,4	82	6,8
Криміналістика +М.суд.крим. експертизи		70	5,5	48	4
Оперативно-розшукова діяльність		62	4,9	62	5,1
Українська мова професійного спрямування		36	2,9	28	2,3
Тактико-спеціальна підготовка + М. Топографія		36	2,9	18	1,5
Тактико-спеціальна підготовка (Організація та здійснення патрульно-постової служби в ОВС)		30	2,4	4	0,3
Основи інформатики і обчислювальної техніки		28	2,2	28	2,3
Дізнання в ОВС		26	2	32	2,6
Психологія оперативно-розшукової діяльності		18	1,4	0	0
Долікарська допомога				18	1,5
Режим таємності	6	0,4		6	0,5
Спеціальна техніка ОВС	6	0,4		6	0,5
Адміністративна діяльність ОВС	6	0,4		2	0,2
Адміністративно-процесуальне право	6	0,4		4	0,3
Адміністративне право (адм. судачин.)				2	0,2
Адміністративна відповідальність				2	0,2
Судова бухгалтерія	4	0,3		4	0,3
Етика та естетика	4	0,3		0	0
Орг. та сучасні проблеми боротьби з корупцією і організованою злочинністю	4	0,3		0	0
Правові та організаційно-тактичні основи протидії тероризму в Україні	4	0,3		0	0
Конфліктологія	4	0,3		4	0,3
Організація і тактика ОРД при БОЗ				4	0,3
Правові та організаційно-тактичні				4	0,3

основи протидії тероризму в Украї-

ні

Теоретичні основи доказування

2

0,2

Інформаційне забезпечення діяль-
ності ОВС

2

0,2

Інформаційне право

2

0,2

Цивільний процес

2

0,2

0

0

Риторика

2

0,2

2

0,2

Судова психіатрія

2

0,2

0

0

Усього

1262

100%

1196

100%

Додаток Д
Методичні рекомендації щодо проведення інтелектуальної гри
«ЕРУДИТИ ПРАВОЗНАВСТВА»

Мета: попередній відбір талановитої молоді до навчання у ВНЗ МВС України.

Завдання:

- 1) з'ясувати інтелектуальні та творчі можливості кандидатів до вступу на навчання у ВНЗ МВС України;
- 2) вивчити зовнішню та внутрішню мотивацію до вступу на навчання у ВНЗ МВС України;
- 3) провести профорієнтацію щодо напрямків навчання.

Кількість учасників – 30.

Матеріали: картки з питаннями з курсу «Основи правознавства», картки з ситуаційними завданнями з кримінального права, кримінально-процесуального права, правоохоронних органів України, аркуші, ручки, олівці, Кримінальний та Кримінально-процесуальний кодекси України – по 30 шт.

Час – 3 години.

Правила проведення гри

1. У грі беруть участь усі учасники.
2. До складу суддівського журі входять представники ЗОШ, науково-педагогічні працівники ВНЗ МВС України, практичних підрозділів ГУ-УМВС.
3. Виконання домашнього завдання є обов'язковою умовою взяття участі в грі. Учасникам перед проведенням гри дається домашнє завдання відповісти на питання: «Чому я обираю професію правоохоронця?». Виступи можуть бути у формі рольової гри, доповіді, презентації, віршів, оповіді тощо. Можна застосовувати плакати зі схемами чи малюнками, мультимедійні презентації, уривки відеофільмів.
4. Якщо особа при виконанні 1 завдання була замічена в списуванні, то її робота не зараховується.
5. Перше завдання оцінюється від 0 до 30 балів (на кожне питання по 10 балів), друге – 30 балів, третє – 40 балів (враховується творчий підхід до виконання завдання).
6. Виграє той учасник, який набрав найбільшу кількість балів (за 100-бальною системою).
7. Учасникам нараховуються додаткові бали за доповнення відпо-

відей інших учасників.

Хід гри

1. Учасники отримують картки з питаннями з «Основ правознавства» та письмово відповідають на запитання. По закінченні часу на відповіді здають свої роботи викладачу ВНЗ, який перевіряє їх та оцінює.

Кількість годин – 30 хвилин.

2. Учасникам роздаються Кримінальний та Кримінально-процесуальний кодекси України та картки із ситуаційними завданнями (20 хвилин). Учні повинні вирішити завдання та як юрист захистити свою відповідь. Інші учасники доповнюють відповідь виступаючого.

Умовою проведення цього етапу гри є те, що ситуаційні завдання не повинні виходити за межі шкільного курсу «Основи правознавства».

Кількість годин – 1 час.

3. Кожен з учасників виступає протягом 5 хвилин з презентацією домашнього завдання: «Чому я обираю професію правоохоронця?».

Кількість годин – 1 година 30 хвилин.

Додаток Е
Зразок атестаційного листа

АТЕСТАЦІЙНИЙ ЛИСТ

За період з _____ 201 р. до _____ 201 р.
звання _____,
П.І.Б. _____,
особистий номер / _____ /, посада _____

рік народження _____, освіта _____,
спеціальність _____,
наукові ступені й вчені звання _____,
державні нагороди _____

Служба в Збройних Силах України (СРСР), СБУ (КДБ),
інших військових формуваннях _____

Служба в органах МВС України _____

Стаж у посаді _____

Висновок попереднього атестування _____

Рекомендації атестаційної комісії попереднього атестування _____

І. ЗМІСТ АТЕСТАЦІЙНОГО ЛИСТА

1.1. Якісно-кількісна оцінка загального показника оперативно-розшукової діяльності

1.2. Якісно-кількісна оцінка виконання функціональних обов'язків

№	Назва функціональних обов'язків	Оцінка безпосереднього керівника	Оцінка заступника керівника	Оцінка працівника, який працює в секторі	Загальна оцінка
	Загальний бал				

1.3. Якісно-кількісна оцінка рівня розвитку певних видів та підвидів компетентностей

№	Назва функціональних обов'язків	Оцінка безпосереднього керівника	Оцінка заступника керівника	Оцінка працівника, який працює в секторі	Загальна оцінка
ПРОФЕСІЙНА КОМПЕТЕНТНІСТЬ					
I.	ГНОСЕОЛОГІЧНА				
II	ІНФОРМАЦІЙНО-				

	ТЕХНОЛОГІЧНА				
III	ТЕХНІЧНА				
IV	ПРАВОВА:				
4.1	кримінально-правова				
4.2	кримінально-процесуальна				
4.3	оперативно-розшукова				
4.4	стратегічно-тактична				
4.5	екстремальна				
	СОЦІАЛЬНА КОМПЕТЕНТНІСТЬ				
I	ПСИХОЛОГІЧНА				
II	ПЕДАГОГІЧНА:				
III	УПРАВЛІНСЬКА				
IV	ПОЛІТИЧНА				
V	РОЛЬОВА				
VI	КОНФЛІКТОЛОГІЧНА				
VII	КОМУНІКАТИВНА:				
	ОСОБИСТІСНА КОМПЕТЕНТНІСТЬ				
I	ЗАГАЛЬНОКУЛЬТУРНА				
II	ЗДОРОВ'ЯЗБЕРІГАЮЧА				
III	АУТОПСИХОЛОГІЧНА:				

1.4. Якісно-кількісна оцінка рівня професійної та спеціальної підготовки

№	Вид підготовки	Оцінка безпосереднього керівника	Оцінка заступника керівника	Оцінка викладача	Загальна оцінка
	Вогнева				
	Фізична				
	Функціональна				
	Психологічна				
	Тактико-спеціальна				
	Соціально-гуманітарна				
	Загально-профільна				
	Самостійна				
	Загальна оцінка				

1.5. Якісно-кількісна оцінка рівня розвитку професійно значимих якостей

№	Назва професійно значимих якостей	Оцінка безпосереднього керівника	Оцінка заступника керівника	Оцінка працівника, який працює в секторі	Загальна оцінка
	професійна мотивація				
	моральні якості				
	психофізичні властивості				
	емоційно-вольові якості та здатності				
	внутрішня організованість				
	лідерські якості та здібності				
	організаторські якості та здібності				
	комунікативні якості та здібності				
	інтелектуальні якості та здібності				
	соціально спрямовані якості				

1.6. Соціально-психологічний статус працівника

Індекс соціометричного статусу	
Індекс емоційної експасивності	
Соціометричний статус	

1.7. Потенційні професійні можливості

Оцінка безпосереднього керівника	
Оцінка заступника керівника	

Оцінка працівника, який працює в секторі	
Загальний висновок (заповнює працівник ВКЗ):	

1.8. Основні найбільш характерні та істотні недоліки в службовій діяльності та особистій поведінці

Оцінка безпосереднього керівника	
Оцінка заступника керівника	
Оцінка працівника, який працює в секторі	
Загальний висновок (заповнює працівник ВКЗ):	

1.9. Поведінка поза службою

	Оцінка безпосереднього керівника	Оцінка заступника керівника	Оцінка працівника, який працює в секторі	Загальна оцінка
задовільна (+)				
незадовільна (-)				
адекватна (+)				
неадекватна (-)				

1.10. Стан здоров'я

	Оцінка безпосереднього керівника	Оцінка заступника керівника	Оцінка працівника, який працює в секторі	Загальна оцінка
задовільний				
незадовільний				
такий, який потребує лікування				

1.11. Пропозиції щодо підвищення рівня кваліфікації

_____/_____
(згоден, не згоден) (дата) (підпис та прізвище особи,
яка атестується)

II. Висновок старшого начальника (керівника)
/складається власноручно/

посада, звання _____
_____/_____
_____ (підпис) (прізвище)
Дата _____

БЛАНКИ ДЛЯ ЗАПОВНЕННЯ
1.1. ЯКІСНО-КІЛЬКІСНА ОЦІНКА ЗАГАЛЬНОГО ПОКАЗНИКА
ОПЕРАТИВНО-РОЗШУКОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

Індивідуальний бланк для заповнення
(для оцінки безпосереднього керівника, заступника керівника, працівника, який працює у відділі (секторі))

Підсумковий бланк
(заповнює працівник відділу кадрового забезпечення за результатами оцінювання безпосереднього керівника, заступника керівника, працівника, який працює у відділі (секторі))

378

1.3 ЯКІСНО-КІЛЬКІСНА ОЦІНКА РІВНЯ РОЗВИТКУ ПЕВНИХ ВИДІВ ТА ПІДВИДІВ КОМПЕТЕНТНОСТЕЙ

Індивідуальний бланк для заповнення
(для оцінки безпосереднього керівника, заступника керівника, працівника, який працює у відділі (секторі))

№	Назва компетентностей	Оцінка
	ПРОФЕСІЙНА КОМПЕТЕНТНІСТЬ	
	ГНОСЕОЛОГІЧНА	
	ІНФОРМАЦІЙНО-ТЕХНОЛОГІЧНА	
	ТЕХНІЧНА	
	ПРАВОВА:	
	кримінально-правова	
	кримінально-процесуальна	
	оперативно-розшукова	
	профілактична	
	контрольно-перевірочна	
	розвідувально-пошукова	
	засвідчувальна	
	захисна	
	стратегічно-тактична	
	організаційна	
	проектувально-конструктивна	
	екстремальна	
	тактико-спеціальна	
	психофізична	
	стрілецька	
	медична	
	Загальний бал	
	СОЦІАЛЬНА КОМПЕТЕНТНІСТЬ	
	ПСИХОЛОГІЧНА	
	екстеропсихічна	
	екстероцептивна	
	ПЕДАГОГІЧНА	
	методична	
	дидактична	
	УПРАВЛІНСЬКА	
	ПОЛІТИЧНА	
	РОЛЬОВА	
	КОНФЛІКТОЛОГІЧНА	
	КОМУНІКАТИВНА	
	комунікативно-перцептивна	
	комунікативно-сугестивна	
	комунікативно-вербувальна	
	комунікативно-розвідувальна	
	комунікативно-службова	
	комунікативно-рольова	
	Загальний бал	

	ОСОБИСТІСНА КОМПЕТЕНТНІСТЬ	
	ЗАГАЛЬНОКУЛЬТУРНА	
	ЗДОРОВ'ЯЗБЕРІГАЮЧА	
	АУТОПСИХОЛОГІЧНА	
	інтрапсихічна	
	інтраперцептивна	
	Загальний бал	

Підсумковий бланк

(заповнює психолог центру практичної психології ГУ-УМВС за результатами оцінювання безпосереднього керівника, заступника керівника, працівника, який працює у відділі (секторі))

№	Назва компетентностей	Оцінка безпосереднього керівника	Оцінка заступника керівника	Оцінка працівника, який працює в секторі	Загальна оцінка
ПРОФЕСІЙНА КОМПЕТЕНТНІСТЬ					
I.	ГНОСЕОЛОГІЧНА				
II	ІНФОРМАЦІЙНО-ТЕХНОЛОГІЧНА				
III	ТЕХНІЧНА				
IV	ПРАВОВА				
4.1	кримінально-правова				
4.2	кримінально-процесуальна				
4.3	оперативно-розшукова				
	профілактична				
	контрольно-перевірочна				
	розвідувально-пошукова				
	засвідчувальна				
	захисна				
	Загальний бал				
4.4	стратегічно-тактична				
	організаційна				
	проектувально-конструктивна				
	Загальний бал				
4.5	екстремальна				
	тактико-спеціальна				
	психофізична				
	стрілецька				
	медична				
	Загальний бал				
СОЦІАЛЬНА КОМПЕТЕНТНІСТЬ					
I	ПСИХОЛОГІЧНА				
	екстеропсихічна				
	екстероцептивна				
	Загальний бал				
II	ПЕДАГОГІЧНА				
	методична				
	дидактична				
	Загальний бал				

III	УПРАВЛІНСЬКА				
IV	ПОЛІТИЧНА				
V	РОЛЬОВА				
VI	КОНФЛІКТОЛОГІЧНА				
VII	КОМУНІКАТИВНА				
	комунікативно-перцептивна				
	комунікативно-сугестивна				
	комунікативно-вербувальна				
	комунікативно-розвідувальна				
	комунікативно-службова				
	комунікативно-рольова				
	Загальний бал				
ОСОБИСТІСНА КОМПЕТЕНТНІСТЬ					
I	ЗАГАЛЬНОКУЛЬТУРНА				
II	ЗДОРОВ'ЯЗБЕРІГАЮЧА				
III	АУТОПСИХОЛОГІЧНА				
	інтрапсихічна				
	інтраперцептивна				
	Загальний бал				

1.4. ЯКІСНО-КІЛЬКІСНА ОЦІНКА РІВНЯ ПРОФЕСІЙНОЇ ТА СПЕЦІАЛЬНОЇ ПІДГОТОВКИ

Індивідуальний бланк для заповнення
(для оцінки безпосереднього керівника, заступника керівника, викладача)

№	Вид підготовки	Оцінка
	Вогнева	
	Фізична	
	Функціональна	
	Психологічна	
	Тактико-спеціальна	
	Соціально-гуманітарна	
	Загальнопрофільна	
	Самостійна	
	Загальна оцінка	

Підсумковий бланк
(заповнює працівник відділу кадрового забезпечення за результатами оцінювання безпосереднього керівника, заступника керівника, працівника, який працює у відділі (секторі))

№	Вид підготовки	Оцінка	Оцінка	Оцінка	Загальна
---	----------------	--------	--------	--------	----------

		безпосереднього керівника	заступника керівника	викладача	оцінка
	Вогнева				
	Фізична				
	Функціональна				
	Психологічна				
	Тактико-спеціальна				
	Соціально-гуманітарна				
	Загальнопрофільна				
	Самостійна				
	Загальна оцінка				

1.5. ЯКІСНО-КІЛЬКІСНА ОЦІНКА РІВНЯ РОЗВИТКУ ПРОФЕСІЙНО ЗНАЧИМИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ ТА ВЛАСТИВОСТЕЙ

Індивідуальний бланк для заповнення
(для оцінки безпосереднього керівника, заступника керівника, працівника, який працює у відділі (секторі))

№	Назва професійно значимих якостей	оцінка
	ПРОФЕСІЙНА МОТИВАЦІЯ	
	бажання боротися зі злом	
	потреба у досягненні успіху	
	потреба в особистісно-професійних досягненнях	
	прагнення до покращення престижу міліцейських професій	
	прагнення до просування по службі	
	прагнення до реалізації себе, як особистості	
	прагнення до захисту прав та свобод громадян,	
	прагнення до верховенства права	
	прагнення до правомірного вирішення складних оперативно-розшукових завдань	
	спрямованість інтересів на вирішення завдань ОРД	
	активна життєва позиція та прагнення до самореалізації в ОРД	
	установка на правомірну діяльність;	
	професійна установка на досягнення результату в ОРД	
	Загальний бал	
	МОРАЛЬНІ ЯКОСТІ	
	дисциплінованість	
	відповідальність	
	добросовісність	
	пунктуальність	
	чесність	
	надійність	
	розвинута правосвідомість	

	чесність	
	Загальний бал	
	ПСИХОФІЗИЧНІ ВЛАСТИВОСТІ	
	спроможність до швидкодії в умовах дефіциту часу	
	спроможність до тривалого зберігання активності	
	витривалість	
	терпимість та толерантність до провокуючих стимулів	
	швидка реакція на небезпеку	
	енергійність, активність	
	висока працездатність	
	психічна сталість	
	здатність витримувати інтенсивне тривале психоемоційне навантаження без зниження продуктивності діяльності	
	витривалість до психічного та фізичного дискомфорту	
	Загальний бал	
	ЕМОЦІНО-ВОЛЬОВІ ЯКОСТІ ТА ЗДАТНОСТІ	
	цілеспрямованість	
	високий рівень розвитку волі	
	рішучість	
	смпливість	
	емоційна врівноваженість	
	схильність до виправданого ризику	
	самоконтроль та самовладання в різних ситуаціях	
	наполегливість	
	цілеспрямованість	
	адекватність реагування в складних умовах ОРД	
	упевненість у підході до важких ситуацій	
	схильність до виправданого ризику	
	здатність вирішувати професійні завдання в ситуаціях, що супроводжуються високим ступенем особистого ризику і небезпеки для життя	
	Загальний бал	
	ВНУТРІШНЯ ОРГАНІЗОВАНІСТЬ	
	упевненість у собі	
	організованість	
	самостійність	
	відповідальність	
	незалежність від обставин	
	дотримання норм професійної етики та спілкування	
	професійно-психологічна готовність до ситуацій силового (включаючи вогневе) єдиноборства зі злочинцями	
	Загальний бал	
	ЛІДЕРСЬКІ ЯКОСТІ ТА ЗДАТНОСТІ	
	ділова компетентність	

	прагнення до колективності	
	готовність брати на себе відповідальність	
	здатність керувати людьми	
	здатність здійснювати психологічний вплив на об'єкти ОРД	
	здатність регулювати взаємовідносини	
	здатність притягувати до себе людей	
	здатність брати на себе відповідальність у складних ситуаціях	
	здатність приймати правильне рішення в непередбачених ситуаціях	
	здатність вирішувати проблеми	
	здатність координувати діяльність	
	Загальний бал	
	ОРГАНІЗАТОРСЬКІ ЯКОСТІ ТА ЗДАТНОСТІ	
	ініціативність	
	колегіальність	
	послідовність у досягненні мети	
	здатність визначати головні та невідкладні завдання при організації оперативно-службової діяльності	
	здатність впливати на оточуючих	
	здатність раціонального розподілення функцій і завдань під час здійснення ОРД	
	здатність планувати, організовувати спільну діяльність	
	здатність контролювати	
	Загальний бал	
	КОМУНІКАТИВНІ ЯКОСТІ ТА ЗДАТНОСТІ	
	тактовність та доброзичливість	
	товариськість	
	упевненість у спілкуванні, відсутність скованості	
	невимушеність у спілкуванні	
	мовна спритність	
	здатність налаштовуватися на різні форми спілкування залежно від їх індивідуально-психологічних особливостей	
	здатність встановлювати контакти з різними категоріями осіб	
	здатність до ведення переговорів	
	здатність слухати та чути	
	здатність відчувати співрозмовника	
	здатність долати психологічні бар'єри під час комунікації	
	здатність швидко й вірогідно пояснити критичну ситуацію іншому, ховаючи при цьому істинні наміри	
	Загальний бал	
	ІНТЕЛЕКТУАЛЬНІ ЯКОСТІ ТА ЗДАТНОСТІ	
	гнучкість розуму в сукупності з творчою уявою	

	конкретно-практичне, дедуктивне мислення	
	розвинені якості уваги (прискорене переключення, розподіл при виконанні кількох функцій);	
	здатність зберігати в пам'яті засвоєну інформацію	
	здатність концентрувати увагу	
	здатність до узагальнення	
	професійна спостережливість (стійкість у відволікаючих умовах)	
	уміння диференційовано оцінювати суперечливу інформацію	
	Загальний бал	
	СОЦІАЛЬНО СПРЯМОВАНІ ЯКОСТІ	
	гуманізм	
	патріотизм	
	суспільна та громадська активність	
	громадянська морально-етична зрілість	
	принциповість і справедливість у вирішенні людських проблем	
	Загальний бал	

Підсумковий бланк

(заповнює психолог центру практичної психології ГУ-УМВС за результатами оцінювання безпосереднього керівника, заступника керівника, працівника, який працює у відділі (секторі))

№	Назва професійно значимих якостей	Оцінка безпосереднього керівника	Оцінка заступника керівника	Оцінка працівника, який працює в секторі	Загальна оцінка
	ПРОФЕСІЙНА МОТИВАЦІЯ				
	бажання боротися зі злом				
	потреба у досягненні успіху				
	потреба в особистісно-професійних досягненнях				
	прагнення до покращення престижу міліцейських професій				
	прагнення до просування по службі				
	прагнення до реалізації себе, як особистості				
	прагнення до захисту прав та свобод громадян,				

	прагнення до верховенства права				
	прагнення до правомірного вирішення складних оперативно-розшукових завдань				
	спрямованість інтересів на вирішення завдань ОРД				
	активна життєва позиція та прагнення до самореалізації в ОРД,				
	установка на правомірну діяльність;				
	професійна установка на досягнення результату в ОРД				
	прагнення до самореалізації в ОРД				
	Загальний бал				
МОРАЛЬНІ ЯКОСТІ					
	дисциплінованість				
	відповідальність				
	добросовісність				
	пунктуальність				
	чесність				
	надійність				
	розвинута правосвідомість				
	Загальний бал				
ПСИХОФІЗИЧНІ ВЛАСТИВОСТІ					
	спроможність до швидкодії в умовах дефіциту часу				
	спроможність до тривалого зберігання активності				
	витривалість				
	терпимість та толерантність до провокуючих стимулів				
	швидка реакція на небезпеку				
	енергійність, активність				
	висока працездатність				

	психічна сталість				
	здатність витримувати інтенсивне тривале психоемоційне навантаження без зниження продуктивності діяльності				
	витривалість до психічного та фізичного дискомфорту				
	Загальний бал				
ЕМОЦІЙНО-ВОЛЬОВІ ЯКОСТІ ТА ЗДАТНОСТІ					
	цілеспрямованість				
	високий рівень розвитку волі				
	рішучість				
	сміливість				
	емоційна врівноваженість				
	самоконтроль та самовладання в різних ситуація				
	наполегливість				
	цілеспрямованість				
	адекватність реагування в складних умовах ОРД				
	упевненість у підході до важких ситуацій				
	здатність до виправданого ризику				
	здатність вирішувати професійні завдання в ситуаціях, що супроводжуються високим ступенем особистого ризику і небезпеки для життя				
	Загальний бал				
ВНУТРІШНЯ ОРГАНІЗОВАНІСТЬ					
	упевненість у собі				
	організованість				
	самостійність				
	відповідальність				
	незалежність від обставин				
	дотримання норм професійної етики та				

	спілкування				
	професійно-психологічна готовності до ситуацій силового (включаючи вогневе) єдиноборства зі злочинцями				
	Загальний бал				
ЛІДЕРСЬКІ ЯКОСТІ ТА ЗДАТНОСТІ					
	ділова компетентність				
	прагнення до колективності				
	готовність брати на себе відповідальність				
	здатність керувати людьми				
	здатність здійснювати психологічний вплив на об'єкти ОРД				
	здатність регулювати взаємовідносини				
	здатність притягувати до себе людей				
	здатність брати на себе відповідальність у складних ситуаціях				
	здатність приймати правильне рішення в непередбачених ситуаціях				
	здатність вирішувати проблеми				
	здатність координувати діяльність				
	Загальний бал				
ОРГАНІЗАТОРСЬКІ ЯКОСТІ ТА ЗДАТНОСТІ					
	ініціативність				
	колегіальність				
	послідовність у досягненні мети				
	здатність визначати головні та невідкладні завдання при організації оперативно-службової діяльності				
	здатність впливати на				

	оточуючих				
	здатність до раціонального розподілу функцій і завдань під час здійснення ОРД				
	здатність планувати, організовувати спільну діяльність				
	здатність контролювати				
	Загальний бал				
КОМУНІКАТИВНІ ЯКОСТІ ТА ЗДАТНОСТІ					
	тактовність та доброзичливість				
	товариськість				
	упевненість у спілкуванні, відсутність скованості				
	невимушеність у спілкуванні				
	мовна спритність				
	здатність налаштовуватися на різні форми спілкування залежно від їх індивідуально-психологічних особливостей				
	здатність установлювати контакти з різними категоріями осіб				
	здатність до ведення переговорів				
	здатність слухати та чути				
	здатність відчувати співрозмовника				
	здатність долати психологічні бар'єри під час комунікації				
	здатність швидко і вірогідно пояснити критичну ситуацію іншому, ховаючи при цьому істинні наміри				
	Загальний бал				
ІНТЕЛЕКТУАЛЬНІ ЯКОСТІ ТА ЗДАТНОСТІ					
	гнучкість розуму в сукупності з творчою				

	увагою				
	конкретно-практичне, дедуктивне мислення				
	розвинені якості уваги (прискорене переключення, розподіл при виконанні кількох функцій)				
	здатність зберігати в пам'яті засвоєну інформацію				
	здатність концентрувати увагу				
	здатність до узагальнення				
	професійна спостережливість (стійкість у відволікаючих умовах)				
	уміння диференційовано оцінювати суперечливу інформацію				
	Загальний бал				
СОЦІАЛЬНО СПРЯМОВАНІ ЯКОСТІ					
	гуманізм				
	патріотизм				
	суспільна та громадська активність				
	громадянська морально-етична зрілість				
	принциповість і справедливість у вирішенні людських проблем				
	Загальний бал				

1.6. СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИЙ СТАТУС ПРАЦІВНИКА

Індекс соціометричного статусу	
Індекс емоційної експансивності	
Соціометричний статус	

1.7. ПОТЕНЦІЙНІ ПРОФЕСІЙНІ МОЖЛИВОСТІ

Оцінка безпосереднього керівника	
Оцінка заступника керівника	
Оцінка працівника, який працює в секто-	

рі	
Загальний висновок (заповнює працівник ВКЗ):	

1.8. ОСНОВНІ НАЙБІЛЬШ ХАРАКТЕРНІ ТА ІСТОТНІ НЕДОЛІКИ В СЛУЖБОВІЙ ДІЯЛЬНОСТІ ТА ОСОБИСТІЙ ПОВЕДІНЦІ

Оцінка безпосереднього керівника	
Оцінка заступника керівника	
Оцінка працівника, який працює в секторі	
Загальний висновок (заповнює працівник ВКЗ):	

1.9. СТАН ЗДОРОВ'Я

Індивідуальний бланк для заповнення

(для оцінки безпосереднього керівника, заступника керівника, працівника, який працює у відділі (секторі))

задовільний	незадовільний	такий, який потребує лікування	інше

Підсумковий бланк

(заповнює психолог центру практичної психології ГУ-УМВС за результатами оцінювання безпосереднього керівника, заступника керівника, працівника, який працює у відділі (секторі))

	Оцінка безпосереднього керівника	Оцінка заступника керівника	Оцінка працівника, який працює в секторі	Загальна оцінка
задовільний				
незадовільний				
такий, який потребує лікування				

Додаток К

Таблиця К.1

А Н К Е Т А

Узагальнені результати соціологічного вивчення думки курсантів перших курсів Одеського державного університету внутрішніх справ щодо ефективності профорієнтаційної роботи та процедури відбору та оформлення кандидатів на навчання до вищих навчальних закладів МВС.

Чи вплинули наведені фактори на Ваш вибір професії правоохоронця							
Фактори	Так		Ні		Не впевнений		
1. Професія передбачає високе почуття відповідальності	220	100%	-	-	-	-	
2. Професія наділяє владними повноваженнями	140	63,6%	77	35%	3	1,4%	
3. Мої друзі порадили мені вибрати цю професію	22	10%	198	90%	-	-	
4. Ця професія наповнена романтикою	19	8,6%	201	91,4%	-	-	
5. Батьки працюють у міліції	5	2,3%	215	97,7%	-	-	
6. Цю професію я обрав (ла) вже давно	208	94,6%	12	5,4%	-	-	
7. Професія пов'язана з ризиком та гострими відчуттями	215	97,8%	4	1,8%	1	0,4%	
8. Професія не зв'язує моральними нормами	20	9,1%	200	90,9%	-	-	
9. Професія виховує вольові якості	210	95,5%	6	2,7%	4	1,8%	
10. Професія полегшує взаємовідносини з іншими людьми	149	67,7%	59	26,8%	12	5,5%	
11. Хочу мати особисту зброю	98	44,5%	92	41,8%	30	13,6%	
12. Професія дає можливість отримувати додаткові матеріальні блага	32	14,5%	188	85,5%	-	-	
13. Професія була єдиною можливою в обставинах, що склалися	32	14,5%	188	85,5%	-	-	
14. Професія дозволить мені помститися моїм недругам	-	-	220	100%	-	-	
15. Професія пов'язана із захистом закону	218	99,1%	2	0,9%	-	-	
16. Професія дозволяє побудувати кар'єру	190	86,4%	21	9,5%	9	4,1%	
17. Люди, яких я поважаю, працюють за цією професією	181	82,3%	31	14,1%	8	3,6%	
18. Володіючи цією професією, завжди можна працевлаштуватися	187	85%	15	6,8%	18	8,2%	

штуватись						
19. Професія підвищує мій особистий авторитет	192	87,3%	18	8,2%	10	4,5%
20. Представникам цієї професії гарантована пенсія та інший соціальний захист	205	93,2%	10	4,5%	5	2,3%
21. Батьки хочуть, щоб я став міліціонером	198	90%	20	9,1%	2	0,9%
22. Ця професія дає можливість не служити в армії	162	73,6%	58	26,4%	-	-
Фактори, які вплинули на Ваш вибір навчального закладу						
23. Більш легкі умови вступу	10	4,5%	208	94,6%	2	0,9%
24. Курсанти забезпечені харчуванням та одягом	135	61,4%	85	38,6%	-	-
25. У цьому навчальному закладі можна отримати диплом майже без знань	-	-	215	97,7%	5	2,3%
26. Розташований близько від дому	43	19,5%	177	80,5%	-	-
27. Тут працюють мої батьки (родичі, знайомі)	4	1,8%	216	98,2%	-	-
28. Суворі дисципліна	192	87,3%	27	12,3%	1	0,4%
29. Якісна освіта	216	98,2%	3	1,4%	1	0,4%
30. На екзаменах та заліках можна "відкупитися"	-	-	220	100%	-	-
31. Престиж цього вищого навчального закладу	216	98,2%	4	1,2%	-	-
32. Тут вчаться мої друзі	94	42,7%	126	57,3%	-	-
33. На виборі цього навчального закладу настояли мої батьки	37	16,8%	183	83,2%	-	-
34. Можливість змінити місце проживання	34	15,5%	182	82,7%	4	1,8%
З яких джерел і коли Ви дізналися про можливість вступу до вищого навчального закладу, який Ви обрали?						
35. Від батьків, інших родичів	134	60,9%	86	39,1%	-	-
36. Від знайомих, друзів	88	40%	132	60%	-	-
37. З інформації вищого навчального закладу	142	64,6%	77	35%	1	0,4%
38. З інформації підрозділу внутрішніх справ	112	50,9%	108	49,1%	-	-
39. З довідника вищих навчальних закладів	103	46,8%	117	53,2%	-	-
40. З реклами в газетах, журналах	18	8,2%	202	91,8%	-	-
41. З телереклами	12	5,5%	206	93,6%	2	0,9%
42. З друкованої реклами	21	9,6%	198	90%	1	0,4%

(листівок, проспектів, плакатів)						
43. Чи надавалася можливість вільного вибору вищого навчального закладу, куди бажаєте вступити?	210	95,4%	10	4,5%	-	-
44. Чи доводилось "вирішувати питання" оформлення та направлення матеріалів до ВНЗ МВС України за гроші?	-	-	220	100%	-	-
45. Чи роз'яснювалися умови прийому до вищого навчального закладу?						
Якщо так, то де:						
- у райвідділі	172	78,2%	48	21,8%	-	-
- у вищому навчальному закладі	108	49,1%	112	50,9%	-	-
- в обласному (міському) ГУМВС, УМВС	81	36,8%	139	63,2%	-	-
- у всіх названих інстанціях	58	26,4%	162	73,6%	-	-
46. Чи відомо Вам, що після закінчення ВНЗ Ви маєте працювати в ОВС не менше 3 років?	220	100%	-	-	-	-
47. Чи відомо Вам, що у разі вступу на навчання Ви будете проживати в казармах протягом усього терміну навчання?	220	100%	-	-	-	-
48. Чи ознайомили Вас з тим, що спочатку Ви отримаєте освітньо-кваліфікаційний рівень бакалавр?	220	100%	-	-	-	-
49. Що на Ваш погляд найбільше допоможе Вам для успішного складання вступних випробувань?						
- рівень знань	220	100%	-	-	-	-
- заплачені батьками гроші	-	-	85	36,8	-	-
- допомога впливових родичів, знайомих	-	-	61	30,9%	-	-
50. Чи плануєте Ви після закінчення навчання працювати в ОВС?	220	100%	-	-	-	-
51. Матеріальний стан Вашої родини задовольняє Ваші потреби?	196	89,1%	17	7,7%	7	3,2%

Таблиця К.2

АНКЕТА

Узагальнені результати соціологічного вивчення думки курсантів перших курсів Одеського державного університету внутрішніх справ щодо ефективності профорієнтаційної роботи та процедури відбору та оформлення кандидатів на навчання до ВНЗ МВС.

Чи вплинули наведені фактори на Ваш вибір професії правоохоронця						
Фактори	Так		Ні		Не впевнений	
1. Професія передбачає високе почуття відповідальності	211	98%	-	-	4	2%
2. Професія наділяє владними повноваженнями	168	78.1%	35	16.3%	12	5.6%
3. Мої друзі порадили мені вибрати цю професію	25	11.6%	190	88.4%	-	-
4. Ця професія наповнена романтикою	21	9.8%	176	81.9%	18	8.3%
5. Батьки працюють у міліції	24	11.2%	191	88.8%	-	-
6. Цю професію я обрав (ла) вже давно	173	80.5%	42	19.5%	-	-
7. Професія пов'язана з ризиком та гострими відчуттями	196	91.2%	15	6.9%	4	1.9%
8. Професія не зв'язує моральними нормами	15	7%	200	93%	-	-
9. Професія виховує вольові якості	198	92.1%	11	5.1%	6	2.8%
10. Професія полегшує взаємовідносини з іншими людьми	119	55.4%	57	26.5%	39	18.1%
11. Хочу мати особисту зброю	134	62.3%	50	23.2%	31	14.5%
12. Професія дає можливість отримувати додаткові матеріальні блага	12	5.6%	168	78.1%	35	16.3%
13. Професія була єдиною можливою в обставинах, що склалися	25	11.6%	178	82.8%	12	5.6%
14. Професія дозволить мені помститися моїм недругам	-	-	212	98.6%	3	1.4%
15. Професія пов'язана із захистом закону	211	98.1%	-	-	4	1.9%
16. Професія дозволяє побудувати кар'єру	196	91.2%	6	2.8%	13	6%
17. Люди, яких я поважаю, працюють за цією професією	150	69.8%	47	21.9%	18	8.3%
18. Володіючи цією професією, завжди можна працевлаштуватись	184	85.6%	17	7.9%	14	6.5%

19. Професія підвищує мій особистий авторитет	173	80.5%	22	10.2%	20	9.3%
20. Представникам цієї професії гарантована пенсія та інший соціальний захист	193	89.9%	12	5.6%	10	4.6%
21. Батьки хочуть, щоб я став мільйонером	164	76.3%	27	12.5%	24	11.2%
22. Ця професія дає можливість не служити в армії	169	78.6%	46	21.4%	-	-
Фактори, які вплинули на Ваш вибір навчального закладу						
23. Більш легкі умови вступу	9	4.2%	200	93%	6	2.8%
24. Курсанти забезпечені харчуванням та одягом	209	97.2%	-	-	6	2.8%
25. У цьому навчальному закладі можна отримати диплом майже без знань	-	-	212	98.6%	3	1.4%
26. Розташований близько від дому	39	18.1%	176	81.9%	-	-
27. Тут працюють мої батьки (родичі, знайомі)	15	7%	200	93%	-	-
28. Суворі дисципліна	186	86.5%	25	11.6%	4	1.9%
29. Якісна освіта	203	94.4%	10	4.6%	2	1%
30. На екзаменах та заліках можна "відкупитися"	2	0.9%	209	97.2%	4	1.9%
31. Престиж цього вищого навчального закладу	199	92.6%	15	6.9%	1	0.5%
32. Тут вчать мої друзі	85	39.5%	130	60.5%	-	-
33. На виборі цього навчального закладу настояли мої батьки	40	18.6%	175	81.4%	-	-
34. Можливість змінити місце проживання	25	11.6%	175	81.4%	15	7%
З яких джерел і коли Ви дізналися про можливість вступу до вищого навчального закладу, який Ви обрали?						
35. Від батьків, інших родичів	121	56.3%	94	43.7%	-	-
36. Від знайомих, друзів	90	41.9%	125	58.1%	-	-
37. З інформації вищого навчального закладу	123	57.2%	89	41.4%	3	1.4%
38. З інформації підрозділу внутрішніх справ	107	49.8%	108	50.2%	-	-
39. З довідника вищих навчальних закладів	103	47.9%	112	52.1%	-	-
40. З реклами в газетах, журналах	20	9.3%	195	90.7%	-	-
41. З телереклами	15	7%	200	93%	-	-
42. З друкованої реклами (листівок, проспектів, плаката)	19	8.8%	196	91.2%	-	-

тів)						
43. Чи надавалася можливість вільного вибору вищого навчального закладу, куди бажаєте вступити?	199	92.6%	16	7.4%	-	-
44. Чи доводилось "вирішувати питання" оформлення та направлення матеріалів до ВНЗ МВС України за гроші?	-	-	204	94.9%	11	5.1%
45. Чи роз'яснювалися умови прийому до вищого навчального закладу?						
Якщо так, то де:						
- у райвідділі	145	67.4%	70	32.6%	-	-
- у вищому навчальному закладі	105	48.8%	110	51.2%	-	-
- в обласному (міському) ГУМВС, УМВС	73	33.9%	142	66.1%	-	-
- у всіх названих інстанціях	47	21.9%	168	78.1%	-	-
46. Чи відомо Вам, що після закінчення ВНЗ Ви маєте працювати в ОВС не менше 3 років?	214	99.5%	-	-	1	0.5%
47. Чи відомо Вам, що у разі вступу на навчання Ви будете проживати в казармах протягом усього терміну навчання?	215	100%	-	-	-	-
48. Чи ознайомили Вас з тим, що спочатку Ви отримаєте освітньо-кваліфікаційний рівень бакалавр?	213	99.1%	-	-	2	0.9%
49. Що на Ваш погляд найбільше допоможе Вам для успішного складання вступних випробувань?						
- рівень знань	215	100%	-	-	-	-
- заплачені батьками гроші	-	-	114	53%	2	0.9%
- допомога впливових родичів, знайомих	-	-	112	52%	1	0.5%
50. Чи плануєте Ви після закінчення навчання працювати в ОВС?	212	98.6%	-	-	3	1.4%
51. Матеріальний стан Вашої родини задовольняє Ваші потреби?	169	78.6%	23	10.7%	23	10.7%

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ:

Нормативний матеріал :

1. Конституція України [Електронний ресурс] : закон України від 28. 06. 1996 р. № 254к/96-ВР із змін., внес. згідно із Законами України та Рішеннями Конституційного Суду : за станом на 30. 09. 2009 р. – Електрон. дан. (1 файл). – Режим доступу : <http://zakon1.rada.gov.ua>. – Назва з екрана.
2. Дисциплінарний статут ОВС України [Текст] : закон України від 22. 02. 2006 р. № 3460-IV. – Відомості Верховної Ради України. – 2006. – №. 29. – Ст. 245.
3. Кодекс України про адміністративні правопорушення : закон України від 07. 12. 1984 р. № 8073 -X із змін., внес. згідно із Законами України : за станом на 31. 07. 2010 р. № 1443-17. – Електрон. дан. (2 файла). – Режим доступу : <http://zakon1.rada.gov.ua>. – Назва з екрана.
4. Кримінальний кодекс України [Електронний ресурс] : закон України від 05. 04. 2001 р. № 2341-III із змін., внес. згідно із Законами України та Рішеннями Конституційного Суду : за станом на 01. 04. 2010 р. № 1508-17. – Електрон. дан. (3 файла). – Режим доступу : <http://zakon1.rada.gov.ua>. – Назва з екрана
5. Кримінально-процесуальний кодекс України [Електронний ресурс] : закон України від 28. 12. 1960 р. № 1001-05 із змін., внес. згідно із Законами України та Рішеннями Конституційного Суду : за станом на 01. 04. 2010 р. № 1508-17. – Електрон. дан. (3 файла). – Режим доступу : <http://zakon1.rada.gov.ua>. – Назва з екрана.
6. Про вищу освіту [Електронний ресурс] : закон України від 17. 01. 2002 р. № 2984-III із змін., внес. згідно із Законами України та Рішеннями Конституційного Суду : за станом на 12. 03. 2009 р. № 1024-17. – Електрон. дан. (1 файл). – Режим доступу : <http://zakon1.rada.gov.ua>. – Назва з екрана.
7. Про державні нагороди України [Електронний ресурс] : закон України від 16. 03. 2000 р. № 1549-III із змін., внес. згідно із Законами України : за станом на 17. 06. 2009 р. № 1381-17. – Електрон. дан. (3 файла). – Режим доступу : <http://zakon1.rada.gov.ua>. – Назва з екрана.
8. Про державну службу [Електронний ресурс] : закон України

від 16. 12. 1993 р. № 3723-ХІІ із змін., внес. згідно із Законами України та Рішеннями Конституційного Суду : за станом на 22. 05. 2008 р. – Електрон. дан. (1 файл). – Режим доступу : <http://zakon1.rada.gov.ua>. – Назва з екрана.

9. Про заходи протидії незаконному обігу наркотичних засобів, психотропних речовин, прекурсорів та зловживання ними [Електронний ресурс] : закон України від 15. 02. 1995 р. № 62/95-ВР із змін., внес. згідно із Законами України : за станом на 01. 01. 2008 р. № 530-16. – Електрон. дан. (1 файл). – Режим доступу : <http://zakon1.rada.gov.ua>. – Назва з екрана.

10. Про міліцію [Електронний ресурс] : закон України від 20. 12. 1990 р. № 565-ХІІ із змін., внес. згідно із Законами України та Рішеннями Конституційного Суду : за станом на 11. 06. 2009 р. № 1254-17. – Електрон. дан. (1 файл). – Режим доступу : <http://zakon1.rada.gov.ua>. – Назва з екрана.

11. Про наркотичні засоби, психотропні речовини і прекурсори [Електронний ресурс] : закон України від 15. 02. 95 р. № 60/95-ВР із змін., внес. згідно із Законами України : за станом на 01. 01. 2008 р. № 530-16. – Електрон. дан. (1 файл). – Режим доступу : <http://zakon1.rada.gov.ua>. – Назва з екрана.

12. Про оперативно-розшукову діяльність [Електронний ресурс] : закон України від 18. 02. 1992 р. № 2135-ХІІ в редакції Закону України від 11. 06. 2009 р. № 1254-17. – Електрон. дан. (1 файл). – Режим доступу : <http://zakon1.rada.gov.ua>. – Назва з екрана.

13. Про органи і служби у справах дітей та спеціальні установи для дітей [Електронний ресурс] : закон України від 24. 01. 1995 р. № 20/95-ВР із змін., внес. згідно із Законами України: за станом на 11. 06. 2009 р. № 1254-17. – Електрон. дан. (1 файл). – Режим доступу : <http://zakon1.rada.gov.ua>. – Назва з екрана.

14. Про організаційно-правові основи боротьби з організованою злочинністю [Електронний ресурс] : закон України від 30.06. 1993 р. із змін., внес. згідно із Законами України та Рішеннями Конституційного Суду : за станом від 18. 11. 2009 р. № 1692-17. – Електрон. дан. (1 файл). – Режим доступу : <http://zakon1.rada.gov.ua>. – Назва з екрана.

15. Цивільний кодекс України [Електронний ресурс] : закон України від 16. 01. 2003 р. № 435-IV із змін., внес. згідно із Законами України та Рішеннями Конституційного Суду : за станом на 12. 01. 2009 р. – Електрон. дан. (1 файл). – Режим доступу :

<http://zakon1.rada.gov.ua>. – Назва з екрана.

16. Цивільний процесуальний кодекс України [Електронний ресурс] : закон України від 18. 03. 2004 р. № 1618-IV із змін., внес. згідно із Законами України та Рішеннями Конституційного Суду : за станом на 01. 01. 2010 р. – Електрон. дан. (1 файл). – Режим доступу : <http://zakon1.rada.gov.ua>. – Назва з екрана.

17. Про Дисциплінарний статут органів внутрішніх справ України [Текст] : постанова Верховної Ради України від 22. 02. 2206 р. № 3460 – IV // Офіційний вісник України. – 2006. – № 12. – Ст. 791.

18. Про затвердження Завдань Національної програми інформатизації на 2006 – 2008 роки [Текст] : постанова Верховної Ради України № 3075-IV від 04. 11. 2005 р. // Офіційний вісник України. – 2005. – № 45. – Ст. 2830.

19. Про Рекомендації парламентських слухань « Про стан і перспективи розвитку вищої освіти в Україні » [Текст] : постанова Верховної Ради України № 1755-IV від 04. 06. 2004 р. // Відомості Верховної Ради України. – 2004. – Вип. 38. – Ст. 479.

20. Про стан, напрями реформування і фінансування освіти в Україні [Текст] : постанова Верховної Ради України від 21. 06. 2001 р. № 2551-III // Голос України. – 2001. – 11 липня. – № 120.

21. Про заходи щодо вдосконалення системи вищої освіти України [Текст] : указ Президента України від 17. 02. 2004 р. № 199 / 2004 // Офіційний вісник України. – 2004. – № 7. – Ст. 392.

22. Про Комплексну програму профілактики злочинності на 2001 – 2005 р. [Текст] : указ Президента України від 25. 12. 2000 р. № 1376 / 2000 // Офіційний вісник України. – 2000. – № 52. – Ст. 2258.

23. Про національну доктрину розвитку освіти [Текст] : указ Президента України № 347 / 2002 р. від 17. 04. 2002 р. // Офіційний вісник України. – 2002. – № 16. – Ст. 860.

24. Про невідкладні заходи щодо забезпечення функціонування та розвитку освіти в Україні [Текст] : указ Президента України № 1013 / 2005 від 04. 07. 2005 р. // Офіційний вісник України. – 2005. – № 27. – Ст. 15.

25. Про порядок присвоєння вищих військових звань, вищих спеціальних звань і класних чинів [Текст] : указ Президента України N 616 / 2009 від 17. 08. 2009 р. // Офіційний вісник України. – 2009. – № 24 / 26. – Ст. 824 ; С. 811 ; № 63. – Ст. 2214.

26. Деякі питання запровадження зовнішнього оцінювання та мо-

ніторингу якості освіти [Електронний ресурс] : постанова Кабінету Міністрів України від 25. 08. 2004 р. № 1095 із змін., внес. згідно із Постановами Кабінету Міністрів України : за станом на 12. 12. 2009 р. № 1319-2009-п. – Електрон. дан. (1 файл). – Режим доступу : <http://zakon1.rada.gov.ua>. – Назва з екрана.

27. Перелік напрямів та спеціальностей, за якими здійснюється підготовка фахівців у вищих навчальних закладах за відповідними освітньо-кваліфікаційними рівнями [Електронний ресурс] : постанова Кабінету Міністрів України № від 24. 05. 1997 р. № 507 із змін., внес. згідно із Постановами Кабінету Міністрів України : за станом на 25. 04. 2009 р. – Електрон. дан. (1 файл). – Режим доступу : <http://zakon1.rada.gov.ua>. – Назва з екрана.

28. Перелік платних послуг, які можуть надаватися державними навчальними закладами [Електронний ресурс] : постанова Кабінету Міністрів України № 38 від 20. 01. 1997 р. із змін., внес. згідно із Постановами Кабінету Міністрів України : за станом на 20. 06. 2009 р. № 603-2009-п. – Електрон. дан. (1 файл). – Режим доступу : <http://zakon1.rada.gov.ua>. – Назва з екрана.

29. Положення про акредитацію вищих навчальних закладів і спеціальностей у вищих навчальних закладів та вищих професійних училищах [Текст] : постанова Кабінету Міністрів України від 09. 08. 2001р. № 978 // Офіційний вісник України. – 2001. – № 32. – Ст. 1491.

30. Положення про державний вищий навчальний заклад [Електронний ресурс] : постанова Кабінету Міністрів України від 05. 09. 1996 р. № 1074 із змін., внес. згідно із Постановами Кабінету Міністрів України : за станом на 13. 08. 1999 р. №. 1487-99-п. – Електрон. дан. (1 файл). – Режим доступу : <http://zakon1.rada.gov.ua>. – Назва з екрана.

31. Про утворення Державної служби боротьби з економічною злочинністю [Електронний ресурс] : постанова Кабінету Міністрів України № 510 від 05. 07. 1993 р. із змін., внес. згідно із Постановами Кабінету Міністрів України : за станом на 02. 10. 2003 р. № 1573-2003-п. – Електрон. дан. (1 файл). – Режим доступу : <http://zakon1.rada.gov.ua>. – Назва з екрана.

32. Положення про освітньо-кваліфікаційні рівні (ступеневу освіту) [Електронний ресурс] : постанова Кабінету Міністрів України від 20. 01. 1998 р. № 65 із змін., внес. згідно із Постановами Кабінету Міністрів України : за станом на 13. 08. 1999 р. № 1482-99-п. – Електрон.

дан. (1 файл). – Режим доступу : <http://www.osvita.org.ua/pravo/>. – Назва з екрана.

33. Положення про прийом іноземців та осіб без громадянства на навчання до вищих навчальних закладів [Електронний ресурс] : постанова Кабінету Міністрів України від 05. 08. 1998 р. № 1238 із змін., внес. згідно із Постановами Кабінету Міністрів України : за станом на 04. 09. 2009 р. № 675 / 2009. – Електрон. дан. (1 файл). – Режим доступу : <http://zakon1.rada.gov.ua>. – Назва з екрана.

34. Порядок отримання благодійних (добровільних) внесків і пожертв від юридичних та фізичних осіб бюджетними установами і закладами освіти, охорони здоров'я, культури, науки, спорту та фізичного виховання для потреб їх фінансування [Електронний ресурс] : постанова Кабінету Міністрів України від 04. 08. 2000 р. № 1222 із змін., внес. згідно із Постановами Кабінету Міністрів України та Рішеннями Конституційного Суду : за станом на 28.10.2009. – Електрон. дан. (1 файл). – Режим доступу : <http://zakon1.rada.gov.ua>. – Назва з екрана.

35. Про затвердження Державної національної програми «Освіта» [Електронний ресурс] : постанова Кабінету Міністрів України від 03. 11. 1993 р. № 896 в редакції від 29. 05. 1996 р. № 576-96-п. – Електрон. дан. (1 файл). – Режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua>. – Назва з екрана.

36. Про затвердження Державної програми « Інформаційні та комунікаційні технології в освіті і науці на 2006 – 2010 роки » [Текст] : постанова Кабінету Міністрів України від 07. 12. 2005 р. № 1153 // Офіційний вісник України. 2005. – № 49. – Ст. 3058.

37. Про затвердження Концепції державної системи професійної орієнтації населення [Електронний ресурс] : постанова Кабінету Міністрів України від 17. 09. 2008 р. № 842 із змін., внес. згідно із Постановою Кабінету Міністрів України : за станом на 11. 12. 2009 р. № 1290-2009-п. – Електрон. дан. (1 файл). – Режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua>. – Назва з екрана.

38. Про затвердження нормативів чисельності студентів, аспірантів, докторантів, здобувачів наукового ступеня кандидата наук, слухачів, інтернів на одну штатну посаду науково-педагогічного працівника у вищих навчальних закладах III і IV рівня акредитації та вищих навчальних закладах післядипломної освіти державної форми власності [Електронний ресурс] : постанова Кабінету Міністрів України від 17.

08. 2002 р. №1134 із змін., внес. згідно із Постановами Кабінету Міністрів України : за станом на 01. 09. 2006 р. № 536-2006-п. – Електрон. дан. (1 файл). – Режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua>. – Назва з екрана.

39. Про затвердження Переліку послуг з виховання та навчання, операції з надання яких звільняються від обкладення податком на додану вартість [Текст] : постанова Кабінету Міністрів України від 08. 06. 2005 р. № 435 // Офіційний вісник України. – 2005. – № 24. – Ст. 1344.

40. Про затвердження Положення про проходження служби рядовим і начальницьким складом органів внутрішніх справ [Електронний ресурс] : постанова Кабінету Міністрів України від 29. 07. 1991 р. № 114 із змін., внес. згідно із Постановами Кабінету Міністрів України : за станом на 27. 07. 2008 р. № 624-2008-п. – Електрон. дан. (1 файл). – Режим доступу : <http://zakon1.rada.gov.ua>. – Назва з екрана.

41. Про затвердження Порядку присвоєння вченого звання професора і доцента [Текст] : постанова Кабінету Міністрів України від 27. 12. 2008 р. № 1149 // Офіційний вісник України. – 2008. – № 100. – Ст. 3339.

42. Про затвердження Порядку присудження наукових ступенів і присвоєння вченого звання старшого наукового співробітника [Електронний ресурс] : постанова Кабінету Міністрів України від 07. 03. 2007 р. № 423 із змін., внес. згідно із Постановами Кабінету Міністрів України : за станом на 17. 11. 2009 р. № 1197-2009-п. – Електрон. дан. (1 файл). – Режим доступу : <http://zakon1.rada.gov.ua>. – Назва з екрана.

43. Про затвердження Програми реалізації державної політики у сфері боротьби з незаконним обігом наркотичних засобів, психотропних речовин і прекурсорів на 2003 – 2010 роки [Електронний ресурс] : постанова Кабінету Міністрів України від 04. 06. 2003 р. N 877 із змін., внес. згідно із Постановами Кабінету Міністрів України : за станом на 01. 08. 2006 р. № 1074-2006-п. – Електрон. дан. (1 файл). – Режим доступу : <http://zakon1.rada.gov.ua>. – Назва з екрана.

44. Про затвердження Програми розвитку системи дистанційного навчання на 2004 – 2006 роки [Текст] : постанова Кабінету Міністрів України від 23. 09. 2003 р. № 1494 // Офіційний вісник України. – 2003. – № 39. – Ст. 2070.

45. Про ліцензування освітніх послуг [Електронний ресурс] : по-

станови Кабінету Міністрів України від 29. 08. 2003 р. № 1380 із змін., внес. згідно із Постановами Кабінету Міністрів України : за станом на 01. 09. 2007 р. № 1019-2007-п. – Електрон. дан. (1 файл). – Режим доступу : <http://zakon1.rada.gov.ua>. – Назва з екрана.

46. Про навчання іноземних громадян в Україні [Електронний ресурс] : постанова Кабінету Міністрів України від 26. 02. 1993 р. № 136 із змін., внес. згідно із Постановою Кабінету Міністрів України : за станом на 10. 06. 1993 р. № 439-93-п. – Електрон. дан. (1 файл). – Режим доступу : <http://zakon1.rada.gov.ua>. – Назва з екрана.

47. Про Рекомендації парламентських слухань « Про стан і перспективи розвитку вищої освіти в Україні » [Текст] : постанова Верховної Ради України від 04. 06. 2004 р. № 1755-IV // Відомості Верховної Ради України. – 2004. – № 38. – Ст. 479.

48. Про розроблення державних стандартів вищої освіти [Електронний ресурс] : постанова Кабінету Міністрів України від 07. 08. 1998 р. № 1247. – Електрон. дан. (1 файл). – Режим доступу : http://osvita.ua/legislation/Vishya_osvita/3114. – Назва з екрана.

49. Про створення кримінальної міліції у справах дітей [Електронний ресурс] : постанова Кабінету Міністрів України від 08. 07. 1995 р. № 502 із змін., внес. згідно із Постановами Кабінету Міністрів України : за станом на 08. 08. 2007 р. № 1015-2007-п. – Електрон. дан. (1 файл). – Режим доступу : <http://www.osvita.org.ua/pravo/>. – Назва з екрана.

50. Про утворення Міжвідомчої комісії з підтримки Болонського процесу в Україні [Електронний ресурс] : постанова Кабінету Міністрів України від 01. 02. 2006 р. № 82. – Електрон. дан. (1 файл). – Режим доступу : [http://zakon1.rada.gov.ua /](http://zakon1.rada.gov.ua/). – Назва з екрана.

51. Умови, тривалість, порядок надання та оплати творчих відпусток [Електронний ресурс] : постанова Кабінету Міністрів України від 19. 01. 1998 р. № 45. – Електрон. дан. (1 файл). – Режим доступу : <http://www.uapravo.net/data/base54/ukr54107.htm>. – Назва з екрана.

52. Деякі питання організації виконання Державної програми інформування громадськості з питань європейської інтеграції України на 2004-2007 роки [Електронний ресурс] : розпорядження Кабінету Міністрів України від 31. 03. 2004 р. № 197-р в редакції від 03. 03. 2005 р. № 174-2005-п. – Електрон. дан. (1 файл). – Режим доступу : <http://zakon1.rada.gov.ua>. – Назва з екрана.

53. Про затвердження плану заходів щодо виконання у 2005 році

Державної програми інформування громадськості з питань європейської інтеграції України на 2004-2007 роки [Електронний ресурс] : розпорядження Кабінету Міністрів України від 23. 12. 2004 р. № 959-р. – Електрон. дан. (1 файл). – Режим доступу : <http://zakon1.rada.gov.ua>. – Назва з екрана.

54. Про схвалення Концепції Комплексної програми профілактики правопорушень на 2006 – 2008 [Текст] : розпорядження Кабінету Міністрів України від 01. 03. 2006 № 116-р // Офіційний вісник України. – 2006. – № 10. – Ст. 636.

55. Державні вимоги до навчальних програм з фізичного виховання в системі освіти [Електронний ресурс] : наказ Міністерства освіти України від 25. 05. 1998 р. № 188 – Електрон. дан. (1 файл). – Режим доступу : <http://www.uapravo.net/data/base53/ukr53477.htm>. – Назва з екрана.

56. Довідник типових професійно-кваліфікаційних характеристик основних посад працівників МВС України [Електронний ресурс] : наказ МВС України від 24. 03. 2006 р. № 301. – 1 електрон. опт. диск (CD-ROM). – Систем. вимоги : Pentium ; Windows 95, 98, 2000, XP. – Назва з контейнера.

57. Інструкція про порядок прийому на курси початкової підготовки кандидатів на службу в органи внутрішніх справ на посади працівників міліції [Електронний ресурс] : наказ МВС України від 31. 08. 99 р. № 662. – 1 електрон. опт. диск (CD-ROM). – Систем. вимоги : Pentium ; Windows 95, 98, 2000, XP. – Назва з контейнера.

58. Комплексна програма вдосконалення роботи з кадрами та підвищення авторитету міліції на 1999 – 2005 роки [Текст] : наказ МВС України від 29. 01. 1999 р. № 61. – 1 електрон. опт. диск (CD-ROM). – Систем. вимоги : Pentium ; Windows 95, 98, 2000, XP. – Назва з титул. екрану.

59. Концепція реформування системи освіти МВС України та підвищення якості підготовки фахівців для органів внутрішніх справ [Електронний ресурс] : наказ МВС України від 28. 10. 2007 р. № 411. – Електрон. дан. (1 файл). – Режим доступу : <http://www.livs.lviv.ua/~don/documents/reform/konc.htm> – Назва з екрана.

60. Настанова з організації професійної підготовки осіб рядового і начальницького складу органів внутрішніх справ України [Електронний ресурс] : наказ МВС України від 11.07.2006 р. № 693. – 1 елект-

рон. опт. диск (CD-ROM). – Систем. вимоги : Pentium ; Windows 95, 98, 2000, XP. – Назва з титул. екрану.

61. Настановлення по організації професійної підготовки рядового і начальницького складу органів внутрішніх справ [Електронний ресурс] : наказ МВС України від 16. 03. 1992 р. № 147. – 1 електрон. опт. диск (CD-ROM). – Систем. вимоги : Pentium ; Windows 95, 98, 2000, XP. – Назва з титул. екрану.

62. Положення про Бюро оперативних розробок міжрегіональних злочинних наркоугруповань при Департаменті боротьби з незаконним обігом наркотиків МВС України [Текст] : наказ МВС України від 22. 08. 2006 р. № 850. – ДСК.

63. Положення про Департамент боротьби з незаконним обігом наркотиків МВС України [Текст] : наказ МВС України від 08. 08. 2006 р. № 800. – Інв. № 59 (Перш. відділ ОЮІ ХНУВС 23. 08. 2006 р.).

64. Положення про Департамент боротьби зі злочинами, пов'язаними з торгівлею людьми МВС України [Текст] : наказ МВС України від 20. 10. 2005 р. № 931. – Інв. № 86 (Перш. відділ ОЮІ ХНУВС 07. 11. 2005 р.).

65. Положення про експертну комісію та порядок проведення акредитаційної експертизи [Текст] : наказ МОН України від 14. 01. 2002 р. № 16 в редакції від 12. 06. 2002 р. № 0499-02 // Офіційний вісник України. – 2002. – № 6. – Ст. 247.

66. Положення про наставництво в органах внутрішніх справ України [Текст] : наказ МВС України від 28. 11. 2003 р. № 1458. – 1 електрон. опт. диск (CD-ROM). – Систем. вимоги : Pentium ; Windows 95, 98, 2000, XP. – Назва з титул. екрану.

67. Положення про обрання та прийняття на роботу науково-педагогічних працівників вищих навчальних закладів третього і четвертого рівнів акредитації [Текст] : наказ МОН України від 24. 12. 2002 р. № 744 // Офіційний вісник України. – 2003. – № 29. – Ст. 1515.

68. Положення про організацію початкової підготовки (спеціалізації) працівників органів внутрішніх справ України [Текст] : наказ МВС України від 24. 04. 2009 р. № 177. – 1 електрон. опт. диск (CD-ROM). – Систем. вимоги : Pentium ; Windows 95, 98, 2000, XP. – Назва з титул. екрану.

69. Положення про організацію професійної орієнтації населення [Електронний ресурс] : наказ Міністерства праці України, Міністерс-

тва освіти України, Міністерства соціального захисту населення України від 31. 05. 1995 р. № 27/169/79. – Електрон. дан. (1 файл). – Режим доступу : http://www.kmu.gov.ua/control/publish/article?art_id=7767301. – Назва з екрана.

70. Положення про організацію роботи з охорони праці учасників навчально-виховного процесу в установах і закладах освіти [Електронний ресурс] : наказ МОН України від 01. 08. 2001 р. № 563 із змін., внес. згідно з наказом Міністерства освіти і науки від 20. 11. 2006 р. N 782 ([з1297-06](#)). – Електрон. дан. (1 файл). – Режим доступу : <http://zakon1.rada.gov.ua>. – Назва з екрана.

71. Положення про порядок здійснення інноваційної освітньої діяльності [Текст] : наказ МОН України від 07. 11. 2000 р. № 522 // Офіційний вісник України. – 2001. – № 1, т. 1. – Ст. 52.

72. Положення про порядок переведення, відрахування та поновлення студентів вищих закладів освіти [Електронний ресурс] : наказ МОН України від 15. 07. 1996 р. № 245. – Електрон. дан. (1 файл). – Режим доступу : <http://zakon1.rada.gov.ua>. – Назва з екрана.

73. Положення про ради ректорів (директорів) вищих закладів освіти України [Електронний ресурс] : наказ МОН України від 12. 05. 1996 р. № 146. – Електрон. дан. (1 файл). – Режим доступу : <http://zakon1.rada.gov.ua>. – Назва з екрана.

74. Порядок оформлення, видачі, зберігання та обліку сертифікатів про акредитацію (їх дублікатів) [Текст] : наказ МОН України від 15. 10. 2001 р. № 680 // Офіційний вісник України. – 2001. – № 50. – Ст. 2243.

75. Правила відбору та прийому до вищих навчальних закладів Міністерства внутрішніх справ України [Електронний ресурс] : наказ МВС України від 04. 11. 2008 р. № 168. – Електрон. дан. (1 файл). – Режим доступу : <http://www.gdo.kiev.ua/files/db.php?god=2008&st=3212>. – Назва з екрана.

76. Про впровадження кредитно-модульної системи організації навчального процесу [Електронний ресурс] : наказ МОН України від 30. 10. 2005 р. № 774. – Електрон. дан. (1 файл). – Режим доступу : http://osvita.ua/legislation/Vishya_osvita/3177. – Назва з екрана.

77. Про встановлення нормативів витрат, пов'язаних з проведенням акредитації [Текст] : наказ МОН України від 04. 06. 2002 р. № 321 // Офіційний вісник України. – 2002. – № 25. – Ст. 1225.

78. Про запровадження у вищих навчальних закладах навчальної дисципліни « Вища освіта і Болонський процес » [Електронний ресурс] : наказ МОН України від 21. 05. 2004 р. № 414. – Режим доступу : http://www.mon.gov.ua/laws/MON_414.doc. – Назва з екрана.

79. Про затвердження Інструкції про оперативно-розшукову діяльність оперативних підрозділів ОВС України [Текст] : наказ МВС України від 17. 07. 2004 р. № 07. – К., 2004. – 170 с. – Реєстр № 05. – Т.

80. Про затвердження Інструкції про порядок відбору, вивчення, проведення спеціальної перевірки відносно осіб, які приймаються на службу в органи внутрішніх справ України [Текст] : наказ МВС України від 31. 05. 2001 р. № 10. – 33 с. – Інв. № 1175. – ДСК.

81. Про затвердження Інструкції про порядок проведення атестування особового складу органів внутрішніх справ [Текст] : наказ МВС України від 22. 03. 2005 р. № 181 // Офіційний вісник України. – 2005. – № 21. – Ст. 1159.

82. Про затвердження норм часу для планування і обліку навчальної роботи та переліків основних видів методичної, наукової й організаційної роботи педагогічних і науково-педагогічних працівників вищих навчальних закладів [Текст] : наказ МОН України від 07. 08. 2002 р. № 450 // Офіційний вісник України. – 2002. – № 35. – Ст. 1655.

83. Про затвердження Плану дій щодо забезпечення якості вищої освіти України та її інтеграції в європейське і світове освітнє співтовариство на період до 2010 року [Електронний ресурс] : наказ МОН України від 13. 07. 2007 р. № 612. – Електрон. дан. (1 файл). – Режим доступу : <http://www.mon.gov.ua/main.php?query=education/higher>. – Назва с екрана.

84. Про затвердження Положення про базовий вищий навчальний заклад МВС [Електронний ресурс] : наказ МВС України від 10. 11. 2008 р. № 593. – Електрон. дан. (1 файл). – Режим доступу : <http://www.licasoft.com.ua/index.php/component/lica/?base=1&id=x000CE7A9> – Назва з екрана.

85. Про затвердження Положення про дистанційне навчання [Текст] : наказ МОН України від 21. 01. 2004 р. № 40 // Офіційний вісник України. – 2004. – № 15. – Ст. 1078.

86. Про затвердження Положення про організацію навчального процесу у вищих навчальних закладах [Електронний ресурс] : наказ МОН України від 02. 06. 93 р. № 161. – Електрон. дан. (1 файл). –

Режим доступу :
<http://www.mon.gov.ua/main.php?query=education/higher>. – Назва с екрана.

87. Про затвердження Положення про організацію післядипломної освіти працівників органів внутрішніх справ України [Електронний ресурс] : наказ МВС України від 02. 07. 2008 р. № 319. – Електрон. дан. (1 файл). – Режим доступу : <http://www.licasoft.com.ua/index.php/component/> – Назва з екрана.

88. Про затвердження Положення про основи організації розкриття органами внутрішніх справ України злочинів загальнокримінальної спрямованості [Електронний ресурс] : наказ МВС України від 30. 04. 2004 р. № 458 із змін., внес. згідно з наказом МВС від 27. 12. 2006 р. № 1256. – Електрон. дан. (1 файл). – Режим доступу : <http://zakon1.rada.gov.ua>. – Назва з екрана.

89. Про затвердження Положення про практичну підготовку слухачів та курсантів вищих навчальних закладів МВС України [Електронний ресурс] : наказ МВС України від 25.01.2008 р. № 30 – Електрон. дан. (1 файл). – Режим доступу: http://www.livs.lviv.ua/~don/documents/org_navch/nak_30.htm. – Назва з екрана.

90. Про затвердження положення про проведення практики студентів вищих навчальних закладів України [Електронний ресурс] : наказ МОН України від 08. 04. 93 р. № 93 із змін., внес згідно з наказом МОН від 20. 12. 1994 р. № 351. – Електрон. дан. (1 файл). – Режим доступу : <http://zakon1.rada.gov.ua>. – Назва з екрана.

91. Про затвердження Положення про професійну орієнтацію молоді, яка навчається [Електронний ресурс] : наказ Міністерства праці України, Міністерства освіти України, Міністерства у справах молоді і спорту України від 02. 06. 95 р. 159/30/1526. – Електрон. дан. (1 файл). – Режим доступу : <http://zakon.rada.gov.ua/>. – Назва з екрана.

92. Про затвердження Програми дій щодо реалізації положень Болонської декларації в системі вищої освіти і науки України на 2004-2005 роки [Електронний ресурс] : наказ МОН України від 23. 01. 2004 р. № 49. – Електрон. дан. (1 файл). – Режим доступу : http://osvita.ua/legislation/Vishya_osvita/312. – Назва з екрана.

93. Про затвердження Програми психопрофілактичної роботи з особовим складом органів та підрозділів внутрішніх справ України на 2008 - 2012 роки [Текст] : наказ МВС України від 07. 04. 2008 р. №

161. – Інв. № 28 (Перш. відділ ОДУВС 07. 04. 2008 р.).

94. Про заходи щодо подальшого зміцнення правопорядку, охорони прав і свобод громадян [Електронний ресурс] : наказ МВС України від 18. 02. 2002 р. № 143 із змін., внес. згідно з указом Президента від 29. 10. 2003 р. № 1227/2003. – Електрон. дан. (1 файл). – Режим доступу : <http://zakon.rada.gov.ua/> - Назва з екрана.

95. Про заходи, проведені підрозділами УВБР ГУБОЗ МВС України, виявлені недоліки та покарання винних [Текст] : наказ МВС України від 08. 04. 2003 р. № 474. – Інв. № 39 (Перш. відділ ОЮІ ХНУВС 08. 05. 2003 р.).

96. Про Комплексну програму кадрової політики в органах і підрозділах внутрішніх справ та забезпечення законності і дисципліни на 2001 – 2005 роки [Текст] : наказ МВС України від 30. 06. 01 р. № 515. – Інв. № 76 (ОЮІ ХНУВС 30. 06. 2001 р.).

97. Про нормативне забезпечення організаційно-штатної роботи [Текст] : наказ МВС України від 04. 06. 2007 р. № 190. – Інв. № 63 (ВДЗР ОДУВС 04. 06. 2007 р.).

98. Про оголошення вироку судів стосовно колишніх працівників міліції [Текст] : наказ МВС України від 25. 12. 2008 р. № 1956 о/с. – Інв. № 54 (ВДЗР ОДУВС 29. 12. 2008 р.).

99. Про організацію діяльності Департаменту кримінального розшуку та підрозділів кримінального розшуку ГУМВС, УМВС [Текст] : наказ МВС України від 30. 06. 2009 р. № 285. – Інв. № 40 (ВДЗР ОДУВС 15. 07. 2009 р.).

100. Про організацію професійної підготовки осіб рядового і начальницького складу органів внутрішніх справ України [Електронний ресурс] : наказ МВС України від 25. 11. 2003 р. № 1444. – Електрон. дан. (1 файл). – Режим доступу : <http://zakon.rada.gov.ua/>. – Назва з екрана.

101. Про подальший розвиток служби психологічного забезпечення оперативно-службової діяльності органів внутрішніх справ України [Текст] : наказ МВС України від 28. 07. 2004 р. № 842 // Офіційний вісник України. – 2004. – № 44. – Ст. 2922.

102. Про порядок організації і здійсненім оперативно-технічних заходів №1, №2, №3, №4, №5 у діяльності органів внутрішніх справ України [Текст] : наказ МВС України від 09. 07. 1997 р. № 0014. – Т.

103. Про посилення боротьби з незаконним обігом наркотичних речовин і прекурсорів [Електронний ресурс] : наказ МВС України від

18. 04. 1995 р. № 228. – Електрон. дан. (1 файл). – Режим доступу : <http://zakon.rada.gov.ua/>. – Назва з екрана.

104. Про затвердження єдиної системи професійної орієнтації населення до служби в органах та підрозділах внутрішніх справ України [Текст] : розпорядження МВС України від 19. 07. 2007 р. № 709. – Інв. № 62 (ОЮІ ХНУВС 17. 08. 2007 р.).

105. Про організацію професійно-психологічного відбору кандидатів на навчання до вищих навчальних закладів МВС України [Текст] : методичні рекомендації для проведення професійно-психологічного відбору кандидатів на навчання до вищих навчальних закладів МВС України від 23. 01. 2006 р. № 6/2/1-322. – 1 електрон. опт. диск (CD-ROM). – Систем. вимоги : Pentium ; Windows 95, 98, 2000, XP. – Назва з контейнера.

106. Про заходи щодо зміцнення дисципліни та законності в органах та підрозділах внутрішніх справ [Текст] : вказівка МВС України від 17. 02. 2009 р. № 188. – Інв. № 16 (ВДЗР ОДУВС 23. 02 . 2009 р.).

107. Про попередження надзвичайних подій серед особового складу [Текст] : вказівка МВС України від 13. 01. 2009 р. № 16. – Інв. № 1 (ВДЗР ОДУВС 19. 01. 2009 р.).

108. Про причини та наслідки скоєння надзвичайних подій за участю курсантів : вказівка МВС України від 10. 06. 2008 р. № 10173/Вр. – Інв. №. 891 (ВДЗР ОЮІ ХНУВС 12. 06. 2008 р.).

109. Про звільнення з органів внутрішніх справ молодих фахівців – випускників вищих навчальних закладів 2008 р. [Текст] : доповідна записка МВС України від 23. 09. 2008 р. № 16593/Вр. – Інв. № 1386 (ВДЗР ОДУВС 26. 09. 2008 р.).

110. Про надзвичайні події, пов'язані з загибеллю та пораненням працівників органів внутрішніх справ : доповідна записка МВС України від 15. 11. 2008 р. № 33972/Кр. – Інв. № 1649 (ВДЗР ОДУВС 10. 11. 2008 р.).

111. Про результати анкетування курсантів перших курсів ВНЗ МВС України : доповідна записка МВС України від 19. 11. 2007 р. № 34507. – Інв. № 2336 (ВДЗР ОЮІ ХНУВС 26. 11. 2007 р.).

112. Про результати анкетування курсантів перших курсів ВНЗ МВС України : доповідна записка МВС України від 21. 11. 2008 р. № 35808. – Інв. № 1742 (ВДЗР ОДУВС 25. 11. 2008 р.).

113. Про стан дисципліни і законності серед особового складу органів внутрішніх справ України за 2008 р. [Текст] : доповідна записка

МВС України від 25. 02. 2009 р. № 3442/Вр. – Інв. № 258 (ВДЗР ОДУВС 27. 02. 2009 р.).

114. Щодо працевлаштування та проходження служби випускниками вищих навчальних закладів МВС України 2002 – 2006 років [Текст] : доповідна записка МВС України від 29. 05. 2007 р. – Інв. № 1220 (ВДЗР ОЮІ ХНУВС 06. 06. 2007 р.).

II. Спеціальна література :

115. Абдалина Л. В. Психолого-акмеологическая модель развития профессионализма педагога [Текст] : автореф. дис. на соиск. учен. степени д-ра псих. наук : спец. : 19. 00. 13 « Психология развития, акмеология » / Л. В. Абдалина. – Тамбов, 2008. – 54 с.

116. Абульханова-Славская К. А. Акмеологическое понимание субъекта [Текст] / К. А. Абульханова-Славская // Основы общей и прикладной акмеологии. – М., 1995. – С. 85 – 108.

117. Абульханова-Славская К. А. Активность и сознание личности как субъекта деятельности [Текст] / К. А. Абульханова-Славская // Психология личности в социалистическом обществе : активность и развитие личности. – М., 1989. – С. 110 – 134.

118. Абульханова-Славская К. А. Деятельность и психология личности [Текст] / К. А. Абульханова-Славская. – М. : Наука, 1980. – 336 с.

119. Абульханова-Славская К. А. Диалектика человеческой жизни : (соотношение физического, методологического и конкретно-научного подходов к проблеме индивида) [Текст] / К. А. Абульханова-Славская. – М. : Мысль, 1977. – 224 с.

120. Акмеология [Текст] : учебник / под общ. ред. А. А. Деркача. – М. : РАГС, 2002. – 650 с.

121. Анализ и организация операторской деятельности [Текст] / А. И. Галактионов, В. А. Вавилов // Психологический журнал. – 1992. – Т. 13, № 3. – С. 14 – 23.

122. Ананьев Б. Г. Избранные психологические труды [Текст] : в 2 т. / Б. Г. Ананьев ; [под ред. А. А. Бодалева, Б. Ф. Ломова]. – М. : Педагогика, 1980. – . –

123. Т. 1. – 1980. – 232 с.

124. Т. 2. – 1980. – 288 с.

125. Ананьев Б. Г. О проблемах современного человекознания

[Текст] / Б. Г. Ананьев. – СПб. : Питер, 2001. – 263 с.

126. Андреев А. Л. Компетентностная парадигма в образовании: опыты философско-методического анализа [Текст] / А. Л. Андреев // Педагогика. – 2005. – № 4. – С. 19 – 27.

127. Андреев В. И. Диалектика воспитания и самовоспитания творческой личности [Текст] / В. И. Андреев. – Казань : Изд-во Казан. ун-та, 1988. – 238 с.

128. Ануфрієв М. І. Основні напрямки кадрового забезпечення ОВС України : (організаційно-правовий аспект) [Текст] / М. І. Ануфрієв. – Харків : ХНУВС, 2001. – 236 с.

129. Ануфрієв М. І. Професіографічна характеристика основних видів діяльності в органах внутрішніх справ України (професіограми основних спеціальностей) [Текст] : довід. посіб. / [М. І. Ануфрієв, Ю. Б. Ірхін, М. Н. Курко та ін.]. – К. : МВС України, 2003. – 80 с.

130. Ануфрієва О. Л. Компетентнісний підхід до економічної освіти [Електронний ресурс] : впровадження інновацій у навчально-виховний процес освітніх закладів / О. Л. Ануфрієва. – Електрон. дан. (1 файл). – Режим доступу : <http://cippe.edu.ua/forum/viewtopic.php?p=1226>. – Назва з екрану.

131. Анциферова Л. И. К психологии личности как развивающейся системы [Текст] / Л. И. Анциферова // Психология формирования и развития личности. – М., 1981. – С. 3 – 19.

132. Балл Г. А. Категорія « культура особистості » в аналізі гуманізації загальної та професійної освіти [Електронний ресурс] / Г. А. Балл // Педагогіка і психологія професійної освіти : результати досліджень і перспективи : зб. наук. праць. – К., 2003. – Електрон. дан. (1 файл). – Режим доступу : http://georgyball.narod.ru/Culture_of_person-2003.doc. – Назва з екрана.

133. Баловсяк Н. В. Концепція визначення структури інформаційної компетентності фахівця [Текст] / Н. В. Баловсяк // Інформаційні технології в освіті : матеріали Всеукр. наук.-практич. конф., (Мелітополь, 24 – 26 травня 2006 р.). – Мелітополь, 2006. – С. 4 – 5.

134. Бандурка О. М. Основи управління в органах внутрішніх справ України : теорія, досвід, шляхи вдосконалення [Текст] / О. М. Бандурка. – Харків : Консум, 1996. – 358 с.

135. Бандурка О. М. Оперативно-розшукова діяльність. Ч. 1 [Текст] : підручник / О. М. Бандурка. – Харків : ХНУВС, 2002. – 336 с.

136. Бандурка А. М. Оперативно-розыскная деятельность : право-

вой анализ [Текст] / А. М. Бандурка, А. В. Горбачев. – К. : РИО МВД Украины, 1994. – 160 с.

137. Барабанщиков А. В. История советской военной психологии [Текст] / А. В. Барабанщиков, Н. Ф. Феденко. – М. : ВПА, 1983. – 156 с.

138. Барабанщиков А. В. Основы военной психологии и педагогики [Текст] / А. В. Барабанщиков, Н. Ф. Феденко. – М. : Воениздат, 1981. – 366 с.

139. Барабанщиков В. А. Принцип системности в психологии [Текст] / А. В. Барабанщиков // Психология. – 2004. – Т. 1, № 3. – С. 3 – 17.

140. Бараненко Б. І. Психологія оперативно-розшукової діяльності [Текст] : навч. посіб. / Б. І. Бараненко. – К. : ЦУЛ, 2007. – 272 с.

141. Барко В. І. Професіографічний опис основних видів діяльності в органах внутрішніх справ України [Текст] : [практич. посіб.] / В. І. Барко, Ю. Б. Ірхін, Т. В. Нещерет, О. В. Шаповалов. – К. : КНУВС : МВС, 2007. – 100 с.

142. Бахмат Н. В. Формування фахової компетентності майбутнього інженера-педагога [Електронний ресурс] / Н. В. Бахмат. – Електрон. дан. (1 файл). – Режим доступу: http://socium.sitecity.ru/ltxt_1704204515.phtml?p_id=ltxt_1704204515.p_2204223551. – Назва з екрану.

143. Безрукова В. С. Словарь нового педагогического мышления [Текст] / В. С. Безрукова. – Екатеринбург : Альтернативная педагогика, 1996. – 96 с.

144. Белицкая Г. Э. Социальная компетенция личности [Текст] / Г. Э. Белицкая // Сознание личности в кризисном обществе. – М., 1995. – С. 42 – 57.

145. Бех І. Д. Особистісно-зорієнтоване виховання : шляхи реалізації [Текст] / І. Бех // Рідна школа. – 1999. – № 12. – С. 13 – 17.

146. Бехтерев В. М. Объективная психология [Текст] / В. М. Бехтерев // Обзорение психиатрии. – 1907. – № 1. – С. 12.

147. Бібік Н. І. Компетентнісний підхід у презентації освітніх результатів [Текст] / Н. І. Бібік // Школа першого ступеня : теорія і практика : зб. наук. праць. – Переяслав-Хмельницький. – 2004. – Вип. 10. – С. 18 – 26.

148. Боголюбов Л. Н. Базовые социальные компетенции в курсе обществоведения [Текст] / Л. Н. Боголюбов // Преподавание истории

и обществознания в школе. – 2002. – № 9. – С. 24.

149. Бодров В. А. Психология профессиональной деятельности : теоретические и прикладные проблемы [Текст] / В. А. Бодров. – М. : Ин-т психологии РАН, 2006. – 623 с. – (Сер. : Достижения в психологии).

150. Болонский процесс в Европе. Что это такое и нужен ли он Украине ? Возможна ли интеграция медицинского образования Украины в Европейское образовательное пространство ? [Текст]. – Одесса : Одес. гос. мед. ун-т, 2004. – 192 с.

151. Болонський процес у фактах і документах : (Сорбонна - Болонья - Саламанка - Прага – Берлін) [Текст] / [упоряд. : М. Ф. Степко, Я. Я. Болюбаш, В. Д. Шинкарук та ін.]. – К. ; Тернопіль : ТДПУ ім. Гнатюка, 2003. – 52 с.

152. Болонський процес : головні принципи входження в Європейський простір вищої освіти [Текст] / [упоряд. : В. С. Журавський, М. З. Згуровський]. – К. : Політехніка, 2003. – 200 с.

153. Болонський процес : проблеми модернізації освіти України в контексті Болонського процесу [Текст] // Матеріали Першої Всеукр. наук.-практич. конф., (Київ, 20 – 21 лют. 2004 р.). – К. : Вид-во Європ. ун-ту, 2004. – 196 с.

154. Болонський процес : тенденції, проблеми, перспективи [Текст] // [уклад. : В. П. Бех, Ю. Л. Маліновський] ; [за ред. В. П. Андрущенко]. – К. : НПУ ім. М. П. Драгоманова, 2004. – 221 с.

155. Болотов В. А. Компетентностная модель : от идеи к образовательной программе [Текст] / В. А. Болотов, В. В. Сериков // Педагогика. – 2003. – № 10. – С. 8 – 14.

156. Бондар С. П. Компетентність особистості – стратегічна мета дванадцятирічної середньої школи [Текст] / С. П. Бондар // Наук. записки : 36. наук. ст. НПУ ім. М. П. Драгоманова. – 2001. – Вип. 46. – С. 11 – 15.

157. Бондар С. П. Компетентність особистості – інтегрований компонент навчальних досягнень учнів [Текст] / С. П. Бондар // Біологія і хімія в школі. – 2003. – № 2. – С. 8 – 9.

158. Бондаревская Е. В. Парадигмальный подход и разработка содержания ключевых педагогических компетенций [Текст] / Е. В. Бондаревская, С. В. Кульневич // Педагогика. – 2004. – № 10. – С. 23 – 31.

159. Бордовский Г. А. Образование в области управления качест-

вом : системный взгляд [Текст] / Г. А.Бордовский, А. А. Нестеров, С. Ю.Трапицын // Высшее образование сегодня. – 2004. – № 3. – С. 14 – 20.

160. Борисов П. П. Компетентностно-деятельный подход и модернизация содержания общего образования [Текст] / П. П. Борисов // Стандарты и мониторинг в образовании. – 2003. – № 1. – С. 58 – 61.

161. Браташ Н. Особистість ХХІ століття – яка вона? : [проблеми соціалізації та самореалізації молоді] [Текст] / Н. Браташ // Завуч. Шкільний світ. – 2003. – № 33. – С. 3 – 4.

162. Брушлинский А. В. Деятельностный подход в психологической науке [Текст] / А. В. Брушлинский. – М. : Ин-т практ. психологии, 1997. – 192 с.

163. Брушлинский А. В. О критериях субъекта [Текст] / А. В. Брушлинский // Психология индивидуального и коллективного субъекта. – М., 2002. – С. 9 – 33.

164. Букалов Г. В. Процессно-ориентированная модель внутривузовской системы управления качеством образования [Текст] / Г. В. Букалов // Инновации в образовании. – 2004. – № 2. – С. 14 – 25.

165. Вавилов В. А. Профессиогенез : понятие и подход [Текст] / В. А. Вавилов, А. И. Галактионов // Проблемы инженерной психологии : материалы VII Всесоюз. конф., (Ленинград, 1990 г.). – Л., 1990. – С. 22.

166. Вавилов В. А. Психологическая проблематика субъекта в теории профессиогенеза [Текст] / В. А. Вавилов // Тезисы межд. науч.-практ. конф. "Индивидуальный и групповой субъекты в изменяющемся мире", (Москва, 15 – 16 сент., 1999 г.). – М., 1999. – С. 29 – 31.

167. Вавилов В. А. Рефлексия - гносеологическая основа холистического подхода к познанию профессиональной деятельности [Текст] / В. А. Вавилов // Тезисы межд. симпозиума "Рефлексивное управление", (Москва, 17 – 19 окт., 2000 г.). – М., 2000. – С. 46 – 47.

168. Вавилов В. Л. Концепция психологической целостности как теоретическое обоснование партнерства в активной политике занятости [Текст] / В. Л. Вавилов // Тезисы конф. «Социально-психологические аспекты активной политики занятости», (Москва, 14 – 15 июня 2001 г.). – М., 2001. – С. 85 – 87.

169. Вавилов В. А. Психологическая проблематика субъекта в теории профессиогенеза [Электронный ресурс] / В. А. Вавилов, В. В. Вавилова. – Электрон. дан. (1 файл). – Режим доступа :

<http://www.ipras.ru/conf/vavil.htm>. – Название с экрана.

170. Варбан М. Ю. Рефлексія професійного становлення в юнацькому віці [Текст] / М. Ю. Варбан // Практична психологія та соціальна робота. – 1998. – № 6 – 7. – С. 80 – 83.

171. Введение в практическую психологию [Текст] / [под. ред. Ю. М. Жукова, Л. А. Петровской, О. В. Соловьевой]. – М. : Смысл, 1996. – 374 с.

172. Великий тлумачний словник сучасної української мови. – К. ; Ірпінь : Перун, 2003. – 1440 с.

173. Венедиктов В. С. Професіоналізм працівника на терезах реформування системи МВС України [Текст] / В. С. Венедиктов, І. В. Зозуля // Право і безпека. – 2003. – Т. 2, № 4. – С. 8 – 17.

174. Венедиктов В. С. Реформування системи МВС України : час реформ другого покоління [Текст] / В. С. Венедиктов, І. В. Зозуля // Право і безпека. – 2004. – Т.3, № 1. – С. 63 – 69.

175. Веснин В. Р. Основы менеджмента [Текст] / В. Р. Веснин. – М. : ЭЛИТ, 2004. – 560 с.

176. Використання психологічних знань в оперативно-розшуковій діяльності [Текст] : монографія / О. Ф. Долженков, Г. Є. Запорожцева, А. П. Кіцул, Е. В. Рижков. – Одеса : НДРВВ ОІВС, 2001. – 231 с.

177. Вишневський А. Застосування моделі та профілів компетентності для управління персоналом в системі державної служби [Текст] / А. Вишневський, О. Хмельницька // Вісн. держ. служби України. – 2004. – № 4. – С. 39 – 44.

178. Вишня В. Б. Правове регулювання оперативно-розшукової діяльності органів внутрішніх справ (структурно-логічні схеми) [Текст] : навч. посіб. / В. Б. Вишня, В. М. Рудик, І. Р. Шинкаренко ; за ред. І. Р. Шинкаренка. – Дніпропетровськ : Юрид. акад. МВС, 2005. – 196 с.

179. Вища освіта України і Болонський процес [Текст] : навчальна програма курсу / [упоряд. : М. Ф. Степко, Я. Я. Болюбаш, В. Д. Шинкарук та ін.]. – К. ; Тернопіль : ТДПУ, 2004. – 18 с.

180. Вища освіта України і Болонський процес [Текст] : навч. посіб. / за ред. В. Г. Кременя ; [упоряд. М. Ф. Степко, Я. Я. Болюбаш, В. Д. Шинкарук та ін.]. – Київ ; Тернопіль : Богдан, 2004. – 368 с.

181. Вища освіта України – європейський вимір : стан, проблеми, перспективи [Електронний ресурс] : доповіді Міністра освіти і науки. – Електрон. дан. (1 файл). – Режим доступу : <http://almamater.com.ua/modules/smartsection/item.php?itemid=48>. – На-

зва з екрана.

182. Войтко Г. Ю. Ключові сили і впевненості [Текст] / Г. Ю. Войтко // Освіта. – 2003. – № 40 / 41. – С. 10.

183. Волков Н. Т. Личностно ориентированное обучение курсантов высшего военно-учебного заведения [Текст] : автореф. дис. на соиск. учен. степени канд. пед. наук : спец. 13. 00. 08 « Теория и методика профессионального образования » / Н. Т. Волков. – Ярославль, 2000. – 20 с.

184. Волкова О. А. Основы профессиональной ориентации молодежи [Текст] : учеб.-метод. пособ. / О. А. Волкова ; под ред. Т. П. Дурасановой. – Балашов : Николаев, 2002. – 68 с.

185. Выгодский Л. С. Избранные психологические исследования [Текст] / Л. С. Выгодский. – М. : АПН РСФСР, 1956. – 242 с.

186. Выготский Л. С. Педагогическая психология [Текст] / Л. С. Выгодский. – М. : Академия, 2001. – 574 с.

187. Выготский Л. С. Развитие высших психических функций [Текст] / Л. С. Выгодский. – М. : АПН РСФСР, 1960. – 500 с.

188. Высшее образование : проблемы и перспективы развития : Вторые Академические чтения [Текст]. – К. : Междунар. акад. наук МО Украины, 1995. – 203 с.

189. Гальперин П. Я. Введение в психологию [Текст] / П. Я. Гальперин. – М. : Изд. Моск. ун-та, 1976. – 150 с.

190. Гинзбург М. Р. Жизненные планы как проявление личностного самоопределения [Текст] / М. Р. Гинзбург // Психологические условия формирования социальной ответственности школьников : сб. науч. тр. – М., 1987. – С. 18 – 22.

191. Гинзбург М. Р. Личностное самоопределение как психологическая проблема [Текст] / М. Р. Гинзбург // Вопросы психологии. – 1988. – № 2. – С. 19 – 27.

192. Гинзбург М. Р. Психологическое содержание личностного самоопределения [Текст] / М. Р. Гинзбург // Вопросы психологии. – 1994. – № 3. – С. 43 – 52.

193. Гинзбург М. Р. Психология личностного самоопределения [Текст] : автореф. дис. на соиск. учен. степени д-ра психол. наук. : спец. 19. 00. 01. « Общая психология, психология личности, история психологии ». – М., 1996. – 60 с.

194. Гинзбург М. Р. Сформированность личностной идентичности как показатель успешности социализации в старшем подростковом и

юношеском возрастах [Текст] / М. Р. Гинзбург // Мир психологии. – 1998. – N 1. – С. 21 – 26.

195. Глоссарий терминов рынка труда, разработки стандартов образовательных программ и учебных планов [Текст] / Европейский фонд образования. – [М.] : ЕФО, 1997. – 160 с.

196. Головаха Е. И. Жизненная перспектива и профессиональное самоопределение молодежи [Текст] / Е. И. Головаха. – К. : Наук, думка, 1988. – 142 с.

197. Гордиенко О. В. Формирование мотивации безопасности в профессионализме оперативного персонала атомной станции [Текст] : дис. ... канд. психол. наук : 19. 00. 13 / О. В. Гордиенко. – Обнинск, 2001. – 139 с.

198. Гордієнко В. І. Розвиток особистості в процесі професіоналізації : професіогенез особистості [Текст] / В. І. Гордієнко // Психологія праці та професійної підготовки особистості : навч. посіб. – Хмельницький, 2001. – С. 48 – 67.

199. Горностай П. П. Рольова компетентність як умова гармонійності життєвого світу особистості [Електронний ресурс] / П. П. Горностай // Психологічні перспективи. – 2004. – Вип. 6. – С. 23 – 35. – Електрон. дан. (1 файл). – Режим доступу : http://users.iptelecom.net.ua/~p_gorn/publ38.html. – Назва з екрану.

200. Государственные образовательные стандарты в системе общего образования : теория и практика [Текст] / [под ред. В. С. Леднева, Н. Д. Никандрова, М. В. Рыжакова]. – М. : МПСИ ; Воронеж : МОДЭК, 2002. – 384 с.

201. Гриценко В. И. Общество знаний : проблемы становления и развития [Текст] / В. И. Гриценко // Управляющие системы и машины. – 2004. – № 4. – С. 5 – 13.

202. Грохольський В. Л. Управління діяльністю спеціальних підрозділів МВС України по боротьбі з організованою злочинністю [Текст] : дис. ... д-ра юрид. наук : 12. 00. 07 / В. Л. Грохольський. – Харків, 2004. – 425 с.

203. Губарева О. С. Психологічні особливості формування професійної компетентності працівників ОВС [Текст] : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук : 19. 00. 06 « Юридична психологія » / О. С. Губарева. – Харків, 2005. – 18 с.

204. Гусаров С. А. Питання підготовки керівних кадрів системи МВС України [Електронний ресурс] / С. А. Гусаров // Актуальні пи-

тання підготовки керівних кадрів системи МВС України. – Електрон. дан. (1 файл). – Режим доступу : <http://www.viche.info/journal/1180/>. – Назва з екрана.

205. Гусинский Э. Н. Введение в философию образования [Текст] : учеб. пособ. / Э. Н. Гусинский, Ю. И. Турчанинова. – М. : Логос, 2000. – 223 с.

206. Гушлевська І. В. Поняття компетентності у вітчизняній та зарубіжній педагогіці [Текст] / І. В. Гушлевська // Шлях освіти. – 2004. – № 3. – С. 22 – 24.

207. Данильченко В. М. Глобализация и образование в XXI [Текст] / В. М. Данильченко // Высшее образование сегодня. – 2004. – № 3. – С. 44 – 47.

208. Дахин А. Н. Компетенция и компетентность : сколько их у российского школьника ? [Текст] / А. Н. Дахин // Народное образование. – 2004. – № 4. – С. 136 – 144.

209. Дахин А. Н. Содержание образования как культуросообразная модель жизнедеятельности [Текст] / А. Н. Дахин // Педагогические технологии. – 2004. – № 2. – С. 3 – 14.

210. Демин В. А. Профессиональная компетентность специалиста : понятия и виды [Текст] / В. А. Демин // Мониторинг образовательного процесса. – 2000. – № 4. – С. 35.

211. Деркач А. А. Акмеологические основы профессионального становления государственных служащих [Текст] / А. А. Деркач, А. С. Огнев. – Воронеж : Воронеж. гос. пед. ун-т, 1998. – 297 с.

212. Деркач А. А. Акмеологические основы развития профессионала [Текст] / А. А. Деркач. – М. : МПСИ ; Воронеж : МОДЭК, 2004. – 752 с. – (Сер. : Психологи Отечества).

213. Деркач А. А. Акмеология : личностное и профессиональное развитие человека [Текст] : в 5 кн. / А. А. Деркач. – М. : РАГС, 1999 – 2001–

214. Кн. 3 : Акмеологические резервы развития творческого потенциала личности. – 2001. – 538 с.

215. Деркач А. А. Акмеология : личностное и профессиональное развитие человека [Текст] : в 5 кн. / А. А. Деркач. – М. : РАГС, 1999 – 2001–

216. Кн. 4 : Развитие ценностной сферы профессионала. – 2001. – 484 с.

217. Деркач А. А. Акмеология : личностное и профессиональное

развитие человека [Текст] : в 5 кн. / А. А. Деркач. – М. : РАГС, 1999 – 2001–

218. Кн. 5 : Акмеологические технологии диагностики и актуализации личностно-профессионального роста. – 2001. – 541 с.

219. Деркач А. А. Акмеология : пути достижения вершин профессионализма [Текст] / А. А. Деркач, Н. В. Кузьмина. – М. : РАУ, 1993. – 23 с.

220. Деркач А. А. Акмеология [Текст] : учеб. пособ. для студ. высш. учеб. заведений, обуч. по направ. и спец. психологии / А. А. Деркач, В. Г. Зазыкин. – СПб. : Питер, 2003. – 256 с. : ил.

221. Деркач А. А. Методология и стратегия акмеологического исследования [Текст] / А. А. Деркач, Г. С. Михайлов. – М. : МПА, 1998. – 148 с.

222. Деркач А. А. Методолого-прикладные основы акмеологических исследований [Текст] / А. А. Деркач. – М. : РАГС, 1999. – 392 с.

223. Деркач А. А. Профессиограмма государственного служащего [Текст] : учеб. пособ. / А. А. Деркач, А. К. Маркова. – М. : РАГС, 1999. – 93 с.

224. Деркач А. А. Психологические условия и факторы оптимизации личностно-профессионального развития государственных служащих регионального управления [Текст] / А. А. Деркач, В. М. Дьячков. – М. : МААН, 1997. – 22 с.

225. Деркач А. А. Психолого-акмеологические основы изучения и развития рефлексивной культуры госслужащих [Текст] / А. А. Деркач, И. Н. Семенов, С. Ю. Степанов. – М. : РАГС, 1998. – 250 с.

226. Деркач А. А. Психология развития профессионала [Текст] : учеб. пособ. / А. А. Деркач, В. Г. Зазыкин, А. К. Маркова. – М. : РАГС, 2000. – 124 с.

227. Довідник типових професійно-кваліфікаційних характеристик основних посад працівників Міністерства внутрішніх справ України [Текст]. – К. : МВС України, 2006. – 288 с. – (Офіц. Видання).

228. Долженков О. Ф. Оперативно-розшукова діяльність як правоохоронна функція кримінальної міліції [Текст] : [монографія] / О. Ф. Долженков, А. Ф. Думко, І. П. Козаченко. – Одеса : НДРВВ ОІВС, 2000. – 133 с.

229. Долженков О. Ф. Основи розвідки у середовищі та інфраструктурі злочинності [Текст] : монографія / О. Ф. Долженков, В. А. Некрасов, Ю. Е. Черкасов. – Одеса : ОЮІ НУВС, 2003. – 198 с.

230. Долженков О. Ф. Процесуальне значення відомостей, отриманих при здійсненні оперативно-розшукової діяльності [Текст] : [монографія] / О. Ф. Долженков, В. Є. Тарасенко, С. В. Єськов. – Луганськ : РВВ ЛДУВС, 2009. – 167 с.

231. Долженков О. Ф. [Рецензия] [Текст] / О. Ф. Долженков, Т. П. Вісковатова, О. М. Цільмак // Південноукр. правничий часопис. – 2009. – № 1. – С. 295. – Рец. на кн. : Юридична психологія / В. О. Ковалова, В. Ю. Шепітько. – Харків : Право, 2008. – 240 с.

232. Еремеева О. А. Осмысление содержания понятия «субъектности» в психологии [Электронный ресурс] / О. А. Еремеева. – Электрон. дан. (1 файл). – Режим доступа : <http://www.fan-nauka.narod.ru/2007-1.html>. – Название с экрана.

233. Ермолаева Е. П. Регулирующая функция образа профессиональной идентичности [Текст] / Е. П. Ермолаева // Образ в регуляции деятельности. – М., 1997. – С. 45 – 47.

234. Ермолаева Е. П. Преобразующие и идентификационные аспекты профессиогенеза [Текст] / Е. П. Ермолаева // Психологический журнал. – Т. 19, № 4. – 1998. – С. 80 – 87.

235. Єрмаков І. Г. Феномен компетентнісно спрямованої освіти [Текст] / І. Г. Єрмаков // Крок за кроком до життєвої компетентності та успіху. – К. : Лат і К., 2003. – С. 6 – 8.

236. Єрохін С. А. Державне регулювання та ринкова саморегуляція в економічній моделі вищої освіти [Текст] / С. А. Єрохін // Актуальні проблеми економіки. – 2004. – № 4. – С. 23 – 29.

237. Жалинский А. Е. О соотношении функционального и догматического подходов к уголовному праву [Текст] / А. Е. Жалинский // Актуальные проблемы применения уголовного законодательства в деятельности органов внутренних дел. – М., 1987. – С. 25-26;

238. Железняк Л. Ф. Военно-профессиональная направленность личности советского офицера [Текст] / Л. Ф. Железняк. – М. : Знание, 1979. – 284 с.

239. Життєва компетентність особистості [Текст] : наук.-метод. посіб. / [за ред. Л. В. Сохань, І. Г. Єрмакова, Г. М. Несен]. – К. : Богдан, 2003. – 520 с.

240. Жуков Ю. М. Диагностика и развитие коммуникативной компетентности в общении [Текст] / Ю. М. Жуков, Л. А. Петровская, П. В. Растянников. – М. : изд-во Моск. ун-та, 1990. – 104 с

241. Завалова Н. Д. Образ в системе психической регуляции лично-

сти [Текст] / Н. Д. Завалова, Б. Ф. Ломов, В. А. Пономаренко ; АН СССР, Ин-т психологии. – М. : Наука, 1986. – 289 с.

242. Загальні відомості про вищу освіту в Україні [Електронний ресурс]. – Електрон. Дан. (1 файл). – Режим доступа : http://www.kspu.kr.ua/index.php?option=com_content&task=view&id=31&Itemid=88888959. – Назва з екрану.

243. Загрівий В. І. Економічне виховання школярів [Текст] / В. І. Загрівий // Рідна школа. – 1999. – № 9. – С. 34 – 35.

244. Згуровський М. З. Болонський процес – структурна реформа вищої освіти на європейському просторі [Електронний ресурс] / М. З. Згуровський. – Електрон. дан. (1 файл). – Режим доступу : <http://www.ntu-kpi.kiev.ua>. – Назва з екрана.

245. Зеер Э. Ф. Модернизация профессионального образования : компетентностный подход [Текст] : учеб. пособ. / Э. Ф. Зеер, А. М. Павлова, Э. Э. Симанюк. – М. : Моск. психол. - социал. ин-т , 2005. – 216 с.

246. Зеер Э. Ф. Психология личностно-ориентированного профессионального образования [Текст] / Э. Ф. Зеер. – Екатеринбург : изд-во Урал. гос. проф.-пед. ун-та, 2000. – 258 с.

247. Зеер Э. Ф. Психолого-дидактические конструкты качества профессионального образования [Текст] / Э. Ф. Зеер // Образование и наука. – 2002. – № 2. – 31 – 50.

248. Зимняя И. А. Педагогическая психология [Текст] : учеб. пособ. / И. А. Зимняя. – Ростов н / Д : Феникс, 1997. – 480 с.

249. Зимняя И. А. Ключевые компетентности как результативно-целевая основа компетентного подхода в образовании [Электронный ресурс] / И. А. Зимняя. – Электрон. дан. (1 файл). – Режим доступа : <http://www.kira.org.ru/docs/ae/qualt/keycomp.doc>. – Название с экрана.

250. Зимняя И. А. Ключевые компетенции – новая парадигма результата образования [Текст] / И. А. Зимняя // Высшее образование сегодня. – 2003. – 5. – С. 34 – 42.

251. Зозуля І. В. Деякі проблеми реформування відомчої освіти як складової реформування системи МВС України [Текст] / І. В. Зозуля // Світовий досвід підготовки поліцейських та його впровадження в Україні : матеріали Міжнар. наук.-практ. конф., (Дніпропетровськ, 17 березня 2006 р.). – Дніпропетровськ, 2006. – С.69 – 76.

252. Ірхіна С. М. Психологічні засади відбору до училищ професій-

ної підготовки працівників міліції [Текст] : дис. ... канд. психол. наук : 19. 00. 06 / С. М. Ірхіна. – К., 2009. – 298 с.

253. Іщенко А. В. Теорія і практика криміналістичного забезпечення процесу доказування в розслідуванні злочинів : Навчальний посібник. [Текст] / А. В. Іщенко. – К. : Центр учбової літератури, 2007. – 158 с.

254. Капустин Б. Г. Трансформация университетов в условиях глобального рынка [Текст] / Б. Г. Капустин // Высшее образование сегодня. – 2004. – № 8. – С. 52 – 57.

255. Карпенко О. М. К вопросу о компетентностном подходе в российском образовании [Текст] / О. М. Карпенко // Инновации в образовании. – 2004. – № 6. – С. 5 – 13.

256. Карпова Л. Г. Педагогіка і психологія формування творчої особистості [Електронний ресурс] / Л. Г. Карпова // Становлення концептуальності вчителя на основі акмеологічного підходу : зб. наук. праць КПУ ЗОПУ. – Електрон. дан. (1 файл). – Режим доступу : http://sites.zhu.edu.ua/create_creatives/45.ukr.html. – Назва з екрана.

257. Клепко С. Ф. Дилема “факти-компетентності” [Текст] / С. Ф. Клепко // Управління освітою. – 2005. – № 17. – С. 2 – 3.

258. Клепко С. Ф. Компетенізація освіти : обмеження та перспективи [Текст] / С. Ф. Клепко // Завуч. (Шкільний світ). – 2005. – № 19. – С. 6 – 13.

259. Климов Е. А. Введение в психологию труда [Текст] / Е. А. Климов. – М. : Культура и спорт : ЮНИТИ, 1988. – 350 с.

260. Климов Е. А. Образ мира в разнотипных профессиях [Текст] / Е. А. Климов. – М. : МГУ, 1995. – 224 с.

261. Климов Е. А. Психология профессионала [Текст] / Е. А. Климов. – М. : Ин-т практ. психологии ; Воронеж : МОДЭК, 1996. – 400 с.

262. Климов Е. А. Психология труда как область знания, отрасль науки, учебная дисциплина и профессия [Текст] / Е. А. Климов // Вопросы психол. – 1983. – № 1. – С. 102.

263. Ключевые компетенции для обучения в течение всей жизни : рекомендации Парламента и Совета Европы от 18 декабря 2006 г. « О ключевых компетенциях обучения в течение жизни » [Электронный ресурс]. – Док. 2006 / 962 / ЕС. – Электрон. дан. (1 файл). – Режим доступа : http://adukatar.net/?page_id=141. – Название с экрана.

264. Климов Е. А. Гипотеза «метедок» и развитие профессии психолога [Текст] / Е. А. Климов // Вестник МГУ. – 1991. – № 2. – С. 3 –

11. – (Сер. 14 : Психология).

265. Коган Б. М. Стресс и адаптация [Текст] / Б. М. Коган. – М. : Знание, 1980. – 96 с.

266. Комарова О. А. Соціально-економічна значущість освіти [Текст] / О. А. Комарова // Проблеми науки. – 2004. – № 1. – С. 10 – 15

267. Компетентнісний підхід у сучасній освіті : світовий досвід та українські перспективи [Текст] / [заг. ред. О. В. Овчарук]. – К. : К.І.С., 2004. – 112 с. – (Бібліотека з освітньої політики).

268. Кон И. С. Ребенок и общество [Текст] / И. С. Кон. – М. : Академия, 2003. – 336 с.

269. Кондратьев Я. Ю. Організаційно-правові та психологічні аспекти оперативно-розшукової діяльності [Текст] / Я. Ю. Кондратьев // Наук. вісник нац. академії внутр. справ України. – 1997. – № 1. – С. 130 – 139.

270. Кондратьев Я. Ю. Психологічне забезпечення діяльності оперативних підрозділів МВС України [Текст] : монографія / Я. Ю. Кондратьев. – К. : НАВС України, 1999. – 226 с. – Т.

271. Конопльов В. В. Діяльність міліції щодо забезпечення законності, громадського порядку та безпеки громадян під час виборів 2007 року. [Текст] / В. В. Конопльов. – Сімферополь: Вид-во КЮІ ХНУВС. – 57 с/

272. Коновалова Т. Ю. Социально-психологическая компетентность руководителей отделов внутренних дел и методы ее развития [Электронный ресурс] : дис. ... канд. психол. наук : 19. 00. 05 / Т. Ю. Коновалова. – М., 2005. – Электрон. дан. (1 файл). – Режим доступа : <http://diss.rsl.ru/diss/05/0189/050189048.pdf>. – Название с экрана.

273. Контрольована поставка [Текст] : навч.–метод. посіб. / Ю. Н. Гальчинський, О. Ф. Долженков, К. Г. Костенко, І. Р. Шинкаренко. – Одеса : ОІВС, 2001. – 52 с.

274. Концепція психології оперативно-розшукової діяльності органів внутрішніх справ України [Текст] / [Я. Ю. Кондратьєв, Б. І. Бараненко, О. С. Звонко та ін.]. – К. : РВВ МВС України, 2001. – 30 с.

275. Концепція розвитку післядипломної освіти в Україні [Електронний ресурс]. – Електрон. дан. (3 файла). – Режим доступу : <http://www.mon.gov.ua/>. – Назва з екрана.

276. Корнеева Т. Б. Индивидуально-личностное становление учащихся в условиях школы с информационно-технологическим профилем обучения [Электронный ресурс] / Т. Б. Корнеева, А. А. Меденцев

// Интернет-журнал "Эйдос", 2007. – Электрон. дан. (1 файл). – Режим доступа : <http://www.eidos.ru/journal/2007/0115-3.htm>. – Название с экрана.

277. Кравцов Ф. Е. Профессионализм как ценность : (социально-философский анализ) [Текст] : автореф. дис. на соиск. учен. степени канд. филос. наук : спец. 09. 00. 11 «Социальная философия» / Ф. Е. Кравцов ; Северо-Кавказ. гос. техн. ун-т. – Ставрополь, 2001. – 23 с.

278. Кравченко Ю. Ф. Актуальні проблеми реформування органів внутрішніх справ України : (організаційно-правові питання) [Текст] : дис. ... канд. юрид. наук : 12. 00. 07 / Ю. Ф. Кравченко. – Харків, 1998. – 194 с.

279. Краевский В. В. Предметное и общепредметное в образовательных стандартах [Текст] / В. В. Краевский, А. В. Хуторской // Педагогика. – 2003. – № 3. – С. 3 – 10.

280. Кремень В. Г. Еліта, інтелігенція - провідники нації [Текст] / В. Г. Кремень // Освіта України. – 1999. – 8 вересня. – С. 7.

281. Криволапчук В. О. Психологічні детермінанти неправомірної поведінки працівників ОВС [Текст] : дис. ... канд. юрид. наук : 19. 00. 06 / В. О. Криволапчук. – Одеса, 2008. – 198 с. – Т.

282. Кудрявцев В. Т. Проблемное обучение : источники, сущность, перспективы [Текст] / В. Т. Кудрявцев. – М. : Знание, 1991. – 80 с.

283. Кудрявцев Т. В. Психолого-педагогические проблемы высшей школы [Текст] / Т. В. Кудрявцев // Вопросы психологии. – 1981. – № 2. – С. 8 – 13.

284. Кузьмина Н. В. Педагогическое мастерство учителя как фактор развития способностей учащихся [Текст] / Н. В. Кузьмина // Вопросы психологии. – 1984. – № 1. – С. 20 – 27.

285. Кузьмина Н. В. Профессионализм личности преподавателя и мастера производственного обучения [Текст] / Н. В. Кузьмина. – М. : Высш. шк., 1990. – 119 с.

286. Кульчицкий В. Е. Перспективные направления реорганизации и совершенствования системы физической подготовки в вузе [Текст] / В. Е. Кульчицкий // Пути дальнейшего совершенствования подготовки инженерно-технических кадров для авиации ВС РФ в современных условиях : материалы науч.-практ. конф., (Ставрополь, 2005 г.). – Ставрополь, 2005. – С. 19 – 22.

287. Кульчицкий В. Е. Развитие профессиональной компетентности преподавателя физической культуры военного вуза [Электронный

ресурс] : автореф. дис. на соиск. учен. степени канд. пед. наук : 13. 00. 08 « Теория и методика профессионального образования» / В. Е. Кульчицкий. – Ставрополь, 2006. – Электрон. дан. (1 файл). – Режим доступа : http://orel3.rsl.ru/dissert/EBD_1497A_kulchitskiyVE.pdf. – Название с экрана.

288. Курс военной психологии [Текст] : в 2 ч. / [под ред. Л. Ф. Железняк, С. И. Съедина, Н. Ф. Феденко]. – М. : ГАВС, 1993– .

289. Ч. 1. – 1993. – 175 с.

290. Лаврінчук І. М. Обставини встановлення правового статусу державного службовця [Текст] / І. М. Лаврінчук // Право України. – 1999. – № 9. – С. 99.

291. Лаптев В. В. Интеграция науки и образования как фактор развития общества [Текст] / В. В.Лаптев, С. А. Писарева // Инновации. – 2004. – № 6. – С. 8 – 13.

292. Леонтьев А. М. Избранные психологические произведения [Текст] : в 2 т. / А. М. Леонтьев. – М. : Педагогика, 1983– . – Т.1. – 1983. – 536 с.

293. Леонтьев А. Н. Деятельность и личность [Текст] / А. Н. Леонтьев // Вопросы философии. – 1974. – № 4. – С. 87 – 97 ; № 5. – С. 65 – 78.

294. Леонтьев А. Н. О творческом пути Л. С. Выготского : вступительная статья [Текст] / А. Н. Леонтьев // Выготский Л. С. Собрание сочинений : в 6 т. – М., 1982 – Т. 1. – С. 9 – 41.

295. Леонтьев А. Н. Проблема деятельности в истории советской психологии [Текст] / А. Н. Леонтьев // Вопросы психологии. – 1986. – № 4. – С. 109 – 120.

296. Леонтьев А. Н. Проблема деятельности в психологии [Текст] / А. Н. Леонтьев // Вопросы философии. – 1972. – № 9. – С. 98 – 99.

297. Леонтьев А. Н. Деятельность, сознание, личность [Текст] / А. Н. Леонтьев. – Изд. 2-е. – М. : Изд-во полит. лит., 1977. – 304 с.

298. Литвинова С. Г. Формування інформаційно-комунікаційної компетентності вчителів-предметників [Електронний ресурс] / С. Г. Литвинова. – Електрон. дан. (1 файл). – Режим доступу : <http://www.nbuv.gov.ua/e-journals/ITZN/em5/content/08lsgtso.htm>. – Назва з екрана.

299. Личностно-ориентированный подход в педагогической деятельности [Текст] / [Е. Н. Степанова, Н. А. Алексеева, М. А. Алекса-

ндрова и др.]. – М. : СФЕРА, 2004. – 128 с.

300. Личностно-ориентированный подход в работе педагога : разработка и использование [Текст] / [под ред. Е. Н. Степанова]. – М. : Сфера, 2003. – 128 с.

301. Лозова В. І. Стратегічні питання сучасної дидактики [Текст] / В. І. Лозова // Розвиток педагогічної і психологічної науки в Україні : ч. 1. – Харків, 2002. – С. 96 – 97.

302. Лукьянова М. И. Теоретико-методологические основы организации личностно ориентированного урока [Текст] / М. И. Лукьянова // Завуч. Управление современной школой. – 2006. – № 2. – С. 5 – 12.

303. Лунькова В. Феномен образу в загальній та соціальній психології [Текст] / В. Лунькова // Соціальна психологія. – 2006. – № 3. – С. 121 – 132.

304. Лурье Е. А. Базовые модели высшей школы в инновационной экономике [Текст] / Е. А. Лурье // Инновации. – 2004. – № 2. – С. 45 – 50.

305. Макаренко П. В. Взаємозв'язок типу мотивації професійного вибору з професійною самоідентифікацією у майбутніх фахівців органів внутрішніх справ [Текст] / П. В. Макаренко // Наук. записки Харків. військ. ун-ту. – 2001. – Вип. 10. – С. 250 – 255. – (Сер. : Соціальна філософія, педагогіка, психологія).

306. Макарова И. К. Управление персоналом [Текст] / И. К. Макарова. – М. : Юриспруденция, 2002. – 304 с.

307. Маримончик Ю. В. Методологічні основи оцінки ефективності управління персоналом у вищому навчальному закладі [Текст] / Ю. В. Маримончик // Вісн. Вінницьк. політех. ін-ту. – 2003. – № 4. – С. 40 – 45.

308. Маркова А. К. Психологический анализ профессиональной компетентности учителя [Текст] / А. К. Маркова // Советская педагогика. – 1990. – № 8. – С. 82 – 88.

309. Маркова А. К. Психология профессионализма [Текст] / А. К. Маркова. – М. : Педагогика, 1996. – 256 с.

310. Маркова А. К. Основы профессионализма [Текст] / А. К. Маркова. – М. : Знание, 1996. – 456 с.

311. Матвієнко О. В. Освіта в інформаційному суспільстві : суперечності, тенденції, теоретико-методологічні засади розвитку [Текст] / О. В. Матвієнко // Педагогіка і психологія. – 2004. – № 2. – С. 106 – 113.

312. Матеріали науково-практичного семінару « Кредитно-модульна система підготовки фахівців у контексті Болонської декларації », (Львів, 21 – 23 лист. 2003 р.) [Текст]. – Львів : Львівська політехніка. – 2003. – 111 с.

313. Мащенко Н. І. Інтегративний підхід до професійного становлення майбутніх інженерів, менеджерів на етапі вузівської підготовки [Текст] / Н. І. Мащенко // Актуальні проблеми психології. – 2005. – Т. 1, ч. 14. – С. 113 – 115.

314. Меншун В. І. Стратегічні напрями модернізації освіти і науки України [Текст] / В. І. Меншун // Трибуна. – 2004. – № 3 / 4. – С. 12 – 14.

315. Мерлин В. С. Пути приспособления личности к деятельности [Текст] / В. С. Мерлин // Ученые записки Пермского ГПИ. – 1970. – Т. 77, вып.6 : Проблемы экспериментальной психологии личности. – С. 78 – 97.

316. Мескон М. Х. Основы менеджмента [Текст] : пер. с англ. / М. Х. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури. – М. : Дело, 1994. – 701 с.

317. Методи та прийоми психологічного впливу на об'єктів ОРД різних типів акцентуації [Текст] / [В. Д. Берназ, С. М. Мельник, О. М. Цільмак та ін.] // Південноукр. правничий часопис. – 2006. – № 4 (т). – С. 8 – 15. – Т.

318. Методи та прийоми цілеспрямованого психологічного впливу при оперативному опитуванні [Текст] / [В. Д. Берназ, С. М. Мельник, О. М. Цільмак та ін.] // Методичні рекомендації. – Одеса : РВВ, 2007. – С. 71.

319. Методичні рекомендації щодо форм, методів та прийомів організації навчання у вищій школі [Текст] // [Л. І. Аліфанова, Л. І. Матієнко, О. М. Цільмак та ін.] // Методичні рекомендації. – Одеса : РВВ, 2009р. – С. 84.

320. Митина Л. М. Учитель как личность и профессионал : психологические проблемы [Текст] / Л. М. Митина. – М. : Дело, 1994. – 215 с.

321. Митина Л. М. Личностное и профессиональное развитие человека в новых социально-экономических условиях [Текст] / Л. М. Митина // Вопросы психологии. – 1997. – № 44. – С. 28 – 34.

322. Михайленко П. П. Організація та діяльність міліції УРСР у 1969-1988 роках [Електронний ресурс] / П. П. Михайленко, В. А. Довбня. – Електрон. дан. (1 файл). – Режим доступу :

<http://www.mvs.gov.ua/mvs/control/main/uk/publish/article/47416>. – Назва з екрана.

323. Мід Дж. Г. Дух, самість і суспільство : з точки зору соціального біхевіориста : пер. з англ. [Текст] / Джордж Г. Мід. – К. : Укр. центр духовної культури, 2000. – 374 с.

324. Моделі гармонізації національних та міжнародних стандартів вищої освіти в контексті Болонського процесу [Текст] // Матеріали міжнар. семінару, (Львів, 27 – 28 травня 2004 р.). – Львів : Літопис, 2004. – 110 с.

325. Модернізація вищої освіти України і Болонський процес / упоряд. : М. Ф. Степко, Я. Я. Болюбаш, К. М. Левківський, Ю. В. Сухарніков. – К. : [Б. в.], 2004. – 60 с.

326. Моргун В. А. Концепция универсальной науки и образования: прошлое, настоящее и будущее [Текст] / В. А. Моргун // Наука. Религия. Суспільство. – 2004. – № 1. – С. 279 – 294.

327. Некрасов В. А. Методи оперативно-розшукової діяльності [Текст] : навч.-практ. посіб. / В. А. Некрасов, Б. В. Індиченко, В. В. Матвійчук. – К. : РВВ МО України, 2005. – 208 с.

328. Николаева И. В. К актуальности организации личностно-ориентированного обучения в контексте решения задач повышения качества образования [Электронный ресурс] / И. В. Николаева, С. А. Вострякова // Материалы межд. науч.-практ. конф. « Международному движению “Красивая школа” - 10 лет», (Н. Новгород, 7 – 9 нояб. 2007 г.). – Н. Новгород : Деловая полиграфия, 2007. – Электрон. дан. (1 файл). – Режим доступа : <http://gym5cheb.ru/lessons/index-47212.htm>. – Название с экрана.

329. Новейший философский словарь [Текст] / [под ред. А. А. Грицанова, М. А. Можейко, Т. Г. Румянцева]. – 3-е изд., испр. – Минск : Книжный Дом, 2003. – 1280 с. – (Мир энциклопедий).

330. Оболенський О. Ю. Державна служба [Текст] : навч. посіб. / О. Ю. Оболенський. – К. : КНЕУ, 2003. – 344 с.

331. Общение и оптимизация совместной деятельности [Текст] / под ред. Г. М. Андреевой, Я. Яноушека. – М. : Моск. гос. ун-т, 1987. – 301 с.

332. Овчарук О. В. Ключові компетентності : європейське бачення [Текст] / О. В. Овчарук // Управління освітою. – 2003. – № 15 / 16. – С. 6 – 9.

333. Овчарук О. В. Компетентності як ключ до оновлення змісту

освіти [Текст] / О. В. Овчарук. – Директор школи. Україна. – 2005. – № 3 / 5. – С. 4 – 33.

334. Овчарук О. В. Напрями реформування змісту освіти : загальноєвропейські підходи до формування компетентнісно орієнтованого змісту шкільної освіти [Текст] / О. В. Овчарук // Відкритий урок. – 2004. – № 7 / 8. – С. 54 – 57.

335. Ожегов С. И. Словарь русского языка [Текст] / С. И. Ожегов ; под ред. Н. Ю. Шведовой. – 13-е изд., испр. – М. : Рус. яз., 1981. – 847 с.

336. Оперативно-розшукова діяльність [Текст] : навч. посіб. / за заг. ред. О. М. Джузи ; [авт. кол. : Є. М. Моїсєєв, В. Я. Горбачевський, В. Д. Сущенко та ін.]. – К : Правова єдність, 2009. – 310 с.

337. Оперативно-розшукова діяльність : структурно-логічні схеми [Текст] : навч. посіб. / за ред. Ю. М. Грошевого. – Харків : APCIS, 2005. – 190 с.

338. Оперативно-розшукова діяльність органів внутрішніх справ : загальна частина [Текст] : підручник / під заг. ред. Л. В. Бородича ; [авт. кол.: Е. О. Дідоренко, І. П. Козаченко, Я. Ю. Кондратьєв та ін.]. – Луганськ : РВВ ЛІВС, 1999. – 390 с.

339. Оперативно-розыскная деятельность [Текст] : учебник / [под ред. К. К. Горяинова, В. С. Овчинского, Г. К. Синилова, А. Ю. Шумилова]. – М. : ИНФРА-М, 2004. – 848 с.

340. Оперативно-тактичні операції [Текст] : монографія / О. Ф. Долженков, В. П. Євтушок, М. Б. Саакян, В. Л. Ортинський. – Лівів : ЛЮІ МВС України, 2004. – 188 с.

341. Орлов В. Ф. Професійне становлення фахівця : (з досвіду теоретико-методичних досліджень) [Текст] / В. Ф. Орлов // Професійне становлення особистості : проблеми і перспективи : матеріали II міжнар. наук.-практ. конф., (Хмельницький, 2003 р.). – Хмельницький, 2003. – С. 158.

342. Оскарссон Б. Базовые навыки как обязательный компонент высококачественного профессионального образования [Текст] / Б. Оскарссон // Оценка качества профессионального образования. Доклад 5. – М., 2001. – С. 43.

343. Основы оперативно-розыскной деятельности в Украине : (понятие, принципы, правовое обеспечение). Ч. 1 [Текст] : учеб. пособ. / под ред. Э. Виленской ; [авт. кол. : Э. А. Дидоренко, Б. И. Бараненко, В. А. Глазков и др.]. – Луганск : РИО ЛАВД, 2006. – 245 с.

344. Основы оперативно-розыскной деятельности в Украине [Текст] : учеб. пособ. / под ред. Э. В. Виленской ; [Э. А. Дидоренко, Б. И. Бараненко, В. А. Глазков и др.]. – 2-е изд., перераб. и доп. – К. : ЦУЛ, 2007. – 263 с.

345. Основы педагогического мастерства [Текст] / [под ред. И. А. Зязюна]. – М. : Вища школа, 1987. – 207 с.

346. Основы практичної психології [Текст] / [В. Панок В, Т. Титаренко, Н. Чепелева та ін.]. – К. : Либідь, 1999. – 533 с.

347. Основы психології [Текст] / [за заг. ред. О. В. Киричука, В. А. Роменця]. – К. : Либідь, 1996. – 632 с.

348. Основні засади розвитку вищої освіти України в контексті Болонського процесу : (документи і матеріали травень-грудень 2004 р.) : Частина 2. [Текст] / [за ред. В. Г. Кременя]; [упоряд. : М. Ф. Степко, Я. Я. Болюбаш, В. Д. Шинкарук та ін.]. – К. ; Тернопіль : ТДПУ ім. В.Гнатюка, 2004. – 202 с.

349. Остапенко І. В. Аналіз особливостей професійної ідентифікації як типу особистісної активності [Текст] / І. В. Остапенко // Українська психологія : сучасний потенціал : матеріали Четвертих Костюківських читань : в 3-х томах, (Київ, 25 верес. 1996 р.). – К., 1996. – Т. 2. – С. 294 – 299.

350. Отрешко В. С. Соціально-педагогічні умови професійного становлення працівника правоохоронних органів на початковому етапі службової кар'єри [Текст] : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. пед. наук : спец. 13. 00. 05 « Соціальна педагогіка » / В. С. Отрешко ; Луган. нац. пед. ун-т ім. Т.Шевченка. – Луганськ, 2004. – 20 с.

351. Пассов Е. И. Мастерство и личность учителя : на примере преподавания иностранного языка [Текст] / Е. И. Пассов. – 2-е изд., испр. и доп. – М. : Флинта, 2001. – 240 с.

352. Петровский В. А. Личность : феномен субъектности [Текст] / В. А. Петровский. – Ростов н / Д : Феникс, 1993. – 67 с.

353. Підготовка учнів до професійного навчання і праці (психолого-педагогічні основи) [Текст] : навч. посіб. / [під ред. Г. О. Балла, П. С. Перепелиці, В. В. Рибалки]. – К. : Наук. думка, 2000. – 188 с.

354. План дій для нового Міністра [Текст] : практ. посіб. / [Т. Мотренко, А. Вишневський, В. Баєв, А. Бондаренко] ; [за заг. ред. Т. Мотренка]. – К. : Центр сприяння інституц. розвитку держ. служби, 2006. – 352 с.

355. Платонов К. К. О системе психологи [Текст] / К. К. Платонов. – М. : Мысль, 1972. – 216 с.
356. Пометун О. І. Теорія та практика послідовної реалізації компетентнісного підходу в досвіді зарубіжних країн [Текст] / О. І. Пометун. – К. : К.І.С., 2004. – С. 16 – 26.
357. Посметний В.В. Поняття професіоналізму працівників ОВС як визначальної категорії їх професійної підготовки [Текст] / В.В. Посметний// Форум права. – 2007. – № 2. – С. 179 – 184.
358. Проблеми адаптації вищої освіти в Україні до європейських стандартів і принципів Болонського процесу [Текст] : матеріали між-нар. наук. конф., (Ужгород (Україна) – Сніна (Словаччина), 23 – 26 березня 2004 р.) / упоряд. Х. М. Олексик. – Ужгород : Ужгород. держ. ін-т інформатики, економіки і права, 2004. – 228 с. : іл.
359. Проблеми професійної адаптації молодих фахівців органів внутрішніх справ до умов службової діяльності [Електронний ресурс] / [К. Л. Федоров, А. В. Юрченко, А. В. Чернікова.]. – Електрон. дан. (1 файл). – Режим доступу : <http://ndi.naiu.kiev.ua/publ/new01.html>. – Назва з екрана.
360. Професійне самовизначення молоді як психолого-педагогічна та соціальна проблема [Електронний ресурс]. – Електрон. дан. (1 файл). – Режим доступу : <http://www.bigreferat.com/ukr/bigreferat8801.html>. – Назва з екрана.
361. Професіографічна характеристика основних видів діяльності в органах внутрішніх справ України (кваліфікаційні характеристики професій, професіограми основних спеціальностей) [Текст] : довідник / [М. І. Ануфрієв, Ю. Б. Ірхін, М. Н. Курко та ін.]. – К. : МВС України : КІВС, 2003. – 80 с.
362. Психологические и психофизиологические особенности студентов [Текст] / [под ред. Н. М. Пейсахова]. – Казань : Казан. гос. ун-т, 1977. – 147 с.
363. Психология чувств и мотивации : избранные психологические труды П. М. Якобсон [Текст] / под ред. [и с предисл.] Е. М. Борисовой. – М. : Ин-т практ. психологии ; Воронеж : МОДЭК, 1998. – 304 с.
364. Психологія оперативного спілкування в діяльності оперативних підрозділів органів внутрішніх справ [Текст] : навч.-практ. посіб. / [авт. кол. : Б. І. Бараненко, В. А. Глазков, О. С Звонко та ін.] ; [за ред. Е. О. Дідоренка] ; МВС України, Луган. держ. ун-т внутр. справ. – Луганськ : РВВ ЛДУВС, 2007. – 552 с. – Бібліогр. : с. 544 – 549.

365. Психологія праці та професійної підготовки особистості [Текст] : навч. посіб. / [за ред. П. С. Перепелиці, В. В. Рибалки]. – Хмельницький : ТУП, 2001. – 330 с.
366. Психологія праці та професійної підготовки особистості [Текст] : навч. посіб. / [за ред. П. С. Перепелиці, В. В. Рибалки]. – Хмельницький : ТУП, 2001. – С. 328 – 330.
367. Пугачев В. П. Руководство персоналом организации [Текст] / В. П. Пугачев. – М. : Аспект Пресс, 2002. – 279 с.
368. Равен Дж. Компетентность в современном обществе : выявление, развитие и реализация [Текст] : пер. с англ. / Дж. Равен. – М. : Когито-Центр, 2002. – 396 с.
369. Райзберг Б. А. Современный экономический словарь [Текст] / Б. А. Райзберг, Л. Ш. Лозовский, Е. Б. Стародубцева. – 5-е изд., перераб. и доп. – М. : ИНФРА-М, 2007. – 495 с. – (Библиотека словарей "ИНФРА-М").
370. Режим таємності в органах внутрішніх справ України [Текст] : навч. посіб. / О. Ф. Долженков, О. М. Клюєв, В. Д. Пчолкін, М. М. Юнаков. – Одеса : ОЮІ НУВС, 2005. – 112 с.
371. Рибалка В. В. Психологія праці особистості [Текст] : навч.-метод. посіб. / В. В. Рибалка ; АПН України, Ін-т пед. і психол. проф. освіти ; Мін. освіти і науки України, Нац. ун-т "Києво-Могилянська академія" ; Київ. міська держ. адміністрація. – К. : КМПУ ім. Б. Д. Грінченка, 2006. – 59 с. : табл. – Бібліогр. : С. 56 – 59.
372. Рижак Л. В. Освіта як домінанта суспільного поступу в Україні [Текст] : зб. наук. праць (третій випуск), підготовлений за дослідницькою програмою кафедри філософії “ Громадянське суспільство як здійснення свободи ” / Л. В. Рижак ; [за ред. Анатолія Карася]. – Львів : ВЦ ЛНУ ім. Івана Франка, 2006. – 280 с.
373. Розвиток освіти в Україні (1990-1991 роки) [Текст] // Доповідь 43-й сесії Міжнародної конференції з питань освіти, (Женева, 1992 р.). – Київ, 1992. – С. 10.
374. Рубинштейн С. Я. Основы общей психологии [Текст] / С. Я. Рубинштейн. – СПб. : ПИТЕР, 1999. – С. 38 – 49.
375. Руденко Ю. С. Качество обучения в негосударственных вузах и функции вузовских управленцев [Текст] / Ю. С. Руденко // Инновации в образовании. – 2004. – № 1. – С. 19 – 26.
376. Саакян М. Б. Операції в оперативно-розшуковій діяльності : теорія і практика [Текст] : монографія / М. Б. Саакян. – Одеса : ОЮІ

ХНУВС, 2007. – 215 с.

377. Савченко О. Я. Дидактичні особливості інтегрованих уроків [Текст] / О. Я. Савченко // Початкова школа. – 1992. – № 1. – С. 2 – 8.

378. Селевко Г. К. Компетентности и их классификация [Текст] / Г. К. Селевко // Народное образование. – 2004. – № 4. – С. 138 – 143.

379. Селевко Г. К. Современные образовательные технологии [Текст] / Г. К. Селевко. – М. : Народное образование, 1998. – 255 с.

380. Селезнева Н. А. Размышление о качестве образования : международный аспект [Текст] / Н. А. Селезнева // Высшее образование сегодня. – 2004. – № 4. – С. 35 – 44.

381. Семиченко В. А. Проблемы мотивації поведінки і діяльності людини. Модульний курс психології. Модуль « Спрямованість » [Текст] : (лекції, практичні заняття, заняття для самостійної роботи) / В. А. Семиченко. – К. : Міленіум, 2004. – 521 с.

382. Система методів оперативно-розшукової діяльності [Текст] : монографія / [О. Ф. Долженков та ін.] ; за заг. ред. О. Ф. Долженкова. – Одеса : НДРВВ ОЮИ ХНУВС, 2007. – 262 с. – Т.

383. Скала К. Социальная компетенция. Ключевые компетенции [Электронный ресурс] / К. Скала. – Электрон. дан. (1 файл). – Режим доступа : www.uni-protokolle.de/Forum/25. – Название с экрана.

384. Сливка С.С. Деякі проблеми професійної етики працівника митних органів: філософсько-правовий аспект [Текст] / С.С. Сливка // Митна справа. – 2001. – № 5. – С. 40-48.

385. Соболев П. П. Жизнетворчество как способ самореализации личности [Текст] / П. П. Соболев // Жизнь как творчество : (социал.-психол. анализ). – К., 1985. – С. 71 – 90.

386. Социология : энциклопедия [Текст] / [сост. А. А. Грицанов, В. Л. Абушенко, Г. М. Евелькин и др.]. – Минск : Книжный Дом, 2003. – 1312 с. – (Мир энциклопедий).

387. Стан та завдання вищої освіти України в контексті Болонського процесу [Текст] / [упоряд. М. З. Згуровський]. – К. : Політехніка, 2004. – 76 с.

388. Степко М. Ф. Болонський процес і навчання впродовж життя [Текст] : монографія / М. Ф. Степко, Б. В. Клименко, Л. Л. Товажнянський. – Харків : НТУ ХПГ, 2004. – 110 с. Болонський процес в Україні : перспективи та проблеми [Текст]. – Електрон. дан. (1 файл). – Режим доступу : http://www.loippo.lg.ua/reforma_bolon_dekl.htm. – Назва з екрана.

389. Стратегия модернизации содержания общего образования [Текст] : материалы для разработки документов по обновлению общего образования / под ред. А. А. Пинского. – М. : Мир книги, 2001. – 95 с.

390. Стратегія реформування освіти в Україні [Текст] : рекомендації з освітньої політики. – К. : К.І.С., 2003. – 296 с.

391. Сумарокова Е. В. Инвестиции в человеческий капитал [Текст] / Е. В. Сумарокова // Высшее образование сегодня. – 2004. – № 3. – С. 28 – 34.

392. Суходольский Т. В. Основы психологической теории деятельности [Текст] / Т. В. Суходольский. – Л. : Изд-во ЛГУ, 1988. – 168 с.

393. Сухомлинський В. О. Сто порад учителів [Текст] / В. О. Сухомлинський. – К. : Рад. школа, 1988. – 304 с.

394. Тализина Н. Ф. Управление процессом усвоения знаний [Текст] / Н. Ф. Тализина. – М. : Изд-во Моск. ун-та, 1975. – С. 105 – 109.

395. Тарабрина Н. В. Психологические факторы в профессиональном становлении личности [Текст] : сб. науч. тр. / Н. В. Тарабрина ; отв. ред. Е. В. Шорохова. – М. : Ин-т психологии АН СССР, 1988. – 128 с.

396. Тарнавська Н. П. Менеджмент : теорія і практика [Текст] / Н. П. Тарнавська, Р. М. Пушкар. – Тернопіль : Карт-бланш, 1997. – 456 с.

397. Татур Ю. Г. Компетентность в структуре модели качества подготовки специалистов [Текст] / Ю. Г. Татур // Высшее образование сегодня. – 2004. – № 3. – С. 20 – 26.

398. Типові професійно-кваліфікаційні характеристик основних посад працівників Міністерства внутрішніх справ України [Текст] : довідник / [авт. кол. : С. Мельник, Ю. Юров, В. Гонтар та ін.]. – К. : МВС України, 2006. – 205 с.

399. Товажнянський Л. Л. Болонський процес : цикли, ступені, кредити [Текст] : монографія / Л. Л. Товажнянський, Є. І. Сокол, Б. В. Клименко. – Харків : НТУ ХПІ, 2004. – 143 с.

400. Толковый словарь русского языка [Электронный ресурс] : в 4 т. / под ред. Д. Н. Ушакова. – М. : Сов. энциклопедия : ОГИЗ, 1935 – 1940. – Электрон. дан. (1 файл). – Режим доступа : <http://slovari.yandex.ru/dict/ushakov/article/ushakov/16-4/us3103508.htm>. – Название с экрана.

401. Траверсе Т. М. Психологія праці [Текст] : навч.-метод. посіб. / Т. М. Траверсе. – К. : Ін-т післядипломної освіти Київ. нац. ун-ту ім. Тараса Шевченка, 2004. – 116 с.
402. Турчинов А. И. Профессионализация и кадровая политика. Проблемы развития теории и практики [Текст] / А. И. Турчинов. – М. : Моск. психол.-соц. ин-т, 1998. – 272 с.
403. Управление персоналом организации [Текст] / [под ред. А. Я. Кибанова]. – М. : ИНФРА-М, 2002. – 638 с.
404. Федоришин Б. О. Виявлення й оцінка усталеності розподілення уваги. Методика "ВН-2" [Текст] : метод. посіб. з психології професійної консультації / Б. О. Федоришин ; АПН України ; Ін-т педагогіки і психології професійної освіти. – К. : Міжнар. фінансова агенція, 1998. – 30 с.
405. Философский словарь [Текст] / под ред. И. Т. Фролова. – 6-е изд., перераб. и доп. – М. : Политиздат, 1991. – 560 с.
406. Філософський словник [Текст] / за ред. В. І. Шинкарука. – 2-ге вид., перероб. і доп. – К. : Голов. ред. УРЕ, 1986. – 800 с.
407. Філь Т. М. Оновлення змісту освіти : терміново, але не поспіхом [Текст] / Т. М. Філь // Освіта. – 2003. – № 40 – 41. – С. 9.
408. Фонарев А. Р. Формы становления личности в процессе ее профессионализации [Текст] / А. Р. Фонарев // Вопросы психологии. – 1997. – № 2. – С. 88 – 93.
409. Фролов Ю. В. Компетентностная модель как основа оценки качества подготовки специалистов [Текст] / Ю. В. Фролов, Д. А. Махотин // Высшее образование сегодня. – 2004. – № 8. – С. 34 – 41.
410. Хохліна О. П. Мета освіти в контексті теорії формування загальних і спеціальних здібностей [Текст] / О. П. Хохліна // Педагогіка і психологія. – 2003. – № 3 – 4. – С. 72 – 76.
411. Хуторской А. В. Общепредметное содержание образовательных стандартов. Проект « Стандарт общего образования » [Электронный ресурс] / А. В. Хуторской. – М., 2002. – Электрон. дан. (1 файл). – Режим доступа : <http://khutorskoy.ru/books/bibliography.htm>. – Название с экрана.
412. Хуторской А. В. Ключевые компетенции как компонент личностно ориентированной парадигмы образования [Текст] / А. В. Хуторской // Народное образование. – 2003. – № 2. – С. 55 – 64.
413. Хуторской А. В. Методика личностно-ориентированного обучения. Как обучать всех по-разному ? : пособ. для учителя [Текст] /

А. В. Хуторской. – М. : ВЛАДОС-ПРЕСС, 2005. – 383 с. – (Педагогическая мастерская).

414. Цільмак О. М. Вивчення впливу морально-психологічного стану персоналу ОВС на виконання ним оперативно-службових завдань [Текст] / О. М. Цільмак // Південноукр. правничий часопис. . – 2007. – № 2 (т). – С. 112 – 114. – Т.

415. Цільмак О. М. Використання елементів тренінгу у процесі проведення практичних занять [Текст] / О. М. Цільмак // Психологические тренинговые технологии в правоохранительной деятельности : научно-методические и организационно-практические проблемы внедрения и использования, перспективы развития : матеріали III міжнар. наук.-практ. конф., (Донецьк, 24 – 26 травня 2007 р.). – Донецьк, 2007. – С. 306 – 309.

416. Цільмак О. М. Внутрішні та зовнішні чинники професіогенезу [Текст] / О. М. Цільмак // Роль та місце ОВС у розбудові демократичної правової держави : матеріали міжнар. наук.-практ. конф., (Одеса, 10 квітня 2009 р.). – Одеса, 2009. – С. 44 – 47.

417. Цільмак О. М. Делінквентна поведінка неповнолітніх як фактор самоствердження [Текст] / О. М. Цільмак // Проблеми реалізації кримінальної відповідальності : кримінально-правові та кримінально-виконавчі аспекти : матеріали регіон. наук.-практ. конф., (Одеса, 2 квітня 2007 р.). – Одеса, 2007. – С. 91 – 92.

418. Цільмак О.М. Змістовний компонент особистісно-соціально-діяльнісного компетентнісного підходу до навчання [Текст] / О. М. Цільмак // Наука і освіта. – 2010. – № 2. – С. 56-61.

419. Цільмак О. М. Екстремальна компетентність – запорука професійної майстерності [Текст] / О. М. Цільмак // Проблеми вдосконалення професійної майстерності працівників ОВС в бойовій підготовці : матеріали наук.-практ. конф., (Одеса, 31 жовтня 2008 р.). – Одеса, 2008. – С. 55 – 58.

420. Цільмак О. М. Етапи професійно-психологічного відбору кандидатів на службу в ОВС та навчання у ВНЗ МВС України [Текст] / О. М. Цільмак // Соціально-психологічне забезпечення правоохоронної діяльності : теоретичні та прикладні аспекти : матеріали II наук.-практ. конф., (Харків, 19 березня 2010 р.). – Х. : ХНУВС, 2010. – С. 20-25

421. Цільмак О. М. Кар'єра як етапи професіогенезу працівників ОВС [Текст] / О. М. Цільмак // Наука і освіта. – 2009. – № 9 – С. 117-

422. Цільмак О. М. Кар'єрне зростання працівників територіальних та транспортних органів внутрішніх справ, як стимулюючий фактор їх професійного розвитку [Текст] / О. М. Цільмак // Організаційно-правові засади боротьби з правопорушеннями на транспорті : матеріали Всеукр. наук.-практ. конф., (Одеса, 9 – 10 жовтня 2009 р.). – Одеса, 2009. – С. 320 – 322.

423. Цільмак О. М. Ключові компетентності фахівців кримінальної міліції [Текст] / О. М. Цільмак // Сторіччя розшуку : історія, сучасність та перспективи : матеріали міжнар. наук.-практ. конф., (24 жовтня 2008 р.). – Одеса, 2008. – С. 228 – 229.

424. Цільмак О. М. Компетентнісний підхід при підготовці фахівців правоохоронного профілю [Текст] / О. М. Цільмак // Науковий журнал: Юридична психологія та педагогіка. – 2009. – № 2. – 154-164.

425. Цільмак О. М. Компетентнісний підхід при підготовці фахівців правоохоронного профілю [Текст] / О. М. Цільмак // Інтеграція учнівської і студентської молоді з особливими потребами у систему професійної освіти і сучасне життя : матеріали міжнар. наук.-практ. конф., (Одеса, 22 травня 2009 р.). – Одеса, 2009. – С. 231 – 237.

426. Цільмак О. М. Компетентнісна модель працівників міліції [Текст] / О. М. Цільмак, С. І. Яковенко // Актуальні проблеми сучасної психології та педагогіки вищих навчальних закладів МВС України : матеріали наук.-практ. конф., (Харків, 4 грудня 2009 р.). – Харків, 2009. – С. 140 – 145.

427. Цільмак О. М. Компетентність працівників міліції у ракурсі нормативно-правової бази України [Текст] / О. М. Цільмак // Південноукр. правничий часопис. – 2009. – № 1. – С. 293 – 294.

428. Цільмак О. М. Компетентність фахівців кримінальної міліції в екстремальних ситуаціях [Текст] / О. М. Цільмак // Актуальні проблеми психології : екологічна психологія. – 2009. – Т. 7. – Вип.20, ч. 2. – С. 228 – 232.

429. Цільмак О. М. Компетентність фахівця, як передумова забезпечення прав людини [Текст] / О. М. Цільмак // Дотримання прав людини в діяльності МВС : матеріали громадських слухань, (Київ, 2 жовтня 2009 р.). – Харків, 2009. – С. 221 – 223.

430. Цільмак О. М. Комплекс вправ «Пізнай себе та інших» [Текст] / О. М. Цільмак // Практична психологія та соціальна робота. – 2006. – № 3. – С. 41 – 42.

431. Цільмак О. М. Комунікативна компетентність оперуповноважених кримінальної міліції – підґрунтя професіоналізму [Текст] / О. М. Цільмак // Південноукр. правничий часопис. – 2006. – № 3 (т). – С. 141 – 146. – Т.

432. Цільмак О. М. Методи та прийоми психолого-правового впливу на об'єкти ОРД [Текст] / О. М. Цільмак, С. М. Мельник // Південноукр. правничий часопис. – 2007. – № 1 (т). – С. 192 – 195. – Т.

433. Цільмак О. М. Міжнародно-правові аспекти захисту прав молоді на забезпечення здорового способу життя [Текст] / О. М. Цільмак, О. М. Пасько // Дотримання прав та свобод людини і громадянина : сучасний стан, проблеми та шляхи вирішення : матеріали наук.-практ. конф., (Одеса, 24 грудня 2008 р.). – Одеса, 2008. – С. 311 – 314.

434. Цільмак О. М. Модель компетентності працівників міліції [Текст] / О. М. Цільмак, С. І. Яковенко // Вісник Київ. нац. ун-ту ім. Тараса Шевченка. – Додаток № 4, т. 3 : Тематичний вип. « Вища освіта України у контексті інтеграції Європейського освітнього простору ». – 2009. – С. 664 – 675.

435. Цільмак О. М. Мотив та мотивація кандидатів на службу в ОВС [Текст] / О. М. Цільмак // Наука і освіта. – 2007. – № 3. – С. 153 – 164.

436. Цільмак О. М. Навчально-практичне об'єднання „Акме” – крок до формування професійної майстерності майбутнього правоохоронця [Текст] / О. М. Цільмак, О. Ф. Конуп // Організаційно-правові засади управлінської діяльності ОВС в умовах європейської інтеграції : матеріали міжнарод. наук.-практ. конф., (Одеса, 26 – 27 жовтня 2007 р.) : у 2 ч. – Одеса, 2007. – Ч. 1. – С. 135 – 137.

437. Цільмак О. М. Некомпетентність, як підґрунтя непрофесіоналізму працівників кримінальної міліції [Текст] / О. М. Цільмак // Південноукр. правничий часопис. – 2008. – № 1 (т). – С. 123-126 - Т.

438. Цільмак О. М. Перспективні напрямки удосконалення професійно-психологічного відбору кандидатів на службу в ОВС [Текст] / О. М. Цільмак, В. О. Криволапчук // Південноукр. правничий часопис. – 2009. – № 3 (т). – С. 146-148 – т.

439. Цільмак О. М. Пізнання психології особистості – шлях до ефективної професійної діяльності працівників ОВС [Текст] / О. М. Цільмак // Теорія та досвід застосування тренінгових технологій у практичній психології : матеріали II Всеукр. наук.-практ. конф., (Київ, 20 жовтня 2005 р.). – К., 2005. – С. 45 – 50.

440. Цільмак О. М. Поняття, види, компоненти та структура комунікативної компетентності [Текст] / О. М. Цільмак, Т. В. Пімкіна // Південноукр. правничий часопис. – 2009. – № 3. – С. 200-203.

441. Цільмак О. М. Правова компетентність працівників міліції - основа професіоналізму [Текст] / О. М. Цільмак // Південноукр. правничий часопис. – 2009. – № 2. – С. 265-268.

442. Цільмак О. М. Правова компетентність фахівців кримінальної міліції [Текст] / О. М. Цільмак // Становлення особистості професіонала : перспективи й розвиток : матеріали 2 Всеукр. наук.-практ. конф., (Одеса, 20 лютого 2009 р.). – Одеса, 2009. – С. 265 – 267.

443. Цільмак О. М. Практичне навчання курсантів ВНЗ МВС України та напрямки його удосконалення [Текст] / О. М. Цільмак, О.Г. Поліщук // Становлення особистості професіонала : перспективи й розвиток : матеріали 3 Всеукр. наук.-практ. конф., (Одеса, 19 лютого 2010 р.). – Одеса, 2010. – С. 395-397

444. Цільмак О. М. Пріоритетні напрямки розвитку теорії та практики психології оперативно-розшукової діяльності [Текст] / О. М. Цільмак, О. Ф. Долженков // Психологічне супроводження оперативно-розшукової діяльності : матеріали Всеукр. наук.-практ. конф., (Київ, 28 листопада 2008 р.). – К., 2008. – С. 12 – 14.

445. Цільмак О. М. Проблемні питання застосування методів та прийомів психічного впливу на об'єкти ОРД при оперативному [Текст] / О. М. Цільмак // Південноукр. правничий часопис. – 2009. – № 1 (т). – С. 154 – 161. – Т.

446. Цільмак О. М. Прогнозування поведінки людини - завдання психодіагностики [Текст] / О. М. Цільмак // Південноукр. правничий часопис. – 2007. – № 1. – С. 255 – 257.

447. Цільмак О. М. Професійно важливі якості викладача [Текст] / О. М. Цільмак // Матеріали 3 звітної конф. професорсько-викладацького складу ОЮІ НУВС, (Одеса, 28 – 29 квітня 2006 р.). – Одеса, 2006. – С. 163 – 166.

448. Цільмак О. М. Професійно-важливі якості особистості психолога [Текст] / О. М. Цільмак // Вісник Одес. юрид. ін-ту НУВС. – 2005. – № 1. – С. 259 – 261.

449. Цільмак О. М. Психологічні детермінанти прояву агресії [Текст] О. М. Цільмак // Наука і освіта. – 2005. – № 1 / 2. – С. 38 – 41.

450. Цільмак О. М. Психологічна компетентність як фактор запобігання девіантності працівників кримінальної міліції [Текст] / О. М.

Цільмак // збірник наук. праць ін-ту психології ім. Г. С. Костюка АПН України/ за ред. С. Д. Максименка. Т.11, част. 6.- К., 2009. – С. 424-432

451. Цільмак О. М. Психологія особистості : тексти та методики [Текст] : навч. посіб. / О. М. Цільмак, Л. К. Велитченко ; [за ред. Л. К. Велитченка]. – Одеса : ОДУВС, 2008. – 177 с.

452. Цільмак О. М. Психопрофілактика виникнення негативних емоційних станів у працівників ОВС, які використали табельну вогнепальну зброю [Текст] / О. М. Цільмак // Наука і освіта. – 2005. – № 7 / 8. – С. 110 – 113.

453. Цільмак О. М. Психопрофілактичні заходи попередження виникнення кримінальної поведінки у працівників ОВС [Текст] / О. М. Цільмак // Соціально-психологічне забезпечення правоохоронної діяльності : теоретичні та практичні аспекти : матеріали наук.-практ. конф., (Харків, 24 квітня 2009 р.). – Харків, 2009. – С. 252 – 254.

454. Цільмак О.М. Психолого-правові засади професіогенезу компетентності фахівців кримінальної міліції [Текст] : монографія / О. М. Цільмак. – Одеса: Одеський державний університет внутрішніх справ., 2010. – 364 с. – с іл. – рест. № 3т.

455. Цільмак О.М. Психолого-правові основи функціонально-діяльнісних компонентів оперативно-розшукової діяльності [Текст] / О. М. Цільмак // Кримський юридичний вісник. - Сімферополь, 2010. - Вип. 1 (8), ч.2. - С. 250-260.

456. Цільмак О. М. Розвиток компетентностей у курсантів [Текст] / О. М. Цільмак // Матеріали 5 звітної конф. професорсько-викладацького складу ОДУВС, (Одеса, 16 травня 2008 р.). – Одеса, 2008. – С. 238 – 243.

457. Цільмак О. М. Розвиток умінь, навичок та особистісної спроможності до їх практичного застосування – шлях до компетентностно-спрямованої вищої освіти [Текст] / О. М. Цільмак // Психологічні технології в екстремальних видах діяльності : матеріали V міжнар. наук.-практ. конф., (Донецьк, 28 – 29 травня 2009 р.). – Донецьк, 2009. – С. 38 – 39.

458. Цільмак О. М. Самооцінка, її рівні та види [Текст] / О. М. Цільмак // Наука і освіта. – 2007. – № 8 / 9. – С. 198 – 201.

459. Цільмак О. М. Складові структури компетентностей [Текст] / О. М. Цільмак // Наука і освіта. – 2009. – № 1 / 2. – С. 128 – 134.

460. Цільмак О. М. Соціально-психологічна компетентність оперу-

повноважених кримінальної міліції [Текст] / О. М. Цільмак // Актуальні проблеми взаємодії оперативних та слідчих підрозділів у протидії організованій злочинній діяльності : матеріали Всеукр. наук.-практ. конф., (Одеса, 18 квітня 2008 р.). – Одеса, 2008. – С. 273 – 277.

461. Цільмак О. М. Соціально-психологічні детермінанти професіогенезу працівників ОВС [Текст] / О. М. Цільмак // Актуальні питання управління органами внутрішніх справ у сучасних умовах : матеріали наук.-практ. конф., (Київ, 30 жовтня 2009 р.). – К., 2009. – С. 211 – 213.

462. Цільмак О. М. Соціально-правова надійність персоналу ОВС як чинник ефективності професійної діяльності [Текст] / О. М. Цільмак, С. І. Яковенко // Роль та місце ОВС у розбудові демократичної правової держави : матеріали міжнар. другої наук.-практ. конф., (Одеса, 23 квітня 2010 р.). – Одеса, 2009. – С. 223-227

463. Цільмак О. М. Компетентністний професіогенез [Текст] / О. М. Цільмак // Теоретичні і прикладні проблеми психології : зб. наук. праць. – Луганськ, 2009. – № 2 (22). – С. 223 – 231.

464. Цільмак О. М. Суб'єктивні детермінуючі фактори прийняття особистістю рішення про вибір професії правоохоронного напрямку [Текст] / О. М. Цільмак // Наука і освіта. – 2009. – № 10. – С. 94-99.

465. Цільмак О. М. Схильність особистості до девіантної поведінки, як передумова порушення працівниками ОВС дисципліни та законності [Текст] / О. М. Цільмак // Девіантна поведінка дітей та молоді : сучасні технології протидії : матеріали міжнар. наук.-практ. конф., (Одеса, 31 березня – 1 квітня 2006 р.) : у 2 ч. – Одеса, 2006. – Ч. 2. – С. 144 – 149.

466. Цільмак О. М. Тренінговий комплекс “Психологія ефективного спілкування та майстерності професійної взаємодії”, як прогресивний засіб якісної професійно-психологічної підготовки персоналу ОВС [Текст] / О. М. Цільмак, О. Ф. Конуп // Психологічні технології в екстремальних видах діяльності : матеріали IV міжнар. наук.-практ. конф., (Донецьк, 22 – 23 травня 2008 р.). – Донецьк, 2008. – С. 215 – 217.

467. Цільмак О. М. Тренінговий комплекс « Пізнання психології особистості та майстерності професійної взаємодії » [Текст] : метод. посіб. / О. М. Цільмак, О. Ф. Конуп. – Одеса : ОДУВС, 2008. – 88 с.

468. Цільмак О. М. Удосконалення професійно-психологічної підготовки працівників ОВС [Текст] / О. М. Цільмак // Удосконалення

тактико-спеціальної та бойової підготовки як фактор підвищення професійної майстерності працівників ОВС : матеріали всеукр. симпозиуму, (Одеса, 6 – 7 червня 2007 р.). – Одеса, 2007. – С. 99 – 103.

469. Цільмак О. М. Удосконалення якості атестування працівників органів та підрозділів внутрішніх справ України [Текст] / О. М. Цільмак // Становлення особистості професіонала : перспективи й розвиток : матеріали 3 Всеукр. наук.-практ. конф., (Одеса, 19 лютого 2010 р.). – Одеса, 2010. – С. 393-395

470. Цільмак О. М. Формування компетентних фахівців для правоохоронної діяльності [Текст] / О. М. Цільмак // Теорія та досвід застосування тренінгових технологій у практичній психології : матеріали 3 Всеукр. наук.-практ. конф., (Київ, 31 жовтня 2008 р.). – К., 2008. – С. 14 – 17.

471. Цільмак О. М. Формування професіонала органів внутрішніх справ [Текст] / О. М. Цільмак // Матеріали 4 звітної конф. професорсько-викладацького складу ОЮІ ХНУВС, (Одеса, 28 квітня 2007 р.). – Одеса, 2007. – С. 236 – 238.

472. Цільмак О. М. Формування у курсантів професійно-важливих якостей [Текст] / О. М. Цільмак // Акмеологія – наука ХХІ століття : розвиток професіоналізму : матеріали до II міжнар. наук.-практ. конф., (Київ, 3 – 4 квітня 2007 р.). – К., 2007. – С. 56 – 59.

473. Цільмак О. М. Формування у курсантів професійно-психологічної готовності до прояву правомірної агресії в службовій діяльності [Текст] / О. М. Цільмак // Матеріали 2-й звітної конф. професорсько-викладацького складу ОЮІ НУВС, (Одеса, 22 – 23 квітня 2005 р.) : у 2 ч. – Одеса, 2005. – Ч. 1. – С. 104 – 106.

474. Чеснокова И. И. Проблема самосознания в психологии [Текст] / И. И. Чеснокова. – М. : Наука, 1977. – 144 с.

475. Шадриков В. Д. Проблемы системогенеза профессиональной деятельности [Текст] / В. Д. Шадриков. – М. : Наука, 1982. – 184 с.

476. Шанский Н. М. Школьный этимологический словарь русского языка. Происхождение слов [Текст] / Н. М. Шанский, Т. А. Боброва. – 7-е изд., стереотип. – М. : Дрофа, 2004. – 398 с.

477. Шишов С. Е. Компетентностный подход к образованию как необходимость [Текст] / С. Е. Шишов, И. Н. Агапов // Мир образования – образование в мире. – 2001. – № 4. – С. 8 – 19.

478. Шишов С. Е. Понятие компетенции в контексте качества образования [Текст] / С. Е. Шишов // Стандарты и мониторинг в образо-

вании. – 1999. – № 2. – С. 30 – 34.

479. Шишов С. Е. Мониторинг качества образования в школе [Текст] / С. Е. Шишов, В. А. Кальней. – М. : Педагогическое общество России, 1999. – 320 с.

480. Щедровицкий Г. П. Избранные труды [Текст] / Г. П. Щедровицкий. – М. : Школа культурной политики, 1995. – 310 с.

481. Эльконин Б. Д. Понятие компетентности с позиции развивающего обучения [Электронный ресурс] / Б. Д. Эльконин // Современные подходы к компетентностно ориентированному образованию. – Красноярск, 2002. – Электрон. дан. (1 файл). – Режим доступа : http://www.educat.samara.ru/project_ktx7/. – Название с экрана.

482. Юридична деонтологія [Текст] : (альбом схем) : навч. посіб. / В. О. Криволапчук, О. М. Пасько, О. М. Цільмак. – Одеса : ОДУВС, 2009. – 88 с.

483. Яворська Г. Х. Професіогенез як механізм становлення та розвитку соціально-професійної зрілості майбутнього працівника міліції [Текст] / Г. Х. Яворська // Наука і освіта : зб. наук. праць. – Одеса, 2005. – № 1. – С. 34 – 44.

484. Яворська Г. Х. Соціально-професійна зрілість курсантів вищих закладів освіти МВС України [Текст] : Монографія / Г. Х. Яворська. – Одеса : ПЛАСКЕ ЗАТ, 2005. – 408 с. : іл.

485. Якиманская И. С. Личностно ориентированная школа : критерии и процедуры анализа и оценки ее деятельности [Текст] / И. С. Якиманская // Директор школы. – 2003. – № 6. – С. 27 – 36.

486. Якиманская И. С. Личностно-ориентированное образование в современной школе [Текст] / И. С. Якиманская. – М. : Сентябрь, 1996. – 96 с.

487. Якиманская И. С. Технология личностно-ориентированного обучения в современной школе [Текст] / И. С. Якиманская. – М. : Сентябрь, 2000. – 176 с.

488. Яременко О. О. Рейтинг українських вищих навчальних закладів у 2004 році [Текст] / О. О. Яременко // Маркетинговые исследования в Украине. – 2004. – № 4. – С. 22 – 28.

489. Blancero D. Key competencies for a transformed human resource organization : results of a field study [Text] / D. Blancero, J. Boroski, L. Dyer // Human Resource Management. – N.Y. – V. 35, № 3. – P. 383 – 403.

490. Bonder A. A blue-print for the future : competency-based

management in the Public Service of Canada [Electronic resource] / A. Bonder, D. Hollands, J. Miles. – Ottawa : The Treasury Board Secretariat, 1999. – Electronic data (1 file). – Mode of access : http://publiservice.gc.ca/menu_f.html (Portal to Government of Canada site). – Title from the screen.

491. Chiswick Barry R. Income inequality : regional analysis within a human capital framework. [Text] / Barry R. Chiswick. – N.Y. : National Bureau of Economic Research, 1974. – 212 p.

492. Definition and Selection of Competencies. Country Contribution Process : Summary and Country Reports. OECD [Text]. – Switzerland : University of Neuchatel, 2001. – 279 p.

493. Definition and Selection of Competencies. Theoretical and Conceptual Foundations (DESECO). Strategy Paper on Key Competencies. An Overarching Frame of Reference for an Assessment and Research Program [Electronic resource] / OECD (Draft). – Electronic data (1 file). – Mode of access : http://www.unescobkk.org/fileadmin/user_upload/aims/literacy/FrameworksAssessment_Scott.pdf. – Title from the screen.

494. Development of prototype occupational information network content model [Text] / E. A. Fleischman, L. I. Wetrogan, C. E. Uhlman, J. C. Marshall-Miles ; [eds. : N. G. Petertson, M. D. Mumford, W. C. Borman and other]. – Utah : Utah Department of Employment Security, 1995. – Vol. 1. – P. 10.1-10.39. – (Contract Number 94-542).

495. Focus on the Structure of Higher Education in Europe 2006/07 [Text] : national Trends in the Bologna Process. – Brussels : EURYDICE, 2007. – 199 p.

496. A Framework for Qualifications of the European Higher Education Area [Electronic resource] / Bologna Working Group on Qualifications Frameworks ; Ministry of Science. – Copenhagen, 2007. – Electronic data (1 file). – Mode of access : http://intpr.ntf.rusobr.ru/DswMedia/handbook_finland-russia.pdf. – Title from the screen.

497. Havighurst R. History of developmental psychology : socialization and personality development through lifespan [Text] / R. Havighurst // Lifespan developmental psychology : personality and socialization / eds. : P. B. Baltes & Schaie. – N. Y. : Academic press., 1973. – P. 3 – 24.

498. Higher Education in the Twenty-first Century : Vision and Action. Summary of the working document [Electronic resource]. – Paris :

UNESCO, 1998. – Electronic data (1 file). – Mode of access : <http://www.unesco.org/education/educprog/wche>. – Title from the screen.

499. Holland J. H. Adaptation in natural and artifical systems [Text] / J. H. Holland. – New York : Univ. of Michigan Press, 1975. – 183 p.

500. Husen T. Monitoring the Standards of Education. Concepts and their Defii nitions [Electronic resource] / T. Husen, A. Tuijnman. – Electronic data (1 file). – Mode of access : <http://books.google.ru/books?id=JudUdVGIeegC&pg=PA1135&lpg=PA1135&dq=Husen+T.,+Tuijnman+A.+Monitoring+the+Standards+of+Education&source=0Education&f=false>. – Title from the screen.

501. Hutmacher W. Key competencies for Europe [Text] / W. Hutmacher // Report of the Symposium Berne, (Switzerland, 27 – 30 March, 1996). – Switzerland, 1997. – P. 11.

502. Induction : processes of inference : learning. and discovery [Electronic resource] / J. H. Holland, K. J. Holyoak, R. E. Nisbett, P. R. Thagard. – Cambridge : MIT Press, 1986. – Electronic data (1 file). – Mode of access : <http://www.knigka.su/catalog/105/page/340/>. – Title from the screen.

503. Key Competencies : a developing concept in General Compulsory Education [Text]. – Brussels : Eurydice., 2002. – 184 p.

504. Klein A. L. Validity and reliability for competency-based systems : reducing litigation risks [Text] / A. L. Klein // Compensation and Benefits Review. – 1996. – № 28. – P. 31 – 37.

505. Maslow A. H. Motivation and personality [Text] / A. H. Maslow. – 2-nd ed. – New York : Harper and Row, 1970. – 369 p.

506. Maslow A. H. The influence of familiarization on preference [Text] / A. H. Maslow // J. Exptl. Psychol. – 1937. – № 21. – P. 162 – 180.

507. Maslow A. H. Toward a Psychology of Being [Text] / A. H. Maslow . – 2-nd ed. – New York : Van Nostrand Reinhold, 1968. – 240 p.

508. Mansfield R. S. Building competency models [Text] / R. S. Mansfield // Human Resource management. – 1996. – № 35. – P. 7 – 18.

509. Mirabile R. J. Everything you wanted to know about competency modeling [Text] / R. J. Mirabile // Training and Development. – 1997. – P. 73 – 77.

510. National Qualifications Frameworks : Development and Certification / Report from Bologna Working Group on Qualifications Frameworks [Electronic resource]. – Electronic data (1 file). – Mode of access :

<http://www.dcsf.gov.uk/londonbologna/uploads/documents/WGQF-report-final2.pdf>. – Title from the screen.

511. Projects on Competencies in the OECD Context : analysis of theoretical and Conceptual Foundations [Electronic resource] / Laura H. Salganik, S. Dominique, U. Moser, J. Konstant. – Electronic data (1 file). – Mode of access : <http://www.sinergi.ru/DswMedia/doc558.doc>. – Title from the screen.

512. Scott F. Marion Issues and Consequences for State-Level Minimum Competency Testing Programs [Electronic resource] / Marion F. Scott, A. Sheinker. – Wyoming Report 1, 1999. – Electronic data (1 file). – Mode of access : <http://education.umn.edu/NCEO/OnlinePubs>. – Title from the screen.

513. Spencer L. M. Competency assessment methods : history and state of the art [Text] / L. M. Spencer, D. C. McClelland, S. Spencer. – Boston : Hay-McBer Research Press, 1994. – P. 3 – 44.

514. Super D. E. Career development : self concept theory [Text] / D. E. Super. – New York : Harper & Row publ., 1963. – 362 p.

515. The wholistic competency profile : A model [Electronic resource] / [L. Slivinski, E. Donoghue, M. Chadwick and other]. – Ottawa : Staffing Policy and Program Development Directorate, 1996. – Electronic data (1 file). – Mode of access : http://www.psc-cfp.gc.ca/ppc/assessment_cp1_e.htm. – Title from the screen.

516. Quality education and competencies for life [Text]. – Workshop 3 : Background Paperr, 2004. – P. 6.

517. Rychen D.C. et al Key Competencies for successful Life and Well Functioning Society [Text] / D.C. Rychen et al. – Göttingen : Hogrefe and Huber, 2003. – 224 p.