

Проаналізувавши наведене, ми можемо зазначити, що правової стимул пов'язаний і з реалізацією громадських інтересів, загальнодержавних цілей, що знайшло своє відображення в першій частині його визначення: «правове спонукання до законотворчості діяння ...» Терміни «правове» і «законотворче» вельми яскраво показують цей зв'язок. Адже стимулювання застосовується у випадках, коли перед суб'єктом є вибір не кількох видів поведінки, з яких одні більш корисні, більш бажані і необхідні для суспільства, ніж інші.

Саме правове стимулювання є процес впливу правових стимулів на інтереси суб'єктів (звідси правової стимул і правове стимулювання не зовсім одне й те саме, друге – процес дії першого) [9, с. 60–61].

Висновок. Таким чином, ми можемо стверджувати, що правове стимулювання у теорії права є тривалим у часі процесом, метою якого покладання на особу бажання добровільно дотримуватися норм поведінки, які визначаються чинним законодавством.

Список бібліографічних посилань

1. Смолярова М. Л. Поняття та сутність стимулів у трудовому праві. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія: Юридичні науки*. 2017. Вип. 5, т. 1. С. 163–166.
2. Мирошник С. В. Теорія правового стимулювання : дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.01. Ростов н/Д., 2003. 380 с.
3. Малько А. В. Стимулы и ограничения в праве. Теоретико-информационный аспект. Саратов : Изд-во Саратовского ун-та, 1994. 184 с.
4. Ведяхин В. М. Правовые стимулы: понятия, виды. *Правоведение*. 1992. № 1. С. 50–55.
5. Звечаровский И. Э. Стимулирование в праве: понятие и структурные элементы. *Правоведение*. 1993. № 5. С. 112–117.
6. Словник української мови : в 11 т. / за ред. І. К. Білодіда. Київ : Наук. думка, 1970–1980. Т. 9. 769 с.
7. Виханский О. С., Наумов А. И. Менеджмент : учеб. М. : Гардарики, 2002. 528 с.
8. Калюжний Р. А., Лапка О. Я., Пікуля Т. О. Правові стимули в механізмі правового стимулювання : монографія. Київ : Леся, 2013. 204 с.
9. Малько А. В. Стимулы и ограничения в праве : моногр. М. : Юрист, 2004. 250 с.

Одержано 25.10.2019

УДК 159.92

Інна Тимофіївна ЛАРІОНОВА,

старший викладач кафедри тактичної та спеціальної фізичної підготовки факультету № 2

Харківського національного університету внутрішніх справ;

 <https://orcid.org/0000-0001-7006-6476>;

Михайло Васильович ІНШЕКОВ,

старший викладач кафедри тактичної та спеціальної фізичної підготовки факультету № 2

Харківського національного університету внутрішніх справ;

 <https://orcid.org/0000-0002-3273-0513>

ПРОФЕСІЙНА КОМПЕТЕНТНІСТЬ ФАХІВЦЯ ЯК ПСИХОЛОГІЧНА КАТЕГОРІЯ

Суспільство очікує і вимагає від працівників поліції професійної компетентності, яка б проявлялась у конкретних результатах їх діяльності (швидке реагування на події, розкриті злочини, якісне розслідування тощо).

Академік О. О. Бодальов з приводу професійної компетентності фахівців висловив таку думку: «В країні величезна кількість людей, які працюють у політиці, економіці, сфері управління, у науці та в багатьох інших областях діяльності і не є при цьому професіоналами в повному значенні цього слова. У сумі такий непрофесіоналізм веде до величезних втрат у будівництві, у зовнішній та внутрішній політиці, сільському господарстві та управлінні, в сфері виховання та освіти і в усіх інших областях життя народу [1, с. 48].

Професіонал – це завжди носій специфічної професійної свідомості, адже в ході професійного становлення відбувається формування професійно-специфічного, на відміну від життєвого, способу сприйняття, усвідомлення, інтерпретації, взаємодії з оточуючим світом, який перетворюється на предмет діяльності. Зміст професійної свідомості містить у собі систему усвідомлених професійно необхідних змістів діяльності, узагальнених і оперативних знань про цілі і засоби, плани і програми, про об'єктів й суб'єктів взаємодії, норми і критерії оцінки успішності й ефективності діяльності й ін.

С. І. Крягжде досліджував процес становлення професійних інтересів, він розрізняв інтерес споживача й діяча. Інтерес споживача як динамічний комплекс психологічних властивостей і станів визначається через такі характеристики, як незначна активність споживача, споглядальний характер його діяльності, споживач зустрічає діяльність випадково та її організують інші діячі й т. д. Інтерес діяча, навпроти, характеризується свідомим пошуком, постійним інтересом, активністю діяча в організації власної діяльності, певним рівнем узагальнення і т. ін. [2].

Особистість людини-професіонала є професійно-зумовленою, адже вона пройшла досить тривалий період теоретичного навчання і подальшої адаптації до практичної діяльності, придбала необхідний професійний досвід, який змінив її певним чином. Безперечним є те, що в процесі професійного становлення у людини формується

специфічний, «професійний», тип особистості, що відрізняється від особистості професіоналів інших видів діяльності. Широко відомі «особистості» лікарів, вчителів, поліцейських тощо.

Е. Ф. Зеєр в структурі особистості професіонала виділяє чотири підструктури [3, с. 108]: 1) підструктуру професійно-значущих психофізіологічних властивостей (нейротизм, екстравертованість, реактивність і ін.), 2) підструктуру професійно-важливих якостей, 3) підструктуру професійної компетентності; 4) підструктуру професійної спрямованості.

Існують і інші підходи, що відображають специфіку наукових традицій і шкіл, в межах яких виконувались дослідження. Наприклад, закордонні дослідники в основному не використовують поняття «psychological competency», база даних Web of science за даним пошуковим запитом знаходить лише біля 25 статей відкритого доступу.

В літературі виокремлюють два види критеріїв професіоналізму [4, с. 201]: зовнішні по відношенню до людини (об'єктивні) і внутрішні (суб'єктивні). У першу групу критеріїв входять такі показники результативності діяльності, як кількість і якість виробленої продукції, продуктивність і т. д. У другу групу критеріїв оцінки рівня професіоналізму включають: а) професійно важливі якості, професійні знання, уміння і навички; б) професійну мотивацію, в) професійну самооцінку і рівень домагань, г) здатність до саморегуляції і стресостійкості; д) особливості професійного взаємодії. В якості критеріїв професіоналізму дослідники використовують і інші показники.

Відповідно існують два основних підходи до вивчення професійної компетентності: «функціональний» (увага дослідників фокусується на завданнях, цілях та очікуваних результатах праці), та «особистісний», що спрямовується на вивчення якостей, що забезпечують успіх у професійній діяльності.

Зрозуміло, що перший підхід – більш прямо пов'язаний з результативністю діяльності, його широко використовують для тих професій, де можливо виділити конкретні показники. У соціономічних професіях він також використовується, наприклад, існують спроби виставлення KPI для рекрутерів (кількість вдалих співбесід по відношенню до кількості проведених співбесід тощо). Для поліції відома «палочна» система показників, від якої ми намагаємось відійти вже багато років.

Другий підхід базується на думці про те, що можливо встановити певний «загальний» профіль професійно-успішних (компетентних) фахівців, наповнивши його тим, що в середньому знають і вміють професіонали, їх особистісними особливостями, характеристиками мотивації тощо.

О. Є. Чернова та О. В. Землянська зазначають, що у більшості випадків дослідники обмежуються вивченням набору професійно-важливих якостей, процесу їх формування та оцінки, що отожднює поняття професійної компетентності та професіоналізму. Під професіоналізмом ними розуміється особлива властивість людей систематично, ефективно і надійно виконувати складну діяльність у найрізноманітніших умовах. У понятті «професіоналізм» відображається такий ступінь оволодіння людиною психологічною структурою професійної діяльності, яка відповідає існуючим в суспільстві стандартам і об'єктивним вимогам. Поняття професіоналізму не обмежується характеристиками висококваліфікованої праці, це і особливий світогляд людини [5].

Співвідносячи професіоналізм із різними аспектами зрілості спеціаліста, О. К. Маркова виділяє чотири види професійної компетентності: спеціальну, соціальну, особистісну, індивідуальну [6].

1. Спеціальна, або діяльнісна професійна компетентність характеризує володіння діяльністю на високому професійному рівні і включає не тільки наявність спеціальних знань, а й уміння застосувати їх на практиці.

2. Соціальна компетентність характеризує володіння способами спільної професійної діяльності та співробітництва, прийнятими в професійному співтоваристві прийомами професійного спілкування.

3. Особистісна компетентність характеризує володіння способами самовираження і саморозвитку, засобами протистояння професійної деформації. Сюди ж відносять здатність фахівця планувати свою професійну діяльність, самостійно приймати рішення, бачити проблему.

4. Індивідуальна професійна компетентність характеризує володіння прийомами саморегуляції, готовність до професійного росту, неохильність професійному старінню, наявність стійкої професійної мотивації.

В якості однієї з найважливіших складових професійної компетентності О. К. Маркова називає здатність самостійно здобувати нові знання та вміння, а також використовувати їх у практичній діяльності.

А. О. Деркач і В. Г. Зазикіна визначають декілька характеристик професійної компетентності: [7, с. 150]:

– гностична, або когнітивна, що відбиває наявність необхідних професійних знань. Їхній обсяг і рівень і є головною характеристикою компетентності;

– регулятивна, що дозволяє використати наявні професійні знання для рішення професійних завдань. Очевидно, що регулятивний компонент містить у собі проєктувальну й конструктивну складові, що проявляються в умінні прогнозувати й приймати ефективні рішення;

– рефлексивно-статусна, що дає право за рахунок визнання авторитетності діяти певним чином;

– нормативна характеристика, що відбиває коло повноважень, сферу професійного ведення;

– комунікативна, тому що поповнення знань або практична діяльність завжди здійснюються в процесі спілкування або взаємодій. Це – загальний рівень професійної компетентності. На рівні особливого в професійній компетентності виділяється специфіка професійної діяльності, і зумовлені нею спеціальні професійні здібності, знання і уміння, особливості професійних відносин та ін.

Висновок. У підсумку зазначимо, що узагальнення науково-психологічних джерел з проблеми професійної компетентності фахівця дозволяє стверджувати наступне. Професійна компетентність – результат професійного

розвитку, яка за змістом менше, ніж професіоналізм, але наявна тенденція ототожнювати ці поняття. Професійна компетентність має свою структуру, що виражається у складових та має відповідні показники (характеристики). Професійна компетентність фахівця може бути сформована на різних рівнях, що може бути досліджено за допомогою різноманітних критеріїв. Такі дослідження відбуваються у психології у межах структурної та функціональної парадигм. Концепція професійної компетентності з успіхом використовується для пояснення і прогнозу поведінки фахівців різних категорій, зокрема правоохоронців.

Список бібліографічних посилань

1. Бодалев А. А. Вершина развития взрослого человека: характеристики и условия достижения. М. : Флинта ; Наука, 1998. 273 с.
2. Крягжде С. И. Психология формирования профессиональных интересов. Вильнюс : Центр-Пресс, 1981. 253 с.
3. Зеер Э. Ф. Психология профессий : учеб. пособ. для студ. вузов. М. : Академ. проект, 2003. 336 с.
4. Дружилов С. А. Психология профессионализма. Инженерно-психологический подход. Харків : Гуманитар. центр, 2011. 296 с.
5. Чернова О. Є. Професійна компетентність як особистісна якість працівника оперативних підрозділів ОВС : автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.06. Харків, 2013. 22 с.
6. Маркова А. К. Психология профессионализма. М. : Межд. гуманит. фонд, 1996. 312 с.
7. Деркач А. А., Зазыкин В. Г. Акмеология. СПб. : Питер, 2003. 256 с.

Одержано 28.10.2019

УДК [378.6:351.74]:81'243

Олександр Семенович ЛЕВАШОВ,

кандидат педагогічних наук, доцент,

доцент кафедри іноземних мов факультету № 1

Харківського національного університету внутрішніх справ;

 <https://orcid.org/0000-0003-1956-4888>

СПЕЦИФІКА ВИКЛАДАННЯ ІНОЗЕМНИХ МОВ У ЗВО З ОСОБЛИВИМИ УМОВАМИ НАВЧАННЯ

1. Сучасні підходи до підготовки спеціалістів висувають підвищені вимоги до володіння ними іноземними мовами, головною з яких є готовність майбутнього фахівця до ефективного використання іноземної мови на практиці в інтересах своєї професійної діяльності. Знання іноземної мови розглядається як важлива складова професійної компетентності, яка допоможе вирішувати професійні проблеми, спілкуватися з представниками різних соціальних та національних груп, вирішувати конфліктні ситуації, здійснювати співробітництво в міжнародній сфері.

2. Специфічні риси закладів вищої освіти з особливими умовами навчання, з одного боку, накладають певні обмеження на ефективність організації навчального процесу, а з іншого, – потребують додаткової уваги до її окремих аспектів. Специфіка навчання в закладах системи МВС відображається в його цілі, умовах та змісті.

3. Аналіз домінуючих видів майбутньої професійної діяльності і можливих сфер використання іноземної мови дозволяє стверджувати, що найважливішою цільовою установкою є формування у майбутніх правоохоронців міжкультурної комунікативної компетентності. У випадку будь-яких протиправних дій виникає необхідність встановити контакт з іноземцем, який може виступати в якості потерпілого, підозрюваної особи або свідка. Іноземна мова може бути використана при розслідуванні злочину гарячим слідом, коли можливість оперативного отримання інформації від потерпілого або свідка є ключовою для швидкого розкриття злочину.

Крім того, професія поліцейського надає використанню іноземної мови в його повсякденній діяльності додаткового і доволі специфічного виміру, який пов'язаний з постійною готовністю правоохоронця до безпосереднього комунікативного контакту з широким колом іноземців з безлічі питань, включаючи навіть ті, що не мають безпосереднього відношення до правоохоронної діяльності. Тому нагальним завданням є формування вміння швидко змінювати стратегію і тактику своєї мовленнєвої поведінки з врахуванням культурних норм учасників спілкування, проявляючи толерантність до культур іншомовних спільнот.

4. Необхідність поєднувати навчання та службу є тим чинником, який визначає специфічні умови навчання у навчальних закладах системи МВС. Довгий робочий день, численні службові завдання, жорстка часова регламентація всіх видів службової та навчальної діяльності, часті відволікання для виконання завдань правоохоронного характеру – все це відомі чинники, які ускладнюють процес набуття знань і потребують додаткових зусиль як з боку науково-педагогічного складу, так і курсантів чи слухачів.

Крім того, сам характер навчання в ЗВО з особливими умовами, який традиційно характеризується так званою «строевізацією» занять, авторитарністю викладача, високим рівнем формалізації навчального процесу та жорсткою регламентацією організації занять входить в певне протиріччя з комунікативною природою навчання іноземних мов, яка передбачає здебільше вільну, розкуту атмосферу заняття, високий рівень творчої активності тих, хто навчається, та подекуди неформальний характер їх взаємодії з викладачем. Тому науково-педагогічному складу вкрай важливо знайти збалансований підхід до викладання, який би поєднував дисципліну та вимогливість з найбільш ефективними