

МІНІСТЕРСТВО ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ
ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ВНУТРІШНІХ СПРАВ

ЯТЧУК МАРІЯ СЕРГІЇВНА

УДК [159.9:343.83](477)

**ТЕОРІЯ І ПРАКТИКА ФОРМУВАННЯ ПСИХОЛОГІЧНОЇ
КОМПЕТЕНТНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ ДЕРЖАВНОЇ
КРИМІНАЛЬНО-ВИКОНАВЧОЇ СЛУЖБИ УКРАЇНИ**

19.00.06 – юридична психологія

АВТОРЕФЕРАТ

дисертації на здобуття наукового ступеня
доктора психологічних наук

Харків – 2019

Дисертацією є рукопис.

Робота виконана в Харківському національному університеті внутрішніх справ

Науковий консультант: дійсний член НАПН України, доктор педагогічних наук, професор **Синьов Віктор Миколайович**, Національний педагогічний університет імені М.П. Драгоманова, МОН України, кафедра психокорекційної педагогіки, професор

Офіційні опоненти:

член-кореспондент НАПН України, доктор психологічних наук, професор **Кокун Олег Матвійович**, Інститут психології імені Г.С. Костюка Національної академії педагогічних наук України, заступник директора з науково-інноваційної роботи

доктор психологічних наук, професор **Тімченко Олександр Володимирович**, Національний університет цивільного захисту України, ДСНС України, науково-дослідна лабораторія екстремальної та кризової психології, головний науковий співробітник

доктор юридичних наук, професор **Охріменко Іван Миколайович**, Національна академія внутрішніх справ, МВС України, кафедра юридичної психології, професор

Захист відбудеться 26 червня 2019 року о 10.00 годині на засіданні спеціалізованої вченої ради Д 64.700.04 в Харківському національному університеті внутрішніх справ за адресою: проспект Льва Ландау, 27, м. Харків, 61080.

З дисертацією можна ознайомитися в бібліотеці Харківського національного університету внутрішніх справ за адресою: проспект Льва Ландау, 27, м. Харків, 61080.

Автореферат розісланий 23 травня 2019 року.

Вчений секретар
спеціалізованої вченої ради

П.В. Макаренко

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Актуальність теми. Проблема поєднання каральних функцій з профілактикою рецидивів злочинів у контексті розвитку кримінально-виконавчої системи багато років привертає увагу науковців - психологів, правознавців, кримінологів тощо. Реформування Державної кримінально-виконавчої служби (ДКВС) України загострило проблему наявності фахівців, здатних спрямовувати свою діяльність не тільки на забезпечення реалізації покарання, але й на майбутню реабілітацію і ресоціалізацію засуджених, що вимагає від працівників значних психологічних зусиль, психологічних знань, умінь та навичок.

Як свідчать наукові дослідження, унаслідок значних емоційних перевантажень працівники органів та установ виконання покарань нерідко перебувають у стані апатії, депресії, вчиняють суїциди, характеризуються агресивною поведінкою, конфліктністю, низьким рівнем толерантності, висловлюють бажання звільнитися зі служби тощо. Привертають увагу факти надзвичайних подій і правопорушень за участю працівників органів і установ виконання покарань, допущення ними порушень дисципліни під час виконання службових завдань, в основі яких лежать суто психологічні чинники. Усе це обумовлює необхідність організації та здійснення спеціальних заходів, спрямованих на підвищення рівня їх психологічної компетентності.

Незважаючи на численні дослідження феномену психологічної компетентності, її структури, етапів і засобів її формування, немає єдиної загальновизнаної концепції формування та моделі психологічної компетентності. Більшістю дослідників процес формування професійної компетентності фахівців розглядається як процес отримання знань, розвитку професійно важливих якостей, умінь і навичок, набуття відповідного досвіду, що забезпечують ефективність виконання професійної діяльності (В.В. Білик, Є.В. Брюховецька, Т.В. Бучинська, О.В. Казаннікова, М.Ю. Кадемія, С.В. Леонова, Н.І. Манчинська та ін.). Формування окремих складових професійної компетентності відбувається у процесі професійної діяльності (Л.В. Коваленко, О. Кочерга, С.В. Леонова та ін.), а також під час підготовки майбутніх фахівців (Т.П. Березюк, О.М. Богоніс, І.С. Гаврилова, К.М. Горбатько, В.Б. Гриців, Л.В. Дудікова, І.В. Івашкевич, М.Ю. Кадемія, В.М. Кійков, Д.Л. Куєва, О.М. Лаврентьєв, О.О. Лазуренко, О.В. Лахтадир, І.М. Матійків, О.Ф. Мельник, І.В. Михайлюк, Л.А. Пастушенко, О. Сергійчук, О.О. Смирнова, О.Я. Тимофєєва, І.І. Тітаренко, Д.А. Хлистунов, І.В. Янченко тощо).

У юридичній психології та психології діяльності в особливих умовах окремі аспекти проблеми професійної компетентності працівників і майбутніх працівників правоохоронних органів, прикордонників досліджували О.М. Бандурка, В.І. Барко, О.М. Борисюк, О.С. Губарева, І. Жукевич, В.В. Журавльов, О.В. Землянська, М.В. Ковалів, Н.П. Левчук, В.С. Медведєв, Л.Б. Сікорська, О.М. Скрябін, О.Є. Туринська, О.М. Цільмак, С.О. Шевцов та ін. Проблему професійної компетентності курсантів-пенітенціаристів вивчали О.А. Дука, В.М. Синьов, О.П. Северов, М.О. Супрун та інші.

Дослідженню психологічної компетентності присвячено роботи низки науковців. Разом з тим питання особливостей формування психологічної компетентності працівників ДКВС України не були предметом детального та

системного вивчення. У проведених дослідженнях науковці розглядали окремі аспекти цієї проблеми, а саме: формування професійної компетентності молодшого начальницького складу кримінально-виконавчих установ (В.А. Костенко); толерантність як складову професійно-психологічної компетентності працівників ДКВС України (О.В. Сахнік); впровадження компетентнісного підходу в управління кадрами кримінально-виконавчої системи (Н.У. Шогенова); умови формування професійної компетентності курсантів-пенітенціаристів (О.В. Сахнік); шляхи підвищення управлінської компетенції керівників установ виконання покарань (О.М. Мірошниченко); формування правової компетентності пенітенціариста (О.В. Сахнік, В.І. Цюх). Але у зазначених наукових студіях не розкрито специфіку психологічної компетентності пенітенціаристів, не визначено її структуру, не виявлено зв'язок успішності виконання службових завдань працівниками органів та установ виконання покарань з окремими структурними складовими психологічної компетентності як складової професійної компетентності, а проблема формування психологічної компетентності працівників ДКВС України взагалі не отримала цілісного розгляду. Все вищезазначене й зумовило вибір теми дослідження «Теорія і практика формування психологічної компетентності працівників Державної кримінально-виконавчої служби України».

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Дисертаційна робота виконана з урахуванням вимог таких законодавчих, нормативно-правових документів, планів та програм: Закону України «Про Державну кримінально-виконавчу службу України» від 23 червня 2005 р. № 2713-IV, Закону України «Про пробацію» від 5 лютого 2015 р. № 160-VIII, наказу Міністерства юстиції України «Про затвердження Правил внутрішнього розпорядку установ виконання покарань» від 28 серпня 2018 р. № 2823/5, наказу Державної пенітенціарної служби України «Положення про організацію виховної та соціально-психологічної роботи з персоналом Державної кримінально-виконавчої служби України» від 7 липня 2011 р. № 221, наказу Державного Департаменту України з питань виконання покарань «Порядок організації роботи з молодими фахівцями, закріплення їх на службі в органах, установах виконання покарань і слідчих ізоляторах Державної кримінально-виконавчої служби України» від 11 жовтня 2010 р. № 421, наукових досліджень Харківського національного університету внутрішніх справ за напрямом «Психологічне, педагогічне та соціологічне забезпечення правоохоронної діяльності» (Державний реєстраційний номер 0113U008196).

Тему дисертаційної роботи затверджено Вченою радою Харківського національного університету внутрішніх справ (протокол № 10 від 27 листопада 2018 р.) та узгоджено Міжвідомчою радою з координації досліджень у галузі освіти, педагогіки і психології НАПН України (протокол № 1 від 29 січня 2019 р.).

Мета дослідження – визначити специфіку та розробити теоретичні і практичні засади формування психологічної компетентності працівників ДКВС України.

Згідно з поставленою метою визначено основні **завдання дослідження**:

1. Здійснити комплексний аналіз проблеми і виявити ідеї, продуктивні щодо розробки теоретичних та практичних засад формування психологічної компетентності працівників ДКВС України.

2. Побудувати теоретичну модель психологічної компетентності працівника ДКВС України.

3. Виділити етапи, форми і засоби формування психологічної компетентності пенітенціарного персоналу.

4. В ході емпіричного дослідження вивчити особливості психологічної компетентності працівників та майбутніх пенітенціарних працівників.

5. Розробити типологію психологічної компетентності працівників і майбутніх працівників ДКВС України.

6. Створити та апробувати програму психологічного супроводу формування психологічної компетентності працівників та майбутніх пенітенціарних працівників.

7. Визначити ефективність програми психологічного супроводу формування психологічної компетентності нинішніх та майбутніх працівників ДКВС України.

Об'єкт дослідження – психологічна компетентність.

Предмет дослідження – теоретичні та практичні засади формування психологічної компетентності працівників Державної кримінально-виконавчої служби України.

Методи дослідження. Для розв'язання поставлених завдань використано наступні методи: теоретичні – аналіз наукової літератури та нормативно-правових актів, порівняння, класифікація, систематизація й узагальнення одержаної інформації щодо формування психологічної компетентності працівників органів та установ виконання покарань (підрозділи 1.1, 1.2, 1.3, 2.1, 2.2, 2.3, 5.2); емпіричні – анкетування за анкетною «Проблеми, що виникають при здійсненні психологічної роботи з персоналом ДКВС України» (підрозділи 3.1, 5.1), психодіагностичні методики – «Креативність» Н. Вишнякової для визначення креативного резерву і творчого потенціалу особистості (підрозділи 3.1, 3.2, 3.3, 4.1, 4.2, 5.1, 5.3), «Ціннісні орієнтації» М. Рокича для вивчення ціннісних орієнтацій (підрозділи 3.1, 3.2, 3.3, 4.1, 4.2, 5.1, 5.3), «Мотивація до успіху» Т. Елерса для дослідження мотивації до досягнення мети (підрозділи 3.1, 3.2, 3.3, 4.1, 4.2, 5.1, 5.3), тест мотивація професійної діяльності (методика К. Замфір у модифікації А.О. Реана) (підрозділи 3.1, 3.2), методика діагностики соціально-психологічних настанов особистості в мотиваційній сфері О. Потьомкіної (підрозділи 3.1, 3.2, 3.3, 4.1, 4.2), багатофакторна методика вивчення особистості Р.Б. Кеттела (варіант «С») (підрозділи 3.1, 3.2, 3.3, 4.1, 4.2), «Чи вмієте Ви спілкуватись?» (переклад та модифікація В.С. Медведєва, В.М. Синьова) для оцінки уміння спілкуватись (підрозділи 3.1, 3.2, 3.3, 4.1, 4.2, 5.1, 5.3), вивчення емпатичних здібностей особистості за методикою В. Бойка (підрозділи 3.1, 3.2, 3.3, 4.1, 4.2, 5.1, 5.3), самооцінювання тривоги за методикою Ч. Спілбергера (підрозділи 3.1, 3.2, 3.3, 4.1, 4.2), методика діагностики показників і форм агресії А. Басса та А. Дарки (адаптація А.К. Осницького) (підрозділи 3.1, 3.2, 3.3, 4.1, 4.2), локусу контролю за методикою «РСК» Є. Бажина, А. Еткінда (підрозділи 3.1, 3.2, 3.3, 4.1, 4.2), визначення рівня емоційного вигорання за методикою В. Бойка (підрозділи 5.1, 5.3); методи математичної статистики – *t*-критерій Стюдента (підрозділи 3.3, 4.1, 4.2, 5.3), кластерний (підрозділи 4.1, 4.2), кореляційний (підрозділи 4.1, 4.2) і факторний (підрозділи 4.1, 4.2) аналізи.

Емпірична база дослідження. Дослідницько-експериментальна робота проводилася з працівниками установ виконання покарань Центрального міжрегіонального управління з питань виконання кримінальних покарань та пробації Міністерства юстиції України та Західного міжрегіонального управління з питань виконання кримінальних покарань та пробації Міністерства юстиції України, слухачами факультету заочного навчання Інституту кримінально-виконавчої служби, які працюють в органах та установах виконання покарань Міжрегіональних управлінь з питань виконання кримінальних покарань та пробації Міністерства юстиції України, майбутніми працівниками органів та установ виконання покарань – курсантами Інституту кримінально-виконавчої служби.

Загалом, у емпіричному дослідженні взяли участь 670 осіб. З них 570 працівників органів та установ виконання покарань та 100 майбутніх працівників органів та установ виконання покарань – курсантів Інституту кримінально-виконавчої служби. 400 осіб взяли участь у констатуючому експерименті, з них – 300 працівників органів та установ виконання покарань і 100 майбутніх працівників органів та установ виконання покарань. В анкетуванні з вивчення проблем, пов'язаних із проведенням психологічної роботи з персоналом ДКВС України взяли участь 370 працівників та майбутніх працівників ДКВС України (270 працівників та 100 майбутніх працівників ДКВС України). У формульованому експерименті взяли участь 124 особи (працівники державної установи «Ірпінський виправний центр (№ 132)»; слухачі факультету заочного навчання Інституту кримінально-виконавчої служби; курсанти Інституту кримінально-виконавчої служби).

Основними теоретичними і методологічними засадами дослідження стали фундаментальні праці з психології особистості (К.О. Абульханова-Славська, Б.Г. Ананьєв, Л.І. Анциферова, І.С. Булах, Ж.П. Вірна, Б.Ф. Ломов, С.Д. Максименко, А. Маслоу, А.В. Петровський, К.К. Платонов), юридичної психології (Д.О. Александров, В.Г. Андросюк, О.М. Бандурка, В.І. Барко, О.О. Євдокімова, О.В. Землянська, О.В. Іванова, Ю.Б. Ірхін, О.А. Левенець, В.С. Медведєв, Ю.В. Меркулова, Л.І. Мороз, І.М. Охріменко, В.М. Синьов, М.М. Чичуга), психології праці (Є.Ф. Зеєр, О.М. Іванова, О.М. Кокун, В.В. Рибалка), психології діяльності в особливих умовах (О.І. Гуменюк, В.А. Магда, С.М. Миронець, Н.В. Оніщенко, О.В. Тімченко, С.І. Яковенко), а також прикладні дослідження професійної компетентності в галузі юридичної психології.

Наукова новизна одержаних результатів полягає у розробці теоретичних та практичних засад формування психологічної компетентності працівників Державної кримінально-виконавчої служби України і визначається тим, що:

вперше:

- здійснено системний аналіз складових психологічної компетентності працівників органів та установ виконання покарань;
- розкрито сутність поняття психологічної компетентності пенітенціарного працівника як системи психологічних знань, умінь, навичок, професійно важливих особистісних якостей, що забезпечують успішність професійної діяльності в особливих умовах і виконання покарання з дотриманням етичних принципів

діяльності, гармонійного поєднання функції кари та гуманізму, емпатії та особистої безпеки.

- розроблено теоретичну модель психологічної компетентності пенітенціарного працівника та охарактеризовано її складові;

- виявлено специфіку психологічної компетентності працівників і майбутніх працівників ДКВС України та розроблено її типологію;

- дослідження сформованості психологічної компетентності працівників і майбутніх працівників ДКВС України здійснено через розкриття специфіки таких критеріїв сформованості психологічної компетентності як творчий потенціал, ціннісні орієнтації, мотивація, спрямованість, індивідуально-особистісні особливості, уміння спілкуватись, емпатія, тривожність, агресивність, самооцінка, інтернальність;

набули подальшого розвитку сучасні наукові уявлення щодо:

- змісту професіограми працівника ДКВС України;

- впливу середовища на формування психологічної компетентності працівників і майбутніх працівників органів та установ виконання покарань;

- критеріїв професійного психологічного відбору кандидатів на службу до ДКВС України.

удосконалено:

- методологічний підхід до визначення критеріїв сформованості психологічної компетентності пенітенціарних працівників;

- наукові положення про напрями та завдання професійно-психологічної підготовки курсантів та працівників ДКВС України щодо формування їх психологічної компетентності у службовій діяльності;

- методологічні підходи до організації психологічної роботи з персоналом ДКВС України.

Практичне значення дослідження підтверджується широким використанням одержаних результатів:

- у системі службової підготовки, а саме професійно-психологічної підготовки, рядового і начальницького складу державної установи «Івано-Франківська установа виконання покарань (№ 12)» Міністерства юстиції України (акт № 2/1/1-3100 від 26.10.2017 р.), державної установи «Галицький виправний центр (№ 128)» Міністерства юстиції України (акт № 5/2-65 від 24.01.2019 р.), державної установи «Ірпінський виправний центр (№ 132)» Міністерства юстиції України (акт № 01-188 від 30.01.2019 р.);

- у навчальному процесі Академії Державної пенітенціарної служби (акт від 14.01.2019 р.), Національного педагогічного університету імені М.П. Драгоманова (акт про впровадження від 17.01.2019 р.), Східноєвропейського національного університету імені Лесі Українки (довідка № 03-28/02/179 від 28.01.2019 р.), Харківського національного педагогічного університету імені Г.С. Сковороди (довідка № 01/10-146 від 01.02.2019 р.), Одеського інституту Міжрегіональної академії управління персоналом (довідка № 26 від 04.02.2019 р.).

Впровадження одержаних результатів дослідження дає можливість забезпечити формування психологічної компетентності працівників органів та

установ виконання покарань і створити умови для безперервного самовдосконалення психологічної компетентності фахівця.

Особистий внесок здобувача. Положення, що викладені в дисертації та виносяться на захист, розроблені автором особисто. Кандидатську дисертацію на тему «Особливості особистісного розвитку майбутніх психологів у вищих навчальних закладах МВС України» за спеціальністю 19.00.06 – юридична психологія було захищено у 2013 році в Харківському національному університеті внутрішніх справ. Положення та висновки кандидатської дисертації у роботі не використовувались.

Апробація і впровадження результатів дисертації. Основні теоретичні та практичні положення дисертації оприлюднені на конференціях, семінарах і круглих столах:

- *міжнародних науково-практичних конференціях* «Актуальні проблеми юридичної психології» (Київ, 25 квітня 2014 р.), «Сучасна наука – пенітенціарній практиці» (Київ, 4 грудня 2014 р.), «Соціалізація особистості в умовах системних змін: теоретичні та прикладні проблеми» (Київ, 20 березня 2015 р.), «Приоритетные направления развития правовой системы Казахстана» (Кустанай, 30 жовтня 2015 г.), «Кримінально-виконавча політика України та Європейського Союзу: розвиток та інтеграція» (Київ, 27 листопада 2015 р.), «Актуальні проблеми прав людини, яка перебуває в конфлікті зі законом, крізь призму правових реформ» (Київ, 2 грудня 2016 р., 24 листопада 2017 р.), «Психологічні проблеми творчості» (Київ, 24-25 липня 2017 р., 23-24 липня 2018 р.), «Проблеми девіантної поведінки: історія, теорія, практика» (Київ-Херсон, 22-23 вересня 2017 р.), «Суспільні науки в Україні та світі» (Краматорськ, 17 листопада 2017 р.), «Педагогічна спадщина Антона Макаренка в науці та практиці (до 130-річчя від дня народження)» (Київ, 13 березня 2018 р.), «Становлення особистості професіонала: перспективи та розвиток» (Одеса, 23 березня 2018 р.);

- *всеукраїнських та інших науково-практичних конференціях* «Процесуальні, криміналістичні та психологічні аспекти досудового розслідування» (Одеса, 7 листопада 2014 р.), «Мова, культура та філософія у процесі глобальних трансформацій» (Київ, 26 лютого 2015 р.), «Актуальні проблеми сучасної психології та педагогіки в діяльності вищих навчальних закладів МВС України» (Харків, 16 квітня 2015 р.), «Іншомовна підготовка працівників ОВС та фахівців із права» (Київ, 30 квітня 2015 р.), «Модернізація системи вищої освіти в контексті закону України «Про вищу освіту»» (Чернігів, 5 червня 2015 р.), «Психологічні та педагогічні проблеми професійної освіти та патріотичного виховання персоналу системи МВС України» (Харків, 8 квітня 2016 р.), «Правові, психологічні та педагогічні проблеми профілактики правопорушень» (Одеса, 28 жовтня 2016 р.);

- *семінарах* «Обдарована особистість: ціннісні особливості і підходи до типології» (Київ, 16 листопада 2017 р.), «Аксіогенез особистості і розвиток обдарованості: теоретичні та прикладні аспекти» (Київ, 26 квітня 2018 р.);

- *круглих столах* «Актуальні проблеми спеціальної підготовки працівників правоохоронних органів» (Київ, 30 травня 2014 р.), «Інноваційні технології у вищих навчальних закладах» (Київ, 30 квітня 2015 р.), «Актуальні проблеми психологічної та соціальної адаптації в умовах кризового суспільства» (Ірпінь, 24 березня 2016 р.),

«Юридична психологія: сучасний стан, проблеми і перспективи розвитку» (Київ, 31 березня 2016 р.), «Модернізація вищої освіти в контексті євроінтеграції» (Київ, 26 травня 2016 р.).

Публікації. Основні положення й результати дисертації відображено в сорока шести наукових публікаціях. З них – одна монографія, сімнадцять статей у наукових фахових виданнях з психології, затверджених МОН України, п'ять статей у закордонних наукових виданнях з психології, дві статті у інших виданнях та двадцять одна друкована робота апробаційного характеру.

Структура дисертації. Дисертація складається із вступу, п'яти розділів, висновків до кожного розділу, загальних висновків, списку використаних джерел (520 найменувань, із них – 41 іноземними мовами), додатків. Дисертація містить 13 таблиць, 28 рисунків. Загальний обсяг дисертації становить 558 сторінок, основний текст викладено на 430 сторінках.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ РОБОТИ

У **вступі** розкрито актуальність теми дослідження, показано її зв'язок з науковими програмами і планами, визначено мету й завдання дослідження, його об'єкт та предмет, методи дослідження, вказано наукову новизну та практичне значення роботи, представлено відомості про апробацію та публікації результатів дослідження, структуру дисертації.

У **першому розділі** роботи «**Психологічні особливості професійної діяльності пенітенціарних працівників та проблема формування їх психологічної компетентності**» розглянуто психологічні аспекти професійної діяльності працівників органів та установ виконання покарань. Розкрито завдання професійної діяльності працівників кримінально-виконавчої системи. Виділено види професійної діяльності за безпосередністю виконання кримінального покарання. Здійснено аналіз проблем, пов'язаних з професійною діяльністю працівників органів та установ виконання покарань. Побудовано професіограму працівника ДКВС України. Запропоновано основні теоретичні положення щодо формування психологічної компетентності працівників ДКВС України. Визначено значення психологічної компетентності для професійної діяльності працівників органів та установ виконання покарань.

Вивчення нормативно-правових актів дає можливість виділити декілька груп завдань професійної діяльності працівників кримінально-виконавчої системи, а саме: виконання кримінального покарання (обмеження волі, позбавлення волі тощо); виправлення та ресоціалізація засуджених; соціальна адаптація осіб, що відбували покарання у виді позбавлення чи обмеження волі; безпека засуджених і персоналу органів та установ виконання покарань.

Як відомо, пенітенціарна діяльність відноситься до професій, що пов'язані з особливими умовами праці. Відповідно, для пенітенціарної діяльності характерні: дефіцит часу, непередбачуваність і несподіваність, психологічний ризик, підвищена відповідальність, фізичні перевантаження, стресові ситуації, конфліктність оточуючого середовища.

Психологічний аналіз особливостей пенітенціарної діяльності показує, що вона може викликати у працівника ДКВС України негативні психічні стани, незадоволеність працею, негативне ставлення до діяльності загалом, призводити до емоційного вигорання, професійної деформації, захворювань тощо.

Вивчення специфіки професійної діяльності пенітенціариста та вимог до працівника, професіограм і психограм професій дало можливість запропонувати професіограму працівника ДКВС України, що включає такі компоненти: соціально-економічна характеристика професії, виробнича характеристика професії, санітарно-гігієнічна характеристика професії, вимоги професії до працівника (психограма), підготовка кадрів.

Аналіз наукових праць (О.М. Борисюк, Є.В. Брюховецька, Т.В. Бучинська, О.А. Дука, О.О. Євдокімова, І. Жукевич, В.В. Журавльов, О.В. Землянська, М.Ю. Кадемія, О.В. Казаннікова, В.М. Кійков, М.В. Ковалів, В.А. Костенко, О.М. Лаврентьєв, С.В. Леонова, О.М. Мірошніченко, О.В. Сахнік, Н.Ф. Сергієнко, О. Сергійчук, Л.Б. Сікорська, М.О. Супрун, М. Томчук, О. Торічний, О.Є. Туринська, О.М. Цільмак, С.О. Шевцов, І. Шмиголь, Н.У. Шогенова та ін.) дає можливість сформулювати визначення понять:

- ✓ компетентність – це знання, уміння, навички, якості людини, що забезпечують успішність у різних сферах діяльності та життєдіяльності загалом;
- ✓ професійна компетентність – це знання, уміння, навички, професійно важливі якості працівника, що забезпечують успішність професійної діяльності;
- ✓ психологічна компетентність як складова професійної компетентності – це психологічні знання, уміння, навички, професійно важливі особистісні якості працівника, що забезпечують успішність професійної діяльності.

У результаті вивчення поглядів науковців визначено теоретичні положення щодо формування психологічної компетентності працівників ДКВС України: психологічна компетентність є структурною одиницею професійної компетентності працівників ДКВС України; психологічна компетентність є цілісною динамічною системою; психологічна компетентність працівників органів та установ виконання покарань є передумовою досягнення професіоналізму; формування психологічної компетентності є процесом породження нового, того, чого раніше не існувало; прояви формування психологічної компетентності працівників органів та установ виконання покарань є складними та різноманітними; джерелом формування психологічної компетентності виступає взаємодія внутрішнього і зовнішнього середовища; формування психологічної компетентності працівників ДКВС України може бути лише позитивним, тобто негативного значення не набувається; формування психологічної компетентності може бути оцінено кількісно (кількісні зміни) і якісно (якісні зміни); формування психологічної компетентності працівника ДКВС України може бути як керованим ззовні, так і самокерованим процесом; формування психологічної компетентності можна послабити або посилити, а також спрямувати шляхом створення певних умов.

Аналіз наукових праць свідчить, що психологічна компетентність відіграє значну роль у професійній діяльності працівників органів та установ виконання покарань, а саме забезпечує: успішність процесу адаптації до професійної

діяльності; дотримання дисципліни та законності у процесі виконання посадових обов'язків; етичну поведінку, незалежно від труднощів та складнощів професійної діяльності; своєчасність та якісність виконання поставлених завдань і доручень; творче вирішення складних ситуацій під час виконання службових завдань; профілактику емоційного вигорання, професійної деформації та девіантної поведінки співробітників; збереження фізичного, психічного та психологічного здоров'я працівників; сприятливий соціально-психологічний клімат у трудовому колективі; позитивний психічний стан працівника; саморозвиток та самовдосконалення особистості працівника.

Невирішеним залишається питання створення умов для формування психологічної компетентності працівників органів та установ виконання покарань, що забезпечить збереження їх фізичного і психічного здоров'я, успішність виконання функціональних обов'язків тощо.

Одержані під час теоретичного аналізу результати вказують на необхідність виділення критеріїв сформованості психологічної компетентності та розробки теоретичної моделі психологічної компетентності; виявлення етапів формування психологічної компетентності; здійснення пошуку ефективних форм і засобів формування психологічної компетентності; створення відповідних умов для формування психологічної компетентності в органах та установах виконання покарань.

У другому розділі роботи **«Психологічна компетентність пенітенціарного персоналу: обґрунтування психологічного змісту та методології формування»** представлено аналіз сучасного стану розробленості проблеми формування психологічної компетентності пенітенціарного персоналу. Запропоновано напрями професійної психологічної підготовки, що забезпечують формування психологічної компетентності пенітенціарного персоналу в процесі проходження служби. Виокремлено критерії сформованості психологічної компетентності працівників органів та установ виконання покарань. Подано теоретичну модель психологічної компетентності працівника ДКВС України. Виділено етапи, форми і засоби формування психологічної компетентності працівників органів та установ виконання покарань.

Визначено напрями професійної психологічної підготовки, що забезпечують формування психологічної компетентності пенітенціарного персоналу у процесі проходження служби: перший напрям передбачає розкриття теоретичних засад психології (теоретичний); другий напрям формування професійних умінь та професійно важливих якостей (практичний). Формувати психологічну компетентність працівників органів та установ виконання покарань потрібно через вплив на окремі складові (творчий потенціал, ціннісні орієнтації, мотивація, спрямованість, індивідуально-особистісні особливості, уміння спілкуватись, емпатія, тривожність, агресивність, самооцінка, інтернальність) за допомогою лекцій, індивідуальних і групових бесід, тренінгів, дискусій тощо. Для теоретичного напрямку формування психологічної компетентності доцільно застосовувати лекції, бесіди, а для практичного – тренінги, дискусії, практичні заняття.

Виокремлено джерела формування психологічної компетентності працівника органів та установ виконання покарань: середовище існування (сім'я, школа, друзі),

середовище виконання службових обов'язків (умови установи виконання покарань, засуджені тощо), внутрішній потенціал особистості (можливості, здібності), набуті індивідуальні особливості особистості (мотивація, самооцінка тощо).

На основі аналізу поглядів вітчизняних і зарубіжних дослідників щодо психологічної компетентності було запропоновано наступні критерії сформованості психологічної компетентності працівників органів та установ виконання покарань: творчий потенціал, ціннісні орієнтації, мотивація, спрямованість, індивідуально-особистісні особливості, уміння спілкуватись, емпатія, тривожність, агресивність, самооцінка, інтернальність.

Розроблена теоретична модель психологічної компетентності працівника ДКВС України включає такі складові: когнітивна підсистема (творчий компонент, критерій – творчий потенціал), ціннісна підсистема (ціннісний компонент, критерій – ціннісні орієнтації), мотиваційна підсистема (мотиваційний компонент, критерій – мотивація, критерій – спрямованість), індивідуально-особистісна підсистема (індивідуально-особистісний компонент, критерій – індивідуально-особистісні особливості), комунікативна підсистема (компонент уміння спілкуватись, критерій – уміння спілкуватись, емпатичний компонент, критерій – емпатія), емоційна підсистема (компонент почуття безпеки, критерій – тривожність, критерій – агресивність), метакомпетентність (компонент самооцінки, критерій – самооцінка, компонент інтернальності, критерій – інтернальність).

У роботі психологічна компетентність пенітенціарного працівника розглядається як система психологічних знань, умінь, навичок, професійно важливих якостей, що забезпечують успішність професійної діяльності в особливих умовах і виконання покарання з дотриманням етичних принципів діяльності, гармонійного поєднання кари та гуманізму, емпатії та особистої безпеки.

Зміст формування психологічної компетентності працівників органів та установ виконання покарань полягає в процесах отримання психологічних знань, у єдності з правовими, педагогічними та іншими складовими інформації значущими для забезпечення якості професійної діяльності, набуття професійних умінь та навичок, розвитку відповідних особистісних якостей.

Визначено етапи формування психологічної компетентності персоналу ДКВС: підготовки майбутнього працівника у вищому навчальному закладі ДКВС України; стажування (період стажування); етап «трьох місяців» (до трьох місяців); «півроку» (від трьох місяців до шести); «першого року» (від шести місяців до року); етап «молодого фахівця» (від одного року до трьох); «успішного професіонала» (від трьох років до семи); «досвідченого професіонала» (від семи років до п'ятнадцяти); «зрілого професіонала» (від п'ятнадцяти років до двадцяти); «наставника» (від двадцяти до двадцяти п'яти років); «ветерана» (від двадцяти п'яти років служби). Проте для організації та здійснення психологічної роботи з пенітенціарним персоналом доцільно об'єднати етапи формування психологічної компетентності: етап підготовки майбутнього працівника у закладі вищої освіти ДКВС України; етап стажування (період стажування); етап адаптації молодого працівника ДКВС України, що об'єднує етап «трьох місяців», етап «півроку», етап першого року (до року); етап молодого працівника, що охоплює етап «молодого фахівця» (від одного

року до трьох); етап досвідченого працівника, що охоплює етап «успішного професіонала», етап «досвідченого професіонала», етап «зрілого професіонала», етап «наставника», етап «ветерана» (більше трьох років); етап перед звільненням у відставку працівників органів та установ виконання покарань.

Виділено форми формування психологічної компетентності працівників органів та установ виконання покарань: індивідуальна, групова.

Виокремлено засоби формування психологічної компетентності персоналу ДКВС України: лекції, практичні заняття, наукові фільми, психологічні тренінги, вправи, рольові ігри, бесіди спрямовані на формування психологічної компетентності працівника, наставництво проходження служби молодими працівниками, поради колег, самостійна робота працівника, індивідуальне консультування працівників з питань використання основ психології у процесі проходження служби та виконання покладених завдань.

Отже, формування психологічної компетентності працівника ДКВС України – це активний цілеспрямований психолого-педагогічний процес, що пов'язаний з цілісною системою взаємодії різних етапів, форм, засобів, чинників отримання психологічних знань, набуття психологічних умінь та навичок, розвитку професійно важливих якостей, що забезпечує формування окремих складових психологічної компетентності.

Дослідження сформованості психологічної компетентності працівників і майбутніх працівників органів та установ виконання покарань, особливостей проявів окремих критеріїв сформованості психологічної компетентності у процесі навчальної та професійної діяльності, специфіки структури психологічної компетентності пенітенціариста є актуальним. Розкриття цих питань надасть змогу забезпечити цілеспрямоване формування психологічної компетентності пенітенціарного персоналу.

Розділ 3 «Емпіричне дослідження особливостей психологічної компетентності працівників органів та установ виконання покарань» містить зміст та результати проведеного дисертантом емпіричного дослідження.

На цьому етапі у дослідженні взяли участь 400 осіб. З них працівників органів та установ виконання покарань – 300 осіб, курсантів Інституту кримінально-виконавчої служби – 100 осіб.

Емпіричне дослідження психологічної компетентності працівників і майбутніх працівників органів та установ виконання покарань передбачало її вивчення на основі специфіки окремих критеріїв сформованості психологічної компетентності, встановлення відмінностей сформованості критеріїв у працівників та майбутніх працівників, виділення типів сформованості психологічної компетентності. Під час дослідження було використано вищезазначені у загальній характеристиці дисертації психодіагностичні методики, які надають можливість з'ясувати окремі критерії сформованості психологічної компетентності працівників і майбутніх працівників ДКВС України. Для вивчення особливостей кожного критерію сформованості психологічної компетентності пенітенціарного персоналу запропоновано відповідні методики зокрема: «Креативність» Н. Вишнякової, «Ціннісні орієнтації» М. Рокича, «Мотивація до успіху» Т. Елерса, тест мотивація професійної діяльності (методика

К. Замфір у модифікації А.О. Реана), методика виявлення соціально-психологічних настанов особистості в мотиваційній сфері О. Потьомкіної, багатофакторна методика вивчення особистості Р.Б. Кеттела (варіант «С»), «Чи вмієте Ви спілкуватись?» (модифікація методики В.С. Медведєва, В.М. Синьова), методика вивчення емпатійних здібностей особистості В. Бойка, методика самооцінювання тривоги Ч.Д. Спілбергера, методика діагностики показників і форм агресії А. Басса та А. Дарки (адаптація А.К. Осницького), методика «РСК» Є. Бажина, А. Еткінда.

Вивчення специфіки окремих критеріїв сформованості психологічної компетентності працівників ДКВС України дає можливість розкрити особливості її сформованості.

Так, дослідження творчого потенціалу як критерію сформованості психологічної компетентності працівників ДКВС України свідчить, що середній бал розвитку креативних якостей становить 6. За межі середніх 6 балів виходять оригінальність і інтуїція з середнім балом 7, а творче ставлення до професії має дещо нижчий середній бал 5. Таким чином, творчий потенціал особистості працівників органів та установ виконання покарань реалізовано неповною мірою й відповідає середньому рівню реалізації.

Вивчення ціннісних орієнтацій як критерію сформованості психологічної компетентності працівників органів та установ виконання покарань дає можливість виділити три групи термінальних цінностей: 1) домінуючі цінності («здоров'я», «любов», «щасливе сімейне життя», «наявність щирих та вірних друзів», «матеріально забезпечене життя», «впевненість у собі»); 2) активні цінності («розвиток», «цікава робота», «воля», «активне діяльне життя», «продуктивне життя», «пізнання»); 3) пасивні цінності («суспільне визнання», «життєва мудрість», «розваги», «щастя інших», «творчість», «краса природи і мистецтва»). Крім того, було виділено три групи інструментальних цінностей працівників ДКВС України: 1) домінуючі цінності («вихованість», «дисциплінованість», «незалежність», «чесність», «життєрадісність», «тверда воля»); 2) активні цінності («акуратність», «відповідальність», «самоконтроль», «сміливість у відстоюванні поглядів», «освіченість», «широта поглядів»); 3) пасивні цінності («терпимість», «чуйність», «ефективність у справах», «високі запити», «раціоналізм», «непримиренність до недоліків»).

Таким чином, доцільно активізувати у працівників ДКВС України такі цінності: «щастя інших», «творчість», «терпимість», «чуйність», «ефективність у справах», «раціоналізм».

Вивчення мотивації як критерію сформованості психологічної компетентності працівників органів та установ виконання покарань показує, що для працівників ДКВС України характерним є середній рівень мотивації до досягнення цілі; домінуючою в професійній діяльності працівників органів та установ виконання покарань є зовнішня позитивна мотивація. Необхідним є здійснення спеціальної роботи щодо активізації мотивації як критерію сформованості психологічної компетентності працівників ДКВС України.

Специфіка прояву спрямованості як критерію сформованості психологічної компетентності працівників органів та установ виконання покарань полягає в тому,

що вони більше спрямовані на результат діяльності, свободу, альтруїзм. Водночас працівників найменше цікавлять влада та гроші.

Індивідуально-особистісні особливості як критерій сформованості психологічної компетентності показують, що працівники органів та установ виконання покарань: відкриті до взаємодії та комунікації; характеризуються ригідністю та конкретністю мислення; емоційно стійкі; дисципліновані, відповідальні, дотримуються моральних норм, сумлінно виконують професійні обов'язки; рішучі, сміливі, схильні до ризику; мають лідерські якості та високий рівень самоконтролю; високо оцінюють власні можливості, здібності.

Емпіричне вивчення уміння спілкуватись як критерію сформованості психологічної компетентності працівників ДКВС України дає можливість виділити загальний рівень сформованості уміння спілкуватись. Так, загальний рівень уміння спілкуватись у працівників ДКВС України становить $34,61 \pm 0,98$. Працівники органів та установ виконання покарань характеризуються як добрі співрозмовники, але іноді відмовляють співрозмовнику у повному розумінні, через невміння активно слухати. Результати дослідження показують, що у працівників ДКВС України потребує вдосконалення уміння спілкуватися, а саме: навчити слухати та розуміти іншого, бути толерантним, емпатійним. Отже, пенітенціарні працівники мають недоліки у спілкуванні, які потребують корекції.

За результатами проведеного дослідження відомо, що емпатія як критерій сформованості психологічної компетентності має середнє значення загального рівня емпатії у працівників органів та установ виконання покарань $14,34 \pm 0,27$ і відповідає дуже низькому рівню розвитку емпатії.

У працівників ДКВС України в структурі емпатії компоненти виражені у такій послідовності: здатність до проникнення в емпатії; раціональний канал емпатії; настанови, що підкріплюють емпатію; інтуїтивний канал емпатії; емоційний канал емпатії; ідентифікація в емпатії. Отже, доцільно розвивати у працівників ДКВС України рівень емпатії, а особливо такі складові, як ідентифікація в емпатії та емоційний канал емпатії.

У нашому дослідженні почуття безпеки як критерій сформованості психологічної компетентності пенітенціарних працівників вивчалось через прояв тривожності і агресивності. Статистична обробка даних дослідження тривожності (опитувальник тривожності Ч. Спілбергера, адаптація Ю. Ханіна) працівників органів та установ виконання покарань свідчить про низький рівень ситуативної тривожності ($23,05 \pm 0,35$). Отже, пенітенціарні працівники є спокійними і не метушливими. Дещо вищий рівень особистісної тривожності працівників ДКВС України, що відповідає помірній тривожності ($40,40 \pm 0,45$). Відповідно, в умовах професійної діяльності пенітенціарних працівників рівень особистісної тривожності є вищим, ніж ситуативної. Отже, або працівники ДКВС України є дійсно спокійним, або приховують високу тривожність.

Щодо рівня агресивності пенітенціарних працівників, то найбільший бал має вербальна агресія, а найменший – негативізм як форма агресії. Одержані результати свідчать про те, що працівники органів та установ виконання покарань потребують підвищення рівня сформованості психологічної компетентності.

Для вивчення показників рефлексивного компоненту психологічної компетентності пенітенціарних працівників було використано методику діагностики рівня суб'єктивного контролю Є. Бажина, А. Еткінда, за допомогою якої було виявлено особливості інтернальності пенітенціаристів у різних ситуаціях. Загальний рівень інтернальності у працівників ДКВС України становить $53,79 \pm 0,78$, що свідчить про інтернальний тип контролю. Так, серед пенітенціарних працівників переважають інтернали. Пенітенціаристи відчують відповідальність за життя в цілому. Високий рівень інтернальності пов'язаний з відчуттям своєї сили, відповідальності за дії, вчинки та життя в цілому, самоповагою, самостійністю і соціальною зрілістю працівників органів та установ виконання покарань. Результати дослідження свідчать, що пенітенціарні працівники вважають себе меншою мірою відповідальними у галузі виробничих відносин, що пов'язано з жорсткою регламентацією їх діяльності. Варто відзначити у працівників високі показники інтернальності у сфері невдач, що вказує на неадекватність образу Я та несформованість психологічної компетентності.

Емпіричне вивчення сформованості психологічної компетентності працівників ДКВС України показує, що потрібно підвищувати рівень окремих критеріїв сформованості психологічної компетентності на етапі професійної діяльності.

Особливості сформованості психологічної компетентності майбутніх пенітенціарних працівників було розкрито через вивчення специфіки окремих критеріїв сформованості психологічної компетентності.

Проведене дослідження показує, що у майбутніх працівників ДКВС України творчий потенціал як критерій сформованості психологічної компетентності має середній бал розвитку креативних якостей 6. За межі середніх 6 балів виходить інтуїція з середнім балом 7. Творчий потенціал особистості майбутніх пенітенціарних працівників реалізовано неповною мірою й відповідає середньому рівню реалізації та потребує активізації.

Аналіз ціннісних орієнтацій як критерію сформованості психологічної компетентності майбутніх працівників органів та установ виконання покарань дає можливість виділити три групи термінальних цінностей: 1) домінуючі цінності («здоров'я», «любов», «щасливе сімейне життя», «наявність щирих та вірних друзів», «розвиток», «активне діяльне життя»); 2) активні цінності («воля», «життєва мудрість», «матеріально забезпечене життя», «цікава робота», «впевненість у собі», «продуктивне життя»); 3) пасивні цінності («розваги», «пізнання», «суспільне визнання», «краса природи і мистецтва», «щастя інших», «творчість»). Також було виділено три групи інструментальних цінностей майбутніх працівників ДКВС України: 1) домінуючі цінності («вихованість», «акуратність», «життєрадісність», «відповідальність», «дисциплінованість», «чесність»); 2) активні цінності («незалежність», «освіченість», «тверда воля», «терпимість», «самоконтроль», «сміливість у відстоюванні поглядів»); 3) пасивні цінності («чуйність», «широта поглядів», «ефективність у справах», «раціоналізм», «непримиренність до недоліків», «високі запити»).

Результати дослідження системи цінностей як критерію сформованості психологічної компетентності майбутніх працівників органів та установ виконання

покарань свідчать, що доцільно активувати у них такі цінності: «щастя інших», «творчість», «чуйність», «ефективність у справах», «раціоналізм».

Дослідження мотивації як критерію сформованості психологічної компетентності свідчить, що для майбутніх працівників ДКВС України характерним є середній рівень мотивації до досягнення цілі; домінуючою в професійній діяльності майбутніх працівників органів та установ виконання покарань є зовнішня позитивна мотивація; необхідним є здійснення спеціальної роботи щодо активізації мотивації у майбутніх працівників ДКВС України.

Щодо спрямованості як критерію сформованості психологічної компетентності, то у майбутніх працівників органів та установ виконання покарань домінують спрямованість на свободу, егоїзм, гроші. Найменше їх цікавлять процес та результат діяльності. Доцільно забезпечити гармонізацію орієнтацій особистості майбутніх пенітенціарних працівників.

Специфіка прояву індивідуально-особистісної підструктури як критерію сформованості психологічної компетентності майбутніх пенітенціарних працівників розкривається через відкритість до взаємодії та комунікації, дещо безтурботність та залежність від інших; ригідність мислення; емоційну стійкість; схильність до домінування; згоду прийняти складнощі майбутньої професійної діяльності, проте виразності тут набуває самовпевненість; дещо песимістичні погляди і спокій; нормативність поведінки, сміливість та схильність до ризику; низькі показники его-напруженості; високу самооцінку.

Вивчення уміння спілкуватися як критерію сформованості психологічної компетентності дає можливість виділити загальний рівень уміння спілкуватись у майбутніх працівників ДКВС України, що становить $42,92 \pm 1,93$. Для майбутніх працівників органів та установ виконання покарань характерні недоліки у спілкуванні. Не виявлено серед опитуваних майбутніх працівників відмінних співрозмовників, які вміють слухати інших. Майбутні працівники органів та установ виконання покарань мають навчитись контролювати власні емоції та їх прояви під час спілкування, не ображати співрозмовника, бути толерантними та емпатійними, вміти слухати та розуміти іншого тощо. Отже, існує потреба у вдосконаленні уміння спілкуватись у майбутніх працівників ДКВС України.

Дослідження емпатії як критерію сформованості психологічної компетентності свідчить, що середнє значення загального рівня емпатії у майбутніх працівників органів та установ виконання покарань становить $25,48 \pm 0,51$, що відповідає середньому рівню розвитку емпатії.

У майбутніх працівників ДКВС України в структурі емпатії компоненти виражені у такій послідовності: інтуїтивний канал емпатії; настанови, що підкріплюють емпатію; раціональний канал емпатії; здатність до проникнення в емпатії; емоційний канал емпатії; ідентифікація в емпатії. Отже, потрібно розвивати емпатію у майбутніх працівників ДКВС України.

Особливості почуття безпеки як критерію сформованості психологічної компетентності майбутніх пенітенціаристів розкрито через прояв тривожності і агресивності. Результати дослідження тривожності майбутніх працівників органів та установ виконання покарань показали низький рівень ситуативної тривожності

(20,20 $\pm$ 0,10), що вказує на спокій досліджуваних. В той же час, рівень особистісної тривожності майбутніх працівників ДКВС України є дещо підвищеним і вказує на помірну тривожність (35,60 $\pm$ 0,39). Це може бути зумовлено умовами навчання курсантів у вищому навчальному закладі ДКВС України. Згідно одержаних даних, майбутні пенітенціарні працівники або є дійсно спокійними, або приховують високу тривожність.

За результатами емпіричного дослідження, у майбутніх працівників ДКВС України найбільш вираженою є вербальна агресія, потім йде роздратування як форма агресії, а найменш вираженою є аутоагресія і негативізм. Отже, курсанти вищих навчальних закладів ДКВС України найчастіше виражають свої негативні почуття через крик, погрози, а також різкість, грубість тощо. Це пов'язано з недостатнім рівнем саморегуляції. *Відповідно, курсантів потрібно навчати саморегуляції.*

За результатами емпіричного дослідження встановлено, що загальний рівень інтернальності у майбутніх працівників ДКВС України становить 56,20 $\pm$ 1,43, що свідчить про інтернальний тип контролю у різних ситуаціях, включаючи навчальну діяльність. Курсанти меншою мірою вважають відповідальними себе у галузі виробничих відносин, що зумовлено жорсткою регламентацією професійної діяльності. Крім того, вираженим є самозвинувачення у негараздах, що вказує на несформованість психологічної компетентності.

Відповідно, вивчення сформованості психологічної компетентності майбутніх працівників ДКВС України вказує на необхідність підвищувати рівень окремих критеріїв сформованості психологічної компетентності ще на етапі навчання у вищих навчальних закладах ДКВС України.

Порівняння критеріїв сформованості психологічної компетентності працівників і майбутніх працівників органів та установ виконання покарань дає можливість одержати наступні результати.

Так, за творчим потенціалом критерій емоційність та емпатія у майбутніх працівників ДКВС України має вищий показник, ніж у працівників, також вищий показник за критерієм творче ставлення до професії «Я-реальний» та «Я-ідеальний» (табл. 1).

Таблиця 1 – Порівняння сформованості творчого потенціалу як критерію сформованості психологічної компетентності працівників і майбутніх працівників органів та установ виконання покарань

№	Назва показника творчого потенціалу	Працівники		Майбутні працівники		t	p
		Я-реальний (M $\pm$ m)	Я-ідеальний (M $\pm$ m)	Я-реальний (M $\pm$ m)	Я-ідеальний (M $\pm$ m)		
1.	Емоційність та емпатія	6,27 $\pm$ 0,10	-	6,11 $\pm$ 0,19	-	-	-
		-	7,33 $\pm$ 0,08	-	7,72 $\pm$ 0,16	2,30	0,05
2.	Творче ставлення до професії	4,80 $\pm$ 0,10	-	5,56 $\pm$ 0,19	-	3,70	0,01
		-	7,99 $\pm$ 0,03	-	8,50 $\pm$ 0,09	6,40	0,01

Таким чином, майбутні працівники творчо мислять, творчо ставляться до професії, намагаються бути співчутливими, а у працівників ці показники менш виражені. Можливо саме умови професійної діяльності негативно позначаються на працівниках й це призводить до небажання реалізувати свій творчий потенціал. Отже, потрібно створювати спеціальні умови для розвитку творчого потенціалу ще на етапі навчання у вищому навчальному закладі ДКВС України.

З таблиці 2 видно відмінності у системі цінностей працівників і курсантів.

Таблиця 2 – Порівняння сформованості ціннісних орієнтацій як критерію сформованості психологічної компетентності працівників і майбутніх працівників органів та установ виконання покарань

№	Назва цінності	Працівники ($M \pm m$)	Майбутні працівники ($M \pm m$)	t	p
1.	Термінальні цінності				
1.1.	Матеріально забезпечене життя	7,64 $\pm$ 0,29	9,26 $\pm$ 0,51	2,70	0,01
1.2.	Впевненість у собі	8,21 $\pm$ 0,24	9,52 $\pm$ 0,46	2,60	0,01
1.3.	Продуктивне життя	10,27 $\pm$ 0,24	12,01 $\pm$ 0,43	3,60	0,01
1.4.	Пізнання	11,07 $\pm$ 0,24	12,46 $\pm$ 0,37	3,00	0,01
1.5.	Суспільне визнання	11,49 $\pm$ 0,24	12,65 $\pm$ 0,45	2,40	0,05
1.6.	Життєва мудрість	11,67 $\pm$ 0,28	9,17 $\pm$ 0,48	4,50	0,01
1.7.	Краса природи і мистецтва	14,28 $\pm$ 0,20	12,68 $\pm$ 0,43	3,70	0,01
2.	Інструментальні цінності				
2.1.	Вихованість	6,80 $\pm$ 0,29	5,46 $\pm$ 0,51	2,30	0,05
2.2.	Акуратність	8,63 $\pm$ 0,28	6,83 $\pm$ 0,48	3,20	0,01
2.3.	Відповідальність	8,76 $\pm$ 0,28	7,56 $\pm$ 0,41	2,20	0,05
2.4.	Ефективність у справах	10,74 $\pm$ 0,24	12,02 $\pm$ 0,45	2,60	0,01
2.5.	Високі запити	11,25 $\pm$ 0,31	13,21 $\pm$ 0,45	3,30	0,01

У курсантів вищих навчальних закладів ДКВС України менш важливими є термінальні цінності «матеріально забезпечене життя», «впевненість у собі», «продуктивне життя», «пізнання», «суспільне визнання», «ефективність у справах», «високі запити», а більш важливими є «життєва мудрість», «краса природи і мистецтва», «вихованість», «аккуратність», «відповідальність», ніж у працівників органів та установ виконання покарань.

Встановлено, що у працівників органів та установ виконання покарань середній показник мотивації до досягнення мети становить 15,41 $\pm$ 0,21 і відповідає середньому рівню. У майбутніх працівників ДКВС України середній показник мотивації до досягнення мети дещо нижчий, ніж у працівників, і становить 14,94 $\pm$ 0,35, хоча відповідає середньому рівню мотивації до досягнення поставленої мети. При порівнянні рівня мотивації до досягнення працівників і майбутніх працівників органів та установ виконання покарань статистично значимих відмінностей не виявлено. Отже, у працівників та майбутніх працівників ДКВС України переважає середній рівень мотивації до досягнення мети й потребує підвищення.

Як свідчить порівняльний аналіз двох груп працівників і майбутніх працівників ДКВС України, між ними існують значимі відмінності за показниками спрямованості. Працівники у своїй професійній діяльності більше зорієнтовані на процес ($5,86 \pm 0,10$; $4,20 \pm 0,18$; $t=8,30$; $p \leq 0,01$), результат ($6,99 \pm 0,10$; $4,56 \pm 0,18$; $t=11,90$; $p \leq 0,01$), альтруїзм ($6,48 \pm 0,11$; $4,92 \pm 0,17$; $t=7,30$; $p \leq 0,01$), працю ($6,12 \pm 0,13$; $4,88 \pm 0,25$; $t=4,70$; $p \leq 0,01$) і свободу ($6,64 \pm 0,12$; $5,20 \pm 0,19$; $t=6,00$; $p \leq 0,01$), ніж майбутні працівники. В той же час, майбутні працівники органів та установ виконання покарань надають перевагу егоїзму ($4,14 \pm 0,13$; $5,16 \pm 0,22$; $t=4,10$; $p \leq 0,01$), владі ($3,67 \pm 0,13$; $4,72 \pm 0,19$; $t=4,20$; $p \leq 0,01$) і грошам ($3,68 \pm 0,11$; $5,00 \pm 0,21$; $t=6,00$; $p \leq 0,01$), що свідчить про несформованість психологічної компетентності курсантів.

Порівняння сформованості індивідуально-особистісних особливостей як критерію сформованості психологічної компетентності показало значимі відмінності (табл. 3).

Працівники органів та установ виконання покарань є більш замкнутими (фактор А), характеризуються конкретністю та ригідністю мислення (фактор В), підлеглістю (фактор Е), експресивністю (фактор F), залежністю від почуттів (фактор G), жорсткістю (фактор І), практичністю (фактор М), дипломатичністю (фактор N), напруженістю (фактор Q4), а курсанти – більш товариськими, інтелектуально розвиненими, домінантними, стриманими, нормативними, чутливими, мрійливими, прямолінійними, розслабленими. Водночас у курсантів виявлено статистично значимо вищий рівень самооцінки (фактор MD), ніж у працівників органів та установ виконання покарань.

Відповідно, відмінності індивідуально-особистісних особливостей зумовлені професійним та життєвим досвідом працівників і майбутніх працівників ДКВС України.

Таблиця 3 – Порівняння сформованості індивідуально-особистісних особливостей як критерію сформованості психологічної компетентності працівників і майбутніх працівників органів та установ виконання покарань

№	Назва показника індивідуально-особистісної підструктури	Працівники ($M \pm m$)	Майбутні працівники ($M \pm m$)	t	p
1.	А (замкнутість–товариськість)	$8,47 \pm 0,11$	$9,80 \pm 0,15$	6,40	0,01
2.	В (інтелект)	$3,01 \pm 0,07$	$3,80 \pm 0,10$	6,00	0,01
3.	Е (підлеглість–домінантність)	$6,33 \pm 0,11$	$7,20 \pm 0,17$	4,10	0,01
4.	F (стриманість–експресивність)	$5,14 \pm 0,12$	$4,00 \pm 0,23$	4,70	0,01
5.	G (залежність від почуттів – нормативність поведінки)	$7,55 \pm 0,09$	$8,20 \pm 0,15$	3,60	0,01
6.	І (жорсткість–чутливість)	$6,19 \pm 0,10$	$6,80 \pm 0,15$	3,10	0,01
7.	М (практичність–розвинута уява)	$5,38 \pm 0,11$	$5,80 \pm 0,13$	2,00	0,05
8.	N (прямолінійність–дипломатичність)	$6,02 \pm 0,11$	$5,00 \pm 0,11$	5,00	0,01
9.	Q4 (розслаблення–напруженість)	$5,57 \pm 0,17$	$3,80 \pm 0,13$	5,70	0,01
10.	MD (адекватність самооцінки)	$7,41 \pm 0,15$	$8,20 \pm 0,39$	2,30	0,05

В той же час, уміння спілкуватись у працівників органів та установ виконання покарань краще розвинене, ніж у майбутніх працівників ($34,61 \pm 0,98$; $42,92 \pm 1,93$; $t=4,10$; $p \leq 0,01$).

Результати дослідження свідчать, що курсанти є більш емпатійними, ніж працівники ДКВС України (табл. 4). Так, у курсантів раціональний канал емпатії відповідає середньому рівню, у працівників – низькому рівню, виявлено статистично значимі відмінності. Емоційний канал емпатії майбутніх працівників ДКВС України відповідає середньому рівню, працівників – низькому рівню, виявлено статистично значимі відмінності. Інтуїтивний канал емпатії майбутніх працівників органів та установ виконання покарань відповідає середньому рівню, працівників – низькому рівню, виявлено статистично значимі відмінності. Настанови, що підкріплюють емпатію, майбутніх працівників відповідають середньому рівню, працівників – низькому рівню, виявлено статистично значимі відмінності. Здатність до проникнення в емпатії майбутніх працівників органів та установ виконання покарань відповідає середньому рівню, працівників також відповідає середньому рівню, показник є дещо нижчим у останніх і виявлено статистично значимі відмінності. Ідентифікація в емпатії майбутніх працівників ДКВС України відповідає середньому рівню, працівників – низькому рівню, виявлено статистично значимі відмінності. У курсантів загальний показник емпатії відповідає середньому рівню, працівників – дуже низькому рівню емпатії, виявлено статистично значимі відмінності.

Таблиця 4 – Порівняння емпатії як критерію сформованості психологічної компетентності працівників і майбутніх працівників органів та установ виконання покарань

№	Назва показника емпатії	Працівники ($M \pm m$)	Майбутні працівники ($M \pm m$)	t	p
1.	Раціональний канал емпатії	$2,75 \pm 0,07$	$4,23 \pm 0,10$	10,80	0,01
2.	Емоційний канал емпатії	$1,88 \pm 0,07$	$4,14 \pm 0,10$	17,00	0,01
3.	Інтуїтивний канал емпатії	$2,25 \pm 0,09$	$4,59 \pm 0,11$	13,40	0,01
4.	Настанови, що підкріплюють емпатію	$2,38 \pm 0,07$	$4,35 \pm 0,10$	14,50	0,01
5.	Здатність до проникнення в емпатії	$3,32 \pm 0,07$	$4,16 \pm 0,11$	6,10	0,01
6.	Ідентифікація в емпатії	$1,80 \pm 0,07$	$4,01 \pm 0,12$	15,80	0,01
7.	Загальний показник емпатії	$14,34 \pm 0,27$	$25,48 \pm 0,51$	20,30	0,01

Результати дослідження свідчать, що потрібно здійснювати пошук шляхів підвищення емпатії у працівників органів та установ виконання покарань.

Статистична обробка даних показує, що працівники органів та установ виконання покарань є більш тривожними, ніж курсанти. Працівники мають вищі показники ситуативної ($23,05 \pm 0,35$; $20,20 \pm 0,10$; $t=4,60$; $p \leq 0,01$) та особистісної ($40,40 \pm 0,45$; $35,60 \pm 0,39$; $t=5,90$; $p \leq 0,01$) тривожності. Відповідно, умови службової діяльності зумовлюють зростання рівня тривожності у працівників, а це свідчить про зниження у них показника почуття безпеки.

У пенітенціарних працівників вищі показники фізичної агресії ($5,67 \pm 0,11$; $4,80 \pm 0,21$; $t=3,90$; $p \leq 0,01$), вербальної агресії ($8,64 \pm 0,12$; $5,40 \pm 0,37$; $t=10,60$; $p \leq 0,01$), підозрілості ($6,02 \pm 0,11$; $4,56 \pm 0,28$; $t=5,80$; $p \leq 0,01$), аутоагресії ($6,15 \pm 0,09$; $2,60 \pm 0,24$; $t=17,20$; $p \leq 0,01$), індексу агресивності ($6,54 \pm 0,08$; $5,01 \pm 0,23$; $t=7,90$; $p \leq 0,01$), індексу ворожості ($5,09 \pm 0,10$; $4,56 \pm 0,20$; $t=2,60$; $p \leq 0,01$), ніж у майбутніх працівників. За формою агресії образа працівники мають нижчі показники ($3,66 \pm 0,10$; $4,12 \pm 0,18$; $t=2,30$; $p \leq 0,05$). Таким чином, працівники частіше використовують фізичну силу проти інших осіб, виражають свої негативні почуття, схильні до недовіри, самозвинувачення, проте є менш образливими, ніж майбутні працівники. Як видно з результатів дослідження, агресивність більш властива пенітенціарним працівникам. Слід зазначити, що працівники ДКВС України менше почувають себе у безпеці, ніж курсанти.

На нашу думку, тривожність і агресивність пенітенціарних працівників зумовлена впливом специфіки професійної діяльності і свідчить про їх психологічну некомпетентність.

Виявлено, що у працівників ДКВС України показник інтернальність щодо невдач є нижчим, ніж у курсантів ($12,93 \pm 0,20$; $13,84 \pm 0,35$; $t=2,30$; $p \leq 0,05$). Отже, курсанти більше звинувачують себе у різних неприємностях і стражданнях, що є негативною їх характеристикою.

Порівняння сформованості критеріїв сформованості психологічної компетентності працівників і майбутніх ДКВС України свідчить про значимі відмінності і необхідність виділення типів сформованості психологічної компетентності окремо працівників і майбутніх працівників.

У розділі 4 «Типи психологічної компетентності працівників і майбутніх працівників Державної кримінально-виконавчої служби України» запропоновано типологію сформованості психологічної компетентності працівників і майбутніх працівників органів та установ виконання покарань; розкрито специфіку структури психологічної компетентності працівників і майбутніх працівників ДКВС України.

На цьому етапі дослідження дані, що описують сформованість психологічної компетентності працівників і майбутніх працівників ДКВС України, було піддано процедурі кластерного аналізу для визначення можливої типології цієї сформованості. Показником здатності реалізації критеріїв сформованості психологічної компетентності взято кореляцію віднесених до них шкал з інтернальністю. Факторний аналіз надав можливість виявити специфіку структури психологічної компетентності працівників і майбутніх працівників органів та установ виконання покарань.

Одержані дані, що описують сформованість психологічної компетентності працівників ДКВС України, було піддано процедурі кластерного аналізу. Проте, данні виявилися досить однорідними (рис. 1), тому першу групу, яку умовно, враховуючи її поширеність серед працівників ДКВС України, було позначено як типову (93,80 %). Інша – залишкова – група охоплює лише 6,20 % вибірки обстежених.

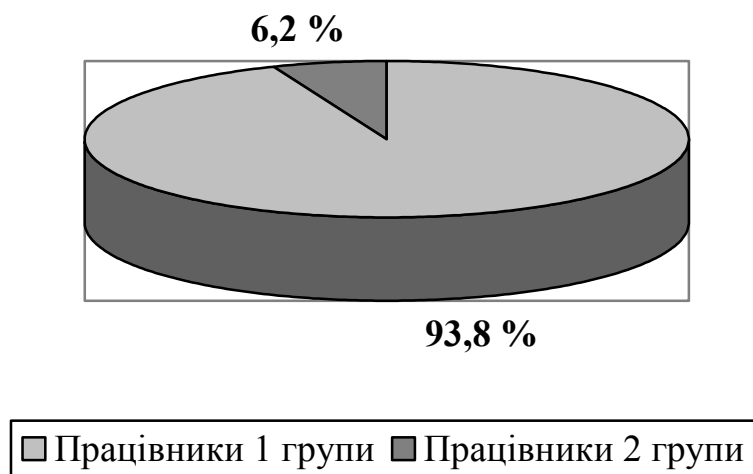


Рисунок 1 – Співвідношення типів сформованості психологічної компетентності працівників органів та установ виконання покарань.

Така висока однорідність даних свідчить про існування жорстких вимог професії до компетентності пенітенціарного працівника, перевірки відповідності цим вимогам.

За даними розкриємо особливості сформованості психологічної компетентності працівників ДКВС України в обох групах.

Аналіз кореляційних зв'язків шкал «Методики вивчення рівня суб'єктивного контролю» з іншими шкалами, використаними у якості критеріїв сформованості компетентності, також виявився досить неочікуваним. Прогнозувалося, що інтернальність має корелювати з усіма характеристиками психологічної компетентності, які рефлексуються (чи то внаслідок актуальності процесів їх освоєння, чи внаслідок сформованого над ними контролю). Проте, рівня статистичної значущості в обох групах сягнули не більше 10 % зазначених зв'язків.

Так, у працівників ДКВС України другої групи шкала «інтернальність у сфері виробничих відносин» на статистично значимому рівні корелює із такими шкалами як «раціональний канал емпатії» ($r=-0,68, p\leq 0,01$), «здатність до проникнення в емпатії» ($r=-0,50, p\leq 0,05$), «ідентифікація в емпатії» ($r=-0,66, p\leq 0,01$), а також із «особистісною тривожністю» ($r=-0,57, p\leq 0,05$) та «негативізмом» ($r=-0,48, p\leq 0,05$). Як бачимо, усі зв'язки – зворотні. Це вказує на те, що у представників другої групи в професійній сфері актуальними є процеси оволодіння (взяття під контроль) своїми емоційними проявами.

У працівників ДКВС України, яких віднесено до першої групи, шкала «інтернальність у сфері виробничих відносин» на статистично значимому рівні корелює зі шкалою «рівнем мотивації» методики «Мотивація до успіху» ($r=0,14$,

$p \leq 0,05$); з шкалами методики «Креативність» – «допитливість Я-ідеальне» ($r=0,20$, $p \leq 0,01$), «оригінальність Я-ідеальне» ($r=-0,16$, $p \leq 0,01$), «інтуїція Я-ідеальне» ($r=-0,14$, $p \leq 0,05$), «творче ставлення до професії Я-ідеальне» ($r=0,14$, $p \leq 0,05$); шкалами методики «Вивчення емпатичних здібностей особистості» – «емоційний канал емпатії» ($r=0,12$, $p \leq 0,05$), «настанови, що підкріплюють емпатію» ($r=0,23$, $p \leq 0,1$), «загальний рівень емпатії» ($r=0,15$, $p \leq 0,05$); цінностями – «пізнання» ($r=0,12$, $p \leq 0,05$), «ефективність у справах» ($r=-0,14$, $p \leq 0,05$) (шкали цінностей мають зворотну полюсність); особистісним фактором С – «емоційна нестабільність-стабільність» ($r=0,15$, $p \leq 0,05$) та з «аутоагресією» ($r=0,12$, $p \leq 0,05$). Відповідно, ці зв'язки відбивають прагнення загального підвищення ефективності професійної діяльності за рахунок встановлення ресурсних зв'язків між когнітивною та емоційною сферами особистості. І в даному випадку чітко простежується, що ці ресурсні зв'язки є необхідними для підвищення ефективності функціонування всієї системи – всієї психологічної компетентності. У другій групі мова йде про розвиток менш специфічного і більш приватного щодо психологічної компетентності процесу оволодіння емоційною сферою.

Проведений аналіз дозволяє констатувати, що першу, позначену як типову, групу можна описати, як групу із сформованою психологічною компетентністю, то другу – як групу, в якій психологічна компетентність знаходиться на стадії свого формування.

Для працівників ДКВС України із сформованою психологічною компетентністю характерним є адекватне самооцінювання, що свідчить як про їх достатню критичність, так і про достатність внутрішніх сил для збереження продуктивності діяльності при переживанні окремих професійних і життєвих невдач. Їх достатня вмотивованість до успіху, забезпечуючи певний рівень активності і оптимізму, не загострює страх невдач. Вони є стресостійкими, але не схильними недооцінювати небезпечність світу. Працівники зі сформованою психологічною компетентністю є безумовно надійними (не допускають відмови від досягнення поставленого професійного завдання), здатними до самопожертви, і прийняття відповідальності на себе за результат своїх професійних дій – така структура орієнтацій в загальних рисах визначає формування психологічної компетентності, проте й сама залежить від набутого рівня сформованості компетентності. Сформований у працівників ДКВС України першої групи суб'єктивний контроль спрямований на підвищення ефективності системи психологічної компетентності в цілому, а не окремих її компонентів. Важливою характеристикою використовуваного ними професійного інструментарію є значна роль емоційної сфери, як фактору, що забезпечує прогнозування небезпеки, швидкість оцінки ситуації і реагування на неї, а також непередбачуваність їх дії для засуджених. Цим визначається місце ситуаційної тривожності, емпатії, креативності й агресивності у структурі компетентності працівників ДКВС України. Їх емпатія і креативність мають утилітарний, практично спрямований характер, не є самоцінними. Їх агресивність, в першу чергу, є засобом швидкої мобілізації і захисту від небажаних впливів (в тому числі і на ціннісну сферу), а також засобом відреагування накопичених негативних переживань. Її прояви є цілком

підконтрольними. Емоційна сфера працівників ДКВС України першої групи є зрілою, вони характеризуються емоційною стабільністю, здатністю до саморегуляції своїх станів, свідомим, цілеспрямованим використанням її потенціалу в інтересах професійної діяльності. Для когнітивної сфери працівників зі сформованою психологічною компетентністю характерною є виражена практична спрямованість, емоційна організація досвіду і розвинена (в межах професійної доцільності) уява, що забезпечує швидкість доступу до необхідної інформації і оригінальність її поєднання для розв'язання виниклої проблеми. Вольові якості є добре розвиненими, вольовий контроль доведений до рівня звички. Вони здатні до самостійного прийняття рішення про дії і до його реалізації. Дотримання професійних правил і норм є «післядовільним». Це робить прийняття рішень про дії швидким, позбавленим сумнівів і мета-переживань. У ставленні до інших вони характеризуються толерантністю, контрольованою емпатичністю, відкритістю до нового у спілкуванні поєднаною з вибірковістю у спілкуванні. Таким чином, маючи засоби для «глибокого проникнення» у «психологію» засуджених, працівники ДКВС України зі сформованою психологічною компетентністю не залишаються незахищеними перед негативним впливом на їх образ Я і структуру цінностей кримінальної субкультури. Проте, працівниками «захищаються» не лише від фізичної небезпеки, ментального впливу кримінальної субкультури, а й від стигматизованого ставлення до професії в суспільстві. Останнє призводить до того, що працівники першої групи зосереджують свою самореалізацію лише на сім'ї (близькому оточенні) та професії, відмовляють собі у реалізації поза їх межами.

Таким чином, набуті працівниками ДКВС України характеристики дозволяють їм не лише ефективно виконувати професійні завдання, а й забезпечують їм безпеку (фізичну та ментальну) та відчуття внутрішнього благополуччя, натомість в жертву приноситься широта самореалізації – широта когнітивної сфери (ерудованість) та міжособистісних стосунків.

Працівники ДКВС України другої групи мають багато спільних рис з представниками першої, що свідчить про жорстку дію вимог професії до формування компетентності. Так, представники другої групи також характеризуються адекватною самооцінкою, здатність критично оцінювати свої можливості. Проте, вони є менш впевненими в собі, як професіоналах. Вони є вмотивованими до досягнення успіху, оптимістично налаштованими, не «зациклюються» на наявних і можливих пересічних невдачах процесу освоєння професійної діяльності, проте, не схильні недооцінювати небезпечність світу. Набутий працівниками другої групи рівень сформованості психологічної компетентності та відповідна йому структура орієнтацій свідчить, що вони не у повній мірі готові брати на себе відповідальність за, так звані, «непопулярні» рішення і дії, вони прагнуть зберегти соціально схвальний образ Я. Ними не у повному обсязі вирішили проблеми, що пов'язані із ідентифікацією з професією, яка має риси соціальної стигматизації. Аналіз їх ціннісної сфери засвідчив, як актуальність процесів ідентифікації, так і певну незрілість їх особистостей. Так, вони прагнуть визнання своєї індивідуальності в любові, потребують підтримки свого професійного вибору в родині, вносять особисті стосунки у професійну

діяльність, намагаються «виправдати» (в очах знайомих) свій професійний вибір оригінальністю, визначають якість свого життя через наявні у них матеріальні цінності. Їх суб'єктивний контроль зосереджено на оволодінні емоційною сферою. Вони є емоційно стабільними, здатними до саморегуляції станів, проте для них актуальним залишається формування здатності цілеспрямовано використовувати потенціал емоційної сфери в інтересах професійної діяльності. Так, вони цілком здатні контролювати свою тривожність у небезпечних умовах, проте недосить здатні використовувати той потенціал, який надає тривожність для прогнозування небезпеки. Працівники ДКВС України другої групи посилено розвивають емпатію і креативність, як «інструменти» професійної діяльності. Проте, перша, забезпечуючи «глибоке проникнення» в психологію інших (засуджених), не гарантує їх стійкості до негативних впливів. Так, само, як і їх агресивність не є надійним захистом від таких впливів. Крім того, рівень розвитку їх агресивності робить працівників другої групи чутливими до провокацій, спрямованих на прояв агресивності і порушення норм професійного поведіння. В їх емпатії і креативності провідне місце відводиться раціональним компонентам (шаблонам), що, хоча і дозволяє їм певним чином «розширити межі» своєї свідомості (збільшити варіативність оцінки ситуації і причино наслідкових зв'язків), проте не зменшує час орієнтації та реагування в потенційно небезпечній ситуації. Їх вольові якості є досить розвиненими, в них сформоване почуття обов'язку, вони цілком усвідомлюють необхідність дотримання професійних норм і правил. Проте у них дотримання норм є довільним (а не «післядовільним», як у першій групі), потребуючим постійного контролю (що виснажує) та залишає місця для «боротьби мотивів» при необхідності прийняття самостійного рішення – це потенційно може вести до збільшення кількості помилок в професійній діяльності, до збільшення часу прийняття життєво важливих рішень. Ця несформованість післядовільного дотримання норм також негативно позначається на «дипломатичності» при спілкуванні.

Перебуваючи на стадії формування компетентності в професійній діяльності працівники ДКВС України першої групи перед усім поступаються у швидкості оцінки ситуації і прийняття рішення, що пов'язано із відсутністю досвіду застосування вироблених під час професійного навчання шаблонів, несформованою здатністю цілеспрямовано використовувати потенціал емоційної сфери, не сформованості «післядовільного» рівня використання професійних норм. Вони не у повній мірі почуваються захищеними (від фізичних і ментальних впливів кримінальної субкультури та стигматизації образу професіонала), що знижує їх впевненість в собі, робить чутливим до провокації агресивності.

Факторний аналіз надав можливість виявити специфіку структури психологічної компетентності пенітенціарних працівників в обох групах. Так, у першій, позначеній як «типова», групі працівників ДКВС України структура характеризується чіткістю – чотири фактори по три (чотири) змінні в кожному, що є ознакою сталості структури та сформованості психологічної компетентності. Виділено наступні фактори: «Загальна інтернальність», «Контрольована агресивність», «Емоційна організованість досвіду», «Впевненість у своїй здатності контролювати ситуацію і себе в ній» чи «Довіра собі».

В той же час, у працівників ДКВС України другої групи факторна матриця досить сильно відрізняється від факторної матриці типової групи працівників ДКВС України насамперед кількістю факторів та змінних, що до неї увійшли, а також меншою вагою інтернальності. Такі формальні відмінності свідчать про актуальність процесів формування структури психологічної компетентності (незавершеність процесів) у представників другої групи працівників ДКВС України. У цій групі виділено вісім факторів: «Формування (активного) захисту ціннісної сфери», «Формування довіри до себе (як до професіонала)», «Загальна інтернальність», «Формування професійної емпатії» чи «Професіоналізація емпатії», «Перевірка «спокусами»», «Перевірка «можливостями»», «Засторога від самовпевненості», «Нейтралізація критичності оточуючих (щодо належності до професії)».

Представлена восьми факторна структура є більш складною, ніж у пенітенціарних працівників першої групи і навіть, більш складною, ніж структура виділена у курсантів (опис якої подано далі). Оскільки, безумовно, для другої групи характерним є відкритий (актуальний) процес формування психологічної компетентності, то можна припустити, що ця група переживає складний період, коли побудований в ході професійного навчання професійний образ Я проходить безжальну перевірку практикою, внаслідок чого зазнає суттєвих змін, що і відбивається ускладненням структури. Найбільш актуальними процесами в цей період є захист своєї структури цінностей (і себе) від впливів кримінальної субкультури; формування довіри собі, як професіоналу; формування всеохоплюючого суб'єктивного контролю; професіоналізація емпатії (як інструменту прогнозування поведінки інших) – ці фактори безпосередньо спрямовують формування психологічної компетентності на забезпечення безпеки життєдіяльності працівника ДКВС України (в тому числі і фізичне виживання, враховуючи значення «фізичної агресивності» в цій структурі). Ще чотири фактори в цій структурі визначають межі, яких потрібно дотримуватися для забезпечення адекватності процесу професіоналізації образу Я (для унебезпечення цього процесу від небажаних впливів): утримання від «спокус» та «можливостей» – фактори, що можуть увести розвиток професійного образу Я в небажаному напрямку; формування застороги від «самовпевненості» (яка так характерна для вчорашніх випускників вищих навчальних закладів), як утримання від помилок через брак досвіду (помилки в цій професії можуть загрожувати не лише професіоналізації, а й життю недосвідченого працівника); формування захисту професійного образу Я від «критицизму» оточуючих (сусідів, знайомих), які мають стигматизований погляд на професію.

Небезпечність професії, постійна актуальність впливів кримінальної субкультури, стигматизованість образу професіонала у суспільній свідомості, неможливість досягнення високого професіоналізму без практики (можливість здійснення новачками помилок із «наслідками»), роблять необхідними в процесі формування психологічної компетентності розбудову структур, які не лише спрямовані на формування безпеки працівника ДКВС України, а й на формування безпеки самого процесу його професіоналізації (захисту процесу професіоналізації

від небажаних впливів). Необхідність цих структур цілком усвідомлюється (що відбилося на факторній структурі) працівниками, чия структура психологічної компетентності знаходиться на стадії формування в ході виконання практичної діяльності.

Групування курсантів за показниками сформованості психологічної компетентності здійснювалось за допомогою процедури кластерного аналізу. Так, за кількістю поділ курсантів на групи відповідає кривій нормального розподілу – 20 %, 59 % та 21 % відповідно (рис. 2). Це дозволяє припустити, що в ході навчання вимоги до формування компетентності є значно м'якшими, не такими однозначними, як у тих, хто реалізує свою компетентність на практиці.

Зазначимо також, що більшість відмінностей стосується спрямованостей особистості, розвитку суб'єктивного контролю та показників агресивності. Це дозволяє вважати, що розвиток саме цих характеристик є актуальним чи дискусійним і, відповідно, рефлексується.

Формування психологічної компетентності в загальних рисах відповідає вимогам професійної діяльності. Проте, курсанти менш критично ставляться до себе і лише починають вибудовувати адекватне ставлення до небезпек професійної діяльності.

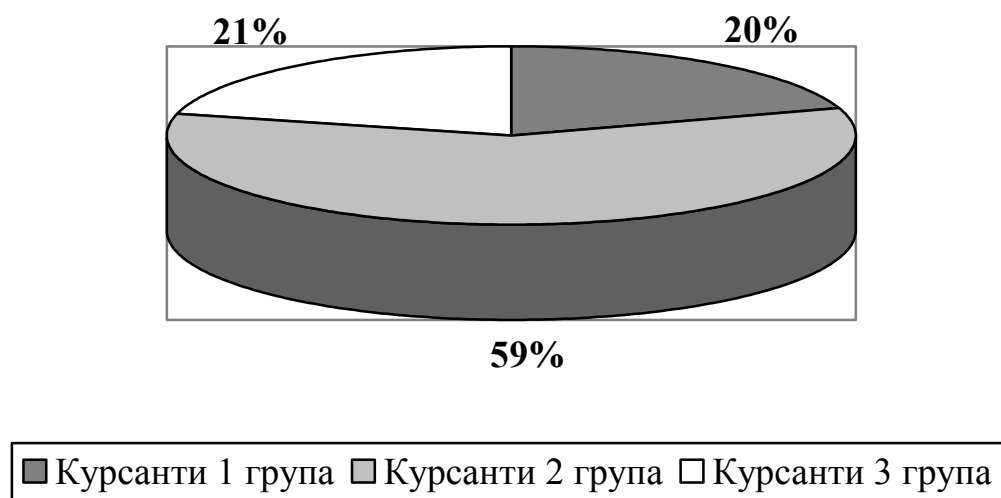


Рисунок 2 – Співвідношення типів сформованості психологічної компетентності майбутніх пенітенціарних працівників.

Система орієнтацій курсантів першої групи свідчить, що вони знають, заради кого вони вибрали цю складну професію, і ставляться до неї, як до засобу забезпечення потреб їх сім'ї (що характерно і для працівників типової групи). Усвідомлена цими курсантами небезпека професійної діяльності значно посилила їх захисні реакції, втім, вони намагаються опанувати їх та розвивати інші необхідні професійно важливі якості (емпатію, толерантність тощо).

Курсанти другої групи цілком задоволені своїм «курсантським» статусом, вони спрямовані на загальний розвиток та спілкування (що характерно для

студентського життя), для них актуальним є освоєння професії в загальних рисах; поблажливе ставлення до рівня сформованості своєї психологічної компетентності через усвідомлення відсутності перевірки цього рівня практикою. Необтяжені проблемами майбутньої відповідальності професії і дещо формально ставлячись до її небезпечності, курсанти другої групи проявляють більшу чутливість до актуальних ситуацій, не «втягуються» у переживання проблеми протистояння із кримінальною субкультурою та формують адекватні професії емпатію, толерантність, креативність.

В той же час, курсанти третьої групи намагаються бути послідовними у своїх діях, для них важливим є довести (оточуючим і собі) правильність зробленого вибору професії. Внаслідок цього професія стає самостійною цінністю, а розвитку толерантності, як права на власну думку, надається особистісне значення. Можливо, що така зосередженість на проблемах толерантності «блокує» розвиток «професійної» агресивності, робить курсантів недостатньо уважними до інших аспектів актуальних ситуацій.

Здійснений факторний аналіз надав можливість виявити специфіку структури психологічної компетентності майбутніх пенітенціарних працівників в усіх групах. Всі три групи курсантів мали шестифакторну модель. Кожна із запропонованих факторних матриць, крім того, що відбиває усвідомлення курсантами кожної групи необхідності формувати основні компоненти психологічної компетентності працівника ДКВС України – агресивності, креативності, толерантності, контролю, містить в собі ознаки формування «особистісного ставлення до професії», як такої, що передбачає оволодіння агресивністю (перша група), оволодіння своїм страхом (друга група) та формування толерантності (третья група).

Виділення цих трьох груп курсантів за критеріями сформованості психологічної компетентності є символічним, таким що відбиває небезпеки, які очікують тих, хто прагне стати працівником ДКВС України – небезпеку переносу агресивності (як набутого інструменту захисту від кримінальної субкультури і фізичної небезпеки) на сім'ю; страху фізичних страждань; небезпеку бути неприйнятим суспільством, не знайти розуміння свого професійного вибору сім'єю, свого прагнення працювати (а не дистанціюватися, уникати, як це робить більшість) з засудженими.

Одержані результати дають можливість стверджувати, що доцільним є розробка та впровадження програми психологічного супроводу формування психологічної компетентності працівників і майбутніх працівників органів та установ виконання покарань.

Розділ 5 «Формування психологічної компетентності пенітенціарного персоналу» розкриває програму психологічного супроводу формування психологічної компетентності працівників та майбутніх працівників ДКВС України. Також у розділі визначено критерії оцінки ефективності формувального впливу на формування психологічної компетентності працівників і майбутніх працівників органів та установ виконання покарань. Емпірично досліджено вплив психологічного супроводу на формування психологічної компетентності пенітенціарного персоналу та курсантів вищих навчальних закладів ДКВС України.

Розроблена програма психологічного супроводу формування психологічної компетентності працівників і майбутніх працівників ДКВС України передбачає підвищення рівня сформованості психологічної компетентності, а саме:

- активізацію творчого потенціалу працівників і майбутніх працівників, що забезпечить його реалізацію;
- гармонізацію системи цінностей працівників та майбутніх працівників ДКВС України;
- підвищення рівня мотивації працівників і майбутніх працівників, а також прагнення до самовдосконалення у професійній діяльності;
- розвиток уміння спілкуватись у працівників та майбутніх працівників ДКВС України;
- розвиток емпатії у працівників і майбутніх працівників органів та установ виконання покарань;
- зниження рівня емоційного вигорання працівників та майбутніх працівників ДКВС України;
- підвищення навчальної успішності курсантів вищих навчальних закладів ДКВС України.

Програма психологічного супроводу формування психологічної компетентності працівників і майбутніх працівників органів та установ виконання покарань має три модулі: теоретичний (курс лекцій), практичний (фокус-групи, тренінги, дискусії, семінари, практичні заняття), психодіагностичний (методики психодіагностики).

Методики психодіагностики, що використовувались на цьому етапі дослідження: «Креативність» Н. Вишнякової, «Ціннісні орієнтації» М. Рокича, «Мотивація до успіху» Т. Елерса, «Чи вмієте Ви спілкуватись?» (переклад та модифікація В.С. Медведєва, В.М. Синьова), методика В. Бойка для вивчення емпатійних здібностей, методика В. Бойко для визначення рівня емоційного вигорання. Статистично значимі відмінності встановлено за *t*-критерієм Стьюдента.

Організовано три експериментальні та три контрольні групи для участі у формуальному експерименті. Усього у формуальному експерименті взяли участь 124 особи (працівники і майбутні пенітенціарні працівники).

Експериментальні групи: 1) перша експериментальна група включає 21 працівника державної установи «Ірпінський виправний центр» (№ 132); 2) друга експериментальна група включає 20 працівників органів та установ виконання покарань, які є слухачами факультету заочного навчання Інституту кримінально-виконавчої служби; 3) третя експериментальна група включає 21 майбутнього працівника органів та установ виконання покарань (курсанти Інституту кримінально-виконавчої служби).

Контрольні групи: 1) перша контрольна група включає 21 працівника державної установи «Ірпінський виправний центр» (№ 132); 2) друга контрольна група включає 20 працівників органів та установ виконання покарань, які є слухачами факультету заочного навчання Інституту кримінально-виконавчої служби; 3) третя контрольна група включає 21 майбутнього працівника органів та установ виконання покарань (курсанти Інституту кримінально-виконавчої служби).

Запропоновано критерії оцінки ефективності формувального впливу на формування психологічної компетентності працівників і майбутніх працівників органів та установ виконання покарань: творчий потенціал, ціннісні орієнтації, рівень мотивації, уміння спілкуватись, рівень емпатії, рівень емоційного вигорання, навчальна успішність курсантів.

Вивчення результатів формувального експерименту дало змогу виявити зміни працівників і майбутніх працівників органів та установ виконання покарань у процесі психологічного супроводу формування психологічної компетентності.

Згідно експериментальних даних, після формувального впливу відбувається активізація творчого потенціалу в експериментальних групах (табл. 5).

За результатами дослідження встановлено, що відбулися статистично значимі зміни після формувального впливу у творчому потенціалі працівників та майбутніх працівників ДКВС України:

- ❖ зростає показник творче мислення (Я-реальний);
- ❖ зростає показник допитливість (Я-реальний, Я-ідеальний);
- ❖ зростає показник оригінальності (Я-реальний);
- ❖ зростає показник уяви (Я-реальний);
- ❖ зростає показник інтуїції (Я-реальний);
- ❖ зростає показник емоційність та емпатія (Я-ідеальний);
- ❖ зростає показник почуття гумору (Я-реальний);
- ❖ зростає творче ставлення до професії (Я-реальний, Я-ідеальний).

Таблиця 5 – Зміни творчого потенціалу як критерію сформованості психологічної компетентності в результаті психологічного супроводу

Показник	Група	Тестування		t	p
		констатуюче	контрольне		
		($M \pm m$)	($M \pm m$)		
Творче мислення (Я-реальний)	Е. № 2	6,85 $\pm$ 0,46	7,65 $\pm$ 0,33	2,70	0,05
	К. № 2	7,40 $\pm$ 0,40	7,50 $\pm$ 0,38	-	-
	Е. № 3	8,00 $\pm$ 0,21	8,19 $\pm$ 0,25	-	-
	К. № 3	6,76 $\pm$ 0,39	5,57 $\pm$ 0,34	2,20	0,05
Допитливість (Я-реальний)	Е. № 1	6,05 $\pm$ 0,56	6,29 $\pm$ 0,57	-	-
	К. № 1	7,86 $\pm$ 0,38	6,33 $\pm$ 0,41	3,70	0,01
	Е. № 3	4,86 $\pm$ 0,33	6,76 $\pm$ 0,59	3,20	0,01
	К. № 3	6,29 $\pm$ 0,49	6,48 $\pm$ 0,46	-	-
Допитливість (Я-ідеальний)	Е. № 3	9,00 $\pm$ 0,17	9,71 $\pm$ 0,12	4,00	0,01
	К. № 3	8,86 $\pm$ 0,14	8,81 $\pm$ 0,13	-	-
Оригінальність (Я-реальний)	Е. № 1	6,28 $\pm$ 0,32	7,57 $\pm$ 0,39	2,70	0,01
	К. № 1	6,05 $\pm$ 0,34	6,14 $\pm$ 0,31	-	-
	Е. № 2	6,85 $\pm$ 0,18	7,45 $\pm$ 0,31	2,10	0,05
	К. № 2	7,00 $\pm$ 0,15	7,05 $\pm$ 0,15	-	-
	Е. № 3	7,00 $\pm$ 0,17	7,81 $\pm$ 0,31	2,50	0,05
	К. № 3	6,57 $\pm$ 0,11	6,95 $\pm$ 0,24	-	-

Продовження таблиці 5

Уява (Я-реальний)	Е. № 2	6,35±0,24	7,30±0,40	2,40	0,05
	К. № 2	6,20±0,30	6,30±0,33	-	-
Інтуїція (Я-реальний)	Е. № 1	6,81±0,19	7,43±0,29	2,10	0,05
	К. № 1	6,95±0,24	6,90±0,25	-	-
Емоційність, емпатія (Я-ідеальний)	Е. № 1	7,19±0,26	8,33±0,30	3,70	0,01
	К. № 1	7,33±0,33	7,52±0,35	-	-
Почуття гумору (Я-реальний)	Е. № 1	6,19±0,19	7,05±0,33	2,40	0,05
	К. № 1	6,19±0,09	6,42±0,16	-	-
	Е. № 2	6,25±0,32	6,70±0,38	2,10	0,05
	К. № 2	7,00±0,29	7,10±0,33	-	-
Творче ставлення до професії (Я-реальний)	Е. № 1	3,86±0,39	5,81±0,46	3,40	0,01
	К. № 1	4,19±0,34	4,14±0,39	-	-
Творче ставлення до професії (Я-ідеальний)	Е. № 1	8,00±0,10	8,62±0,21	2,80	0,01
	К. № 1	8,19±0,09	8,33±0,14	-	-
	Е. № 2	8,00±0,16	8,80±0,24	3,10	0,01
	К. № 2	7,80±0,09	7,75±0,16	-	-

Умовні позначки: Е. – експериментальна група; К. – контрольна група

Проведене дослідження дає можливість стверджувати, що у працівників і майбутніх працівників органів та установ виконання покарань експериментальних груп середні значення показників креативності зростають або ж утримуються на сталому рівні. Підвищення критеріїв креативності свідчить про позитивні зміни творчого потенціалу пенітенціарних працівників при спеціально організованому формувальному впливі. Вирішення в процесі формувального впливу різних ситуацій професійної діяльності, часто екстремальних за своїм характером, дає змогу активувати творче мислення, допитливість, оригінальність, уяву, інтуїцію, емоційність та емпатію, почуття гумору, творче ставлення до професії в учасників експерименту. Водночас у працівників та майбутніх працівників ДКВС України контрольних груп показники креативності не зростають, проте, виявлено випадки, коли показники креативності знижуються у працівників і досягають статистично значимих відмінностей.

Виявлено гармонізацію системи цінностей працівників і майбутніх працівників ДКВС України після формувального впливу (табл. 6). Так, після формувального впливу зростає важливість цінності «продуктивне життя», «життєва мудрість», «впевненість у собі», «ефективність у справах», «терпимість».

Порівняння одержаних даних показує, що в усіх трьох експериментальних групах до формувального впливу рівень мотивації до успіху відповідав середньому рівню розвитку. Після формувального впливу у працівників ДКВС України експериментальних груп рівень мотивації до успіху зростає й відповідає високому рівню розвитку мотивації. В той же час, в контрольних групах рівень мотивації не змінився (табл. 7).

Таблиця 6 – Зміни ціннісних орієнтацій як критерію сформованості психологічної компетентності працівників і майбутніх пенітенціарних працівників в результаті психологічного супроводу

Показник	Група	Тестування		t	p
		констатуюче	контрольне		
		($M \pm m$)	($M \pm m$)		
Продуктивне життя	Е. № 1	10,81 $\pm$ 0,68	8,24 $\pm$ 0,80	2,40	0,05
Життєва мудрість	Е. № 1	12,81 $\pm$ 0,89	8,95 $\pm$ 1,18	2,80	0,01
Ефективність у справах	Е. № 1	10,57 $\pm$ 0,95	7,71 $\pm$ 1,01	2,90	0,01
Впевненість у собі	Е. № 3	9,43 $\pm$ 0,98	7,05 $\pm$ 1,00	2,10	0,05
Терпимість	Е. № 1	10,95 $\pm$ 1,13	7,43 $\pm$ 1,02	2,50	0,05
	Е. № 3	9,29 $\pm$ 1,06	6,71 $\pm$ 0,85	2,10	0,05

Отже, проведена нами психокорекційна робота сприяла зростанню рівня мотивації як критерію сформованості психологічної компетентності працівників і майбутніх працівників органів та установ виконання покарань.

Таблиця 7 – Зміни мотивації як критерію сформованості психологічної компетентності працівників і майбутніх пенітенціарних працівників в результаті психологічного супроводу

Показник	Група	Тестування		t	p
		констатуюче	контрольне		
		($M \pm m$)	($M \pm m$)		
Рівень мотивації	Е. № 1	13,62 $\pm$ 0,41	17,14 $\pm$ 0,55	6,30	0,01
	К. № 1	12,67 $\pm$ 0,37	12,29 $\pm$ 0,34	-	-
	Е. № 2	15,30 $\pm$ 0,60	19,00 $\pm$ 0,62	4,10	0,01
	К. № 2	16,80 $\pm$ 1,03	16,90 $\pm$ 1,00	-	-
	Е. № 3	15,04 $\pm$ 0,83	17,10 $\pm$ 0,62	5,00	0,01
	К. № 3	15,10 $\pm$ 0,76	15,57 $\pm$ 0,75	-	-

У контрольному тестуванні працівників і майбутніх працівників органів та установ виконання покарань виявлено покращення умінь спілкуватись в експериментальних групах (табл. 8).

Отже, після цілеспрямованого впливу рівень розвитку умінь спілкуватись зростає, що свідчить про доцільність створення відповідних умов для вдосконалення професійного спілкування персоналу органів та установ виконання покарань, починаючи з етапу професійного навчання.

Крім того, працівники і майбутні працівники органів та установ виконання покарань стають більш емпатійними після формувального впливу (табл. 9).

Відповідно, після формувального впливу зростає показник настанов, що підкріплюють емпатію, показник здатності до проникнення в емпатії, показник ідентифікації в емпатії, зростає загальний показник рівня емпатії. Отже,

формувальний вплив забезпечує підвищення рівня емпатії у працівників і майбутніх працівників.

Таблиця 8 – Зміни уміння спілкуватись як критерію сформованості психологічної компетентності працівників і майбутніх пенітенціарних працівників в результаті психологічного супроводу

Показник	Група	Тестування		t	p
		констатуюче	контрольне		
		($M \pm m$)	($M \pm m$)		
Уміння спілкуватись	Е. № 1	32,57 $\pm$ 3,33	30,33 $\pm$ 3,14	-	-
	К. № 1	34,67 $\pm$ 3,96	35,61 $\pm$ 3,92	-	-
	Е. № 2	37,80 $\pm$ 3,93	35,80 $\pm$ 3,55	2,50	0,05
	К. № 2	36,20 $\pm$ 3,51	37,05 $\pm$ 3,30	-	-
	Е. № 3	41,29 $\pm$ 4,23	38,81 $\pm$ 3,56	2,80	0,01
	К. № 3	42,05 $\pm$ 4,16	43,38 $\pm$ 4,04	-	-

Таблиця 9 – Зміни емпатії як критерію сформованості психологічної компетентності працівників і майбутніх пенітенціарних працівників в результаті психологічного супроводу

Показник	Група	Тестування		t	p
		констатуюче	контрольне		
		($M \pm m$)	($M \pm m$)		
Настанови, що підкріплюють емпатію	Е. № 1	2,43 $\pm$ 0,28	3,67 $\pm$ 0,23	3,10	0,01
	К. № 1	2,38 $\pm$ 0,24	2,29 $\pm$ 0,25	-	-
Здатність проникати в емпатії	Е. № 3	3,95 $\pm$ 0,23	4,71 $\pm$ 0,22	2,50	0,05
	К. № 3	4,00 $\pm$ 0,21	4,05 $\pm$ 0,25	-	-
Ідентифікація в емпатії	Е. № 1	1,90 $\pm$ 0,28	3,14 $\pm$ 0,17	4,30	0,01
	К. № 1	2,14 $\pm$ 0,30	2,29 $\pm$ 0,29	-	-
	Е. № 2	1,75 $\pm$ 0,25	2,85 $\pm$ 0,20	3,80	0,01
	К. № 2	1,80 $\pm$ 0,25	1,70 $\pm$ 0,28	-	-
	Е. № 3	3,57 $\pm$ 0,23	4,67 $\pm$ 0,23	2,90	0,01
	К. № 3	3,86 $\pm$ 0,24	3,90 $\pm$ 0,27	-	-
Рівень емпатії	Е. № 1	15,19 $\pm$ 1,06	18,38 $\pm$ 0,85	3,00	0,01
	К. № 1	14,24 $\pm$ 0,76	14,38 $\pm$ 1,19	-	-
	Е. № 2	14,50 $\pm$ 0,81	15,70 $\pm$ 1,12	-	-
	К. № 2	14,60 $\pm$ 0,73	14,45 $\pm$ 0,97	-	-
	Е. № 3	24,57 $\pm$ 1,14	27,29 $\pm$ 0,91	2,30	0,05
	К. № 3	25,10 $\pm$ 1,08	25,29 $\pm$ 1,08	-	-

Після формувального впливу знижується рівень емоційного вигорання у працівників і майбутніх працівників органів та установ виконання покарань усіх експериментальних груп. Так, знижується показник симптому «незадоволеність собою» (експериментальна група № 2 до формувального впливу 7,10 $\pm$ 0,51, після формувального впливу 6,50 $\pm$ 0,34, $t=2,90$; $p \leq 0,01$), симптому «загнаність у клітку»

(експериментальна група № 1 до формувального впливу $18,00 \pm 2,35$, після формувального впливу $14,33 \pm 1,91$, $t=2,20$; $p \leq 0,05$; експериментальна група № 2 до формувального впливу $13,00 \pm 1,96$, після формувального впливу $7,00 \pm 0,23$, $t=2,90$; $p \leq 0,01$; експериментальна група № 3 до формувального впливу $10,38 \pm 1,79$, після формувального впливу $8,48 \pm 1,52$, $t=2,50$; $p \leq 0,05$), симптому «тривога і депресія» (експериментальна група № 1 до формувального впливу $18,24 \pm 1,12$, після формувального впливу $15,19 \pm 1,37$, $t=2,10$; $p \leq 0,05$; експериментальна група № 2 до формувального впливу $18,90 \pm 1,14$, після формувального впливу $16,50 \pm 1,49$, $t=2,90$; $p \leq 0,01$; експериментальна група № 3 до формувального впливу $11,05 \pm 0,22$, після формувального впливу $9,14 \pm 0,80$, $t=2,20$; $p \leq 0,05$), симптому «розширення сфери економії емоцій» (експериментальна група № 2 до формувального впливу $21,20 \pm 1,72$, після формувального впливу $18,50 \pm 2,18$, $t=2,90$; $p \leq 0,01$), симптому «емоційна відчуженість» (експериментальна група № 3 до формувального впливу $13,71 \pm 1,34$, після формувального впливу $10,76 \pm 0,97$, $t=3,00$; $p \leq 0,01$), фази «напруження» (експериментальна група № 1 до формувального впливу $67,29 \pm 1,01$, після формувального впливу $59,33 \pm 2,29$, $t=3,60$; $p \leq 0,01$; експериментальна група № 2 до формувального впливу $60,00 \pm 2,48$, після формувального впливу $51,00 \pm 2,75$, $t=2,90$; $p \leq 0,01$; експериментальна група № 3 до формувального впливу $41,43 \pm 2,01$, після формувального впливу $36,76 \pm 1,48$, $t=3,20$; $p \leq 0,01$), фази «резистенція» (експериментальна група № 2 до формувального впливу $64,60 \pm 4,17$, після формувального впливу $62,45 \pm 4,91$, $t=2,30$; $p \leq 0,05$; експериментальна група № 3 до формувального впливу $43,95 \pm 0,22$, після формувального впливу $42,29 \pm 0,87$, $t=2,10$; $p \leq 0,05$), фази «виснаження» (експериментальна група № 3 до формувального впливу $46,71 \pm 1,34$, після формувального впливу $41,86 \pm 1,29$, $t=4,40$; $p \leq 0,01$). Виявлено зростання рівня емоційного вигорання у майбутніх працівників контрольної групи № 3, а саме: показника фази «напруження» (у констатуючому тестуванні $48,71 \pm 3,43$, у контрольному тестуванні $50,62 \pm 3,26$, $t=2,20$; $p \leq 0,05$), показника фази «резистенція» (у констатуючому тестуванні $33,29 \pm 4,32$, у контрольному тестуванні $34,10 \pm 4,18$, $t=2,30$; $p \leq 0,05$).

Також програма психологічного супроводу формування психологічної компетентності сприяє підвищенню навчальної успішності майбутніх пенітенціарних працівників.

Практична цінність формувального впливу на працівників та майбутніх працівників ДКВС України визначається такими його результатами: 1) активізація творчого потенціалу працівників та майбутніх працівників ДКВС України; 2) гармонізація системи цінностей працівників та майбутніх пенітенціарних працівників; 3) позитивний вплив на мотивацію працівників і майбутніх працівників органів та установ виконання покарань; 4) розвиток уміння спілкуватись у працівників та майбутніх працівників ДКВС України; 5) підвищення рівня емпатії у працівників і майбутніх працівників органів та установ виконання покарань; 6) зниження рівня емоційного вигорання працівників і майбутніх працівників ДКВС України; 7) підвищення рівня навчальної успішності майбутніх пенітенціарних працівників.

Результати дослідження дають можливість констатувати про виявлення причинно-наслідкового зв'язку між коригувальною роботою і формуванням психологічної компетентності працівників та майбутніх працівників ДКВС України. Отже, використання відповідних засобів дає можливість цілеспрямовано впливати на формування психологічної компетентності пенітенціарного персоналу та підвищувати рівень її сформованості.

ВИСНОВКИ

У **висновках** представлено результати теоретико-емпіричного дослідження проблеми формування психологічної компетентності пенітенціарного персоналу, зокрема:

1. Комплексний теоретичний аналіз надав можливість запропонувати наступні теоретичні положення щодо формування психологічної компетентності працівників ДКВС України: психологічна компетентність є складовою професійної компетентності працівників ДКВС України; психологічна компетентність є цілісною динамічною системою; психологічна компетентність працівників органів та установ виконання покарань є передумовою досягнення професіоналізму; формування психологічної компетентності є процесом породження нового, того чого раніше не існувало; прояви формування психологічної компетентності працівників органів та установ виконання покарань складні та різноманітні; джерелом формування психологічної компетентності є взаємодія внутрішнього і зовнішнього середовища; формування психологічної компетентності працівників ДКВС України може бути лише позитивним, тобто негативного значення не набувається; формування психологічної компетентності може бути оцінено кількісно (кількісні зміни) і якісно (якісні зміни); формування психологічної компетентності працівника ДКВС України може бути керованим ззовні або самокерованим процесом; формування психологічної компетентності можна послабити або посилити, а також спрямувати через створення певних умов.

2. На основі аналізу наукових праць побудовано теоретичну модель психологічної компетентності працівника ДКВС України, що представлена таким чином: когнітивна підсистема (творчий компонент, критерій – творчий потенціал), ціннісна підсистема (ціннісний компонент, критерій – ціннісні орієнтації), мотиваційна підсистема (мотиваційний компонент, критерій – мотивація, критерій – спрямованість), індивідуально-особистісна підсистема (індивідуально-особистісний компонент, критерій – індивідуально-особистісні особливості), комунікативна підсистема (компонент уміння спілкуватись, критерій – уміння спілкуватись, емпатичний компонент, критерій – емпатія), емоційна підсистема (компонент почуття безпеки, критерій – тривожність, критерій – агресивність), метакомпетентність (компонент самооцінки, критерій – самооцінка, компонент інтернальності, критерій – інтернальність).

Психологічна компетентність пенітенціарного працівника – це психологічні знання, уміння, навички, професійно важливі особистісні якості, що забезпечують успішність професійної діяльності в особливих умовах і виконання покарання з

дотриманням етичних принципів діяльності, гармонійного поєднання функції кари та гуманізму, емпатії та особистої безпеки.

3. У результаті вивчення поглядів науковців було запропоновано етапи, виділено форми та виокремлено засоби формування психологічної компетентності персоналу ДКВС України.

Для організації та здійснення психологічної роботи з працівниками ДКВС України доцільно об'єднати існуючі етапи формування психологічної компетентності у такі: етап підготовки майбутнього працівника у закладі вищої освіти ДКВС України; етап стажування (період стажування); етап адаптації молодого працівника ДКВС України, що об'єднує етапи «трьох місяців», «півроку», першого року (до року); етап «молодого фахівця» (від одного до трьох років); етап досвідченого працівника, що охоплює етапи «успішного професіонала», «досвідченого професіонала», «зрілого професіонала», етап «наставника», етап «ветерана»; етап перед звільненням у відставку працівників органів та установ виконання покарань.

У системі форм і засобів забезпечення психологічної компетентності персоналу ДКВС України охарактеризовано лекції, практичні заняття, наукові фільми, психологічні тренінги, вправи, рольові ігри, бесіди, наставництво проходження служби молодими працівниками, поради колег, самостійна робота працівника, індивідуальне консультування працівників з питань використання основ психології у процесі проходження служби та виконання покладених завдань.

4. За результатами емпіричного дослідження виявлено специфіку сформованості психологічної компетентності працівників ДКВС України, а саме: середній рівень реалізації творчого потенціалу, дисгармонійність системи ціннісних орієнтацій, середній рівень мотивації до досягнення мети, спрямованість на результат діяльності, свободу, альтруїзм, відкритість до взаємодії та комунікації, ригідність та конкретність мислення, емоційна стійкість, дисциплінованість, відповідальність, дотримання моральних норм, сумлінне виконання професійних обов'язків, рішучість, сміливість, схильність до ризику, лідерські якості та високий рівень самоконтролю, висока оцінка власних можливостей, невміння активно слухати, дуже низький рівень розвитку емпатії, низький рівень ситуативної тривожності, середній рівень особистісної тривожності, вербальна агресія, інтернальність у сфері невдач.

Дослідження сформованості психологічної компетентності майбутніх працівників ДКВС України розкриває її особливості: середній рівень розвитку креативних якостей, дисгармонійність системи ціннісних орієнтацій, середній рівень мотивації, спрямованість на свободу, егоїзм та гроші, відкритість до взаємодії та комунікації, дещо безтурботність та залежність від інших, ригідність мислення, емоційну стійкість, схильність до домінування, згоду прийняти складнощі майбутньої професійної діяльності, проте виразності набуває самовпевненість, дещо песимістичні погляди і спокій, нормативність поведінки, сміливість та схильність до ризику, низькі показники его-напруженості, високі показники самооцінки, недоліки у спілкуванні, середнє значення рівня емпатії, низький рівень ситуативної

тривожності, середній рівень особистісної тривожності, вербальна агресія, самозвинувачення у негараздах.

Встановлено значимі відмінності сформованості психологічної компетентності працівників і майбутніх працівників ДКВС України. Порівняно з курсантами, працівники гірше реалізують свій творчий потенціал, для них більш важливим є «матеріально забезпечене життя», «впевненість у собі», «продуктивне життя», «пізнання», «суспільне визнання», «ефективність у справах», «високі запити», а менш важливим – «життєва мудрість», «краса природи і мистецтва», «вихованість», «акуратність», «відповідальність», більше зорієнтовані на процес, результат, альтруїзм, працю і свободу, а менше – на егоїзм, владу, гроші, є більш замкнутими, характеризуються конкретністю та ригідністю мислення, підлеглистю, експресивністю, залежністю від почуттів, жорсткістю, практичністю, дипломатичністю, напруженістю. Уміння спілкуватись у працівників краще розвинене, проте вони є менш емпатійними, більш тривожними і агресивними. Щодо інтернальності, то працівники менше звинувачують себе у різних неприємностях і стражданнях. Зазначені відмінності свідчать про необхідність виділення типів сформованості психологічної компетентності працівників і майбутніх працівників.

5. Емпіричним шляхом вивчено типологію сформованості психологічної компетентності працівників і майбутніх працівників ДКВС України, що дало змогу виділити дві групи працівників та три групи курсантів.

Встановлено, що у працівників першої групи психологічна компетентність сформована, а у працівників другої групи – знаходиться на стадії формування.

Виявлено специфіку структури психологічної компетентності пенітенціарних працівників в обох групах. У першій, позначеній як «типова», групі працівників ДКВС України структура характеризується чіткістю, що є ознакою сталості структури та сформованості психологічної компетентності. У працівників ДКВС України другої групи факторна матриця досить сильно відрізняється від факторної матриці типової групи працівників ДКВС України насамперед кількістю факторів та змінних, що до неї увійшли, а також меншою вагою інтернальності. Такі відмінності свідчать про актуальність процесів формування структури психологічної компетентності (незавершеність процесів) у представників другої групи працівників ДКВС України.

В ході емпіричного дослідження було виділено три групи курсантів за показниками сформованості психологічної компетентності. У курсантів формування психологічної компетентності в загальних рисах відповідає вимогам професійної діяльності. Проте, курсанти менш критично ставляться до себе і лише починають вибудовувати адекватне ставлення до небезпек професійної діяльності. Курсанти першої групи знають заради кого вони вибрали цю складну професію, і ставляться до неї, як до засобу забезпечення потреб своєї сім'ї (що характерно і для працівників типової групи). Курсанти другої групи цілком задоволені своїм «курсантським» статусом, вони спрямовані на загальний розвиток та спілкування (що характерно для студентського життя), для них актуальним є освоєння професії в загальних рисах; поблажливе ставлення до рівня сформованості своєї психологічної компетентності

через усвідомлення відсутності перевірки цього рівня практикою. Курсанти третьої групи намагаються бути послідовними у своїх діях, для них важливим є довести (оточуючим і собі) правильність зробленого вибору професії.

Результати факторного аналізу розкривають специфіку структури психологічної компетентності майбутніх пенітенціарних працівників в усіх групах. Так, кожна із запропонованих факторних матриць, крім того, що відбиває усвідомлення курсантами кожної групи необхідності формувати основні компоненти психологічної компетентності пенітенціарного працівника – агресивності, креативності, толерантності, контролю, містить в собі ознаки формування «особистісного ставлення до професії», як такої, що передбачає оволодіння агресивністю (перша група), оволодіння своїм страхом (друга група) та формування толерантності (третя група).

6. Запропонована програма психологічного супроводу формування психологічної компетентності працівників та майбутніх пенітенціарних працівників включає три модулі (теоретичний, практичний, психодіагностичний) та передбачає: 1) активізацію творчого потенціалу, що забезпечить його реалізацію; 2) гармонізацію системи цінностей; 3) підвищення рівня мотивації, а також прагнення до самовдосконалення у професійній (навчальній) діяльності; 4) розвиток уміння спілкуватись; 5) розвиток емпатії; 6) зниження рівня емоційного вигорання; 7) підвищення навчальної успішності курсантів.

7. Здійснений аналіз результативності психологічного супроводу формування психологічної компетентності працівників та майбутніх працівників ДКВС України показує, що після формувального впливу учасники стають більш психологічно компетентними. Так, відбувається активізація творчого потенціалу, гармонізується система цінностей, зростає рівень мотивації до досягнення поставленої мети, покращується уміння спілкуватись, підвищується рівень емпатії. Крім того, програма психологічного супроводу формування психологічної компетентності забезпечує профілактику деструктивних психічних станів пенітенціарних працівників і курсантів. Також підвищується навчальна успішність курсантів після участі у формувальному експерименті.

Отже, створення спеціальних умов надає можливість цілеспрямовано формувати психологічну компетентність працівників і майбутніх працівників ДКВС України.

Перспективи дослідження. Потребують подальшого вивчення: гендерний аспект сформованості психологічної компетентності працівників органів та установ виконання покарань; психологічний механізм успішності професійної діяльності працівників ДКВС України; проблема формування психологічної компетентності працівників інших силових міністерств та відомств.

СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

Монографія:

1. Ятчук М. С. Специфіка формування психологічної компетентності працівників Державної кримінально-виконавчої служби України : монографія. Київ : ЦП «КОМПРИНТ», 2018. 423 с.

Наукові праці, в яких опубліковані основні наукові результати дисертації:

2. Ятчук М. С. Аналіз результативності психологічного супроводу розвитку психологічної компетентності працівників Державної кримінально-виконавчої служби України. *Fundamental and applied researches in practice of leading scientific schools*. 2017. Vol. 24, № 6. Р. 39–44.

3. Ятчук М. С. Взаємозв'язок критеріїв психологічної компетентності працівників Державної кримінально-виконавчої служби України з індивідуально-особистісними особливостями. *Fundamental and applied researches in practice of leading scientific schools*. 2018. Vol. 26, № 2. Р. 209–214.

4. Ятчук М. С. Емоційне вигорання у працівників Державної кримінально-виконавчої служби України. *Актуальні проблеми психології* : зб. наук. праць Ін-ту психології ім. Г. С. Костюка НАПН України. 2017. Т. X, вип. 30. С. 260–270.

5. Ятчук М. С. Емпатія як критерій психологічної компетентності працівників Державної кримінально-виконавчої служби України. *Актуальні проблеми психології* : зб. наук. праць Ін-ту психології ім. Г. С. Костюка НАПН України. 2018. Т. VI, вип. 14. С. 281–287.

6. Ятчук М. С. Завдання та особливості професійної діяльності працівників органів та установ виконання покарань. *Вісник Національної академії Державної прикордонної служби України. Серія: психологія*. 2017. Вип. 2. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vnadpn_2017_2_10 (дата звернення 03.06.2018 р.).

7. Ятчук М. С. Значення психологічної компетентності для професійної діяльності працівників органів та установ виконання покарань. *Збірник наукових праць Національної академії Державної прикордонної служби України. Серія : психологічні науки*. 2017. № 2 (7). С. 192–203.

8. Ятчук М. С. Особливості прояву окремих психічних станів працівників Державної кримінально-виконавчої служби України у професійній діяльності. *Fundamental and applied researches in practice of leading scientific schools*. 2017. Vol. 22, № 4. Р. 11–15.

9. Ятчук М. С. Особливості спілкування працівників Державної кримінально-виконавчої служби України. *Актуальні проблеми психології* : зб. наук. праць Ін-ту психології ім. Г. С. Костюка НАПН України. 2017. Т. 1, вип. 46. С. 146–151.

10. Ятчук М. С. Проблема девіантної поведінки у працівників Державної кримінально-виконавчої служби України. *Актуальні проблеми психології* : зб. наук. праць Ін-ту психології ім. Г. С. Костюка НАПН України. 2017. Т. XI, вип. 16. С. 245–255.

11. Ятчук М. С. Професійно-психологічний тренінг формування психологічної компетентності у працівників Державної кримінально-виконавчої служби України. *Актуальні проблеми психології* : зб. наук. праць Ін-ту психології ім. Г. С. Костюка НАПН України. 2017. Т. I, вип. 47. С. 50–54.

12. Ятчук М. С. Психологічна робота з працівниками Державної кримінально-виконавчої служби України: сучасний стан, проблеми та перспективи. *Актуальні проблеми психології* : зб. наук. праць Ін-ту психології ім. Г. С. Костюка НАПН України. 2017. Т. V, вип. 17. С. 165–173.

13. Ятчук М. С. Психологічне супроводу розвитку психологічної компетентності працівників Державної кримінально-виконавчої служби України. *Fundamental and applied researches in practice of leading scientific schools*. 2017. Vol. 23, № 5. P. 44–48.

14. Ятчук М. С. Психологічний профіль працівника Державної кримінально-виконавчої служби України. *Актуальні проблеми психології* : зб. наук. праць Ін-ту психології ім. Г. С. Костюка НАПН України. 2018. Т. XII, вип. 24. С. 191–199.

15. Ятчук М. С. Психологічні аспекти професійної діяльності молодших інспекторів відділу нагляду і безпеки установ виконання покарань. *Актуальні проблеми психології* : зб. наук. праць Ін-ту психології ім. Г. С. Костюка НАПН України. 2016. Т. XII, вип. 22. С. 335–344.

16. Ятчук М. С. Соціально-психологічний клімат у колективі курсантів-першокурсників вищого навчального закладу Державної пенітенціарної служби України. *Актуальні проблеми психології* : зб. наук. праць Ін-ту психології ім. Г. С. Костюка НАПН України. 2016. Т. IX, вип. 8. С. 558–566.

17. Ятчук М. С. Соціально-психологічний клімат у колективі персоналу установ виконання покарань. *Актуальні проблеми психології* : зб. наук. праць Ін-ту психології Г. С. Костюка НАПН України. 2015. Т. 11, вип. 12. С. 640–649.

18. Ятчук М. С. Сучасний стан розробленості проблеми формування психологічної компетентності працівників Державної кримінально-виконавчої служби України. *Вісник Національної академії Державної прикордонної служби України. Серія : психологія*. 2017. Вип. 1. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vnadpn_2017_1_14 (дата звернення 03.06.2018 р.).

19. Ятчук М. С. Творчий потенціал особистості працівників Державної кримінально-виконавчої служби України. *Актуальні проблеми психології* : зб. наук. праць Ін-ту психології ім. Г. С. Костюка НАПН України. 2017. Т. XII, вип. 23. С. 337–344.

20. Ятчук М. С. Теоретичні аспекти проблеми формування психологічної компетентності працівників Державної кримінально-виконавчої служби України. *Збірник наукових праць Національної академії Державної прикордонної служби України. Серія : психологічні науки*. 2017. № 1 (6). С. 246–255.

21. Ятчук М. С. Тренінг формування психологічної компетентності у працівників Державної кримінально-виконавчої служби України: перша – друга сесія. *Вісник Національної академії Державної прикордонної служби України. Серія : психологія*. 2017. Вип. 3. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vnadpn_2017_3_10 (дата звернення 03.06.2018 р.).

22. Ятчук М. С. Тренінг формування психологічної компетентності у працівників Державної кримінально-виконавчої служби України: третя – шоста сесія. *Вісник Національної академії Державної прикордонної служби України. Серія : психологія*. 2017. Вип. 4. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vnadpn_2017_4_20

(дата звернення 03.06.2018 р.).

23. Ятчук М. С. Тренінг як засіб формування психологічної компетентності у працівників Державної кримінально-виконавчої служби України. *Fundamental and applied researches in practice of leading scientific schools*. 2017. Vol. 21, № 3. Р. 137–142.

Наукові праці апробаційного характеру:

24. Ятчук М. С. Зміни мотивації курсантів вищих навчальних закладів Державної пенітенціарної служби України у процесі навчання. *Психологічні та педагогічні проблеми професійної освіти та патріотичного виховання персоналу системи МВС України* : зб. матеріалів наук.-практ. конф., 8 квіт. 2016 р. Харків : ХНУВС, 2016. С. 72–74.

25. Ятчук М. С. Мотивація як критерій психологічної компетентності працівників Державної кримінально-виконавчої служби України. *Суспільні науки в Україні і світі* : матеріали XII Міжнар. наук.-практ. конф., 17 листоп. 2017 р. Вінниця : ФОП Корзун Д.Ю., 2017. С. 63–65.

26. Ятчук М. С. Напрями оптимізації соціально-психологічного клімату в колективі курсантів вищого навчального закладу Державної пенітенціарної служби України. *Актуальні проблеми психологічної та соціальної адаптації в умовах кризового суспільства* : зб. наук. праць. Київ : Геопринт, 2016. С. 208–211.

27. Ятчук М. С. Оптимізація соціально-психологічного клімату в колективі працівників органів та установ виконання покарань. *Кримінально-виконавча політика України та Європейського Союзу* : розвиток та інтеграція : зб. матеріалів Міжнар. наук.-практ. конф., 27 листоп. 2015 р. Київ : Ін-т крим.-викон. служби, 2015. С. 538–540.

28. Ятчук М. С. Організація виховної роботи в колективі працівників Державної кримінально-виконавчої служби України. *Педагогічна спадщина Антона Макаренка в науці та практиці (до 130-річчя від дня народження)* : зб. матеріалів Міжнар. наук.-практ. онлайн-конф., 13 берез. 2018 р. Київ : Ін-т крим.-викон. служби, 2018. С. 203–205.

29. Ятчук М. С. Особливості локусу контролю курсантів вищого навчального закладу Державної пенітенціарної служби України. *Модернізація системи вищої освіти в контексті Закону України «Про вищу освіту» Всеукраїнська науково-практична конференція* : матеріали виступів, 5 черв. 2015 р. Чернігів : Десна Поліграф, 2015. С. 349–350.

30. Ятчук М. С. Особливості мотивації курсантів-психологів вищих навчальних закладів Державної пенітенціарної служби України. *Мова, культура та філософія у процесі глобальних трансформацій* : матеріали наук.-практ. конф., 26 лют. 2015 р. Київ : Ін-тут крим.-викон. служби, 2015. С. 82–83.

31. Ятчук М. С. Особливості мотивації молодших інспекторів відділу нагляду і безпеки Державної пенітенціарної служби України. *Актуальні проблеми юридичної психології* : зб. матеріалів III Міжнар. наук.-практ. конф., 25 квіт. 2014 р. Київ : Нац. акад. внутр. справ, 2014. С. 259–260.

32. Ятчук М. С. Особливості особистості працівників Державної пенітенціарної служби України. *Актуальні проблеми спеціальної підготовки*

правоохоронних органів : зб. матеріалів круглого столу, 30 трав. 2014 р. Київ: Ін-тут крим.-викон. служби, 2014. С. 128–130.

33. Ятчук М. С. Особливості психоемоційного стану курсантів-першокурсників вищих навчальних закладів Державної пенітенціарної служби України. *Іншомовна підготовка працівників ОВС та фахівців із права* : зб. наук. праць за матеріалами III Всеукр. наук.-практ. конф., 30 квіт. 2015 р. Київ : Нац. акад. внутр. справ, 2015. С. 197–199.

34. Ятчук М. С. Особливості психоемоційного стану молодших інспекторів відділу нагляду і безпеки Державної пенітенціарної служби України. *Актуальні проблеми сучасної психології та педагогіки в діяльності вищих навчальних закладів МВС України* : матеріали наук.-практ. конф., 16 квіт. 2015 р. Харків : ХНУВС, 2015. С. 56–58.

35. Ятчук М. С. Особливості самооцінки працівників Державної пенітенціарної служби України. *Сучасна наука – пенітенціарній практиці* : матеріали II Міжнар. наук.-практ. конф., 4 груд. 2014 р. Київ : Ін-т крим.-вик. служби ; Київський регіональний центр НАПрН України, 2014. С. 224–225.

36. Ятчук М. С. Проблема психологічного здоров'я працівників Державної кримінально-виконавчої служби України. *Актуальні проблеми прав людини, яка перебуває в конфлікті зі законом, крізь призму правових реформ* : зб. матеріалів V Міжнар. наук.-практ. конф., 24 листоп. 2017 р. Київ : ФОП Кандиба Т. П., 2017. С. 307–309.

37. Ятчук М. С. Проблеми професійно-психологічної підготовки майбутніх оперативних працівників установ виконання покарань. *Модернізація вищої освіти в контексті євроінтеграції* : зб. матеріалів круглого столу, 26 трав. 2016 р. Київ : «ЦП «КОМПРИНТ», 2016. С. 103–106.

38. Ятчук М. С. Психологическое сопровождение служебной деятельности сотрудников Государственной пенитенциарной службы Украины. *Приоритетные направления развития правовой системы Казахстана* : материалы Междунар. науч.-практ. конф. посвященной 20-летию Конституции Республики Казахстан, 30 октяб. 2015 г. Костанай, 2015. С. 314–316.

39. Ятчук М. С. Психологічна модель особистості працівника Державної пенітенціарної служби України. *Науковий вісник Інституту кримінально-виконавчої служби*. 2014. Вип. 3 (7). С. 163–168.

40. Ятчук М. С. Психологічна характеристика особистості курсантів вищих навчальних закладів Державної пенітенціарної служби України. *Процесуальні, криміналістичні та психологічні аспекти досудового розслідування* : матеріали конф., 7 листоп. 2014 р. Одеса, 2014. С. 80–81.

41. Ятчук М. С. Психологічні аспекти професійної діяльності керівників органів та установ виконання покарань. *Актуальні проблеми прав людини, яка перебуває в конфлікті зі законом, крізь призму правових реформ* : зб. матеріалів Міжнар. наук.-практ. конф., 2 груд. 2016 р. Київ : Ін-т крим.-викон. служби, 2016. С. 361–364.

42. Ятчук М. С. Психологічні аспекти професійної діяльності оперативних працівників органів та установ виконання покарань. *Правові, психологічні та*

педагогічні проблеми профілактики правопорушень : матеріали наук.-практ. конф., 28 жовт. 2016 р. Одеса : ОДУВС, 2016. С. 117–120.

43. Ятчук М. С. Психологічні аспекти профілактики професійної деформації оперативних працівників Державної пенітенціарної служби України. *Юридична психологія: сучасний стан, проблеми і перспективи розвитку* : зб. матеріалів круглого столу, 31 берез. 2016 р. Київ : «ЦП «КОМПРИНТ»», 2016. С. 35–38.

44. Ятчук М. С. Система цінностей і самооцінка працівників та майбутніх працівників Державної пенітенціарної служби України. *Науковий вісник Інституту кримінально-виконавчої служби*. 2014. Вип. 4 (8). С. 139–146.

45. Ятчук М. С. Теоретична модель психологічної компетентності працівників органів та установ виконання покарань. *Становлення особистості професіонала: перспективи та розвиток* : матеріали VI Міжнар. наук.-практ. інтернет-конф., 23 берез. 2018 р. Одеса : ОДУВС, 2018. С. 260–262.

46. Ятчук М. С. Тренінгова робота у вищих навчальних закладах Державної пенітенціарної служби України. *Інноваційні технології у вищих навчальних закладах* : зб. матеріалів круглого столу, 30 квіт. 2015 р. Київ : «ЦК «КОМПРИНТ», 2015 . С. 92–97.

АНОТАЦІЯ

Ятчук М. С. Теорія і практика формування психологічної компетентності працівників Державної кримінально-виконавчої служби України. – Рукопис.

Дисертація на здобуття наукового ступеня доктора психологічних наук за спеціальністю 19.00.06 – юридична психологія. – Харківський національний університет внутрішніх справ, Харків, 2019.

У дисертації здійснено комплексний аналіз психологічних досліджень формування психологічної компетентності та з'ясовано сучасний стан розробленості у психології проблеми формування психологічної компетентності пенітенціарних працівників. Запропоновано теоретичні положення формування психологічної компетентності працівників органів та установ виконання покарань. Побудовано теоретичну модель психологічної компетентності працівника Державної кримінально-виконавчої служби України.

Представлено емпіричний аналіз сформованості психологічної компетентності працівників і майбутніх працівників органів та установ виконання покарань. Порівняно сформованість критерії сформованості психологічної компетентності працівників та майбутніх пенітенціарних працівників. Запропоновано типологію сформованості психологічної компетентності працівників і майбутніх працівників Державної кримінально-виконавчої служби України. Розкрито специфіку структури психологічної компетентності працівників і майбутніх працівників органів та установ виконання покарань.

Доведено необхідність доповнення психологічного забезпечення пенітенціарного персоналу психологічним супроводом формування психологічної компетентності працівників і майбутніх працівників Державної кримінально-виконавчої служби України. Розроблено та апробовано програму психологічного супроводу формування психологічної компетентності працівників та майбутніх

пенітенціарних працівників.

Ключові слова: психологічна компетентність, формування психологічної компетентності, критерії сформованості психологічної компетентності, теоретична модель психологічної компетентності, психологічний супровід, пенітенціарні працівники, Державна кримінально-виконавча служба України.

АННОТАЦИЯ

Ятчук М. С. Теория и практика формирования психологической компетентности работников Государственной криминально-исполнительной службы Украины. – Рукопись.

Диссертация на соискание ученой степени доктора психологических наук по специальности 19.00.06 – юридическая психология. – Харьковский национальный университет внутренних дел, Харьков, 2019.

В диссертации осуществлен комплексный анализ психологических исследований формирования психологической компетентности и выявлено современное состояние разработанности в психологии проблемы формирования психологической компетентности пенитенциарных работников. Предложены теоретические положения, касающиеся формирования психологической компетентности работников органов и учреждений исполнения наказаний. Построена теоретическая модель психологической компетентности работника Государственной криминально-исполнительной службы Украины.

Представлен эмпирический анализ сформированности психологической компетентности работников и будущих работников органов и учреждений исполнения наказаний. Исследованы критерии сформированности психологической компетентности работников и будущих пенитенциарных работников. Предложена типология сформированности психологической компетентности работников и будущих работников Государственной криминально-исполнительной службы Украины. Раскрыта специфика структуры психологической компетентности работников и будущих работников органов и учреждений исполнения наказаний.

Доказана необходимость дополнения психологического обеспечения пенитенциарного персонала психологическим сопровождением формирования их психологической компетентности. Разработана и апробирована программа психологического сопровождения формирования психологической компетентности работников и будущих пенитенциарных работников.

Ключевые слова: психологическая компетентность, формирование психологической компетентности, критерии сформированности психологической компетентности, теоретическая модель психологической компетентности, психологическое сопровождение, пенитенциарные работники, Государственная криминально-исполнительная служба Украины.

SUMMARY

Yatchuk M. S. Theory and practice of forming the psychological competence of employees of the State Criminal-Executive Service of Ukraine. – Manuscript.

The dissertation for the degree Doctor of Psychological Sciences, specialty 19.00.06 – juridical psychology. – Kharkiv National University of Internal Affairs, Kharkiv, 2019.

In the dissertation the complex analysis of psychological studies of formation of psychological competence was made and the present state of development in psychology of the problem of formation of psychological competence of penitentiary staff is clarified. The theoretical positions of formation of psychological competence of employees of bodies and penal institutions are offered: psychological competence is the structural unit of professional competence of employees of the State Criminal-Executive Service of Ukraine; psychological competence is a holistic dynamic system; the psychological competence of the employees of the bodies and penal institutions is a prerequisite for the achievement of professionalism; the formation of psychological competence is the process of generating a new one, something that previously did not exist; manifestations of the formation of psychological competence of employees of bodies and penal institutions complex and diverse; the source of the formation of psychological competence is the interaction of the internal and external environment; the formation of the psychological competence of the employees of the State Criminal-Executive Service of Ukraine can only be positive, that is, there is no negative value; the formation of psychological competence can be quantified (quantitative changes) and qualitatively (qualitative changes); the formation of the psychological competence of the employee of the State Criminal-Executive Service of Ukraine can be managed by another or self-directed process; the formation of psychological competence can be weakened or strengthened, and also directed through the creation of certain conditions.

The important role of psychological competence in the professional activity of the employees of the State Criminal-Executive Service of Ukraine is revealed.

The theoretical model of psychological competence of the employee of the State Criminal-Executive Service of Ukraine is constructed, where the main criteria for the formation of psychological competence are creative potential, value orientations, motivation, orientation, individual-personality features, communication skills, empathy, anxiety, aggressiveness, self-esteem, internality.

The actual stages of formation of psychological competence of penitentiary staff are presented. For the organization and implementation of psychological work with employees of the State Criminal-Executive Service of Ukraine, the stages of formation of psychological competence are united.

The peculiarities of the formation of psychological competence of employees of future employees of the State Criminal-Executive Service of Ukraine are empirically studied.

There are significant differences in the formation of psychological competence of employees and future employees of the State Criminal-Executive Service of Ukraine. Compared to cadets, employees are worse realize their creative potential, for them, more important is «materially secured life», «self-confidence», «productive life», «knowledge»,

«public recognition», «efficiency in affairs», «high great requests», but less important is «life wisdom», «the beauty of nature and art», «education», «accuracy», «responsibility», more oriented to process, result, altruism, labor and freedom, and less - to selfishness, power, money, are more closed, characterized by the specificity and rigidity of the thinking, propensity to obey, expressiveness, dependence on feelings, rigor, practicality, diplomacy, and tension. The ability to communicate in employees is better developed, but they are less empathic, more disturbing and aggressive. Regarding internality, employees are less accused of various troubles and suffering. These differences indicate the need to identify the types of formation of psychological competence of employees and future employees.

The typology of the formation of psychological competence of employees and future employees of the State Criminal Execution Service of Ukraine is proposed. The specifics of the structure of psychological competence of employees and future employees of penitentiary bodies and institutions are revealed.

The necessity of supplementing the psychological provision of the penitentiary staff with the psychological accompaniment of the formation of psychological competence is proved.

The author developed and tested a program of psychological support for the formation of psychological competence of employees and future employees of the State Criminal-Executive Service. This program has three modules (theoretical, practical, psychodiagnostic) and provides: 1) activation of creative potential, which will ensure its implementation; 2) harmonization of the system of values; 3) raising the level of motivation, as well as the desire for self-improvement in professional (educational) activities; 4) development of communication skills; 5) development of empathy; 6) reduction of emotional burnout; 7) increase the academic achievement of students.

The analysis of the effectiveness of psychological provision for the formation of psychological competence of employees and future employees of the State Criminal-Executive Service is carried out. It is proved that after the formation of the influence the participants become more psychologically competent, which is reflected in the activation of creative potential, harmonization of the value system, increasing the level of motivation to achieve the goal, improving the ability to communicate and increasing the level of empathy. As well, the program of psychological provision for the formation of psychological competence provides prevention of destructive mental states of penitentiary staff and cadets. Also, the academic success of the cadets increases after participating in the formative experiment.

The obtained results make it possible to state the discovery of a causal relationship between corrective work and the formation of the psychological competence of penitentiary employees. Thus, the use of appropriate measures in the specially created conditions makes it possible to purposefully influence the formation of psychological competence.

Key words: psychological competence, formation of psychological competence, criteria of formation of psychological competence, theoretical model of psychological competence, psychological provision, penitentiary staff, State Criminal-Executive Service of Ukraine.