

Енгалычев В.Ф. Структура и содержание профессионально важных качеств юридического психолога / Сборник научных работ лауреатов областных премий и стипендий. Выпуск 6. – Калуга: КГУ им. К.Э. Циолковского, 2010. – С. 309-323.

Юридический психолог – это специалист, занимающийся психологическим обеспечением правоохранительной и правоприменительной сфер. Его обучение производится на факультетах психологии либо профильных (ведомственных, военных) вузов, либо профильных кафедрах гражданских вузов. Значительным опытом такой подготовки обладает кафедра общей и юридической психологии КГУ им. К.Э. Циолковского, коллектив которой на протяжении уже более чем 10 лет занимается теорией и практикой перспективного развития юридической психологии.

Подготовка на кафедре ведется в соответствии с концепцией профессиональной компетентности юридического психолога (Енгалычев, 2004). Наиболее важной частью модели профессиональной компетентности специалиста является содержание профессиограммы, в частности, ее основной структурной составляющей – психографической модели.

В границы профессиографической модели входят три основных компонента:

- описание условий профессиональной деятельности специалиста (здесь играют роль не только факторы, непосредственно имеющие психологическое значение, но и те, которые на первый взгляд не влияют на психические состояния и процессы работника и не предъявляют требований к его индивидуальным характеристикам);
- объективные требования к личности специалиста, которые получены при анализе условий его труда;
- психограмма – документально оформленный перечень индивидуально-психологических особенностей личности специалиста, которые обеспечивают успешное выполнение профессиональных требований к формам и содержанию трудовой деятельности.

При этом обязательными при конструировании профессиограммы являются первый и третий компонент. Переход между ними в виде требований, идущих от объективных условий к субъективным особенностям специалиста, может быть опущен или представлен в латентном виде. Конечным же и наиболее значимым компонентом профессиограммы считается психограмма работника. Именно в ее состав входит описание совокупности индивидуально-психологических особенностей личности, обеспечивающих успешное выполнение профессиональных требований к формам и содержанию трудовой деятельности специалиста.

Из определения профессиональной компетентности (как системного соответствия профессионально-важных качеств специалистов, их знаний, умений и навыков, а также профессиональной мотивации объективным требованиям профессии) следует необходимость при ее моделировании описывать другие три составляющие.

При этом основное отличие модели профессиональной компетентности от профессиографической модели заключается в содержании второго компонента – описание соответствия индивидуальных характеристик специалиста требованиям профессии, – который, представляя собой промежуточное звено между объективными требованиями профессии и психологическими свойствами специалиста, вместе с тем является основным результатом изучения профессиональной компетентности работника. Так как именно для определения соответствия или несоответствия характеристик субъекта труда его условиям и проводится изучение компетентности того или иного лица. А, исходя из того, что эти условия находят свое итоговое выражение в психограмме, то мы можем говорить о пересечении, которое происходит в границах модели профкомпетентности и профессиограммы. Как результат этого – принадлежность двух компонентов профессиограммы также к области построения модели компетентности: объективных требований, предъявляемых профессией к личности психолога, и идеального описания самой личности (психограмма).

Более того, поскольку психограмма по сути представляет собой перечень требований к индивидуально-психологическим особенностям специалиста, то её можно считать системой требований к профессиональной компетентности. В то же время психограмма, включающая в себя перечень профессионально-важных качеств, обуславливающих успешность выполнения специалистом деятельности, является наиболее сложной для разработки частью профессиограммы.

Понятие профессионально-важных качеств (ПВК) было введено в отечественную психологию В. Д. Шадриковым. Сам Шадриков понимал под системой ПВК индивидуальные качества субъекта деятельности, влияющие на эффективность деятельности и успешность ее освоения. Значение данной подсистемы в психологической системе профессиональной деятельности, по Шадрикову, подчеркивается вследствие того, что «профессионально важные качества и их системы выступают в роли тех внутренних условий, через которые преломляются внешние воздействия и требования деятельности, следовательно, развитие ПВК и их систем выступает узловым моментом формирования» всей системы (Шадриков, 1982, с. 86 – 87).

До Шадрикова Е.Э. Смирнова говорила о параметрах личности, обеспечивающих успешность действий в избранной области. Эти параметры она назвала *качествами* (Смирнова, 1977, с. 27). Помимо таких качеств, Смирнова предложила при построении той части модели специалиста, в которой «отражаются особенности специалиста как человека — носителя определенных профессиональных функций» (Смирнова, 1977, с. 26 – 27), изучать знания, умения и навыки, а также установки, ценностные ориентации, мировоззрение (Смирнова, 1977, с. 27).

Знания в структуре модели специалиста, предложенной Смирновой, – это сведения теоретического и прикладного характера, которыми оперирует в своей деятельности специалист, и представляют когнитивный компонент в его деятельности и личности. *Умения и навыки человека* – приемы и способы, с помощью которых субъект разрешает профессиональные задачи и достигает

необходимых результатов (Смирнова, 1977, с. 27). Четвертый параметр, характеризующий особенности личности специалиста, по Смирновой, - *установки, ценностные ориентации, мировоззрение*. Этот параметр связан с мотивационной структурой личности.

Таким образом, в системе качеств, обуславливающих успешность специалиста, выделяются подсистемы знаний, умений и навыков, мировоззрения, установок и т.п. При этом взаимодействие между элементами этой системы осуществляется не по принципу альтернативности детерминант, а по принципу их взаимообусловленности. Например, если специалист обладает основными навыками осуществления операций, но не имеет соответствующих знаний и ценностей, результат его деятельности будет близок к нулю, т.к. в случае возникновения каких-либо препятствий он, во-первых, не будет иметь представления о том, что в такой ситуации следует делать, и, во-вторых, у него вообще, возможно, не будет стремления это препятствие преодолеть. Таким образом, ПВК представляет собой нормативную (в том смысле, что в идеале она должна присутствовать у всех представителей данной профессии) систему, отсутствие части элементов которой неизбежно приведет к неэффективности работника.

Психологи – исследователи проблемы ПВК в абсолютном большинстве случаев определяют профессионально важные качества как приводящие к эффективности деятельности характеристики субъекта. Приняв такую трактовку, мы в подсистеме личностных компонентов деятельности юридического психолога отдельно выделяем мотивационный компонент как характеристику не просто, определяющую успешность деятельности, а как ее основное условие. Следует отметить, что мы не говорим о том, что мотивация субъекта не является профессионально-важным «качеством». Более того – на наш взгляд, этот параметр представляется ведущим и в свою очередь определяющим контекст успешности деятельности.

В результате изучения литературы были выделены восемь категорий, или подструктур, в структуре ПВК специалиста: профессиональные знания и умения, мотивационные качества, регуляционно-волевые качества, нравственные качества, эмоциональные качества, познавательные (когнитивные) качества, а также психомоторные и физические качества. Нами было сделано предположение о том, что каждая из этих категорий характеристик специалиста играет значимую роль при осуществлении профессиональной деятельности. Кроме того, сознательно в этот ряд ПВК были включены категории знаний и умений (1) и мотивационных качеств личности (2) - для того, чтобы выявить иерархию не только структуры ПВК, но и соотношение этих элементов в системе профессиональной компетентности в целом (держа во внимании представленность этой системы тремя компонентами: профессионально-важными качествами; специальными знаниями и умениями; мотивацией).

Профессиональные знания и умения. Когнитивная подсистема профессиональной компетентности. Формируется, прежде всего, в процессе профессионального обучения. Имеет собственную структуру, включающую в себя: 1) специальные знания – собственно когнитивная структура, в которую вклю-

чается вся информация субъекта о профессиональной деятельности; 2) специальные умения – промежуточный этап овладения новым способом действия, основанным на каком-либо правиле (знании) и соответствующим правильному использованию этого знания в процессе решения определенного класса задач, но еще не достигшего уровня навыка характеристики выполнения деятельности данным конкретным человеком действия и методы работы специалиста, применяемые им для реализации обязанностей и функций в процессе деятельности; они – исходные элементы целостной технологии его социально-психологической работы (Бодалев и др., 2001, с. 25); и 3) специальные навыки – новые реакции или действия, которые возникают на основе выучки или индивидуального опыта и функционируют автоматически (Рубинштейн, 1999, с. 107); приобретенная способность специалиста-практика выполнять профессиональные действия, приемы, конкретные должностные функции (Бодалев и др., 2001, с. 25); приобретенное в результате обучения и повторения умение решать трудовую задачу, оперируя орудиями труда (ручной инструмент, органы управления) с заданной точностью и скоростью; они же являются хорошо сформированными действиями, в динамическую структуру которых входят когнитивные компоненты: сенсомоторный образ рабочего пространства, образ исполнительного акта, программа действия и контроль (текущий и конечный) за его совершением, а также исполнительные (моторные) компоненты, включая коррекционные процессы (Психологический словарь, 1983, с. 205). Сформированность этой последней подструктуры (навыка), согласно Б.Ф. Ломову, свидетельствует о наличии уже «сложившейся системы деятельности» (Ломов, 1984, с. 227) и значительно повышает ее эффективность (Карандашев, 2000, с. 233), что формально включает всю когнитивную подсистему компетентности в ряд ПВК.

Мотивационные качества. Речь здесь идет не о третьем, мотивационном компоненте профессиональной компетентности – профессионально-мотивационной направленности. В данном случае мы говорим именно о качествах личности, которые возникают на основе включения в личностную структуру специалиста устойчивой профессиональной мотивации в качестве одного из крупных образований, детерминирующих его поведение и косвенно обуславливающих эффективность профессиональной деятельности в целом (в первую очередь через развитие когнитивной подструктуры – профессиональных знаний, умений и навыков).

Регуляционно-волевые качества. Наличие воли и волевых качеств у человека и у специалиста в частности наиболее необходимо в ситуациях, требующих преодоления препятствий, при принятии решений и осуществлении действий (особенно при оказании ему противодействия). Регуляционно-волевые качества оказываются задействованными при выполнении «сложных волевых действий» (Столяренко Л.Д., 1999, с. 258), в структуре которых выделяют этапы: 1) осознание цели, 2) осознание ряда возможностей достижения цели, 3) появление мотивов, утверждающих или отрицающих эти возможности, 4) борьба мотивов и выбор, 5) принятие одной из возможностей в качестве решения, 6) осуществление принятого решения, 7) преодоление внешних

препятствий при осуществлении принятого решения и достижении поставленной цели.

Нравственные качества. Юридический психолог выступает не только в качестве самостоятельного эксперта или представителя психологической службы. Он еще и лицо, представляющее правоохранительную сферу, обеспечением которой занимается. В связи с этим юридический психолог, соблюдая Этический кодекс, должен помнить о развитии правосознания у людей, с которыми он взаимодействует, и о том отношении, которое он может создать у последних по отношению к себе, к психологическому сообществу и всей правовой системе государства в целом.

Коммуникативные качества. Исходя из того, что психолог большую часть своего времени работает в системе «человек – человек», а также из того, что одним из основных его инструментов профессионального воздействия является общение, важнейшим аспектом в описании профессионально-важных качеств должен быть аспект коммуникативной компетентности, включающий в себя психологические и психофизиологические качества, детерминирующие эффективность и бесконфликтность профессионального общения специалиста.

Эмоциональные качества. К эмоциональным качествам специалиста-психолога следует отнести такие, которые оптимизируют функционирование процессов психического отражения в сложных, порой экстремальных трудовых условиях. Эти качества проявляются таким образом, что сводят к минимуму возможные пагубные воздействия со стороны стресс-факторов, а также повышают эффективность профессиональной деятельности в разнообразных трудовых ситуациях, требующих от специалиста-психолога эмоциональных проявлений - определенного отношения к действительности.

Познавательные качества. Познавательные (или когнитивные) профессионально-важные качества проявляются практически на всех этапах осуществляемых профессиональных действий. Они формируют стиль мышления психолога, структурируют его исследовательскую и практическую деятельность, создавая наиболее благоприятные условия для осуществления большинства психических процессов - памяти, восприятия, воображения и, в первую очередь, мышления.

Психомоторные и физические качества. Эти качества следует отнести не к специально-психологическим профессионально-важным качествам, а к числу общих ПВК. Эти характеристики не являются личностными или психологическими. Это физиологические, психофизиологические, конституциональные и т.п. качества, которые прямо или косвенно влияют на успешность работы специалиста.

В каждой из этих категорий нами были выделены по семь качеств, имеющих предположительно наибольшее значение для работы. Таким образом, был составлен опросный лист для диагностики профессионально-важных качеств юридического психолога методом экспертных оценок.

Результаты проведения экспертного опроса на пяти категориях респондентов (сотрудники органов внутренних дел, органов прокуратуры, государственного таможенного контроля, управления исполнения наказаний, юридиче-

ские психологи) показали, что наибольшее значение имеет наличие у данных специалистов следующих профессионально-важных качеств: знание общей, социальной, возрастной, юридической психологии и других отраслей психологической науки (4,86 балла в среднем по всей выборке из 5 максимально возможных), знание юриспруденции, основных нормативно-правовых актов РФ (4,74), умение применить теоретические знания на практике (4,73), умение работы с компьютером и с различными средствами связи (4,7), умение правильно применять, обрабатывать и интерпретировать методики (4,69), представление об основных юридических и правовых нормах законодательств РФ (4,66), знание иностранного языка (4,62), интерес к выполняемой работе, к своим обязанностям (4,6), интерес к самосовершенствованию (4,55), интерес к психологическому содержанию своей деятельности (4,55).

Наименьшие значения оказались по таким параметрам, хорошая координация движений (3,43), способность к резкой смене различного вида действий (3,34), способность одновременно выполнять несколько видов операций (3,31), а также способность быстро выполнять какое-либо поручение, задание (2,85). Большинство из них представляют факторы, повышающие «общетрудовую» успешность работника, т.е., другими словами, они касаются не столько компетентности и качеств, необходимых для эффективности в сфере психологического обеспечения правоохранительной сфере, сколько общей компетентности. В частности это – способности быстро выполнять какое-либо поручение, задание, одновременно осуществлять несколько видов операций и действий. Нет необходимости говорить о том, что их наличие у специалиста любого профиля будет полезным, но лишь в некоторых случаях профессионально необходимым.

Если обратить внимание на типы ПВК, занявших первые места в полученной иерархии, то ПВК на первых десяти позициях можно отнести к трем типам:

1) Профессионально-важные знания юридического психолога Среди первых десяти ПВК характеристик, представляющих когнитивную сферу, оказалось четыре. Это - знание общей, социальной, возрастной, юридической психологии и других отраслей психологической науки (ранг- 1; балл -4,86), знание юриспруденции, основных нормативно-правовых актов РФ (2; 4,74), представление об основных юридических и правовых нормах законодательств РФ (6; 4,66) и знание иностранного языка (7, 4,62). Таким образом, когнитивному аспекту деятельности юридического психолога придается исключительное значение. Следует отметить, что фактор «знание общей, социальной, возрастной, юридической психологии и других отраслей психологической науки», помимо первого ранга в иерархии системы ПВК, стал единственным, оцененным всеми представителями двух категорий (представляющих психологические службы органов прокуратуры и юридическими психологами). Все же дали максимальную оценку значимости данному фактору 97 экспертов.

2) Профессионально-важные умения. Среди первых десяти позиций были выявлены три умения: умение применить теоретические знания на практике (ранг - 3; балл - 4,73), умение правильно применять, обрабатывать и интер-

претировать методики (4; 4,7) и умение работы с компьютером и с различными средствами связи (5; 4,69). Следовательно, вслед за аспектом, представляющим сферу знаний специалиста, идет в иерархии ПВК аспект практических умений и навыков.

3) Профессионально-важные характеристики мотивационной сферы По этому типу экспертами высоко оценены три фактора: интерес к выполняемой работе, к своим обязанностям (ранг - 8; балл - 4,6), интерес к самосовершенствованию (9; 4,55) и к психологическому содержанию своей деятельности (10; 4,55). Высокие значения в системе профессионально-важных качеств вполне объяснимы, и теоретическое предположение о такой высокой значимости мотивации в деятельности юридического психолога было высказано нами в начале этой главы. Следует акцентировать внимание на том, что после первых десяти позиций после фактора «эрудиция и широкий кругозор» (4,5J), представляющим тип характеристик, касающихся общей компетентности психолога, идут два фактора, имеющих отношение к мотивации и ценностям специалиста. Это - направленность и интерес к юриспруденции (12; 4,49), повышенное внимание к сфере пересечения психологии и права (13; 4,49).

Группу ПВК с 14-й позиции и практически по 32-ю составляют психологические характеристики (коммуникативные, регуляционно-волевые и нравственные), которые, по мнению экспертов-психологов, являются, если не необходимыми, то полезными для юридического психолога. Это такие свойства, как склонность к общению с людьми (ранг -14; 4,47), решительность (15; 4,44), энергичность (16; 4,43), настойчивость (17; 4,33), целеустремленность (18; 4,31), самостоятельность (19; 4,3), исполнительность (20; 4,28), выдержка и самообладание (21; 4,27), гуманность (22; 4,24), доброжелательность (23; 4,22), чуткость (24; 4,19), вежливость и тактичность (25; 4,18), уважительное отношение к людям (26; 4,17), интеллигентность (27; 4,17), альтруистичность (28; 4,15), отзывчивость (29; 4,15) и общительность (32; 4,09).

Интересно, что в этой структурной иерархии профессионально-важных качеств относительно невысокие значения получены по таким акмеологическим инвариантам, присущим именно представителям психологических специальностей, как умение эффективно разрешить конфликт (ранг - 30; балл - 4,14), умение правильно воздействовать на человека (31; 4,09), эмпатийность (40; 3,84), принятие сотрудников и коллег такими, какие они есть (42; 3,16), способность к рефлексии (50; 3,5)

Столь же невысокий ранг отведен экспертами профессионально-важным коммуникативным навыкам и умениям. Чувство юмора, умение слушать, свободное владение вербальными и невербальными средствами общения, непринужденность, а также логически четкая речь заняли позиции 34, 35, 36, 37 и 49, получив соответственно 4,03; 4; 3,97, 3,87 и 3,52 балла из 5 максимальных.

Сравнительно небольшие значения были получены также по типу ПВК, включающему характеристики, обозначающие устойчивость психолога к разного рода воздействиям. К указанной выше выдержке и самообладанию (22 позиция) необходимо прибавить следующие ПВК: эмоциональная стабильность (ранг - 33; балл - 4,04), стрессоустойчивость (38; 3,87), выносливость к

длительным воздействующим психофизическим перегрузкам (39; 3,85), устойчивостью речедвигательных характеристик к психофизическим нагрузкам (47; 3,55) и к тремору (48; 3,54), адекватная реакция на фрустрирующие ситуации (41, 3,81}, а также хорошая физическая выносливость и устойчивость к физической усталости (52; 3,48).

Что касается особенностей психических процессов (мышления, внимания, воображения, памяти и др.), то их протекание специалистами в сфере юридической психологии оценивается как малозначимые в структуре ПВК: хорошая память (ранг - 51 из 56; 3,49 из 5 баллов максимально возможных), гибкое, творческое мышление (45; 3,69), его критичность (46; 3,62), интуиция и развитое воображение (44; 3,77), аналитический склад ума и прогностические способности (43; 3,74).

Мотивационная направленность юридического психолога или то, ради чего профессиональная деятельность должна осуществляться (по определению – предмет мотива) содержит следующие компоненты. Содержательная специфика направленности профессиональной деятельности формирует своеобразный мотивационный профиль специалиста (по типологии В.Э. Мильмана, относящийся к типу «рабочих» профилей), в котором наиболее существенными являются направленность на:

- *Познание и самопознание* — стремление к сбору информации о себе (рефлексия) и об окружающем мире (направленное внимание на определённые объекты) необходимо для юридического психолога не только во время непосредственной работы по специальности, но также и во время отдыха, досуга и т.д., т.е. изучение окружающего мира и сбор информации о нём должны производиться постоянно. Сталкиваясь в своей профессиональной деятельности с различными вопросами и затруднениями, специалист будет подсознательно направлять свою познавательную активность на изучение явлений, касающихся нужного ему вопроса, и, таким образом, собирать информацию, на основе которой он сможет разрешить проблемные ситуации. При отсутствии этого стремления, т.е. фрустрированной или недостаточно развитой познавательной активности, психолог, не сможет осуществлять свой профессиональный рост или же будет «расти» крайне медленно и, соответственно, будет малоэффективным как профессионал.

- *Направленность на работу в правоохранительной сфере* — специалист, обладающий таким стремлением, будет с наибольшей отдачей включаться в профессиональную деятельность. Он будет быстрее и эффективнее выполнять общие и частные задачи благодаря тому, что цели его деятельности будут в прямом взаимодействии с целями той сферы, в которой он работает. При отсутствии такой направленности ему придётся постоянно переключаться с удовлетворения личных потребностей на работу и обратно, что будет занимать значительное количество времени и усилий.

- *Деятельность на пересечении психологии и права* - поскольку правовая сфера включает в себя нормы, ограничивающие и, соответственно, определяющие поведение людей, она должна основываться на психологическом знании. Если представить себе систему права, абсолютно не принимающую

во внимание психологическое знание, эта система вообще не будет работать, т.к. не будут учитываться психологические особенности тех людей, на которых эта деятельность направлена. Это знание не только определяет степень эффективности системы права, но и способствует его целенаправленному развитию.

- *Направленность на работу с психологической составляющей юридической психологии* — деятельность направлена на изучение психологических феноменов в правовом поле. В этом он является уникальным, т.к. является предметом изучения исключительно юридической психологии. При отсутствии данной направленности юридический психолог попадёт в поле юриспруденции (без психологии), где специалисты других профилей заведомо эффективнее его.

- *Психологическое содержание деятельности* - специалист интересуется своей деятельностью, её структурой, содержанием компонентов и т.д. Таким образом, он получает уникальную возможность наиболее полно включиться в свою профессиональную деятельность. Обладая многосторонними познаниями в области своей специальности и путём постоянной рефлексии расширяя и изменяя эти знания, юридический психолог способен преобразовывать свою профессиональную деятельность, будучи одновременно включённым в неё. Эта направленность заключается не только в осуществлении деятельности по уже существующим алгоритмам, но и развитии её в целом.

- *Совершенствование существующей системы* — данная направленность основывается на креативности как стремлении к изменению уже существующего и созданию нового как в профессии, так и обыденной жизни. Основываясь на том, что общество, в котором мы живём, является системой, которая обеспечивает нас многими условиями жизни, совершенствование этой системы напрямую обуславливает улучшение жизни каждого человека, включённого в неё. Юридический психолог работает в малоразработанном поле деятельности, поэтому даже небольшие усилия по совершенствованию системы в пределах своей области будут приносить ощутимый результат.

- *Профессиональное самосовершенствование* - непосредственно связано с предыдущей направленностью. Путём рефлексии собственной деятельности, личностных качеств и в целом своего места в системе как ее элемента психолог понимает необходимость самосовершенствования для повышения успешности работы всей системы, обеспечением которой он занимается. Здесь также существенную роль играет профессиональная креативность, создающая принципиально новые возможности в его деятельности. При отсутствии данной направленности психолог вероятнее всего будет характеризоваться ригидностью и невозможностью к достижению высокого профессионального мастерства.

- *Личностное саморазвитие* - в постоянной работе в области психологии происходит изменение интересов и стремлений, переключение деятельности на новые объекты. Это объясняется тем, что психологи изучают психику и её проявления, а психика, не считая клинических случаев, характеризуется очень высоким динамизмом. Также, в связи с тем, что приходится ра-

ботать с очень разными людьми, появляется возможность возникновения новых знаний, что также повышает интерес к профессиональной деятельности юридического психолога.

- *Повышение законности* — деятельность юридического психолога основывается на праве и законе как форме права и везде подчиняется ему, ставя своей целью в итоге сохранение законности. Его деятельность происходит независимо от его эмоционального отношения к происходящим событиям. Личные симпатии должны уступать в его работе объективности и законности. Профессионал стремится к законности, таким образом поддерживая условия собственной жизни. Закон, - это рамки, в которых человек может чувствовать себя свободным и защищённым. Юридический психолог имеет возможность через свою деятельность напрямую осуществлять поддержание и закрепление законности.

- *Налаживание и поддержание профессиональных контактов с коллегами* - этот компонент открывает возможность как для групповой проработки различных вопросов, что многократно повышает общую эффективность работы, так и для обсуждения и предложения для рассмотрения различных вопросов. Таким образом, в работу включаются юридические психологи и специалисты близких им специальностей со всей России и со всего мира. Контакты поддерживаются как через неформальные профессиональные связи, так и посредством специальных организаций (например, Межрегиональная Коллегия Юридических Психологов). Коллеги постоянно обмениваются новым материалом, новыми данными и сведениями. Они обсуждают и решают различные задачи даже проживая в разных областях.

Указанные предметы мотива профессиональной деятельности при этом, на наш взгляд, можно разделить на две категории по характеру проявления в поведении, деятельности и отношении профессионала к окружающему. Во-первых, это – интересы как мотивационная составляющая, выражающаяся преимущественно когнитивно, в представлениях, мировоззрении, мышлении. И, во-вторых, стремления как поведенческая составляющая мотивационной сферы; это – направленность, проявляющаяся не столько в каких-либо когнитивных структурах, сколько во внешнем поведении и деятельности (в том числе профессиональной) специалиста. К первой можно отнести: интерес к познанию и самопознанию, проблемному полю юридической психологии, психологическому обеспечению правоохранения, а также к психологическому содержанию своей деятельности. Вторая в свою очередь составлена стремлениями к профессиональному самосовершенствованию, личностному саморазвитию, повышению законности, совершенствованию существующей системы и стремление к налаживанию и поддержанию профессиональных контактов с коллегами.

Наиболее информативными для раскрытия мотивационной составляющей профессиональной компетентности специалиста (вследствие прямого их проявления в деятельности, а, следовательно, и воздействия на ее успешность и взаимодействия с другими составляющими всей профессиональной деятельности) являются элементы второй категории предметов мотива, т.е. про-

фессиональные стремления специалиста, совокупность которых с одной стороны должна образовывать специфичный мотивационный «рабочий» профиль трудовой деятельности и с другой – приводить к эмоциональной удовлетворенности ее процессом и результатами.

Литература

1. Енгальчев В.Ф. Профессиональная компетентность специалиста в практической юридической психологии.– М.: Высшая школа психологии. – 2004. – 434 с.
2. Карандашев В.Н. Психология: Введение в профессию. – М.: Смысл, 2000.– 288с.
3. Ломов Б.Ф. Методологические и теоретические основы психологии. – М.: Наука, 1984.– 444 с.
4. Маркова А.К. Психология профессионализма. – М.: Международный гуманитарный фонд «Знание», 1996.– 308 с.
5. Психологический словарь / Под ред. В.В. Давыдова, А.В. Запорожца, Б.Ф. Ломова и др. - М.: Педагогика, 1983.– 448 с.
6. Рабочая книга практического психолога: Пособие для специалистов, работающих с персоналом / Под ред. А.А. Бодалева, А.А. Деркача, Л.Г. Лаптева. - М.: Изд-во Института Психотерапии, 2001.– 640 с.
7. Рубинштейн С.Л. Основы общей психологии. – СПб.: Питер, 1999.– 720 с.
8. Смирнова Е.Э. Пути формирования модели специалиста с высшим образованием. - Л.: ЛГУ, 1977.– 136 с.
9. Столяренко А.М. (ред.) Прикладная юридическая психология. - М.: Юнити-Дана, 2001. – 639 с.