

**Бхіндер Наталія,**

кандидат педагогічних наук, доцент,  
Національна академія Державної прикордонної  
служби України імені Богдана Хмельницького  
(м. Хмельницький, Україна)

**Nataliia Bhinder,**

pedagogical sciences candidate, associate professor  
National Academy of the State Border Guard Service  
of Ukraine named after Bohdan Khmenlytskyi  
(Khmenlytskyi, Ukraine)  
berestetskanat@ukr.net

## **ПРОФЕСІЙНА КОМПЕТЕНТНІСТЬ ФАХІВЦІВ ПРИКОРДОННИХ ВІДОМСТВ У РЕСПУБЛІЦІ ІНДІЯ: АКТУАЛЬНІ ВИМІРИ**

### **PROFESSIONAL COMPETENCE OF SPECIALISTS OF BORDER AGENCIES IN THE REPUBLIC OF INDIA: ACTUAL MEASUREMENTS**

*У статті розглядається поняття професійної компетентності прикордонників у Республіці Індія. На основі аналізу науково-педагогічної літератури, зважаючи на специфіку охорони державних кордонів Республіки Індія, визначено структурні компоненти професійної компетентності прикордонників у Республіці Індія. Встановлено дві групи критеріїв сформованості професійної компетентності фахівців індійських прикордонних відомств: об'єктивні (координаційно-цільовий, організаційно-педагогічний та оцінно-результативний) та суб'єктивні (когнітивний, аксіологічний, навчально-професійний, відомчеповедінковий та оцінно-рефлексійний), а також виокремлено чотири рівні (високий, достатній, середній та низький) сформованості професійної компетентності прикордонників у Республіці Індія й показники, що визначають кожен рівень.*

**Ключові слова:** професійна компетентність, прикордонники, критерії, рівні, показники.

*The article concerns the definition of notion professional military competence of border guards in the Republic of India. We have defined professional competence of experts in border agencies in the Republic of India as a combination of professional knowledge, abilities, skills and attitudes which ensure efficient execution of professional activities at the particular state border sector designated to the certain border agency regarding the specific character of state border protection.*

*On the basis of analysis of scientific and pedagogical literature, considering the peculiarities of state border protection in the Republic of India, we have outlined structural components of professional competence of border guards in the Republic of India. They are the following: coordinating and purpose-oriented, organization and pedagogical, resultative, conceptual, motivation and orientational, operation and activity, appraisal and reflexive.*

*Taking into consideration that professional competence of border guards is a phenomenon that can be measured, the author has distinguished two groups of criteria of professional competence of border guards in the Republic of India. Objective criteria are indirectly connected with border guards' training but have some influence on final result. They are as follows: coordinating and target, organization and pedagogical, appraisal and resultative. Subjective criteria are directly concern activity of students; and they include cognitive, axiological, educational and professional, agency-specific and behavioral, appraisal-reflexive ones.*

*Moreover, in the article there have been recognized four levels (high, sufficient, average, and low) of formation of professional competence of border guards in the Republic of India and indices determining each level.*

**Key words:** professional competence, border guards, criteria, levels, indices.

**Актуальність дослідження.** Нові виклики для розвитку суспільства зумовили появу нових вимог до професійної підготовки фахівців військових формувань та правоохоронних органів, у тому числі й прикордонників. Особливо це стосується країн, що розвиваються. Аналіз охорони кордонів у Республіці Індія дає нам можливість стверджувати про наявність схожих загроз на державному кордоні України, що потребує детального дослідження. Варто зазначити, що події в Україні останніх років та особливості підготовки персоналу Державної прикордонної служби України є предметом досліджень індійських військових експертів та педагогів, серед яких ми можемо назвати С. Сріваставу, Н. Кумара, Н. Нірутана та А. Гупту. У свою чергу підготовка прикордонників у Республіці Індія залишається поза увагою українських вчених. Тому ми вважаємо, що для підвищення рівня професійної компетентності персоналу Державної прикордонної служби України існує необхідність проаналізувати досвід Республіки Індії з метою подальшої творчої імплементації деяких положень.

**Аналіз останніх досліджень** свідчить, що питання професійної компетентності фахівців, у тому числі прикордонників, вивчали вітчизняні вчені (І. Блощинський, І. Грязнов, С. Дяков, О. Діденко, Л. Романишина, О. Торічний, В. Полюк, В. Ягупов, тощо) та зарубіжні дослідники (Дж. Равен, С. Хантінгтон, Р. Якобс, М. Стеблер, Д. Робінсон, Дж. Масланд, Л. Радвай, Л. Спенсер, М. Стеблер, Д. Робінсон та ін.). Серед індійських дослідників важливий внесок в дослідження окресленої проблеми зробили Д. Банерджі, Д. Баял, Ч. Десай, Г. Джорвекар, А. Кумар, Р. Манна, Ш. Саркар, А. Сінгх, Т. Сінгх, С. Срівастава, В. Чоухан, Н. Шах та ін. Проте дослідження критеріїв, рівнів та показників професійної компетентності прикордонників у Республіці Індія потребує систематизації та узагальнення.

**Мета статті** – дати означення поняттю професійна компетентність прикордонників у Республіці Індія, та на основі виділених її структурних компонентів визначити критерії, рівні та показники сформованості професійної компетентності прикордонників у Республіці Індія.

**Виклад основного матеріалу.** Щодо визначення поняття “професійна компетентність”, то його розглядають як здатність виконувати свою роботу (Д. Банерджі [3]); готовність виконувати різні види службової діяльності (В. Чоухан, С. Срівастава [6]); сума досвіду, знань, навичок та вмінь, які працівник здобуває протягом усього життя з метою ефективного виконання професійних задач (Г. Каур, А. Байнс [10]); здатність до професійної діяльності, яка охоплює чотири компоненти: знання, навички, цінності та установки (Н. Шах, Ч. Десай, Г. Джорвекар [15], Ш. Саркар [13]); комбінацію знань, придатності, вмінь, навичок та ставлень до професійної діяльності, а результуючий елемент компетентності фахівця – здійснення професійної діяльності (Р. Манна, А. Сінгх, П. Шарма [11]); здатність виконувати завдання, професійні здібності (Дж. Моді, П. Гупта, Т. Сінгх [12]); здатність професійно застосовувати свої знання, а також єдність знань, навичок, розуміння, цінностей та зв'язків, які дозволяють індивідууму функціонувати як продуктивний член професійної спільноти (Дж. Бхалла [5]).

Щодо поняття професійної компетентності військовослужбовця, то це складне психолого-педагогічне утворення, обумовлене насамперед фактором небезпеки як необхідної складової виконання службового обов'язку в будь-яких умовах діяльності. Зокрема, суб'єкт діяльності в галузі сектору безпеки повинен володіти високою професійною кваліфікацією, професійними навичками й умінями, знати сучасні та ефективні способи вирішення професійних задач, що дозволяють здійснювати

відомчу діяльність із високою продуктивністю. Відповідно до С. Хантінгтона військовий професіонал – фахівець, який має специфічні знання та навички у визначеній сфері діяльності [9]. На основі наукових джерел [16] можемо окреслити складові професійної компетентності прикордонника в Республіці Індія, а саме: знання – інформація та результати навчання військовослужбовця, що стосуються охорони державного кордону; придатність – фізичні та психологічні характеристики для відповіді на ситуації чи отриману інформацію; вміння – досвід, звичка, практичне знання; навички – здатність особи виконати певне завдання (напр. стріляти, керувати транспортним засобом, здійснювати управлінську діяльність, тощо); установки – самооцінка, цінності прикордонника, його ставлення до діяльності та мотиви.

А. Кумар зазначає, що компетентність – звичне і доцільне використання знань, вмінь, навичок, цінностей та напрямків в щоденній діяльності для отримання позитивного результату людиною та суспільством, для якого ці особи працюють, а її складові – це основні знання, цінності, навички, які необхідні для успішного здійснення професійної діяльності [7], у нашому випадку діяльності щодо охорони державного кордону. Так, компетентність фахівця прикордонного відомства має свої особливості, оскільки військова служба – дуже важливий вид діяльності, покликаний гарантувати національну безпеку країни. Так, компетентність прикордонника складається з чотирьох компонентів, які він називає “стовпами професійної компетентності”: моральність, етика, неупередженість та ефективність [7, с. 34]. Крім того важливою особливістю професійної компетентності прикордонників у Республіці Індія є поділ її на індивідуальні та організаційні компетентності. А. Барман та Дж. Конвар під індивідуальними компетентностями розуміють знання, вміння та навички, які окремі особи можуть застосувати для виконання службової діяльності, а організаційні компетентності – якості, які характеризують колективні дії на відомчому рівні [4]. Таким чином, ми можемо зробити висновок, що професійна компетентність прикордонника в Республіці Індія – шуканий результат професійної підготовки та є здатністю військовослужбовця до ефективного виконання службової діяльності.

У ході аналізу науково-педагогічної літератури [1-3; 8; 10], присвяченій професійній підготовці військових у Республіці Індія, тому числі прикордонників, нами виділено такі складові професійної компетентності прикордонника: координаційно-цільовий, організаційно-педагогічний, результативний, концептуальний, мотиваційно-орієнтаційний, операційно-діяльнісний, оцінно-рефлексійний. Проаналізуємо їх детальніше.

*Координаційно-цільовий компонент* стосується постановки цілей формування професійної компетентності прикордонників у відповідності з завданнями прикордонного відомства, а також пов’язаний з планувально-координаційною діяльністю відомства та з інформаційно-технічним та нормативно-правовим забезпеченням процесу професійної підготовки.

*Організаційно-педагогічний компонент* стосується організації освітнього процесу: розробка програм підготовки, діагностика рівня сформованості професійної компетентності тих, хто навчається, забезпечення відомчих навчальних закладів науково-викладацькими кадрами та навчально-методичне забезпечення.

*Результативний компонент* включає проведення поточної та підсумкової діагностики незалежними комісіями рівня сформованості професійної компетентності тих, хто навчається, а також окремих навичок, аналіз результатів та вироблення висновків для покращення ефективності процесу професійної підготовки.

*Концептуальний компонент* включає знання про особливості здійснення діяльності в галузі охорони державного кордону та труднощі служби, а також інтелектуальні якості особистості прикордонника.

*Мотиваційно-орієнтаційний компонент* охоплює мотиви до навчальної діяльності, свідомі та ціннісні орієнтації до професійної діяльності, позитивну мотивацію до вдосконалення рівня здійснення професійної діяльності та до самонавчання, а також професійно необхідні якості прикордонника, які необхідні для якісного здійснення професійної діяльності: відповідальність, самостійність, ініціативність, організованість, тощо.

*Операційно-діяльнісний компонент* включає інтелектуальний, психологічний та фізичний розвиток, уміння вирішувати завдання в галузі охорони державного кордону як самостійно так і в якості керівника групи, вміння діяти в екстремальних чи небезпечних умовах, знання відомчих стандартів та відповідність до них власної поведінки.

*Оцінно-рефлексійний компонент* стосується самооцінки власної діяльності та оцінювання рівня саморозвитку та професійного самовдосконалення.

Сформованість професійної компетентності прикордонника можна виміряти зважаючи на здатність військового відповідати викликам сучасності та вирішувати професійні завдання [14]. Тому під час аналізу професійної компетентності прикордонника варто описати критерії та показники її сформованості. Так, **критерії** означає якості, властивості та ознаки певного об'єкта, що вивчається, та які дають можливість спостерігати за його станом, функціонуванням та розвитком. У ході нашого дослідження можемо говорити про об'єктні та суб'єктні критерії сформованості професійної компетентності. *Об'єктні критерії* – ті, які опосередковано пов'язані з діяльністю тих, хто навчається, але мають певний вплив на кінцевий результат. У ході нашого дослідження виділено такі об'єктні критерії сформованості професійної компетентності прикордонників у Республіці Індія: координаційно-цільовий, організаційно-педагогічний та оцінно-результативний. *Суб'єктні критерії* сформованості професійної компетентності прикордонників у Республіці Індія – критерії, які безпосередньо стосуються діяльності тих, хто навчається. Сюди відносимо: когнітивний, аксіологічний, навчально-професійний, відомче-поведінковий та оцінно-рефлексійний. **Показники** – це якісні або кількісні характеристики сформованості кожної якості, властивості, ознаки об'єкта, який вивчається, тобто іншими словами це ступінь сформованості критерію. Критерії та показники сформованості професійної компетентності прикордонників в Республіці Індія відображені у Таб. 1.

*Таблиця 1.*

**Критерії та показники сформованості професійної компетентності прикордонників у Республіці Індія (на основі аналізу компонентів професійної компетентності)**

Компонент професійної підготовки прикордонників	Компонент професійної компетентності прикордонника	Критерії сформованості професійної компетентності прикордонників	Показники сформованості професійної компетентності прикордонників
1	2	3	4
<b>Об'єктні</b>			
планувально-координаційний	координаційно-цільовий	координаційно-цільовий	- постановка цілей підготовки; - визначення завдань прикордонного відомства;

1	2	3	4
нормативно-правовий інформаційно-технічний цільовий			- координація діяльності відомчих навчальних закладів та центрів підготовки, їх матеріально-технічне забезпечення; - інформаційне забезпечення; - правове забезпечення, відповідність діяльності навчального закладу та центру підготовки згідно нормативними документами відомства.
змістовий організаційно-навчально-методичний	організаційно-педагогічний	організаційно-педагогічний	- організація освітнього процесу; - розробка програм підготовки; - забезпечення науково-педагогічними кадрами; - навчально-методичне забезпечення процесу підготовки.
Оцінювально-аналітичний	результативний	оцінно-результативний	- розробка та наявність діагностичних матеріалів; - ефективність проведення зовнішньої оцінки результатів підготовки; - оцінювання здатності прикордонників виконувати відомчі завдання.
<b>Суб'єктні</b>			
концептуальний	концептуальний	когнітивний	- володіння знаннями про особливості здійснення діяльності в галузі охорони державного кордону та труднощі служби; - обсяг та якість засвоєння професійних знань; - глибина та міцність засвоєння знань; - інтелектуальні якості особистості прикордонника.
мотиваційно-орієнтаційний	мотиваційно-орієнтаційний	аксіологічний	- наявність мотивів до навчальної діяльності; - усвідомлення ролі прикордонника в суспільстві; - сформованість свідомих та ціннісних орієнтацій до професійної діяльності; - позитивна мотивація до вдосконалення рівня здійснення професійної діяльності; - прагнення до самонавчання та самовдосконалення; - наявність професійно необхідних якостей.
операційно-діяльнісний	операційно-діяльнісний	навчально-професійний	- рівень інтелектуального, психологічного та фізичного розвитку; - уміння успішно вирішувати завдання в галузі охорони державного кордону; - уміння застосовувати знання та досвід під час екстремальних ситуацій; - уміння організувати власну діяльність та діяльність групи чи підрозділу.
		відомче-поведінковий	- відповідність поведінки відомчим стандартам; - вміння працювати в команді; - оцінка рівня приналежності до військового колективу.
оцінно-рефлексійний	оцінно-рефлексійний	оцінно-рефлексійний	- адекватне самооцінювання своєї навчальної діяльності; - оцінювання рівня саморозвитку та професійного самовдосконалення.

Вважаємо за доцільне виділити 4 **рівні сформованості професійної компетентності прикордонників** залежно від співвідношення і міри вияву вищезазначених показників: **I рівень** – низький – прикордонник не може виконувати професійні завдання на належному рівні, допускає значні помилки, вагається під час прийняття рішення, має низький рівень мотивації до здійснення професійної діяльності; **II рівень** – середній – прикордонник може виконувати певну кількість професійних завдань самостійно, допускає деякі помилки, вимагає зовнішньо заданого алгоритму для ефективної діяльності; **III рівень** – достатній – прикордонник може виконувати переважну більшість професійних завдань самостійно, практично не допускає помилок, може сам приймати рішення та будувати алгоритм виконання завдання, вміє застосовувати знання та досвід у нестандартних ситуаціях; **IV рівень** – високий – прикордонник може ефективно виконувати усі професійні завдання, адекватно приймає самостійно рішення, не допускає помилок, будує алгоритм виконання завдання, вміє керувати групою, застосовує знання та досвід у нестандартних та екстремальних ситуаціях, демонструє креативність під час вирішення професійних завдань, має високий рівень внутрішньої мотивації та може слугувати прикладом для підлеглих. Рівні сформованості професійної компетентності прикордонника у Республіці Індія відображено у Таб. 2.

Таблиця 2.

**Рівні сформованості професійної компетентності прикордонника в Республіці Індія**

Високий	Достатній	Середній	Низький
1	2	3	4
<b>Об'єкти</b>			
<b>I. КООРДИНАЦІЙНО-ЦІЛЬОВИЙ КРИТЕРІЙ</b>			
- високий рівень постановки цілей професійної підготовки; - чітка координація діяльності відомчих навчальних закладів; - високий рівень інформаційного, матеріально-технічного та правового забезпечення; - високий рівень відповідності діяльності навчального закладу згідно з нормативними документами відомства.	- чітка постановка цілей підготовки та координація діяльності відомчих навчальних закладів; - матеріально-технічне забезпечення та інформаційне забезпечення діяльності науково-педагогічного складу відповідно вимог; - відповідність діяльності навчального закладу згідно нормативними документами відомства.	- допускається постановка цілей підготовки з певними неточностями, але без зниження рівня підготовки в цілому; - координація діяльності відомчих навчальних закладів; - відповідність діяльності навчального закладу та центру підготовки згідно з основними нормативними документами відомства.	- недостатній рівень постановки цілей підготовки, що впливає на зниження рівня підготовки; - надлишкова або недостатня координація діяльності відомчих навчальних закладів; - недостатнє матеріально-технічне забезпечення; - можливі певні незначні порушення відомчих стандартів через умови служби.
<b>II. ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПЕДАГОГІЧНИЙ КРИТЕРІЙ</b>			
- наявність програм підготовки усіх спеціальностей та їх перегляд відповідно до зміни завдань прикордонного відомства; - наявність висококваліфікованих науково-викладацьких кадрів; - високий рівень	- наявність програм підготовки усіх спеціальностей, які враховують більшість завдань прикордонного відомства; - наявність висококваліфікованих науково-викладацьких	- наявність програм підготовки; - забезпечення освітнього процесу науково-викладацьких кадрів; - навчально-методичного забезпечення відповідно до.	- програми підготовки прикордонників не враховують усіх завдань прикордонного відомства; - недостатня кількість науково-викладацьких кадрів; - рівень навчально-

1	2	3	4
навчально-методичного забезпечення процесу професійної підготовки.	кадрів; - навчально-методичного забезпечення відповідно до вимог	основних нормативних документів відомства	методичного забезпечення не відповідає до основних нормативних документів відомства
<b>III. ОЦІННО-РЕЗУЛЬТАТИВНИЙ КРИТЕРІЙ</b>			
- розробка та наявність усіх діагностичних матеріалів та їх адаптація до зміни завдань відомства; - адекватне використання різних методів діагностики; - організація та проведення зовнішньої оцінки результатів підготовки спеціальними комісіями.	- наявність усіх діагностичних матеріалів для перевірки здатності прикордонників виконувати відомчі завдання; - проведення оцінювання результатів підготовки спеціальними комісіями.	- наявність переважної більшості діагностичних матеріалів для перевірки здатності прикордонників виконувати відомчі завдання; - використання різних методів діагностики, але можливе порушення алгоритму їх застосування; - залучення до оцінювання спеціальні комісії.	- недостатня кількість діагностичних матеріалів для перевірки здатності прикордонників виконувати відомчі завдання; - використання обмеженої кількості методів діагностики та можливе порушення алгоритму їх застосування.
<b>Суб'єктні</b>			
<b>IV. КОГНІТИВНИЙ КРИТЕРІЙ</b>			
- високий рівень оволодіння знаннями про особливості здійснення діяльності в галузі охорони державного кордону; - усвідомлення труднощів служби та вміння їх мінімізувати; - значні обсяги та якість засвоєння професійних знань; - високий інтелектуальний рівень прикордонника.	- рівень оволодіння знаннями про особливості здійснення діяльності в галузі охорони державного кордону достатній для виконання завдань; - високий рівень інтелектуальних якостей особистості прикордонника з можливими певними помилковими судженнями, які не впливають на ефективність діяльності.	- рівень оволодіння знаннями про особливості здійснення діяльності в галузі охорони державного кордону забезпечує виконання переважної більшості професійних завдань; - високий рівень інтелектуальних якостей особистості прикордонника з певними помилковими судженнями.	- низький рівень оволодіння знаннями про особливості здійснення діяльності в галузі охорони державного кордону, що призводить до зниження ефективності виконання професійних завдань.
<b>V. АКсіОЛОГічний КРИТЕРіЙ</b>			
- наявність мотивів до навчальної діяльності; - високий рівень усвідомлення ролі прикордонника в суспільстві; - високий рівень сформованості орієнтацій до професійної діяльності; - наявність позитивної мотивації до вдосконалення професійної діяльності; - прагнення до самонавчання;	- наявність мотивів до навчальної діяльності; - усвідомлення ролі прикордонника в суспільстві; - наявність позитивної мотивації до вдосконалення; - прагнення до самонавчання та самовдосконалення; - наявність професійно необхідних якостей на рівні достатньому для здійснення професійної діяльності.	- наявність основних мотивів до навчальної діяльності та самовдосконалення; - усвідомлення ролі прикордонника в суспільстві, але можливі певні помилкові судження; - наявність основних професійно необхідних якостей.	- наявність окремих мотивів до навчальної діяльності; - нечітке усвідомлення ролі прикордонника в суспільстві; - спостерігаються помилкові судження щодо професійної діяльності; - наявність окремих професійно необхідних якостей, що знижує ефективність професійної діяльності.

1	2	3	4
- високий рівень професійно необхідних якостей.			
<b>VI. НАВЧАЛЬНО-ПРОФЕСІЙНИЙ КРИТЕРІЙ</b>			
- високий рівень інтелектуального, психологічного та фізичного розвитку; - наявність вміння успішно вирішувати завдання в галузі охорони державного кордону, а також уміння адекватно застосовувати власні знання та досвід під час екстремальних ситуацій; - наявність уміння організувати діяльність певної групи.	- достатній рівень інтелектуального, психологічного та фізичного розвитку; - наявність вміння вирішувати завдання в галузі охорони державного кордону, а також уміння застосовувати власні знання та досвід під час екстремальних ситуацій, але можливі певні помилки; - наявність уміння організувати діяльність певної групи, але можливі певні помилкові рішення, які в цілому не впливають на виконання завдань.	- інтелектуальний, психологічний та фізичний розвиток на рівні, який необхідний для виконання переважної більшості завдань; - вміння вирішувати завдання в галузі охорони державного кордону, а також застосовувати власні знання та досвід під час екстремальних ситуацій з певними відхиленнями, що в результаті може призвести до зниження ефективності професійної діяльності.	- інтелектуальний, психологічний та фізичний розвиток на рівні, який необхідний для виконання обмеженої кількості завдань; - низький рівень уміння вирішувати завдання в галузі охорони державного кордону, що в результаті призводить до зниження ефективності професійної діяльності.
<b>VII. ВІДОМЧЕ-ПОВЕДІНКОВИЙ КРИТЕРІЙ</b>			
- високий рівень відповідності поведінки відомчим стандартам; - наявність вміння працювати в команді; - адекватна оцінка рівня приналежності до військового колективу.	- відповідність поведінки відомчим стандартам; - наявність вміння працювати в команді, але можливі певні непорозуміння через відсутність особистісних міжособистісних якостей прикордонника; - адекватна оцінка рівня приналежності до військового колективу.	- відповідність поведінки відомчим стандартам в цілому; - наявність вміння працювати в команді, але можливі певні девіації; - оцінка рівня приналежності до військового колективу достатня для виконання завдань без серйозних відхилень.	- невідповідність поведінки відомчим стандартам, можливі певні порушення статуту відомства, що може призвести до невиконання професійного завдання; - низький рівень вміння працювати в команді та приналежності до військового колективу.
<b>VIII. ОЦІННО-РЕФЛЕКСІЙНИЙ КРИТЕРІЙ</b>			
- адекватне самооцінювання своєї навчальної діяльності, а також оцінювання рівня саморозвитку та професійного самовдосконалення; - вміння здійснення аналізу своєї діяльності та помилок, а також внесення корективів у процес самопідготовки.	- достатньо точне самооцінювання своєї навчальної діяльності, а також оцінювання рівня саморозвитку та професійного самовдосконалення; - вміння здійснення аналізу своєї діяльності та помилок, а також внесення корективів у процес самопідготовки.	- самооцінювання своєї навчальної діяльності, а також оцінювання рівня саморозвитку та професійного самовдосконалення за умови наявності помилкових суджень; - вміння здійснення аналізу своєї діяльності та внесення корективів у процес самопідготовки.	- помилкове самооцінювання своєї навчальної діяльності, а також оцінювання рівня саморозвитку та професійного самовдосконалення, яке впливає на процес самопідготовки.



**Висновки.** Таким чином, поняття професійної компетентності прикордонників у Республіці Індія має свої характеристики, зважаючи на специфіку охорони державних кордонів. Ми вважаємо, що професійна компетентність фахівців індійських прикордонних відомств – комбінація професійних знань, вмінь, навичок, установок, яка забезпечує ефективне здійснення професійної діяльності щодо в галузі національної безпеки. Нами виділено компоненти професійної компетентності прикордонників у Республіці Індія: координаційно-цільовий, організаційно-педагогічний, результативний, концептуальний, мотиваційно-орієнтаційний, операційно-діяльнісний, оцінно-рефлексійний. Крім того, визначено дві групи критеріїв сформованості професійної компетентності прикордонників у Республіці Індія: об'єктні та суб'єктні, а також її рівні (високий, достатній, середній і низький) та показники. В подальшому планується дослідити поетапність та зміст професійної підготовки прикордонників у Республіці Індія, а також здійснити компаративний аналіз професійної підготовки персоналу Державної прикордонної служби України та прикордонних відомств у Республіці Індія.

#### Література:

1. Бхіндер Н. Специфіка охорони кордонів в Республіці Індія й особливості підготовки фахівців прикордонних відомств // Науковий вісник Миколаївського національного університету імені В. О. Сухомлинського. Педагогічні науки : зб. наук. пр. / за ред. проф. Тетяни Степанової. – 2017. – № 3. – С. 55–61.
2. Alagappa M. Military Professionalism: A Conceptual Perspective // *Military Professionalism in Asia: Conceptual and Empirical perspectives* / Ed. by M. Alagappa. – Honolulu: East-West Center, 2001. – P. 1–18.
3. Banerjee D. India: Military Professionalism of a First-World Army // *Military Professionalism in Asia: Conceptual and Empirical perspectives* / Ed. by M. Alagappa. – Honolulu: East-West Center, 2001. – P. 19–34.
4. Barman A. Competency Based Curriculum in Higher Education: A Necessity Grounded by Globalization / Barman A., Konwar J. // *Revista Romaneasca pentru Educatie Multidimensionala*. – No. 6. – April 2011. – P. 7–15.
5. Bhalla J. Computer Competence of School Teachers // *Journal of Humanities and Social Science*. – Vol. 19. – Issue 1. – Ver. III. – 2014. – P. 69–80.
6. Chouhan V. Understanding Competencies and Competency Modeling — A Literature Survey / Chouhan V., Srivastava S. // *IOSR Journal of Business and Management*. – Vol. 16. – Issue 1. – Ver. I. – 2014. – P. 14-22.
7. Competency based Human Resource Management for the Indian Civil Service: Implementation Toolkit / Ed. by Kumar A. – New Delhi: Ministry of Personnel, Public Grievances & Pensions Department of Personnel & Training Training Division, 2008. – 44 p.
8. Dubey R. Study on Effect of Functional Competency on Performance of Indian Manufacturing Sector: Research paper / Dubey R. Samar Ali S. // *International Journal of Engineering Business Management*. – Vol. 3. – No. 3. – 2011. – P. 1–15.
9. Huntington S. P. *The Soldier and the State: The Theory and Politics of Civil-Military Relations*. – Cambridge: Harvard University Press, 1957. – 534 p.
10. Kaur H. Understanding the Concept of Entrepreneur Competency / Kaur H., Bains A. // *Journal of Business Management & Social Sciences Research*. – Vol. 2. – No.11. – 2013. – P. 31–33.
11. Manna R. Does Training Need Analysis Help to Minimize Competency Gap: An Investigation / R. Manna, A. Singh // *Amity Journal of Training and Development*. – No. 1(1). – 2016. – P. 109–131.
12. Modi J. N. Competency-based Medical Education, Entrustment and Assessment / J. N. Modi, P. Gupta, T. Singh // *Indian pediatrics*. – Vol. 52. – 2015. – P. 413 – 420.
13. Sarkar S. Competency based Training Need Assessment: Approach in Indian companies // *Organizacija*. – Vol. 46(6). – 2013. – P. 253-263.
14. Sarkesian S. C. Military Professionalism and Civil-Military Relations in the West // *International Science Review*. – Vol. 2. – No. 3. – 1981. – P. 283–297.

15. Shah N. Competency-based medical education: An overview and application in pharmacology / Shah N., Desai Ch., Jowerkal G., Badayal D., Singh T. // Educational Forum. – Vol. 48. – Issue 7. – 2016. – P. 5–9.
16. Tucker Sh. Competency-Based Pay on a Banding Platform / Tucker Sh., Cofsky K. // WorldatWork Journal. – Vol. 3(1). 1994. – P. 30–45.

#### References:

1. Bhinder N. Spetsifika okhorony kordoniv v Republitsi India i osoblyvosti pidgotovky fakhivysiv prykordonnykh vidomstv // Naukovyi visnyk Mykolaiivskogo universyteu imeni V. O. Sukhomlynskogo. Pegagogichni nauky : zb. nauk. pr. / za red. Prof. Tetiany Stepanovoi. – 2017. – No 3. – S. 55 – 61.
2. Alagappa M. Military Professionalism: A Conceptual Perspective // Military Professional in Asia: Conceptual and Empirical perspectives / Ed. by M. Alagappa. – Honolulu: East-West Center, 2001. – P. 1 – 18.
3. Banerjee D. India: Military Professionalism of a First-World Army // Military Professional in Asia: Conceptual and Empirical perspectives / Ed. by M. Alagappa. – Honolulu: East-West Center, 2001. – P. 19 – 34.
4. Barman A. Competency Based Curriculum in Higher Education: A Necessity Grounded by Globalization / Barman A., Konwar J. // Revista Romaneasca pentru Educatie Multidimensionala. – No. 6. – April 2011. – P. 7 – 15.
5. Bhalla J. Computer Competence of School Teachers // Journal of Humanities and Social Science. – Vol. 19. – Issue 1. – Ver. III. – 2014. – P. 69–80.
6. Chouhan V. Understanding Competencies and Competency Modeling – A Literature Survey / Chouhan V., Srivastava S. // IOSR Journal of Business and Management. – Vol. 16. – Issue 1. – Ver. I. – 2014. – P. 14 – 22.
7. Competency based Human Resource Management for the Indian Civil Service: Implementation Toolkit / Ed. by Kumar A. – New Delhi: Ministry of Personnel, Public Grievances & Pensions Department of Personnel & Training Training Division, 2008. – 44 p.
8. Dubey R. Study on Effect of Functional Competency on Performance of Indian Manufacturing Sector: Research paper / Dubey R. Samar Ali S. // International Journal of Engineering Business Management. – Vol. 3. – No. 3. – 2011. – P. 1 – 15.
9. Huntington S. P. The Soldier and the State: The Theory and Politics of Civil-Military Relations. – Cambridge: Harvard University Press, 1957. – 534 p.
10. Kaur H. Understanding the Concept of Entrepreneur Competency / Kaur H., Bains A. // Journal of Business Management & Social Sciences Research. – Vol. 2. – No.11. – 2013. – P. 31 – 33.
11. Manna R. Does Training Need Analysis Help to Minimize Competency Gap: An Investigation / R. Manna, A. Singh // Amity Journal of Training and Development. – No. 1(1). – 2016. – P. 109 – 131.
12. Modi J. N. Competency-based Medical Education, Entrustment and Assessment / J. N. Modi, P. Gupta, T. Singh // Indian pediatrics. – Vol. 52. – 2015. – P. 413 – 420.
13. Sarkar S. Competency based Training Need Assessment: Approach in Indian companies // Organizacija. – Vol. 46(6). – 2013. – P. 253 – 263.
14. Sarkesian S. C. Military Professionalism and Civil-Military Relations in the West // International Science Review. – Vol. 2. – No. 3. – 1981. – P. 283 – 297.
15. Shah N. Competency-based medical education: An overview and application in pharmacology / Shah N., Desai Ch., Jowerkal G., Badayal D., Singh T. // Educational Forum. – Vol. 48. – Issue 7. – 2016. – P. 5 – 9.
16. Tucker Sh. Competency-Based Pay on a Banding Platform / Tucker Sh., Cofsky K. // WorldatWork Journal. – Vol. 3(1). 1994. – P. 30 – 45.

Одержано статтю: 31.01.2018  
Прийнято до друку: 14.02.2018