

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

начальницького складу, їх рівня культури, здатності працювати з людьми тощо. Таким чином, персонал органів і установ виконання покарань – це обличчя ДКВС України [8, с. 8].

О. А. Дука, вважає, що питання компетентності персоналу як органів пробації, так і органів ДКВС в цілому, є дуже актуальним. Кримінально-виконавча служба потребує значних реформаційних змін, основи яких закладені в Стратегія 2020 [10]. Існуюча мережа підвідомчих Міністерству юстиції України навчальних закладів не повною мірою забезпечує сучасні потреби фахового та післядипломного навчання персоналу, а зміст навчання в позавідомчих закладах не враховує специфіку роботи в органах і установах виконання покарань [3, с. 18].

С. А. Зінченко наголошує, що сучасна вітчизняна пенітенціарна система, як ніколи, потребує високопрофесійного, сумлінного, чесного, дисциплінованого працівника, здатного виконувати покладені на нього соціально значущі функції на основі найсучасніших підходів і методів роботи [5].

Насамперед, дуже важливою для успішного виконання службових обов'язків є здатність персоналу ДКВС швидко адаптуватися до перебігу змін, що відбуваються в період реформування системи виконання покарань. Необхідними є наявність у працівників професійних компетентностей, що допомагатимуть їм результативно вирішувати поставлені завдання.

В. А. Костенко, досліджуючи проблеми застосування компетентісного підходу у підготовці фахівців пенітенціарної сфери наводить таке тлумачення професійної компетентності молодшого начальницького складу кримінально-виконавчих установ – це інтегральна професійно-особистісна характеристика особи, що проявляється в пенітенціарній діяльності на основі загальнокультурних, соціальних, духовних принципів та принципів «динамічної безпеки» і передбачає сформованість (наявність) професійних знань, умінь та навичок, професійно важливих особистісних якостей та досвіду, належного рівня розвитку самосвідомості та здатність мобілізувати (адекватно застосувати) ці знання, уміння і досвід у конкретній соціально-професійній ситуації [6, с. 5].

Також, однією зі складових компетентностей, що допомагають творчо, швидко та відповідно ситуації вирішувати службові завдання є психологічна готовність до інноваційної діяльності.

В. В. Пантелєєва розглядає психологічну готовність до інноваційної діяльності в особистісно-діяльнісному аспекті, що передбачає вивчення тих сторін особистості, які в цілісності забезпечують можливість ефективного виконання даного виду діяльності. Так чи інакше, інноваційна готовність представлена у всіх підструктурах особистості: спрямованості, здібностях, характері в аспекті їх впливу на процес і результат діяльності [7, с. 58].

О. М. Волуйко вказує, що готовність до інноваційної діяльності є внутрішньою силою, що формує інноваційну позицію особистості. За структурою це складне інтегративне утворення, яке охоплює різноманітні якості, властивості, знання, навички особистості. Як один із важливих компонентів професійної готовності, вона є передумовою ефективної діяльності поліцейського, максимальної реалізації його можливостей. Джерела готовності до інноваційної діяльності сягають проблематики особистісного розвитку, професійної спрямованості, професійної освіти, виховання й самовиховання, професійного самовизначення поліцейського [2, с. 170].

О. В. Волошина вважає, що формування психологічної готовності до інноваційної діяльності повинно забезпечуватися за допомогою цілеспрямованого та систематизованого комплексу заходів, що здійснюється в межах психолого-педагогічного процесу в органах та підрозділах. Досліджуючи психологічні чинники ефективного управління інноваційним процесом в ОВС, дослідниця зазначає, що успішне впровадження інновацій на всіх етапах пов'язані не тільки з успіхами; виникають й певні організаційні, технічні, соціально-психологічні проблеми [1, с. 86].

Цілком зрозуміло, що кожна особистість має власні особистісні особливості, які можуть бути набутими до приходу на службу в ДКВС, інші компетентності працівник набуває протягом навчання та під час підготовки до виконання службових обов'язків.

Праці багатьох авторів, таких, як А. Андрощук, О. Гуцев, М. Курочкіна, А. Ключко, пов'язані з вивченням питань формування готовності майбутніх юристів до діяльності у правоохоронних органах і закладах соціального захисту населення. Ґрунтовне дослідження проблем професійної підготовки працівників пенітенціарної системи до діяльності із ресоціалізації засуджених показав, що у більшості робіт аналізуються питання щодо навчання та діяльності працівників органів внутрішніх справ як персоналу пенітенціарної системи, а не власне пенітенціарної системи [9].

Висновок. Підготовка працівників пенітенціарної системи до діяльності з ресоціалізації засуджених повинна являти собою цілеспрямований і специфічний педагогічний процес, що полягає в оволодінні слухачами впорядкованої системи знань механізмів ресоціалізаційного педагогічного впливу на засуджених, які забезпечують формування та розвиток в осіб, що оволодівають знаннями, умінь кваліфіковано застосовувати соціально-педагогічні технології в суб'єктно-об'єктних відносинах виховного процесу із засудженими, розвиток творчої складової особистості співробітника ДКВС, а також інших професійно важливих якостей, необхідних для виконання посадових обов'язків.

Це має бути комплекс безперервних заходів, спрямованих на оволодіння персоналом теоретичними знаннями, необхідними при виконанні службових завдань, на формування та закріплення у них установок щодо мотивації та прагнення до оволодіння професійними знаннями, що допоможуть у надбанні професіоналізму. Також дуже важливим є розвиток та закріплення позитивних особистісних якостей працівників, таких як психологічна готовність до змін, що відіграватиме велику роль у становленні майбутнього фахівця [4].

Список бібліографічних посилань

1. Волошина О. В. Психологічні чинники ефективного управління інноваційним процесом в ОВС // Соціально-психологічне забезпечення правоохоронної діяльності: теоретичні та прикладні аспекти: матеріали ІІ наук.- практ. конф.

(м. Харків, 19 берез. 2010 р.) / МВС України, Харків. нац. ун-т внутр. справ ; Навч.-наук. ін-т психології, менеджменту, соціал. та інформ. технологій, Каф. прикладної психології. Харків : Харків. нац. ун-т внутр. справ, 2010. С. 83–88.

2. Волюйко О. М. Психологічні та педагогічні проблеми професійної освіти та патріотичного виховання персоналу системи МВС України : тези доп. Всеукр. наук.-практ. конф. (Харків, 5 квіт. 2019 р.) / МВС України, Харків. нац. ун-т внутр. справ. Харків, 2019. С. 168–171.

3. Методики та інструменти роботи з неповнолітніми, які перебувають у конфлікті з законом : кн. І : Григоренко А., Дука О., Коваленко Д. та ін. ; ред. Стідз Г., Журавель Т. Київ, 2017. С. 292

4. Гуцев О. В. Подготовка работников пенитенциарной системы к деятельности по ресоциализации осужденных : автореф. дис. ... канд. пед. наук : 13.00.08. Владимир, 2012. 31 с. URL: <https://www.dissercat.com/content/podgotovka-rabotnikov-penitentsiarnoi-sistemy-k-deyatelnosti-po-resotsializatsii-osuzhdennykh/read> (дата звернення: 20.10.2019).

5. Зінченко С. А. Формування повноцінної системи підготовки пенітенціарного персоналу – головна умова практичних змін у Державній пенітенціарній службі України (створення повноцінної системи підготовки кадрів Державної пенітенціарної служби України. URL: <http://www.minjust.gov.ua/40797> (дата звернення: 20.10.2019).

6. Костенко В. А. Формування професійної компетентності молодшого начальницького складу кримінально-виконавчих установ : автореф. дис. ... канд. пед. наук. Хмельницький, 2008. 20 с. 5

7. Пантелеева В. В. Возможности психологической диагностики инновационной готовности личности и организации. *Вестник российского университета дружбы народов*. 2011. № 3. С. 56–61.

8. Порядок та умови проходження служби в Державній кримінально-виконавчій службі України (на допомогу молодому фахівцю) : навч. посіб. / О. А. Дука, Л. В. Заславська, С. А. Зінченко, І. М. Копотун ; за заг. ред. О. В. Лісічкова. Київ : Держ. пенітенціар. служба України, 2013. С. 7–9

9. Сітовська Л. В. Аналіз сучасного стану готовності майбутніх юристів до професійної діяльності в пенітенціарній системі України // Народна освіта. URL: https://www.narodnaosvita.kiev.ua/?page_id=3750 (дата звернення: 20.10.2019).

10. Про Стратегію реформування судоустрою, судочинства та суміжних правових інститутів на 2015–2020 роки : указ Президента України від 20.05.2015 № 276/2015 URL: <http://www.ppu.gov.ua/ru/ukaz-prezydenta-ukrayiny-276-2015/> (дата звернення: 20.10.2019).

Одержано 31.10.2019

УДК 347.73

Ліна Володимирівна МІЩЕНКО,

кандидат юридичних наук, доцент,

доцент кафедри правового забезпечення господарської діяльності факультету № 6

Харківського національного університету внутрішніх справ;

 <https://orcid.org/0000-0003-4906-8287>

ФІНАНСОВО-ПРАВОВІ ПРИНЦИПИ У ПРАВОВОМУ РЕГУЛЮВАННІ ГОСПОДАРСЬКИХ ВІДНОСИН В УКРАЇНІ

Розвиток господарських зв'язків в Україні та налагодження партнерських стосунків в світовому економічному просторі потребує відповідних правових засад. Фінансове право, як галузь права розвивається на базі сучасних правових принципів, які встановлюють особливості правового забезпечення фінансової діяльності держави, органів державної влади, органів місцевого самоврядування, господарюючих суб'єктів тощо. В умовах орієнтації України до вступу в ЄС та реформування фінансової системи країни потребують удосконалення правові засади взаємодії держави і суб'єктів господарювання, як рівноправних партнерів, де останні виступають як суб'єкти фінансових правовідносин у суспільному виробництві, оскільки від їх діяльності залежить стабільність економічного розвитку в країні.

Необхідність дійсного наукового вивчення принципів фінансового права в даний час не викликає заперечень. Проте деколи необґрунтоване використання даної категорії не завжди забезпечує однозначність її розуміння і коректність при введенні її в понятійно-категоріальний апарат юридичної науки. Складність ситуації посилюється щонайширшою сферою використання самого поняття «принципи фінансового права», який вже перетворився на штамп. Відсутність одноманітності при використанні даного поняття нерідко веде до того, що сутність складових, які ним позначаються, не завжди розрізняються з необхідною точністю, а при використанні його у сфері юриспруденції часто випускаються з уваги правові особливості даної категорії. Дана проблема не зводиться тільки до того чи допустимо термін «принцип фінансового права» розглядати так багатозначно а і торкається змісту структури.

Фінансове право характеризується певними принципами, тобто основоположними засадами, правилами і вимогами, що виражають його найбільш істотні особливості і цілеспрямованість. Проте в науковій літературі зазначається, що перелік принципів фінансового права, представлений у сучасній фінансово-правовій науці, більше виглядає як набір аргументів, що обґрунтовують певні ідеї у сфері публічних фінансів, на жаль, не завжди узгоджені між собою. При цьому частина з них характеризують не лише сферу фінансово-правового регулювання, а й сфери всього публічного права й економічного обороту[1, с. 87].

Фундатор фінансового права України Л. К. Воронова зазначала, що не зважаючи на те, що імперативність при регулюванні цивільних і господарських відносин за часом змінюється, загальні принципи їх бюджетного фінансування