

УДК 159.9.01

Марія ЯТЧУК,
кандидат психологічних наук,
Інститут кримінально-виконавчої служби
Національної академії внутрішніх справ, м. Київ

ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ПРОБЛЕМИ ФОРМУВАННЯ ПСИХОЛОГІЧНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ ДЕРЖАВНОЇ КРИМІНАЛЬНО-ВИКОНАВЧОЇ СЛУЖБИ УКРАЇНИ

У статті розкрито проблему формування психологічної компетентності працівника Державної кримінально-виконавчої служби України. Виділено взаємодіючі складові психологічної компетентності працівника органів та установ виконання покарань. Запропоновано етапи, форми та засоби формування психологічної компетентності працівника органів та установ виконання покарань.

Ключові слова: професійна компетентність, психологічна компетентність, формування психологічної компетентності, етапи формування психологічної компетентності, форми розвитку психологічної компетентності.

Постановка проблеми у загальному вигляді. Успішне виконання професійних обов'язків працівниками органів та установ виконання покарань значною мірою залежить від психологічної компетентності. Порушення дисципліни, законності працівниками органів та установ виконання покарань нерідко є наслідком некомпетентності, а саме психологічної. У зв'язку з цим доцільним вбачається формування

психологічної компетентності у працівників Державної кримінально-виконавчої служби (далі – ДКВС) України.

Аналіз останніх досліджень і публікацій, в яких започатковано вирішення даної проблеми та на які опирається автор. У юридичній психології окремі аспекти формування професійної компетентності працівників органів внутрішніх справ, органів та установ виконання покарань безпосередньо чи опосередковано досліджували О. М. Борисюк, О. С. Губарева, В. А. Костенко, О. В. Сахнік, О. М. Скрябін, В. І. Цюх та інші. Проте питання формування психологічної компетентності працівників Державної кримінально-виконавчої служби України розроблені недостатньо, що й зумовило вибір теми дослідження.

Метою статті є вивчення теоретичних аспектів проблеми формування психологічної компетентності працівників Державної кримінально-виконавчої служби України.

Виклад основного матеріалу дослідження. Аналіз наукових праць щодо професійної компетентності працівників (О. М. Борисюк, В. А. Костенко, О. В. Сахнік, В. І. Цюх, С. О. Шевцов) та формування професійної компетентності у пенітенціарних працівників на етапі навчання у відомчих навчальних закладах і проходження служби (І. Жукевич, М. Ю. Кадемія, О. М. Лаврентьев, О. М. Скрябін, О. В. Пристінський, О. В. Якименко), моделі професійної компетенції менеджера з продажу промислового підприємства (С. В. Леонової) дає нам можливість виділити взаємодіючі складові психологічної компетентності працівника органів та установ виконання покарань:

1. Працівник ДКВС, який є чесним, гуманним, не може бути позбавленим співчуття та співпереживання.

2. Мотивація працівника ДКВС пов'язана з реалізацією творчого потенціалу. Людина, яка має низьку мотивацію, не прагне реалізувати свій внутрішній потенціал.

3. Комунікативні якості працівника установи виконання покарань забезпечують налагодження стосунків, отримання інформації. Правильна організація цих процесів забезпечується організаторськими якостями.

4. Психічні процеси пам'ять, мислення, увага, інтелект працівника забезпечують побудову цілісної картини певної ситуації та прийняття відповідного рішення. Працівник, який не може запам'ятати інформацію або швидко прийняти рішення в умовах дефіциту часу потерпає від цього.

5. Адекватне саморозуміння та суб'єктивне відчуття безпеки працівника ДКВС можуть існувати лише у тісному взаємозв'язку. Ці два параметри є більш суб'єктивними характеристиками та залежать від самосприйняття працівника.

Таким чином, вивчення особливостей професійної діяльності працівника ДКВС дає змогу виокремити окремі складові його психологічної компетентності.

Аналіз праць О. С. Губаревої, В. А. Костенка, О. В. Сахнік, О. М. Скрябіна, В. І. Цюха та ін. дає можливість виділити зміст, етапи, форми і засоби формування психологічної компетентності персоналу органів та установ виконання покарань.

Варто зазначити, що формування психологічної компетентності працівника ДКВС відбувається з часом (потрібно певний час), крім цього, потрібно мати вроджені задатки (генетично детерміновані задатки творчих здібностей тощо) та набуті знання.

На нашу думку, зміст формування психологічної компетентності персоналу органів та установ виконання покарань передбачає:

набуття психологічних знань про особистість та її поведінку (особливості процесів сприймання, пам'яті, мислення, уваги, інтелектуальної діяльності, установлення контакту, обмін інформацією, сприйняття іншого, психологічний вплив на іншого, розуміння внутрішнього світу особи за її зовнішніми ознаками тощо);

розвиток спостережливості, професійного сприйняття, пам'яті, мислення, уваги, інтелекту;

набуття умінь і навичок професійного спілкування, у тому числі й безконфліктного спілкування та вибору відповідної стратегії поведінки у конфліктній ситуації;

розвиток умінь візуальної психодіагностики (злочинні наміри, суїцидальні думки);

формування адекватної самооцінки, що забезпечує адекватність розуміння себе, власної поведінки й оточуючих осіб (засуджених, їх родичів тощо);

розвиток готовності до небезпеки та дій у особливих умовах діяльності (наприклад, напад з боку засудженого або затримання засудженого, який скоїв втечу та ін.);

розвиток творчих здібностей у різних ситуаціях професійної діяльності;

формування моральних якостей працівника.

О. М. Борисюк виділяє такі стадії професійного становлення особистості працівників міліції: аморфної оптації (до 14 років); оптації (формування професійних намірів) (з 12 до 18 років); професійної підготовки (від 18 до 21–22 років); професійної адаптації (від 21–22 до 25 років); первинної (до 3–5 років роботи; від 25 до 30 років) і вторинної професіоналізації (високоякісне і продуктивне виконання діяльності); майстерності (високопродуктивна, творча, інноваційна діяльність) [1, с. 72–74].

О. С. Губарева у дисертації “Психологічні особливості формування професійної компетентності працівників ОВС” розглядає сім стадій розвитку професійної компетентності працівника ОВС: аморфна оптація (формування професійних інтересів) (0–14 років), оптація (формування професійних намірів) (14–18 років), професійна підготовка (формується готовність до самостійної професійної діяльності) (18–22 роки), професійна адаптація (самостійне виконання професійних обов’язків) (18–25 років), первинна професіоналізація (формування індивідуального стилю діяльності) (25–30 років), вторинна професіоналізація (висококваліфікована професійна діяльність), професійна майстерність (творча професійна діяльність) [2].

І. І. Пампура пропонує етап професійної підготовки та подальшого становлення фахівця поділити на такі стадії: професійної підготовки, адаптації молодого фахівця до роботи, становлення професіонала, майстерності, авторитету, наставника [8].

На нашу думку, доцільно запропонувати такі етапи формування психологічної компетентності персоналу ДКВС (від початку стажу-

вання): етап стажування (період стажування); етап “трьох місяців” (до трьох місяців); етап “півроку” (від трьох місяців до шести); етап “першого року” (від шести місяців до року); етап “молодого фахівця” (від одного року до трьох); етап “успішного професіонала” (від трьох років до семи); етап “досвідченого професіонала” (від семи років до п’ятнадцяти); етап “зрілого професіонала” (від п’ятнадцяти років до двадцяти); етап “наставника” (від двадцяти до двадцяти п’яти років); етап “ветерана” (від двадцяти п’яти років служби).

Вважаємо за необхідне виокремити такі форми формування психологічної компетентності персоналу ДКВС: індивідуальна та групова.

Індивідуальна форма формування психологічної компетентності працівника ДКВС – це індивідуальна робота з працівником органу або установи виконання покарань, що спрямована на здобуття знань, оволодіння вміннями та навичками, розвиток професійно значущих якостей. Наприклад, індивідуальне психологічне консультування працівника.

Групова форма формування психологічної компетентності працівника ДКВС – це робота з певною групою працівників органу або установи виконання покарань, що спрямована на здобуття знань, оволодіння вміннями та навичками, розвиток професійно значущих якостей. Наприклад, лекція з основ пенітенціарної психології для молодших інспекторів відділу нагляду і безпеки.

Пропонуємо такі засоби формування психологічної компетентності персоналу ДКВС:

лекції (знання з основ загальної психології (особливості спілкування, психологічного впливу на іншого, процесу мислення, прийняття рішень, детермінації поведінки тощо), вікової психології (психологія підлітка, юнака, особи похилого віку та ін.), диференційної психології (особливості психології жінок, чоловіків), медичної психології (особливості поведінки особи з фізичною або психічною хворобою), психодіагностики (використання методу спостереження, експерименту, аналізу продуктів діяльності, здійснення експресдіагностики, візуальної діагностики), психологічного консультування, пенітенціарної психології (особливості психології засудженого, різних категорій за-

суджених, колективу засуджених), психології діяльності в особливих умовах (готовність до дій в особливих умовах несення служби) тощо;

практичні заняття (розвиток професійного мислення, пам'яті, спостережливості, інтелекту, комунікативних та організаторських умінь та ін.);

фільми (про особливості психології особистості та поведінки засудженого й злочинця, а також психології працівника органу й установи виконання покарань і його поведінки в особливих умовах службової діяльності);

тренінги розвитку комунікативної компетентності, спостережливості, готовності до дій в особливих умовах діяльності та інших професійно значущих якостей та умінь;

вправи (опанування самовладанням у екстремальних ситуація професійної діяльності, установлення контакту з різними категоріями громадян, здійснення психологічного впливу на особистість засудженого, злочинця та ін.);

рольові ігри (відпрацювання певних ролей: цікавого співрозмовника, вимогливого товариша);

бесіди, спрямовані на формування психологічної компетентності працівника (спонукання до здобуття психологічних знань, розвитку відповідних умінь і навичок);

індивідуальне консультування працівників з питань використання основ психології у процесі проходження служби та виконання покладених завдань;

наставництво проходження служби молодими працівниками (в установах виконання покарань наставники закріплюються на термін до трьох років);

поради колег (заслуховування думки та порад більш компетентних працівників, обмін досвідом між працівниками, які мають однаковий стаж служби та ін.);

самостійна робота працівника (вивчення психологічної літератури, відпрацювання певних психологічних вправ, виконання психологічних завдань тощо).

Доцільно зазначити, що формування психологічної компетентності працівника ДКВС – це цілісна система взаємодії форм, методів,

засобів, чинників набуття психологічних знань, розвитку психологічних умінь і навичок.

Висновки. 1. Запропоновано етапи формування психологічної компетентності персоналу ДКВС (від початку стажування): етап стажування (період стажування); етап “трьох місяців” (до трьох місяців); етап “півроку” (від трьох місяців до шести); етап “першого року” (від шести місяців до року); етап “молодого фахівця” (від одного року до трьох); етап “успішного професіонала” (від трьох років до семи); етап “досвідченого професіонала” (від семи років до п’ятнадцяти); етап “зрілого професіонала” (від п’ятнадцяти років до двадцяти); етап “наставника” (від двадцяти до двадцяти п’яти років); етап “ветерана” (від двадцяти п’яти років служби);

2. Виділено форми формування психологічної компетентності персоналу ДКВС: індивідуальна та групова;

3. Виокремлено такі засоби формування психологічної компетентності персоналу ДКВС: лекції; практичні заняття; фільми; тренінги розвитку комунікативної компетентності, спостережливості, готовності до дій в особливих умовах діяльності та інших професійно значущих якостей та умінь; вправи; рольові ігри; бесіди спрямовані на формування психологічної компетентності працівника; індивідуальне консультування працівників з питань використання основ психології у процесі проходження служби та виконання покладених завдань; наставництво проходження служби молодими працівниками; поради колег; самостійна робота працівника.

Перспективи подальших розвідок у даному напрямі. Отримані результати вказують на необхідність розробки і впровадження цілісної програми психологічного супроводження формування психологічної компетентності у працівників органів та установ виконання покарань.

Список використаної літератури

1. Борисюк О. М. Характеристика професійної компетентності офіцерів ОВС / О. М. Борисюк // Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ. Серія психологічна. – Львів, 2014. – № 1. – С. 67–76.

2. Губарева О. С. Психологічні особливості формування професійної компетентності працівників ОВС : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук : спец. 19.00.06 “Юридична психологія” / О. С. Губарева. – Х., 2005. – 18 с.

3. Жукевич І. Професійна компетентність майбутнього правоохоронця: сутність і складові [Електронний ресурс] / І. Жукевич // Освіта дорослих: теорія, досвід, перспективи. – 2013. – Вип. 6. – С. 54–60. – Режим доступу : http://nbuv.gov.ua/UJRN/OD_2013_6_7

4. Кадемія М. Ю. Формування професійної компетенції майбутнього фахівця / М. Ю. Кадемія // Проблеми та перспективи формування національної гуманітарно-технічної еліти : зб. наук. праць. – Харків : НТУ “ХПІ”, 2012. – Вип. 32–33 (36–37). – С. 32–39.

5. Костенко В. А. Формування професійної компетентності молодшого начальницького складу кримінально-виконавчих установ : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. пед. наук : спец. 13.00.04 “Теорія і методика професійної освіти” / В. А. Костенко. – Хмельницький, 2008. – 20 с.

6. Лаврентьев О. М. Професійно-психологічна компетентність особистості – важливий елемент підготовки курсанта-правоохоронця в умовах соціальної адаптації у кризовому суспільстві / О. М. Лаврентьев, О. В. Якименко, О. В. Пристінський // Актуальні проблеми психологічної та соціальної адаптації в умовах кризового суспільства : зб. наук. праць. – К. : Геопринт, 2016. – С. 74–81.

7. Леонова С. В. Діагностика компетентності персоналу на основі використання принципів теорії розпізнавання образів [Електронний ресурс] / С. В. Леонова // Наукові записки Львівського університету бізнесу та права. – 2012. – Вип. 8. – С. 151–155. – Режим доступу : <http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nzclubp>

8. Пампура І. І. Професійне становлення особистості в правоохоронній сфері / І. І. Пампура // Проблеми пенітенціарної теорії і практики : бюлетень Київського інституту внутрішніх справ. – К. : МП “Леся”, 2001. – № 6. – С. 292–298.

9. Сахнік О. В. Сучасні підходи до формування правової компетентності пенітенціариста / О. В. Сахнік, В. І. Цюх // Науковий вісник Інституту кримінально-виконавчої служби. – К., 2015. – № 2 (10). – С. 132–140.

10. Скрябін О. М. Формування комунікативної та організаторської компетентності курсантів – майбутніх працівників карного розшуку –

у ВНЗ МВС України / О. М. Скрыбін // Право і суспільство : науковий журнал. – 2009. – № 2. – С. 135–142.

Рецензент – кандидат психологічних наук, доцент Журавльов В. В.

Ятчук М. С. Теоретические аспекты проблемы формирования психологической компетентности работников Государственной уголовно-исполнительной службы Украины

В статье раскрыто проблему формирования психологической компетентности работника Государственной уголовно-исполнительной службы Украины. Выделено взаимодействующие составляющие психологической компетентности работника органов и учреждений исполнения наказаний. Предложено этапы, формы и средства формирования психологической компетентности работника органов и учреждений исполнения наказаний.

Ключевые слова: *профессиональная компетентность, психологическая компетентность, формирование психологической компетентности, этапы формирования психологической компетентности, формы развития психологической компетентности.*

Yatchuk M. S. Theoretical Aspects of the Formation of Psychological Competence of Employees of the State Penitentiary Service of Ukraine

In the article the problem of forming psychological competency of the State Penitentiary Service of Ukraine. It is noted that the successful performance of professional duties and employees of penal institutions largely depends on psychological competence. Violation of discipline, law enforcement and employees of penal institutions are often the result of incompetence, namely psychological. In connection with this expedient formation of psychological competence of employees of the State Penitentiary Service (DCAF) Ukraine.

Highlight interacting components of psychological competency and penal institutions.

A psychological stages of competence Backgrounder own staff (from the beginning of training): training phase (during training); stage “three months” (three months); stage “six months” (from three to six months);

stage “first year” (from six months to a year); stage of “young professionals” (one to three); stage “successful professionals” (from three to seven years); stage of “skilled professional” (from seven to fifteen); stage of “mature professional” (from fifteen to twenty); stage “mentor” (from twenty to twenty-five years); stage “veteran” (from twenty-five years of service);

Selected forms of psychological competence formation personnel
Backgrounder: individual and group;

Isolate such a means of creating psychological competence of personnel
Backgrounder: lectures; practical training; films; training of communicative competence, attentiveness, willingness to act in special conditions and other relevant professional qualities and skills; exercises; role games; talks on forming psychological competency; individual counseling employees on the use of psychology in the process of service and performance of tasks; mentoring of service penal young workers; advice of colleagues; self-knowledge; self development; independent work of prison employees.

The results indicate the need to develop and implement an integrated program of psychological support formation of psychological competence of workers and penal institutions.

Keywords: *professional competence, psychological competence formation of psychological competence, stages of psychological competence forms of psychological competence.*