



УДК 355.551: 378.013: 351.74

МОДЕЛЬ РОЗВИТКУ ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ПЕРСОНАЛУ ПРОБАЦІЇ У ВІДОМЧИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДАХ ДКВС УКРАЇНИ

Дука О.А., начальник

*Білоцерківський центр підвищення кваліфікації персоналу
Державної кримінально-виконавчої служби України*

У статті досліджено модель розвитку професійної компетентності персоналу органу пробації. Проаналізовано основні складники такої моделі. Відзначено, що відповідні аспекти формують базис для вимог щодо розвитку професійної компетентності персоналу органу пробації. Окреслено наявність об'єктивної потреби у вдосконаленні системи професійної підготовки вітчизняного персоналу органу пробації.

Ключові слова: пробація, орган пробації, персонал органу пробації, професійна компетентність.

В статье исследована модель развития профессиональной компетентности персонала органа пробації. Проанализированы основные составляющие такой модели. Отмечено, что соответствующие аспекты формируют базис для требований по развитию профессиональной компетентности персонала органа пробації. Определено наличие объективной потребности в совершенствовании системы профессиональной подготовки отечественного персонала органа пробації.

Ключевые слова: пробація, орган пробації, персонал органа пробації, профессиональная компетентность.

Duka O.A. MODEL OF DEVELOPMENT OF PROFESSIONAL COMPETENCE OF PERSONNEL OF PROBATION IN THE CURRENT STUDIES OF STATE CRIMINAL EXECUTION SERVICE OF UKRAINE

In the article is researched the model of development of professional competence of personnel of the probation. The main components of such a model are analyzed. It is noted that the relevant aspects form the basis for the requirements for the development of professional competence of the staff of the probation.

Key words: probation, personnel of the probation, professional competence.

Постановка проблеми. У середньостроковому плані уряду України до 2020 року, сфокусованого на поліпшенні всіх аспектів життя громадян шляхом досягнення економічного зростання, ефективного врядування, розвитку людського капіталу, верховенства права і боротьби з корупцією, безпеки та оборони, одним із векторів побудови сучасної європейської системи кримінальної юстиції окреслено реформування системи пробації та ресоціалізації, здатної забезпечити баланс між безпекою суспільства, запобіганням скоєнню злочинів і реабілітацією правопорушників. Реалізація планових реформ та досягнення показників ефективності системи пробації уможливується за якісної підтримки й участі у вирішенні національних завдань персоналу пробаційної системи [1].

За таких обставин система пробації повинна бути забезпечена повноцінними ресурсами, зокрема й компетентним персоналом пробації у відомчих навчальних закладах Державної кримінально-виконавчої служби (далі – ДКВС) України.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Сучасні дослідження в галузі педагогіки й психології презентують різноаспектні наукові результати щодо підвищення рівня професійної компетентності трудових

ресурсів за різними галузями економіки. Однак, розглядаючи професійну компетентність працівників органів пробації як теоретичну, практичну та психологічну їхню підготовленість та здатність до виконання професійних функцій у пенітенціарній сфері, ми вважаємо, що з метою забезпечення розвитку структурних компонентів професійної компетентності персоналу пробації у відомчих навчальних закладах ДКВС України необхідно розробити й обґрунтувати цілісну модель цього процесу.

На нашу думку, перш, ніж отримати результат у вигляді моделі – «схеми для пояснення якогось явища або процесу», необхідно детально проаналізувати об'єкти пізнання, реально існуюче середовище, в яких відбуваються процеси, розглянути особливості цих процесів, їхню специфіку, спрямування на розвиток конкретних явищ тощо та спрогнозувати можливі взаємозв'язки та залежності між елементами системи, можливості їх конструювання та управління ними.

В узагальненому вигляді С. Гончаренко визначає чіткі етапи моделювання: перехід від природного об'єкта до моделі, побудова моделі, експериментальне дослідження моделі, перехід від моделі до природного об'єкта (перенесення результатів, отрима-



них у ході дослідження, на даний предмет) [2, с. 157]. Своєю чергою, А. Ашероу визначальними в розробленні будь-яких педагогічних моделей вважає такі об'єкти: процес підготовки фахівця, навчальна діяльність студента, майбутня професійна діяльність фахівця [3, с. 89]. На переконання Л. Онищук, у площині педагогічних процесів модель є специфічним об'єктом, що створений з метою отримання або збереження інформації, що відображає властивості та характеристики його зв'язку із суб'єктом. Структурні елементи моделі мають відображати зв'язок педагогічної науки з практикою [4, с. 153].

Нам імponує визначення В. Ягупова, що модель є знаковою системою, за допомогою якої можна відтворити дидактичний процес як предмет дослідження, показати в цілісності його структуру, функціонування і зберегти цю цілісність на всіх етапах дослідження [6, с. 31].

Ґрунтуючись на положеннях С. Рубінштейна [7, с. 104] про два способи життя, дослідники розрізняють дві групи моделей: модель адаптивної поведінки і модель професійного розвитку. В моделі професійного розвитку акцентовано на формуванні вмінь «вийти» за межі повсякденної практики; бачити, усвідомлювати й оцінювати різні проблеми та вирішувати їх, розглядати труднощі як стимул до подальшого розвитку [8, с. 76–77].

У педагогічній теорії представлено системи, спрямовані на вдосконалення відповідних тематиці дослідження процесів чи явищ. Особливий інтерес для нашого наукового пошуку становлять праці учених, в яких представлено моделі розвитку професійної та інших видів компетентностей фахівців, майбутня діяльність яких може бути пов'язана з виконанням юридичних, правознавчих, психолого-педагогічних функцій у системі кримінально-виконавчих служб.

Постановка завдання. Мета статті – дослідження моделі розвитку професійної компетентності персоналу органу пробації, проаналізувати основні складники такої моделі.

Виклад основного матеріалу дослідження. Результати аналізу механізмів моделювання, які ведуть до створення різних типів моделей, дають змогу уточнити, що модель розвитку професійної компетентності персоналу пробації процедурно має відповідати особливостям підготовки у відомчих навчальних закладах ДКВС України (організаційно-правові та організаційно-педагогічні аспекти) й на гуманістичній основі забезпечувати розвиток тих якостей особистості, які сукупно відображають на-

лежний рівень сформованості її професійної компетентності (на основі розвитку структурних компонентів професійної компетентності працівника органу пробації).

Окрім того, варто наголосити, що під час створення моделі розвитку професійної компетентності персоналу пробації у відомчих навчальних закладах ДКВС України ми будемо керуватися принципами: наочності, формалізації, послідовності, логічності, адекватності досліджуваним категоріям, об'єктивності тощо.

Керуючись цими принципами створення моделі, зазначимо, що комплексне функціонування моделі розвитку професійної компетентності персоналу пробації у відомчих навчальних закладах ДКВС України детермінується загальновідомими дидактичними принципами та сучасними, до яких відносимо:

- принцип науковості, що передбачає врахування наукових досягнень із проблем розвитку професійної компетентності суб'єктів, їх упровадження і перевірку ефективності та доцільності;

- принцип послідовності, який забезпечує логічне упорядкування зв'язків між елементами педагогічної системи, зокрема й процесу розвитку професійної компетентності персоналу пробації у відомчих навчальних закладах ДКВС України;

- принцип систематичності – опанування персоналом пробації нових знань, умінь та навичок у системі ДКВС із використанням попередньо набутих компетенцій та досвіду, з перспективою наступного неперервного розвитку професійної компетентності;

- принцип взаємозв'язку навчання та життя, встановлення причинно-наслідкових зв'язків явищ, процесів, подій з практичною діяльністю персоналу пробації у відомчих навчальних закладах корегування їхніх знань відповідно до вимог ДКВС;

- принцип міждисциплінарної інтеграції – взаємопроникнення змісту різних навчальних дисциплін і створення освітнього потенціалу за рахунок використання педагогічних методів, засобів та організаційних форм навчання [3, с. 38];

- індивідуалізації та диференціації – передбачає організацію навчання персоналу пробації з урахуванням особистісних (індивідуальних) потреб;

- рефлексивності – створення у відомчих навчальних закладах умов для осмислення, самоаналізу, саморозуміння й усвідомлення значення формування професійної компетентності для професійного й особистісного розвитку персоналу пробації;

- партнерства і співробітництва – розвиток професійної компетентності персоналу



пробації у відомчих навчальних закладах на основі суб'єкт-суб'єктних відносин.

У моделі розвитку професійної компетентності персоналу пробації у відомчих навчальних закладах ДКВС України заявлені принципи функціонують комплексно, трансформуються відносно реалізації окремих елементів моделі, змістовно модернізуються відповідно до інноваційних змін ДКВС та соціокультурних настанов.

Методологія здійснення педагогічних досліджень вимагає виокремлення базових підходів, які характеризують функціональне спрямування моделі. Вважаємо, що реалізація моделі розвитку професійної компетентності персоналу пробації у відомчих навчальних закладах ДКВС України має ґрунтуватися на таких базових підходах:

- системному, що передбачає цілісність розвитку професійної компетентності персоналу пробації у відомчих навчальних закладах ДКВС України й комплексність вивчення складних систем з узгодженням в їхній структурі підсистем, що містять відповідні складники: мета, зміст, методи, засоби навчання, кінцевий результат;

- андрагогічному, що ґрунтується на знаннях про дорослу людину з урахуванням її вікових особливостей, освітніх інтересів і потреб, життєвого досвіду, здібностей і можливостей; відображає гуманістичну сутність освітнього процесу, забезпечує активну діяльність того, хто навчається, високу мотивацію, спрямованість на створення належних умов для постійної самоосвіти, самовдосконалення, розвитку дослідницьких здібностей, які сприяють підвищенню фахової майстерності, досягненню найвищого рівня творчості та самореалізації в професійній діяльності [9, с. 77];

- акмеологічному, зорієнтованому на постійне самовдосконалення, самореалізацію, саморегуляцію і самоорганізацію персоналу пробації шляхом керування їхнім індивідуально-професійним розвитком у ході формування професійної компетентності;

- компетентнісному, що відображає інтегральний прояв професіоналізму, в якому поєднуються елементи професійної і загальної культури (рівень освіченості, достатній для самоосвіти і самостійного вирішення пізнавальних проблем), досвіду педагогічної діяльності та педагогічної творчості, що конкретизується в певній системі знань, умінь, готовності до професійної діяльності.

- діяльнісно-праксеологічному, суб'єктно-діяльнісному, контекстному підходах (які виявляють діяльнісну, суб'єктну і контекстно-змістову складові), відповідно до яких реалізація освітньої мети досягається

через навчальну діяльність її суб'єктів щодо оволодіння знаннями, вміннями та навичками відповідної професійної спрямованості. При цьому така діяльність має бути адекватною їх практичному застосуванню в майбутній професійній діяльності, передбачає наповнення традиційних і новітніх навчальних форм діяльнісним змістом, спрямованим на оволодіння вміннями професії, коли сама навчальна діяльність має моделювати на практично-теоретичному рівні професійні функції фаху [10, с. 11].

Таким чином, на основі логічного аналізу структури, змісту, об'єктів педагогічних моделей, а також враховуючи спрямування теми наукового пошуку і результати вже вирішених нами попередньо наукових завдань, визначаємо, що в основі моделі розвитку професійної компетентності персоналу пробації у відомчих навчальних закладах ДКВС України має бути представлений теоретико-методологічний блок, що відображає чинники, підходи та принципи, які скеровують на визначення цілей моделі.

Цільовий блок моделі розвитку професійної компетентності персоналу пробації у відомчих навчальних закладах ДКВС України окреслює мету і завдання, зумовлюючи виокремлення необхідних блоків для їх реалізації.

Компоненти досліджуваної нами професійної компетентності персоналу пробації у відомчих навчальних закладах ДКВС України покладено в основу змістової частини моделі, процесуальність розвитку якої забезпечують організаційно-педагогічні умови.

Результативний блок відображає інструментарій оцінювання динаміки рівнів сформованості професійної компетентності персоналу пробації у відомчих навчальних закладах ДКВС України й залежить від повноти якісної реалізації структурно-функціональних зв'язків, визначених у моделі.

Отже, модель розвитку професійної компетентності персоналу пробації у відомчих навчальних закладах ДКВС України схематично представлена на рис. 1, структурована логічно пов'язаними: теоретико-методологічним, цільовим, змістовим, процесуальним і результативним блоками.

Цільовий блок репрезентує мету моделі розвитку професійної компетентності персоналу пробації у відомчих навчальних закладах ДКВС України й завдання.

Метою моделі є розвиток професійної компетентності персоналу пробації у відомчих навчальних закладах ДКВС України.

Завдання моделі полягають у:

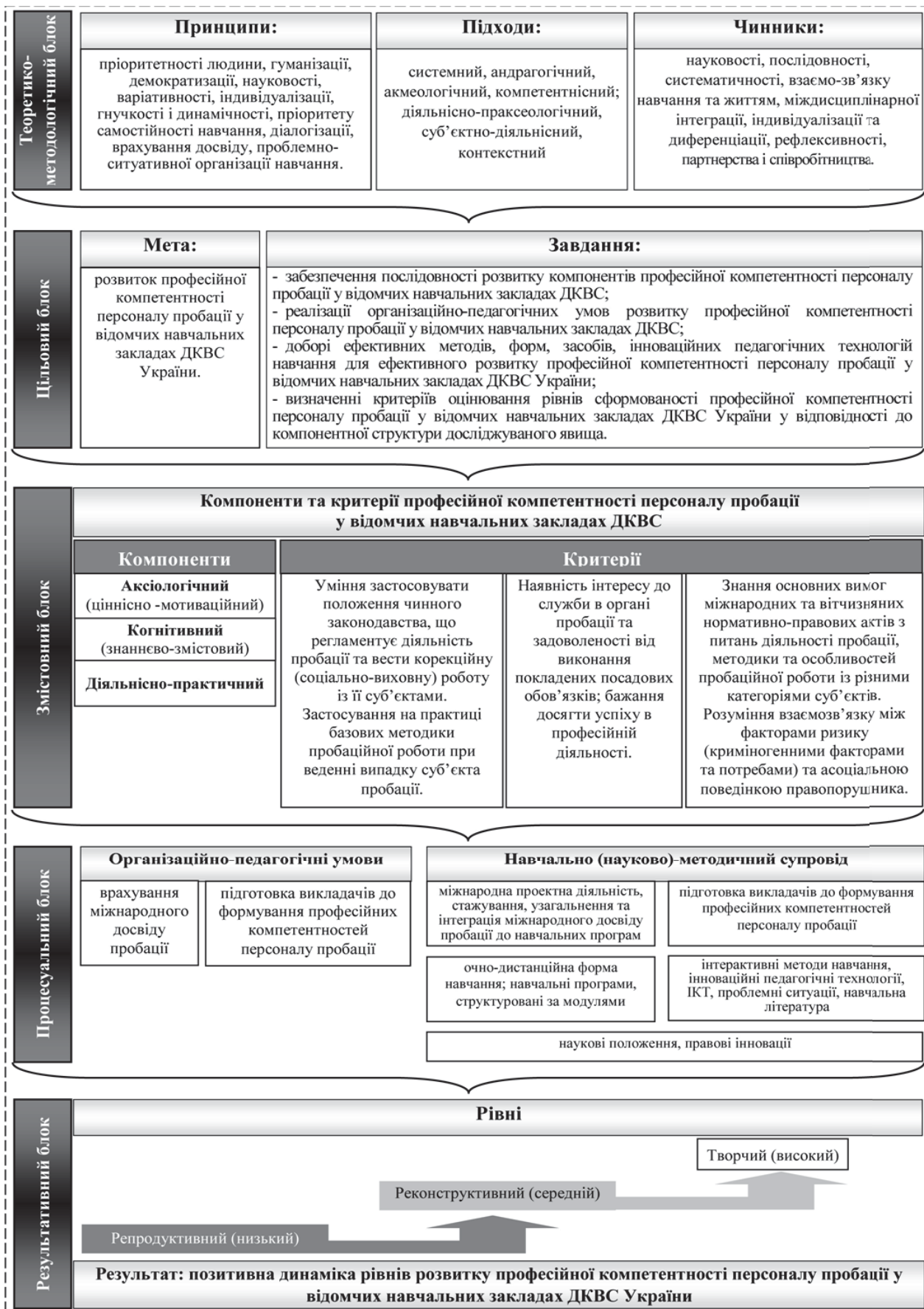


Рис. 1. Модель розвитку професійної компетентності персоналу пробації у відомчих навчальних закладах ДКВС України



– забезпеченні послідовності розвитку компонентів професійної компетентності персоналу пробації у відомчих навчальних закладах ДКВС України;

– реалізації організаційно-педагогічних умов розвитку професійної компетентності персоналу пробації у відомчих навчальних закладах ДКВС України;

– доборі ефективних методів, форм, засобів, інноваційних педагогічних технологій навчання для ефективного розвитку професійної компетентності персоналу пробації у відомчих навчальних закладах ДКВС України;

– визначенні критеріїв оцінювання рівнів сформованості професійної компетентності персоналу пробації у відомчих навчальних закладах ДКВС України у відповідності до компонентної структури досліджуваного явища.

На основі аналізу базових понять дослідження ми уточнили зміст поняття «професійна компетентність працівника органу пробації», розуміючи його як теоретичний, практичний та психологічний види підготовленості працівника органу пробації до професійної діяльності, що проявляються в його творчій здатності та всебічній (особистісній, професійній, психологічній) готовності до її ефективного здійснення та досягнення оптимальних результатів у професійній діяльності. Готовність і здатність працівника органу пробації до виконання професійних функцій у пенітенціарній сфері, прийняття оптимальних рішень із застосуванням професійних знань і набутих у навчанні навичок, вмінь та досвіду формується на основі розвитку компонентів досліджуваного явища.

Таким чином, центральним ядром моделі є структурні компоненти професійної компетентності працівника органу пробації, а саме: мотиваційний, професійно-ціннісний, психолого-педагогічний, спеціально-предметний, методичний, комунікативний, організаційно-управлінський, експериментально-дослідницький, рефлексивний, які визначають змістовий блок.

Для досягнення поставленої мети моделі щодо розвитку професійної компетентності персоналу пробації процесуальний блок моделі уможливорює системний педагогічний вплив на підвищення рівнів сформованості компонентів досліджуваного явища шляхом упровадження таких організаційно-педагогічних умов:

– врахування міжнародного досвіду пробації;

– навчально-методичний супровід формування професійних компетентностей персоналу пробації;

– підготовка викладачів до формування професійних компетентностей персоналу пробації.

Добір ефективних методів, форм, засобів, інноваційних педагогічних технологій для ефективного впровадження організаційно-педагогічних умов розвитку професійної компетентності персоналу пробації у відомчих навчальних закладах ДКВС України ґрунтується на їх зміні й комплексно передбачає вивчення й апробацію наукових положень, правових інновацій, які через використання методичних ресурсів забезпечують науково-методичний супровід у процесуальності організаційно-педагогічних умов.

Визначальними елементами науково-методичного супроводу реалізації організаційно-педагогічних умов є:

– міжнародна проектна діяльність, стажування викладачів; узагальнення міжнародного досвіду пробації; інтеграція міжнародного досвіду пробації до навчальних програм з підготовки персоналу пробації у відомчих навчальних закладах ДКВС України;

– очно-дистанційна форма навчання, структурована такими етапами: I етап – очний; II етап – керована самостійна робота слухачів (дистанційно); III етап – очний (один тиждень).

– навчальна програма первинної професійної підготовки персоналу пробації очно-дистанційної форми навчання структурована за чотирма модулями: правовий, фаховий, спеціалізований, діагностичний.

– застосування інтерактивних методів навчання, інноваційних педагогічних технологій, інформаційно-комунікаційних технологій, проблемних ситуацій тощо,

– використання спеціальних навчально-методичних посібників;

– систематична діяльність школи психолого-педагогічної майстерності з метою розвитку педагогічної, інформаційно-комунікаційної та психологічної компетентностей викладачів;

– вивчення, узагальнення і впровадження передового педагогічного досвіду.

Результат втілення науково-методичного супроводу відображається якістю реалізації процесуального блоку моделі, а отже, і змістового та цільового, забезпечуючи кількісно та якісно репрезентацію рівнів розвитку професійної компетентності персоналу пробації у відомчих навчальних закладах ДКВС України в результативному блоці моделі.

Результативний блок моделі містить сукупність критеріїв, показників і рівнів розвитку професійної компетентності персоналу пробації у відомчих навчальних закладах ДКВС України. Критеріально-діагностичний



апарат оцінювання рівнів розвитку досліджуваного явища уможливорює підтвердження чи спрощення очікуваного результату, а отже, й досягнення мети моделі.

Висновки з проведеного дослідження. Таким чином, модель розвитку професійної компетентності персоналу пробації у відомчих навчальних закладах ДКВС України є інтегрованою конструкцією процесу підготовки персоналу пробації у відомчих навчальних закладах ДКВС України, функціонально-орієнтованою на досягнення позитивної динаміки рівнів розвитку їхньої професійної компетентності завдяки впровадженню практичних наукових результатів дослідження.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Про затвердження середньострокового плану пріоритетних дій Уряду до 2020 року та плану пріоритетних дій Уряду на 2017 рік: Розпорядження Кабінету Міністрів України від 03 квіт. 2017 р. № 275. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/275-2017-%D1%80> (дата звернення: 17.06.2017).

2. Гончаренко С.У. Педагогічні дослідження: методолог. поради молодим науковцям. Київ-Вінниця: ДОВ «Вінниця», 2008. 278 с.

3. Ашерев А.Т., Малёванная В.В. Методы и модели обучения студентов компьютерных специальностей эргономической экспертизе трудовой среды. Харьков: НТМП, 2009. 152 с.

4. Педагогічна освіта: теорія і практика / Огнев'юк В.О. та ін. Педагогіка. Психологія: зб. наук. Праць. 2008. № 9. С. 152–157.

5. Мартиненко С.М. Діагностична діяльність майбутнього вчителя початкових класів: теорія і практика: монографія. Київ: КМПУ ім. Б.Д. Грінченка, 2008. 434 с.

6. Ягупов В.В. Педагогіка: навч. посіб. Київ: Либідь, 2002. 560 с.

7. Рубинштейн, С.Л. Принцип творческой самодеятельности (К философским основам современной педагогики). Вопросы психологии: издается с 1955 года. 1986. № 4. С. 101–109.

8. Таймасов Ю.С. Развитие професійної компетентності фахівців пожежно-рятувальної служби у системі підвищення кваліфікації: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.04. Терноп. нац. пед. ун-т ім. Володимира Гнатюка. Тернопіль, 2015. 248 с.

9. Лук'янова Л.Б. Провідні особливості навчання дорослих. Освіта дорослих: теорія, досвід, перспективи. 2009. № 1. С. 72–79.

10. Професійна педагогічна освіта: компетентнісний підхід: монографія / О.А. Дубасенюк та ін. Житомир: ЖДУ ім. І. Франка, 2011. 412 с.

УДК 371.135:372.3:372.4

ГОТОВНІСТЬ МАЙБУТНЬОГО ВИХОВАТЕЛЯ ДО РОЛЬОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ДІТЕЙ ДОШКІЛЬНОГО ВІКУ В РУСЛІ КОМПЕТЕНТІСНОГО ПІДХОДУ

Захарасевич Н.В., здобувач,
викладач кафедри теорії та методики дошкільної і спеціальної освіти
ДВНЗ «Прикарпатський національний університет
імені Василя Стефаника»

У даній статті проаналізовано готовність майбутніх вихователів до професійної діяльності як результату професійної підготовки, яка забезпечує інтеграцію особистісних якостей та професійних знань, умінь, навичок для успішного вирішення професійних завдань. Визначення тактики і стратегії формування готовності майбутніх вихователів до рольової діяльності дітей дошкільного віку в освітньому процесі вищого навчального закладу потребує глибокого структурного аналізу, який ми і проводимо в нашому дослідженні. Розкрито значення компетентнісного підходу. Проаналізовано сучасні дослідження в педагогічній науці, в яких вирішуються різні аспекти проблеми формування готовності майбутніх фахівців дошкільної галузі до професійної діяльності; виявлено найбільш затребувані аспекти підготовки майбутніх педагогів; розкрито поняття «педагогічна майстерність».

Ключові слова: рольова діяльність, дошкільний вік, компоненти, готовність, компетентнісний підхід.

В данной статье проанализирована готовность будущих воспитателей к профессиональной деятельности как результат профессиональной подготовки, которая обеспечивает интеграцию личностных качеств и профессиональных знаний, умений, навыков для успешного решения профессиональных задач. Определение тактики и стратегии формирования готовности будущих воспитателей к ролевой деятельности детей дошкольного возраста в образовательном процессе вуза требует глубокого структурного анализа, который мы и проводим в нашем исследовании. Раскрыто значение компетентностного подхода. Проанализированы современные исследования в педагогической науке, в которых решаются