

знаю напрямом, куди побіг злочинець, я знаю, як він був одягнений. Мені сказав свідок, що на ньому були шорти і зелена футболка. Це підтвердилося потім на камерах. Можна було все знайти по гарячих слідах. Однак за три з половиною години до мене ніхто не приїхав». Олексій змушений був сам їхати у відділення поліції і просити прийняти заяву про злочин. Потім умовляв слідчих взяти відео із численних камер спостереження, за якими можна було прослідкувати, звідки прийшов злодій, із ким взаємодіяв та куди втік із викраденим. В результаті ні викраденої техніки, ні підозрюваних слідчі не знайшли [4].

Вищенаведений випадок не єдиний і підіймає загальну проблему неналежного комплектування кадрами всіх структурних підрозділів Національної поліції України, що в кінцевому результаті призводить до неякісної роботи зазначеного правоохоронного органу та низького рівня забезпечення захисту прав громадян від протиправних посягань.

Таким чином, сьогодні доволі гостро постала проблема не лише кількісного, але і якісного кадрового складу Національної поліції України. Непоодинокими є випадки, коли досвідчені працівники звільняються з поліції, а на їх місце або ніхто не приходить, або приходять молоді люди з неналежними знаннями, відсутністю практичних навичок та бажання працювати.

Такий стан справ з комплектуванням кадрами підрозділів Національної поліції України, передусім, пов'язаний зі зниженням авторитету Національної поліції України у суспільстві та престижності професії поліцейського, з огляду на випадки корупції в поліції, незахищеність поліцейських від незаконних дій різного роду громадських активістів, прояви непрофесійності та байдужості у роботі поліцейських, неналежну організацію служби у поліцейських підрозділах, низьке грошове забезпечення поліцейських тощо.

Керівництво Міністерства внутрішніх справ України та Національної поліції України сьогодні здійснюють певні заходи для поліпшення добробуту поліцейських. Це і 25-відсоткове підвищення грошового забезпечення поліцейських, яке відбулося на початку 2019 р., і запуск лізингової житлової програми для поліцейських, коли за рахунок державних коштів компенсуються витрати з обслуговування договору-лізингу (100 %) та частина лізингових платежів (до 40 %).

Вітаючи запровадження вищезазначених заходів, які без сумніву посилюють соціальну захищеність поліцейських та спонукатимуть останніх до тривалої служби у поліції, разом з тим відзначу, що без істотного підвищення авторитету Національної поліції України та престижності професії поліцейського у суспільстві та державі не можна вирішити проблему комплектування поліцейських підрозділів високопрофесійними, ініціативними та моральними працівниками.

Список бібліографічних посилань

1. Патрульна поліція України // Вікіпедія : віл. енцикл. URL: https://uk.wikipedia.org/wiki/%D0%9F%D0%B0%D1%82%D1%80%D1%83%D0%BB%D1%8C%D0%BD%D0%B0_%D0%BF%D0%BE%D0%BB%D1%96%D1%86%D1%96%D1%8F_%D0%A3%D0%BA%D1%80%D0%B0%D1%97%D0%BD%D0%B8 (дата звернення: 20.10.2019).
2. Deutsche Welle перечеислила основные проблемы полиции в Украине. *Deutsche Welle*. URL: <http://www.dsnews.ua/politics/deutsche-welle-perечisli-la-osnovnye-problemy-politsii-v-ukraine-17082019175200> (дата звернення: 20.10.2019).
3. Упродовж 5 місяців з патрульної поліції звільнилися близько 400 осіб – Фацевич // 112.ua. URL: <https://ua.112.ua/suspilstvo/za-5-misiatsiv-z-patrulnoi-politsii-zvilnylosia-blyzko-400-osib-politsiia-452178.html> (дата звернення: 20.10.2019).
4. Курбатов О. «Піду з поліції»: чому патрульні поліцейські в різних містах звільняються з роботи // Антикор : сайт. URL: https://antikor.com.ua/articles/179593-pidu_z_politsiji_chomu_patruljni_politsejski_v_riznih_mistah_zvilnjajutjsja_z_roboti (дата звернення: 20.10.2019).

Одержано 01.11.2019

УДК 159.90

Наталя Едуардівна МІПОРАДОВА,

кандидат психологічних наук, доцент,

професор кафедри педагогіки та психології факультету № 3

Харківського національного університету внутрішніх справ;

 <https://orcid.org/0000-0002-0716-9736>

МЕТОД «ПОРТФОЛІО» ЯК ЗАСІБ ПІДВИЩЕННЯ ЯКОСТІ ПІДГОТОВКИ ПОЛІЦЕЙСЬКОГО

Однією із складових професійно-психологічного супроводження професіогенезу працівників поліції є використання методу «Портфоліо».

Портфоліо – це спосіб фіксування, накопичення, оцінки і самооцінки особистих досягнень за певний проміжок часу. Призначення портфоліо – накопичення досягнень, відслідковування професійного прогресу, представлення діяльності і професійного розвитку за окремий проміжок часу [2].

Сутністю використання професійного портфоліо є демонстрація потенційних творчих можливостей спеціаліста в тій чи іншій сфері діяльності.

Ідея використання портфоліо в освітній діяльності вперше виникла в Америці в середині 80-х років XX ст. і з того часу його використання на різних рівнях освіти від початкової до вищої постійно розширюється.

Освітнє портфоліо – це форма організації, фіксації, демонстрації та накопичення результатів освітньої діяльності курсантів, які підлягають всебічному аналізу та оцінюванню з метою підвищення якості підготовки фахівця та самоорганізації освітньо-професійної діяльності.

Використання методу «Портфоліо» допомагає планувати та корегувати індивідуальну освітньо-професійну траєкторію та сприяє розвитку творчого підходу у побудові особистого професіогенезу.

Педагогічна філософія портфоліо передбачає:

- зміщення акценту з того, що курсант не знає і не вміє, на те, що він знає і вміє з даної теми, розділу, предмету;
- інтеграцію кількісних і якісних оцінок;
- посилення ролі самооцінки.

Основна суть портфоліо – «показати все, на що ти здатний».

Як зазначає у своїх дослідженнях Н.В. Жилина, перевагами портфоліо є:

1. Портфоліо органічно інтегрує три складові процесу навчання – викладання, навчання і оцінювання.
2. Портфоліо об'єднує кількісну і якісну оцінку здібностей за допомогою аналізу різноманітних продуктів навчально-пізнавальної діяльності.
3. Заохочується не тільки оцінка, а й самооцінка, і взаємооцінка курсантів, а також самоаналіз і самоконтроль.
4. Портфоліо спрямовано на співпрацю викладача і курсанта, з метою оцінки досягнень, докладених зусиль і прогресу в навчанні;
5. Портфоліо – форма безперервної оцінки в процесі безперервної освіти, яка зміщує акценти від жорстких чинників традиційної оцінки до гнучким умовам оцінки альтернативної [1].

Заняття із використанням методики «Портфоліо» доцільно починити, використовуючи групову форму проведення. На першому занятті увага курсантів акцентується на визначенні термінології та основних підходах щодо його створення. Психолог розповідає курсантам що таке портфоліо; зосереджується на основних правилах його складання, структурних компонентах та особливостях формулювання результатів та показників освітньо-професійної діяльності.

Перше групове заняття по створенню освітньо-професійного портфоліо курсанта повинно сприяти розумінню його змісту та сенсу.

Психолог підкреслює що портфоліо:

- підтримує високу навчальну мотивацію курсантів та сприяти створенню ситуації професіогенетичного успіху;
- заохочує їх активність і самостійність, розширювати можливості навчання і самонавчання;
- розвиває мотивацію подальшого творчого зростання та навички рефлексивної і оціночної (самооціночної) діяльності;
- сприяє формуванню уміння вчитися – ставити цілі, планувати і організовувати власну навчальну діяльність;
- сприяє індивідуалізації (персоналізації) освіти курсантів;
- закладає додаткові передумови та можливості для успішної соціалізації.

Аналізуючи сучасні моделі портфоліо, психолог зосереджується на тому, що портфоліо у професійній сфері діяльності може бути таких типів:

- портфоліо досягнень (акцент робиться на документи, які підтверджують успіх у певному виді діяльності);
- портфоліо тематичне (представлення творчих робіт);
- портфоліо презентаційне (створюється для пред'явлення під час працевлаштування, вступу в навчальні заклади);
- портфоліо комплексне (містить усі елементи вищезазначених типів портфоліо).

Увага курсантів зосереджується на складанні комплексного портфоліо, яке має наступну структуру:

- 1) Персональний блок. Цей розділ характеризує особистість власника портфоліо(фоторафії, автобіографія, інформація про захоплення, резюме, супроводжувальний лист, зміст портфоліо).
- 2) Індивідуальна освітня карта. В цьому розділі збираються результати тестувань, підсумкових атестацій, атестати, дипломи, інформація про навчальні заклади тощо.
- 3) Робочі матеріали. Тут формується банк ідей, реалізованих проєктів, вибудовуються плани на майбутнє: програма діяльності, есе, роздуми; фіксується корисна інформація (посилання на ресурси Інтернет, різні джерела інформації, висловлювання великих людей тощо).
- 4) Блок досягнень. В цей розділ збираються всі документи, які підтверджують наявність результатів у різних сферах діяльності. Це можуть бути сертифікати й дипломи, залікові книжки, відгуки, свідоцтва про закінчення курсів, грамоти тощо.

Змістом наступного заняття є робота над складанням особистого освітньо-професійного портфоліо, яку необхідно починати з усвідомлення та аналізу існуючої професіогенетичної ситуації, а саме:

- академічна успішність курсанта;
- неакадемічні досягнення в різних напрямках (спорт, творчість та ін.);
- наявність заохочень та стягнень;
- кращі досягнення курсанта;
- рефлексія про навчання, професійну діяльність та особистий розвиток;
- кар'єрні плани.

Курсантам пропонується зібрати про себе інформацію за означеними напрямками. Психолог надає зразок оформлення особистого освітньо-професійного портфоліо та пропонує курсантам скомпонувати зібрану інформацію згідно запропонованого зразка. Під час роботи над складанням особистого портфоліо доцільно дотримуватися певних принципів та умов.

Принципи:

- системність і регулятивність самомоніторингу;
- достовірність та об'єктивність;
- націленість курсанта на самовдосконалення;
- структурність, логічність, лаконічність матеріалів;
- акуратність оформлення;
- цілісність та тематична завершеність матеріалів;
- наочність результатів роботи.

Умови:

- портфоліо не повинне носити формальний характер;
- курсант повинен бути особисто зацікавлений у його створенні;
- відбір матеріалів для портфоліо здійснюється самостійно.

Наступним етапом є саме оформлення портфоліо. Саме в цей час психолог надає, за необхідністю, індивідуальні консультації стосовно роботи над портфоліо.

На початку кожного семестру відбувається презентація особистих досягнень курсантів у вигляді групового заняття з елементами тренінгу. Обирається відповідна комісія до складу якої можуть входити: курсові офіцери, викладачі. Критеріями оцінки портфоліо є:

- завершеність або повнота інформації;
- якість виконаної роботи;
- різноманітність компонентів;
- індивідуальне вираження або прояв творчості;
- оцінювання якості компонентів.

Курсанти презентують свої напрацювання. Комісія оцінює за визначеними критеріями. Потім психолог надає рекомендації стосовно внесення коректив у роботу по створенню портфоліо. Наступні заходи плануються в залежності від отриманих результатів та індивідуальних потреб. Психолог, на вимогу курсантів, надає індивідуальні консультації з приводу складання освітньо-професійного портфоліо.

Застосування методу «Портфоліо» у освітній діяльності забезпечує побудову особистих професійних планів на основі самостійного та творчого підходу до розгляду професіогенетичної траєкторії. Робота з портфоліо допомагає курсантам фіксувати зміни та зростання за певний проміжок часу, критично оцінити результати своєї діяльності та стимулює до особистого саморозгортання у професійному середовищі.

Список бібліографічних посилань

1. Жилина Н. В. Портфоліо как технология оценки качества образования // Открытый урок. Учительский фестиваль педагогических идей. URL: <http://urok.1sept.ru/%D1%81%D1%82%D0%B0%D1%82%D1%8C%D0%B8/602592> (дата звернення: 20.10.2019).
2. Фатеева И. А., Канатникова Т. Н. Метод «портфоліо» как приоритетная инновационная технология в образовании: преимущество между средней школой и вузом. *Молодой ученый*. 2012. № 12. С. 526–528. URL: <https://moluch.ru/archive/47/5923/> (дата обращения: 27.10.2019).

Одержано 30.10.2019

УДК [159.9: 351.74](477)

Оксана Вікторівна МІТРОШКІНА,

старший викладач кафедри соціології та психології факультету № 6

Харківського національного університету внутрішніх справ;

 <https://orcid.org/0000-0002-9433-2836>

ПРОФЕСІЙНА КОМПЕТЕНТНІСТЬ ПРАЦІВНИКІВ ДЕРЖАВНОЇ КРИМІНАЛЬНО-ВИКОНАВЧОЇ СЛУЖБИ УКРАЇНИ У КОНТЕКСТІ ПСИХОЛОГІЧНОЇ ГОТОВНОСТІ ДО ЗМІН

Ефективність виконання завдань, що висуваються до Державної кримінально-виконавчої служби України, багато у чому залежить від ефективної діяльності органів і установ виконання покарань, яка у свою чергу залежить від рівня професійної компетентності її персоналу. Багато авторів вважають, що імідж пенітенціарної служби безпосередньо залежить від кадрового потенціалу органів і установ виконання покарань: від професіоналізму, уміння працівників реалізовувати завдання, покладені на них державою, моральних і особистих якостей осіб рядового та