

Борисюк О. кандидат психологічних наук,
Львівський державний університет
внутрішніх справ

МОДЕЛЬ РОЗВИТКУ УПРАВЛІНСЬКОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ МАЙБУТНІХ ОФІЦЕРІВ ПОЛІЦІЇ

У статті обґрунтовано модель розвитку управлінської компетентності майбутніх офіцерів поліції, яка виступає орієнтиром для досягнення їх ефективної професійно-управлінської підготовки. На основі узагальнення досліджуваного матеріалу виокремлено структурні і функціональні компоненти управлінської компетентності. Розроблено психологічні умови, які відображають специфіку конкретного компонента професійної підготовки до управлінської діяльності курсантів у процесі їхнього навчання. Визначено загальні психологічні критерії розвиненості моделі формування управлінської компетентності в майбутніх офіцерів поліції у процесі професійної підготовки до управлінської діяльності.

Ключові слова: модель розвитку управлінської компетентності; психологічні критерії оцінки; рівні сформованості управлінської компетентності; майбутній офіцер поліції.

Постановка проблеми. Успішність професійної діяльності правоохоронців значною мірою залежить від якості підготовки офіцерів поліції, їхньої управлінської компетентності, вміння швидко і адекватно орієнтуватися в мінливих умовах сучасного життя, адаптуватись і приймати оптимальні рішення у складних ситуаціях професійної діяльності полісмена, зберігати витримку і самовладання в екстремальних ситуаціях охорони та захисту правопорядку. На жаль, існуюча в Україні модель професійної підготовки офіцерів поліції за багатьма критеріями не відповідає зростаючим потребам суспільства та загальноновизнаним міжнародним демократичним стандартам у цій сфері. Міністерство внутрішніх справ України серйозно висуває питання підготовки відомчими закладами вищої освіти компетентних фахівців для органів та підрозділів МВС України. У цих умовах актуалізується необхідність удосконалення системи освіти майбутніх офіцерів поліції у ЗВО України. Підвищення її рівня якості є важливим завданням, що обумовлено потребами у фахівцях правоохоронної сфери з високим рівнем управлінської компетентності.

Таким чином, розробка моделі формування управлінської компетентності у процесі професійної підготовки майбутніх офіцерів на етапі навчання та реалізація психолого-педагогічних умов,

які забезпечать ефективність формувального впливу, є важливими для розв'язання науково-практичних завдань розвитку вищої освіти в Україні.

Метою статті є наукове обґрунтування моделі розвитку управлінської компетентності майбутніх офіцерів поліції у процесі професійної підготовки на засадах суб'єктно-діяльнісного та компетентнісного підходів.

Стан дослідження. Психолого-педагогічні аспекти формування готовності офіцерів до реалізації управлінських функцій у екстремальній діяльності розкрито у наукових працях В.С. Афанасенка, В.І. Барка, О.В. Бойка, С.М. Будника, М.В. Руденка, А.О. Тихончука, В.Л. Уліча, розвиток управлінської культури та компетентності офіцерів досліджується Т.М. Мацевком і Р.В. Торчевським, а управлінського мислення – В.А. Шемчуком.

Водночас, аналіз вищевикладених та інших джерел показує, що проблема формування управлінської компетентності майбутніх офіцерів НПУ є малодослідженою і потребує наукового розв'язання. У зв'язку з цим, для з'ясування ефективності психолого-педагогічних умов формування управлінської компетентності майбутніх фахівців правоохоронної діяльності необхідно розробити критерії та показники оцінювання її сформованості.

Виклад основних положень. У сучасній психолого-педагогічній теорії і практиці найбільшої ефективності у формуванні компетентності досягають за допомогою «моделей компетентності», які дають можливість обґрунтувати умови та з'ясувати чинники їх впровадження в процес професійної підготовки фахівців. Важко створити єдину модель її формування, оскільки існуючі моделі різних видів компетентності у кожному випадку враховують завдання конкретного дослідження. Через це виникає певна складність в аналізі моделей компетентності, спричинена низкою обставин:

1) автори відомих моделей професійної компетентності зосереджували основну увагу на змістово-процесуальному аспекті;

2) різні принципи складання моделей характеризують різні підходи до явища, що вивчається;

3) автори в основному визначали залежність рівня сформованості професійної компетентності від досвіду практичної діяльності.

Незважаючи на велику кількість моделей компетентності, на нашу думку, їх можна умовно класифікувати, оскільки майже всі вони в основному ґрунтуються на принципах створення загальновідомих моделей.

«Діяльнісні моделі компетентності» (Н. Кузьміна [3], А. Маркова [4] та ін.) можна вважати є найбільш поширеними й прийнятими. У них враховуються особливості та вимоги до професійної діяльності, а особистість фахівця є одним із структурних компонентів моделі. Так, орієнтуючись на багатогранність педагогічної діяльності, створює свою модель професійної компетентності педагога Н. Кузьміна, яка розуміє професійну компетентність як здатність фахівця особливим способом структурувати наукові й практичні знання з метою найкращого розв'язання професійних завдань. Основними елементами моделі професійної компетентності є певні види компетентності фахівця: аутопсихологічна

компетентність (сприймає як обізнаність фахівця із способами самовдосконалення, а її формування залежить від рівня соціального інтелекту, спеціально-фахова компетентність (розглядається як обізнаність фахівця в професійній діяльності, охоплює й науково-педагогічну компетентність), методична та диференційно-психологічна компетентність (автор тільки називає, а їх функцій не розкриває), соціально-психологічна компетентність (визначається як обізнаність педагога в процесах професійного спілкування).

Структурна організація моделі, розроблена А. Марковою, дає змогу розглядати професійну компетентність як складне утворення, в якому особистість фахівця є одним із структурних її компонентів, а компетентність стала визначатися як індивідуальна. Її зміст розкривається через професійну самосвідомість, самовизначення, саморозвиток професійних здібностей, інтернальність та самопроекування власної стратегії професійного зростання. Це дало змогу дослідниці визначати види професійної компетентності, ґрунтуючись на понятті «зрілість людини в професійній діяльності». Модель професійної компетентності А. Маркової складається з п'яти блоків, що відображають змістовий аспект професійної діяльності фахівця і мають єдину структурну організацію. Основні її елементи: 1) професійні знання; 2) професійні вміння; 3) професійні психологічні позиції, настанови фахівця, яких вимагає професія; 4) особистісні властивості особистості, що забезпечують опанування нею професійних знань і вмінь [4]. Але їх співвідношення у моделі компетентності не однакове. До пріоритетних складових професійної компетентності відносять результати професійної діяльності, а також професійну позицію та особистісні (психологічні) якості спеціаліста, що доповнюються і реалізуються вміннями («техніками»).

Як бачимо, аналіз найвідоміших моделей компетентності Н. Кузьміної та А. Маркової дозволив досить чітко побачити переорієнтацію змісту компетентності з

професійно-функціонального у бік особистісного.

До найбільш відомих «особистісних» моделей належить модель компетентності педагога Л. Мітіної [7], оскільки вона зорієнтована на вимоги загальновідомих суспільних норм, які пред'являються до особистості фахівця, де особливого значення набуває професійна самосвідомість. Професійну компетентність вона визначає як одну із складових фахової майстерності, що забезпечує успішність професійної діяльності відповідно до сучасних вимог. Проте така модель насправді відображає в своєму змісті, замість особистості фахівця, насамперед, традиційні професійні знання, здібності, вміння, що пов'язані з фаховою спрямованістю особистості, її загальною культурою та розвитком. Так, блок професійних знань складається не тільки із знань предмета, спеціальних психолого-педагогічних знань, а охоплює знання стосовно професійно-педагогічного вдосконалення своєї діяльності, а блок педагогічних здібностей доповнено особистими вміннями. Отже, структурна модель Л. Мітіної відображає інтеграцію попередніх моделей, але з орієнтуванням на особистісні властивості особистості як суб'єкта професійної діяльності.

Вважаємо, що моделі компетентності, розроблені Н. Кузьміною, А. Марковою, Л. Мітіною, доцільно й ефективно використовувати для діагностування рівня професійної компетентності фахівця. Але через відсутність чіткого визначення чинників та умов, які б сприяли розвитку цієї компетентності, вони не є ефективними для застосування в процесі підготовки до фахової діяльності.

У зарубіжній психолого-педагогічній літературі найбільш відомою є модель компетентності Дж. Равена [10], де компетентність представлено як здатність діяти самостійно і відповідально при виконанні конкретної дії в конкретних ситуаціях. Модель створено на основі взаємодії компонентів компетентності (когнітивні, афективні, вольові, навички та досвід), ефективно-результативної діяльності (ціннісні аспекти поведінки),

конкретної ситуації. Складовими в його моделі компетентності є вузькоспеціалізовані знання, особливі навички, способи мислення та розуміння відповідальності за свої дії. Важливим вважається те, що через суб'єктивно значущі ситуації оцінюється ефективність навчальної діяльності. На нашу думку, особливо корисним для визначення психологічних умов формування управлінської компетентності майбутніх працівників поліції в процесі професійної підготовки може бути органічне поєднання її компонентів з результативним аспектом діяльності, а її розвиток може відбуватися завдяки вирішенню квазіуправлінських завдань у процесі проведення відповідно розроблених тренінгів.

Таким чином, аналіз найбільш відомих моделей компетентності показав, по-перше, що є розбіжності у підходах щодо розуміння сутності компетентності; по-друге, виникає варіативність і неоднозначність у визначенні критеріїв побудови моделей компетентності; по-третє, у моделюванні враховується положення про те, що компетентність складне утворення і має компонентний характер. При цьому наведені істотні характеристики компетентності не дають змогу певною мірою обґрунтувати психологічні механізми та умови її формування й розвитку в офіцерів поліції у процесі навчання за програмою підготовки.

Специфіка управлінської компетентності обумовлена дією загальних, особливих і одиничних вимог до правоохоронної діяльності, а сутність і структура визначаються сформованістю у майбутнього полісмена комплексу якостей, що відповідають вимогам, цілями, завданнями і характеру сучасної управлінської діяльності.

На нашу думку, модель розвитку компетентності, яка буде ґрунтуватися на співвідношенні блока професійних компетенцій, в основі якого зосереджені управлінські функції офіцера поліції, та блока управлінської компетентності, складеного з психологічних компонентів (мотиваційного, когнітивного, емоційно-вольового, операційно-діяльнісного,

особистісного та рефлексивного), зможе відобразити специфіку її формування в процесі професійної підготовки. При цьому ми враховували такі обставини:

По-перше, цілі та специфіку майбутньої управлінської діяльності офіцера поліції.

По-друге, майбутня діяльність має переважно менеджерський і психолого-педагогічний характер.

По-третє, ця діяльність відбувається в стандартних та екстремальних умовах.

По-четверте, особистість майбутнього офіцера поліції – суб'єкта навчальної діяльності, розвиток управлінської компетентності якого відбувається у процесі навчання за програмою підготовки. Він має можливість постійно оновлювати знання, підвищувати кваліфікацію, критично мислити і знаходити нові та оригінальні способи при вирішенні квазіуправлінських завдань, вільно орієнтуватися й самостійно розв'язувати нестандартні управлінські ситуації [6].

У зв'язку з цим, в аспекті нашого дослідження управлінської компетентності перспективним є формування високого рівня компетентності, що охоплює високий рівень ініціативності, здатності організовувати діяльність для досягнення поставлених цілей в різних ситуаціях та особливих умовах, готовності оцінювати та аналізувати соціальні наслідки своїх дій, вміння оперативно реагувати на постійно виникаючі зміни, брати відповідальність за результат своєї управлінської діяльності, ефективне управління підлеглими в особливих та екстремальних умовах. Важливим є те, що через суб'єктивно значущі ситуації оцінюється ефективність його управлінської діяльності.

На нашу думку, особливо корисним для визначення умов формування управлінської компетентності майбутніх поліцейських в процесі професійної підготовки може бути органічне поєднання її компонентів з ефективно-результативним аспектом діяльності, а її розвиток може відбуватися завдяки створенню оптимальних умов для реалізації нашої моделі у процесі професійної підготовки.

В аспекті нашого дослідження управлінської компетентності перспективним є суб'єктно-діяльнісний підхід (В. Татенко) до з'ясування психологічних явищ [12], принципи якого дають можливість умовно створити теоретико-практичну «суб'єктну модель компетентності», яка в умовах професійної підготовки має реалізовуватися в системі її розвитку у кожного курсанта.

Отже, у практичному аспекті модель розвитку управлінської компетентності курсантів має будуватися, з одного боку, враховуючи існуючий процес професійної підготовки, а з іншого – має враховувати характерні особливості професійної діяльності офіцера поліції, спираючись на загальновідомі функції суб'єкта управлінської діяльності та спеціальні професійні його менеджерські функції в системі управління підрозділами.

На нашу думку, педагогічно доцільна реалізація цієї моделі здатна забезпечувати формування управлінської компетентності як інтегрального результату професійної підготовки поліцейських, оскільки їх майбутні посадові обов'язки переважно мають організаційно-управлінський характер. При цьому ми враховували такі обставини: по-перше, у майбутніх офіцерів поліції, як суб'єктів управлінської діяльності, формування управлінської компетентності має відбуватися в процесі професійної підготовки; по-друге, їх майбутня управлінська діяльність відбувається як у стандартних, так і в екстремальних умовах, що висуває підвищені вимоги до їхньої управлінської підготовки, цілеспрямоване формування особистісної, психологічної та професійної готовності до стійкої діяльності в екстремальних ситуаціях; по-третє, як показує аналіз державного стандарту вищої освіти з галузі знань 08 «Право» та за спеціальністю 081 «Право» зі спеціалізацій «Підготовка слідчих», «Оперативно-розшукова діяльність», «Підготовка працівників підрозділів превентивної діяльності Національної поліції», у ньому недостатньо передбачено управлінські вміння та здатності [2; 8]. Хоча аналіз первинних посад, на які вони призначають

після закінчення ЗВО МВС України та обов'язків поліцейських, згідно з Довідником типових професійно-кваліфікаційних характеристик основних посад працівників Міністерства внутрішніх справ України, показує їх насиченість управлінськими обов'язками.

Структурний аспект моделі (горизонтальну структуру) забезпечують: а) структура управлінської компетентності майбутнього офіцера поліції, яка має у своєму складі шість компонентів (мотиваційний, когнітивний, емоційно-вольовий, операційно-діяльнісний, особистісний та рефлексивний); б) структура професійної підготовки в ЛьвДУВС, яка відображає процес навчальної діяльності (цільово-мотиваційний, змістовий, процесуальний, контролюючо-корекційний, результативний компоненти).

Блок управлінської компетенції офіцерів поліції утворюють функції й умови управлінської діяльності, а також вимоги, які висуваються до ефективності його професійно-управлінської діяльності. Саме управлінська компетенція, як об'єктивна вимога до якості й результативності професійної підготовки майбутніх офіцерів НПУ, є основою для організації й здійснення навчального процесу. Невідповідність між вимогами професійної діяльності до особистісних якостей управлінця (блок управлінської компетенції) та наявним рівнем підготовленості курсанта до неї (блок управлінської компетентності) є основою для здійснення психолого-педагогічного впливу на особистість полісмена у навчальному процесі університету.

Важливим чинником формування управлінської компетентності в процесі професійної підготовки має стати комплекс психологічних умов, що потребує розроблення, теоретичного обґрунтування та експериментальної перевірки. Вважаємо за доцільне створення певних психологічних умов, які відображають специфіку конкретного компонента професійної підготовки до управлінської діяльності курсанта у процесі їх навчання. Водночас ці умови мають бути спрямовані

на формування і підвищення рівня розвитку управлінської компетентності у курсантів – майбутніх полісменів. З огляду на це, кожний структурний компонент такої підготовки, який відображає її специфіку, дає підстави визначити певні психологічні умови формування управлінської компетентності.

Цільово-мотиваційний компонент визначає спрямованість професійної підготовки в ЛьвДУВС на усвідомлення її результату, яким однозначно виступає управлінська компетентність офіцера поліції. Мета реалізації моделі – формування управлінської компетентності у випускників ЗВО МВС України, які набувають професійну освіту за галузю 08 «Право», здатних до професійної діяльності у складних екстремальних умовах. Вона визначає основні завдання щодо формування управлінської компетентності майбутніх офіцерів НПУ: формування позитивного емоційно-ціннісного ставлення до майбутньої управлінської діяльності та її норм, правил і цінностей; формування мотиваційної та когнітивної сфер майбутньої управлінської діяльності як основи управлінської культури; формування професійно важливих управлінських якостей та культури спільної діяльності, здатностей роботи в команді; набуття первинного досвіду управлінської діяльності на тих посадах, на які може бути призначений випускник після закінчення ЗВО МВС України; формування управлінського мислення, рефлексивно-оціночних здатностей щодо усвідомлення та критичного оцінювання власного рівня управлінської компетентності. Досягнення мети та реалізація завдань безпосередньо залежать від актуалізації мотиваційної сфери курсантів, яка має бути зорієнтована не тільки на актуальні завдання навчальної діяльності, а й на майбутню управлінську діяльність [5; 14].

Змістовий компонент – відбір змісту управлінської компетентності офіцера поліції і його структурування відповідно до управлінсько-службових функцій, що сприятиме становленню творчої особистості курсантів як суб'єктів

управлінської діяльності, розвитку їх емоційно-вольового, інтелектуально-творчого, особистісного, рефлексивного та управлінського видів потенціалу [5; 11; 13].

Процесуальний компонент – інтеграція в тренінговій формі навчання традиційних методів (аналіз проблемних ситуацій, практичні завдання) з активними (ігрове моделювання), що забезпечуватиме формування управлінської компетентності майбутніх офіцерів поліції. Необхідною є системна організаційна робота на рівні ЗВО щодо організаційно-педагогічного забезпечення формування управлінської компетентності випускників за видами підготовки, за основними видами навчальних заходів, на факультетах і кафедрах. Більшість форм і методів навчання є універсальними, які є характерними для системи вищої освіти, оскільки вони містять суттєвий освітній потенціал щодо формування управлінської компетентності. Найголовніше – це залучення курсантів до активної навчальної діяльності на всіх заняттях як їх суб'єктів. При цьому характер навчальної діяльності має передбачати конкретну практичну діяльність, що стимулює цілеспрямоване формування основних складників їх управлінської компетентності, актуалізує життєвий, навчальний і професійний досвід, поетапно веде від одного рівня до наступного – більш високого рівня сформованості управлінської компетентності [5; 14].

Наприклад, ефективним засобом є квазіуправлінські завдання різної складності – від простих до комплексних, які розв'язуються курсантами, наприклад, на комплексних тактико-спеціальних навчаннях.

Контролюючо-корекційний компонент – поетапність діагностування рівня сформованості управлінської компетентності курсантів у процесі їх підготовки до управлінсько-професійної діяльності, що забезпечуватиме підвищення цього рівня [11; 13].

Результативний компонент – необхідність співвідношення результату професійної підготовки офіцера НПУ з об'єктивними вимогами, які висуваються

професійною діяльністю до рівня його підготовленості. Зміст цього компонента визначається за допомогою критеріїв і показників сформованості управлінської компетентності майбутніх офіцерів поліції [1; 5; 6; 13].

Таким чином, визначені психологічні умови відображають специфічність професійної підготовки курсантів та їх націленість на формування управлінської компетентності майбутніх офіцерів поліції.

Виходячи з розуміння процесу формування управлінської компетентності в єдності її компонентів (мотиваційного, когнітивного, емоційно-вольового, операційно-діяльнісного, особистісного й рефлексивного), ми вважаємо за доцільне визначити загальні психологічні критерії розвиненості моделі формування управлінської компетентності в майбутніх офіцерів НПУ у процесі професійної підготовки до управлінської діяльності.

Наше уявлення про модель розвитку управлінської компетентності, як комплексної характеристики суб'єкта професійно-управлінської діяльності, ґрунтується на поєднанні суб'єктних можливостей офіцера поліції, які відображені у змістовій структурі управлінської компетентності з сучасними (об'єктивними) вимогами до його професійної діяльності, що відбиваються у функціонально-компонентному виявленні інтегративної здатності майбутнього офіцера поліції до розв'язування стандартних і нестандартних (нетипових) управлінських завдань. Відповідно модель управлінської компетентності майбутніх офіцерів НПУ можна розглядати як інтеграцію її структуроутворюючих компонентів – мотиваційного, емоційно-вольового, когнітивного, операційно-діяльнісного, особистісного й рефлексивного та функціонально-формуючих компонентів управлінської компетентності.

Характерними особливостями побудови моделі формування компетентності є необхідність врахування тенденцій, по-перше, до зміни управлінської підготовки майбутніх офіцерів поліції в університеті

(характеризується переходом від надання курсантам у процесі професійної підготовки широкого кола різноспрямованих знань, умінь і навичок, які можуть використовуватися полісменами у професійній діяльності до системи формування й розвитку управлінських здатностей курсантів, становлення їх як відповідальних, ініціативних, емоційно стійких, інтелектуально зрілих, творчих керівників, спрямованих на досягнення високих результатів управлінської діяльності у цілому в особливих та екстремальних умовах їх функціонування); по-друге, до спрощення досить складного інтегрального утворення, яким є управлінська компетентність (виділення в структурі управлінської компетентності таких критеріїв і показників, які б задовольняли вимогам повноти, об'єктивності та вимірюваності цієї суб'єктної характеристики керівника). При цьому модель розвитку управлінської компетентності дасть змогу визначити не тільки структурні компоненти цього явища у взаємозв'язку з функціональними компонентами професійної підготовки, а й способи її розвитку в курсантів ЛьвДУВС [5; 9].

У зв'язку з цим, формування управлінської компетентності в майбутніх офіцерів поліції у поєднанні структуроутворюючих і функціонально-формуючих компонентів ми розглядаємо як розширення їх можливостей здійснювати професійну управлінську діяльність, розкриття інтелектуальної сфери психіки фахівця та емоційно-особистісного залучення його до творчого розв'язування різноманітних управлінських ситуацій.

Визначення ступеня інтеграції зазначених компонентів дасть змогу з'ясувати якісні зміни, що відбуваються у формуванні компетентності, та рівні її сформованості.

Стосовно критеріїв компетентності в умовах професійної підготовки курсантів до майбутньої діяльності, на практиці зберігається тенденція вважати критерієм

готовність майбутнього фахівця здійснювати професійну діяльність.

Для повноти та об'єктивності вимірювання психологічних компонентів управлінської компетентності ми виділили наступні критерії і показники.

Першим психологічним критерієм рівня сформованості управлінської компетентності майбутнього офіцера ми визначили мотивованість його особистості до управлінської діяльності, його прагнення до подолання перешкод та покращання своїх результатів діяльності, наявність чітких цілей діяльності та наполегливість в їхньому досягненні, схильність проявляти ініціативу, прагнення до саморозвитку та самовдосконалення.

Показниками цього критерію є оцінка результатів праці, професійні домагання, інтернальність у сфері професійних досягнень, професійні інтереси та цінності, життєві цілі, соціальна бажаність та загальна активність, внутрішні мотиви.

Другий критерій сформованості рівня управлінської компетентності – емоційно-вольові властивості особистості майбутнього офіцера поліції. Проявляється даний критерій у відповідальності, розумінні та сприйнятті себе як активного діяча професійної діяльності та характеризується розвиненою системою емоційно-вольової саморегуляції.

Показниками цього критерію є тип локус контролю особистості та рівень сформованості саморегуляції активності.

Третім критерієм є інтелектуальна готовність до вирішення завдань управлінської діяльності. Під інтелектуальною готовністю до управлінської діяльності ми розуміємо сукупність сформованих інтелектуальних навичок, що характеризують особистість майбутнього поліцейського в розумовому аспекті. Вона виявляється в розв'язуванні майбутніми офіцерами поліції нетипових, нестандартних управлінських (проблемних) ситуацій, у здатності відчувати проблемність у процесі розв'язування професійних завдань і в самотійності постановки проблеми.

Як психологічний критерій сформованості управлінської

компетентності інтелектуальна готовність має такий показник, як високий рівень успішності.

Четвертий критерій сформованості рівня управлінської компетентності – це сформовані вміння та навички виконання управлінських завдань. Проявляється у вмінні управляти собою, володінні хорошими навичками вирішення проблем, вмінні впливати на оточуючих, вмінні навчати та керувати, вмінні налагодити групову роботу. Характеризується наявністю чітких цінностей та особистих цілей, творчим підходом до діяльності та триваючим саморозвитком.

Показниками цього критерію є розвинені управлінські якості, високий рівень володіння управлінськими вміннями та навичками, спрямованість на інтереси справи.

П'ятим критерієм сформованості рівня управлінської компетентності є сукупність особистісно-професійних якостей майбутнього офіцера поліції, який полягає у емоційній стійкості, товариськості, задоволеності собою і своїми успіхами, готовності слідувати нормам і вимогам, схильності до ризику, прагненні до суспільного визнання, лідерстві та адекватному розумінні власного місця і ролі в управлінській діяльності.

Даний критерій виявляється в таких показниках: врівноваженість, комунікабельність, екстравертованість, адекватність самооцінки.

Шостий критерій сформованості рівня управлінської компетентності – рефлексивність, який полягає в умінні свідомо контролювати офіцером поліції рівень власного розвитку та результати своєї діяльності, у здатності людини виходити за межі власного «Я», осмислювати, вивчати, аналізувати щось за допомогою порівняння свого «Я» з якими не будь подіями, особистостями.

Показниками даного критерію є: рефлексивність [1; 5; 6].

Зовнішнім механізмом формування управлінської компетентності майбутніх офіцерів НПУ має бути моделювання управлінських ситуацій в умовах тренінгу,

яке забезпечуватиме психологічну регуляцію самостійної творчо-пошукової діяльності курсантів, що спрямована на виявлення детермінуючих зв'язків, аргументацію та пошук способів розв'язування як реальних, так і умовних професійних управлінських завдань. Внутрішнім механізмом становлення управлінської компетентності є рефлексія, яка дає змогу одночасно інтегрувати осмислення набутого власного досвіду, емоційні переживання та усвідомлення вибору і побудови способів, що пропонуються для розв'язування ситуацій.

Висновки. Таким чином, у результаті теоретичного аналізу розроблено модель розвитку управлінської компетентності майбутніх офіцерів поліції, що є одним із необхідних кроків для диференційної діагностики і розвитку її психологічних компонентів у процесі професійної підготовки. В моделі виділено такі елементи: блок управлінської компетентності, блок управлінської компетенції, блок професійної підготовки. Невідповідність між вимогами професійної діяльності до особистісних якостей управлінця (блок управлінської компетенції) та наявним рівнем підготовленості курсантів до неї (блок управлінської компетентності) є основою для здійснення психолого-педагогічного впливу на особистість поліцейського у навчальному процесі університету (блок професійної підготовки).

Модель управлінської компетентності майбутніх офіцерів поліції розглядається як інтеграція її структуроутворюючих компонентів: мотиваційний, емоційно-вольовий, когнітивний, операційно-діяльнісний, особистісний й рефлексивний компоненти та функціонально-формуючих компонентів компетентності: цільово-мотиваційний, змістовий, процесуальний, контролюючо-корекційний й результативний.

До психологічних критеріїв рівня сформованості управлінської компетентності майбутнього офіцера НПУ належать: мотивованість, емоційно-вольові властивості, інтелектуальна готовність, сформовані вміння та навички виконання

Питання психології

управлінських завдань, сукупність особистісно-професійних якостей особистості та рефлексивність. Обґрунтовані нами критерії розвитку психологічних компонентів управлінської компетентності майбутніх офіцерів поліції є основою психодіагностичного апарату визначення її актуального стану.

Перспективою подальших наукових пошуків є здійснення експериментальної перевірки запропонованої моделі розвитку управлінської компетентності у майбутніх офіцерів поліції під час навчання у ЗВО МВС України.

Список використаних джерел

1. Борисюк О.М. Психологічні особливості розвитку управлінської компетентності у майбутніх офіцерів Національної поліції України: дис. ... канд. псих. наук: 19.00.09. Харків, 2017. 315 с.
2. Державні стандарти професійної освіти: теорія і методика: монографія / за ред. Н. Г. Никало. Хмельницький: ТУП, 2002. 334 с.
3. Кузьмина Н.В. Профессионализм личности преподавателя и мастера производственного обучения. Москва: Высш. Шк., 1990. 119 с.
4. Маркова А.К. Психологический анализ профессиональной компетентности учителя. Советская педагогика. 1990. № 8. С. 82-88.
5. Мацевко Т.М. Психологічна модель розвитку управлінської компетентності майбутніх магістрів військово-соціального управління у системі післядипломної освіти. Теорія і практика управління соціальними системами. Щоквартальний науково-практичний журнал. Харків: НТУ "ХПІ". 2006. № 3. С. 95-103.
6. Мацевко Т.М. Психологічні особливості розвитку управлінської компетентності майбутніх магістрів військового профілю: дис. ... канд. психол. наук: 19.00.09. Київ, 2007. 225 с.
7. Митина Л.М. Психологическое сопровождение выбора профессии: науч.-метод. пособ. 2-е изд., испр. Москва: Флинта, 2003. 184 с.
8. Про вищу освіту: Закон України від 01.07.2014 р. № 1556-VII. Дата оновлення: 28.09.2017. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1556-18>.
9. Про затвердження Положення про організацію службової підготовки працівників Національної поліції України: наказ МВС України від 26 січня 2016 р. № 50. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z0260-16>
10. Равен Дж. Компетентность в современном обществе: выявление, развитие и реализация. Москва: Когито-Центр, 2001. 314 с.
11. Радванський І.Г. Шляхи та педагогічні умови підготовки офіцерів внутрішніх військ у вищих військових навчальних закладах до управлінської діяльності: дис. ... канд. пед. наук: 20.02.02. Хмельницький, 2000. 196 с.
12. Татенко В.О. Суб'єктна психодіагностика: критеріальна модель. Проблеми загальної та педагогічної психології: зб. наук. пр. Інституту психології ім. Г.С.Костюка АПН України / за ред. С.Д. Максименка. Київ, 2002. Т. IV. Ч. 6. С. 256 – 263.
13. Торічний О.В. Теорія і практика формування військово-спеціальної компетентності майбутніх офіцерів-прикордонників у процесі навчання: монографія. Хмельницький: Вид-во Нац. акад. ДПСУ, 2012. 535 с.
14. Троцький Р.С. Модель формування готовності до управлінської діяльності майбутніх офіцерів у процесі фахової підготовки. Молодь і ринок. 2017. № 2. С. 121-126. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Mir_2017_2_27.

References

1. Borysiuk, O.M. (2017) Psykholohichni osoblyvosti rozvytku upravlinskoi kompetentnosti u maibutnikh ofitseriv Natsionalnoi politsii Ukrainy: dys. ... kand. psykhn. nauk: 19.00.09. Kharkiv, 315. (in Ukrainian).
2. Nykalo, N.H. (2002) Derzhavni standarty profesiinoi osvity: teoriia i metodyka: monohrafiia. Khmelnytskyi: TUP. (in Ukrainian).
3. Kuzmina, N.V. (1990) Professionalizm lichnosti prepodavatelya i mastera proizvodstvennogo obucheniya. Moskva: Vyssh. Shk, 119. (in Russian)

4. Markova A.K. (1990) Psikhologicheskii analiz professionalnoy kompetentnosti uchitelya. Sovetskaya pedagogika. № 8. S. 82-88. (in Russian)
5. Matsevko, T.M. (2006) Psikhologichna model rozvytku upravlinskoi kompetentnosti maibutnikh mahistriv viiskovo-sotsialnoho upravlinnia u systemi pisliadyplomnoi osvity. Teoriia i praktyka upravlinnia sotsialnyimi systemamy. Shchokvartalnyi naukovopraktychnyi zhurnal. Kharkiv: NTU "KhPI". 3. 95-103. (in Ukrainian)
6. Matsevko, T.M. (2007) Psikhologichni osoblyvosti rozvytku upravlinskoi kompetentnosti maibutnikh mahistriv viiskovoho profilu: dys kand. psykhol. nauk: 19.00.09. Kyiv (in Ukrainian).
7. Mitina, L.M. (2003) Psikhologicheskoe soprovozhdenie vybora professii: nauch.-metod. posob. 2-e izd., ispr. Moskva: Flinta. 184. (in Russian)
8. Pro vyshchu osvitu: Zakon Ukrainy vid 01.07.2014 r. № 1556-VII. Data onovlennia: 28.09.2017. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1556-18>.
9. Pro zatverdzhennia Polozhennia pro orhanizatsiiu sluzhbovoi pidhotovky pratsivnykiv Natsionalnoi politsii Ukrainy: nakaz MVS Ukrainy vid 26 sichnia 2016 r. № 50. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z0260-16>
10. Raven, Dzh. (2001) Kompetentnost v sovremennom obshchestve: vyyavlenie, razvitie i realizatsiya. Moskva: Kogito-Tsentr. 314. (in Russian)
11. Radvanskyi, I.H. (2000) Shliakhy ta pedahohichni umovy pidhotovky ofitseriv vnutrishnikh viisk u vyshchikh viiskovykh navchalnykh zakladakh do upravlinskoi diialnosti: dys. ... kand. ped. nauk: 20.02.02. Khmelnytskyi. 196. (in Ukrainian).
12. Tatenko, V.O. (2002) Subiektna psikhodiahnostyka: kryterialna model. Problemy zahalnoi ta pedahohichnoi psikhologii: zb. nauk. pr. Instytutu psikhologii im. H.S.Kostiuka APN Ukrainy /za red. S.D. Maksymenka. Kyiv. T. IV. Ch. 6. 256 – 263. (in Ukrainian).
13. Torichnyi, O.V. (2012) Teoriia i praktyka formuvannia viiskovo-spetsialnoi kompetentnosti maibutnikh ofitseriv-prykordonnykiv u protsesi navchannia: monohrafiia. Khmelnytskyi: Vyd-vo Nats. akad. DPSU. 535. (in Ukrainian).
14. Trotskyi, R.S. (2017) Model formuvannia hotovnosti do upravlinskoi diialnosti maibutnikh ofitseriv u protsesi fakhovoi pidhotovky. Molod i rynok 2. 121-126. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Mir_2017_2_27.

Резюме

Борисюк О. кандидат психологических наук,
Львовский государственный университет
внутренних дел

МОДЕЛЬ РАЗВИТИЯ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ БУДУЩИХ ОФИЦЕРОВ ПОЛИЦИИ

В статье обоснована модель развития управленческой компетентности будущих офицеров полиции, которая выступает ориентиром для достижения их эффективной профессионально-управленческой подготовки. На основе обобщения исследуемого материала выделены структурные и функциональные компоненты управленческой компетентности. Разработаны психологические условия, которые отражают специфику конкретного компонента профессиональной подготовки к управленческой деятельности курсантов в процессе их обучения. Определены общие психологические критерии развитости модели формирования управленческой компетентности у будущих офицеров полиции в процессе профессиональной подготовки к управленческой деятельности.

Ключевые слова: модель развития управленческой компетентности; психологические критерии оценки; уровни сформированности управленческой компетентности; будущий офицер полиции.

Summary

Borysjuk O. candidate of psychological sciences
Lviv State University of Internal Affairs

MODEL OF THE DEVELOPMENT OF MANAGERIAL COMPETENCE OF FUTURE POLICE OFFICERS

The purpose of the article is to substantiate the model of development of managerial competence of future officers of the National Police of Ukraine in the process of professional training on the basis of subject-active and competence approaches.

Питання психології

It is determined that the model of development of managerial competence is based on the ratio of the block of professional competencies, which focuses on the managerial functions of the police officer, and the block of managerial competence, composed of psychological components (motivational, cognitive, emotional-volitional, operative-active, personal and reflexive). The model will be able to reflect the specifics of its formation in the process of professional training.

The scientific novelty of the research stands in the fact that a model of development of managerial competence of future police officers is developed and substantiated for the first time. It is considered as the integration of its structure-forming components: motivational, emotional-volitional, cognitive, operative-active, personal and reflexive components as well as functionally forming components: goal-motivational, substantive, procedural, control-corrective and effective.

The practical significance of the results of the study is reflected in the substantiation of the psychological conditions and criteria of the development of psychological components of the managerial competence of future police officers, which is the basis of psycho diagnostic apparatus of determining its current status. Empirical verification of the model will allow determining the level of the formation of professional skills among future officers of the National Police of Ukraine for professional and managerial activity and contribution to its productive development.

Thus, as a result of the theoretical analysis, the model of development of managerial competence of future police officers is developed, which is one of the necessary steps for differential diagnosis and development of its psychological components in the process of professional training. The following elements were singled out in the model: the block of managerial competence, the block of managerial adequacy, the block vocational training. The discrepancy between the requirements of professional activity to the personal qualities of the manager (the block of managerial competence) and the real level of cadets' readiness for it (the block of managerial adequacy) is the basis for the psychological and pedagogical influence on the personality of the police officer in the educational process of the university (block of professional training).

The prospect of further scientific research is to carry out an experimental verification of the proposed model of development of managerial competence among future police officers in the process of training in the institutions of the Ministry of Internal Affairs of Ukraine.

Key words: model of the development of managerial competence; psy-chological criteria of the evaluation; levels of formation of managerial competence; future police officers.