

Федеральное государственное казенное образовательное учреждение
высшего образования
«Сибирский юридический институт
Министерства внутренних дел Российской Федерации»

**СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ПРОЦЕССА ФОРМИРОВАНИЯ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ
СОТРУДНИКОВ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ:
АКМЕОЛОГИЧЕСКИЙ АСПЕКТ**

Монография

КРАСНОЯРСК
СибЮИ МВД России
2018

УДК 316.6 : 37.01
ББК 60.56

Рецензенты: Д.Д. Невирко – доктор социологических наук, профессор, профессор кафедры социологии Сибирского федерального университета (г. Красноярск);

Д.В. Савочкин – кандидат социологических наук, заведующий кафедрой правового и кадрового обеспечения ФГБОУ ВО Сибирская пожарно-спасательная академия ГПС МЧС России.

Монография подготовлена доктором социологических наук, доцентом В.Е. Шинкевичем (введение, 1.1, 1.2, 1.4, 2.1, заключение), кандидатом психологических наук, доцентом О.В. Евтиховым (2.1, 2.2, 2.3, 2.4), кандидатом философских наук, доцентом Н.В. Маслодудовой (1.1, 1.3, 1.4, список литературы), кандидатом технических наук, доцентом В.В. Молоковым (1.4).

Совершенствование процесса формирования профессиональной компетентности сотрудников органов внутренних дел: акмеологический аспект : монография / В.Е. Шинкевич [и др.]. – Красноярск : СибЮИ МВД России, 2018. – 196 с. – ISBN 978-5-7889-0270-2.

В монографии отражены основные теоретические идеи по проблемам формирования и совершенствования профессиональной компетентности, личностные акмеологические установки обучающихся в образовательной организации МВД России и проанализированы основные акмеологические факторы, способствующие развитию личности обучающегося, формированию профессиональной компетентности в период нахождения в образовательном учреждении правоохранительных органов. Значительное место уделено раскрытию сущности и особенностей компетентностного подхода к подготовке сотрудников органов внутренних дел.

ISBN 978-5-7889-0270-2

© СибЮИ МВД России, 2018
© В.Е. Шинкевич, О.В.Евтихов, Н.В. Маслодудова, В.В. Молоков, 2018

ОГЛАВЛЕНИЕ

Введение.....	4
1. Теоретико-методологические аспекты изучения процесса формирования профессиональной компетент- ности сотрудников органов внутренних дел: акмеоло- гический контекст	10
1.1. Формирование профессиональной компетентности как проблема научного анализа	10
1.2. Ценность феномена акме и акмеологических знаний для формирования профессиональной компе- тентности сотрудников органов внутренних дел в условиях образовательной организации	23
1.3. Роль воспитательных мероприятий в форми- ровании профессиональной культуры и профессиональной компетентности как акме-потенциала сотрудника органов внутренних дел.....	34
1.4. Оценка акме-потенциала обучающихся в контексте социологического анализа	58
2. Современное представление о профессиональ- ной компетентности и особенности компетентностного подхода в образовании	109
2.1. Феномен профессиональной компетентности и особенности внедрения компетентностного подхода в систему высшего профессионального образования	109
2.2. Особенности правоохранительной деятель- ности и специфика подготовки курсантов в вузе правоохранительных органов.....	139
2.3. Образовательная среда как условие формирования профессиональной компетентности обучающихся, формирования акме-потенциала сотрудников органов внутренних дел.....	147
2.4. Структура и содержание профессиональной компетентности выпускника образовательной организации правоохранительных органов	162
Заключение	176
Список использованных источников	181
Список основных терминов и понятий	193

ВВЕДЕНИЕ

В течение последних двух десятилетий в мире происходят глобальные перемены во всем укладе жизни человечества. Радикальное обновление российского общества в конце XX века привело к признанию человека высшей ценностью, а гарантию его прав и свобод – важнейшей обязанностью государства. Меняются цели и задачи, приоритеты и содержание процесса формирования гражданина Российской Федерации в начале XXI века. В свою очередь, от становления личности нового типа прямо зависит и формирование открытого демократического общества. В то же время в условиях происходящих социально-экономических реформ, сопровождающихся сложностью криминогенной обстановки в стране, приобретает особую значимость подготовка высококвалифицированных специалистов для органов внутренних дел, способных обеспечить высокую эффективность противодействия правонарушениям, в том числе профессиональной преступности, тем более что еще и сегодня полностью не преодолены негативные последствия социально-политических преобразований начала 1990-х годов: снижение профессионализма, проявление злоупотреблений служебным положением, стремление решить личные проблемы с использованием предоставленных властных полномочий, волокита и невнимание по отношению к нуждающимся в правовой помощи и защите гражданам. Именно для этого времени была характерна растерянность значительной части сотрудников органов внутренних дел относительно профессиональной деятельности, эмоциональные срывы, неумение преодолевать трудности; выполнение поставленных задач в экстремальных условиях нередко приводило к снижению качества выполнения служебных задач, гибели сотрудников и военнослужащих.

Результативность выполнения основных направлений деятельности органов внутренних дел, определенных Президентом Российской Федерации¹, во многом зависит от уровня профессионализма сотрудников органов внутренних дел, сте-

¹ Об утверждении Положения о министерстве внутренних дел российской Федерации и типового Положения о территориальном органе Министерства внутренних дел Российской Федерации : Указ Президента РФ от 21.12.2016 № 699.

пени их творческого отношения к своей профессии и самим себе, а также от устойчивой мотивации профессиональной деятельности. Результаты социологических, социально-психологических исследований показывают, что одним из важнейших факторов, способствующих росту организованной преступности, коррупции в России, является низкий уровень как профессионализма работников правоохранительных органов, так и их профессионально-этических качеств.

Ни для кого не является секретом то, что глубокие и многоплановые преобразования в правоохранительной сфере общества предъявляют высокие требования к сотруднику органов внутренних дел, его деятельности и личности. Возникла острая потребность в высококлассных профессионалах, способных принимать самостоятельные решения и эффективно действовать в условиях высокой неопределенности и риска. Прогрессивное развитие сотрудника полиции, его профессионального и личностного потенциалов, его способности самостоятельно решать личные и общественно значимые проблемы сегодня необходимо признать важным фактором прогрессивного развития органов внутренних дел как социального института, призванного решать общественно значимые задачи. К сожалению, несмотря на принимаемые меры по совершенствованию деятельности института ОВД, повышению профессионализма сотрудников, государственных служащих и работников данного ведомства претензии общества к деятельности Министерства внутренних дел России имеют место быть. Так, на расширенном заседании коллегии МВД России 18 марта 2018 г. Президент России В.В. Путин отметил, «...в 2017 году органы МВД укрепили ряд позитивных тенденций... Однако не по всем направлениям ситуация столь благополучная. Вы знаете, что снизился практически до 43% общий уровень раскрываемости преступлений. В последние годы этот показатель, что называется, скачет: то подрастёт, то вновь сократится. Кардинального, видимого улучшения ситуации пока, к сожалению, не происходит. Значит, ключевой принцип неотвратимости наказания реализуется далеко не в полной мере. Это, безусловно, трево-

жит и общество, и наших граждан, и абсолютно не должно устраивать сами органы внутренних дел»¹.

Социально-экономические преобразования, происходящие сегодня в различных сферах российского общества, детерминируют реформирование системы МВД России, затрагивая широкий спектр социально-профессиональных вопросов, связанных с решением проблем адаптации сотрудников ОВД к современным условиям службы.

В связи с этим особое значение приобретает проблема формирования и развития личности профессионала и эффективной адаптации к профессии уже в начальный период правоохранительной службы, который совпадает с периодом обучения будущих следователей, оперативных уполномоченных, участковых уполномоченных и других специалистов правоохранительных органов в образовательных организациях МВД России. Проводимые реформы органов внутренних дел коренным образом влияют на процесс профессиональной подготовки курсантов образовательных организаций МВД России, а также предъявляют новые требования к качеству их подготовки. От выпускников образовательных организаций МВД России сегодня требуется новое профессиональное мышление, высокая мобильность, компетентность, толерантность, ориентация на реализацию процессов социализации и профессионализации личности, гуманизации и демократизации.

Наиболее предпочтительным путем повышения эффективности деятельности правоохранительных органов, по мнению ряда исследователей, «является разработка научно-обоснованной системы формирования и развития профессионализма сотрудников правоохранительных органов. Несмотря на имеющиеся достижения в области исследования профессионализма сотрудников МВД России, приходится констатировать отсутствие системности в этих исследованиях и, как следствие, недостаточную проработку теоретических основ и разработанных рекомендаций по формированию профессионализма, кото-

¹ Расширенное заседание коллегии МВД России. URL: <http://www.kremlin.ru/events/president/news/56949>.

рые учитывали бы специфику профессиональной деятельности сотрудников МВД России, с учетом мотивации»¹.

Исполнение профессиональных обязанностей в условиях социального института органов внутренних дел связано с определенным уровнем эмоциональной, физической, нравственной напряженности, что в ряде случаев может привести либо к уходу со службы, либо к низкому качеству исполнения сотрудниками своих профессиональных обязанностей. Более того, офицеру органов внутренних дел в современных условиях профессиональной деятельности необходимы не только высокая выучка, но и устойчивые профессиональные качества, готовность противостоять влиянию факторов профессиональной деформации и выгоранию, соблазну использовать власть, данную государством, в личных интересах в условиях морального выбора.

Значительный профессиональный, социальный эффект деятельности сотрудников органов внутренних дел может дать внедрение в практику результатов акмеологических исследований, где «акме в широком понимании – это вся ступень зрелости человека, для которой характерны, если судить о ней обобщенно, его физическая, личностная и субъектная зрелость»².

Акме-качества полицейского формируются и развиваются на протяжении всей службы, в процессе решения оперативно-служебных задач, выработки личной системы ценностей, но их становление начинается в период обучения в образовательных учреждениях органов внутренних дел. Следовательно, в данный период необходимо проведение комплекса мероприятий воспитательного, психолого-педагогического плана, направленных на формирование профессиональной компетентности как комплексного феномена, включающего профессиональные, коммуникативные, управленческие, социально значимые компоненты развития личности сотрудника органов внутренних дел.

Анализ научных работ Б.Г. Бовина, Н.Р. Битиянова, О.С. Возжениковой, О.В. Евтихова, М.О. Калашникова, И.И. Колодяжный, Ю.Ю. Комлева, С.Г. Лапикова, А.В. Липницкого, С.П. Ломтева, В.М. Морозова, Н.И. Мягких, Д.Д. Невирко,

¹ Егорычев С.П. Развитие профессионализма сотрудников МВД России с учетом их мотивации : дис. ... канд. филос. наук: 19.00.13, 19.00.06 / С.П. Егорычев. М., 2011. С. 3.

² Деркач А.А., Селезнева Е.В. Акмеология в вопросах и ответах : учебное пособие. М., 2007.

А.К. Печенина, А.Д. Сафроновой, Р.А. Журавлева, В.С. Романюка, О.Е. Сапарина, В.П. Сафронова, Р.В. Семеновой, Н.А. Токарева, О.В. Томилова, В.М. Фетисова, А.Б. Федорова, В.Н. Шафеева, В.Е. Шинкевича, С.П. Шклярук и др., посвященных повышению качества организации и подготовки специалистов для органов внутренних дел, формированию компетентности, коммуникативной культуры обучающихся образовательных организаций МВД России, разработке системы развития профессионализма сотрудников МВД России, установлению существенных характеристик профессионализма, мотивационной составляющей в деятельности сотрудников полиции, технологий воздействия на общественное сознание обучающихся свидетельствует о том, что профессиональная деятельность обладают рядом специфических свойств. Несомненно, эти особенности должны учитываться в процессе организации образовательного процесса и проведения воспитательных мероприятий.

Акмеологические знания сегодня востребованы, они систематизированы по видам и направлениям человеческой деятельности и, как следствие, активно используются в профессиональной подготовке, переподготовке и повышении квалификации управленческих кадров, а также специалистов, практиков, ученых, работающих в сферах образования, здравоохранения, обороны, правопорядка, предпринимательства и др.

В накоплении опыта акмеологических исследований имеют большое значение работы А.А. Бодалева, Н.В. Кузьминой, К. Е. Перепелкиной в области профессиональной акмеологии, в рамках которой необходимо выделить следующие направления: педагогическая акмеология (А.А. Бодалев, А.А. Деркач, В.Н. Тарасова); военная акмеология (В.Г. Михайловский, Л.Г. Лаптев, В.Н. Новиков); социальная акмеология (А.И. Лященко, Г.П. Филиппова); полицейская акмеология (А.В. Липницкий, О.А. Ульянина); медицинская акмеология (В.П. Андронов, А.Г. Васюк, С.Н. Толстов). Ряд акмеологических исследований связан с изучением таких социально значимых процессов и явлений для реализации потенциалов человека, как акмеология управления (А.А. Деркач, В.Г. Зазыкин и др.); креативная акмеология (Н.Ф. Вишнякова, А.А. Деркач, К.Е. Перепелкина); синергетическая акмеология (В.П. Бранский, С.Д. Пожарский); акмеология образования (Н.В. Кузьмина, А.А. Деркач, Н.П. Фетискин, Г.Г. Луковский и др.).

Исходя из актуальности проблемы исследования, ее недостаточной разработанности, теоретической и практической значимости, была определена тема исследования, сформулированы ее цель, задачи, обоснованы объект и предмет исследования.

Эмпирическую базу работы составили результаты социологических исследований с использованием специально разработанных опросных листов курсантов и слушателей очной формы обучения, а также результаты экспертного опроса сотрудников и ветеранов органов внутренних дел.

1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ИЗУЧЕНИЯ ПРОЦЕССА ФОРМИРОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ СОТРУДНИКОВ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ: АКМЕОЛОГИЧЕСКИЙ КОНТЕКСТ

1.1. ФОРМИРОВАНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНТОСТИ КАК ПРОБЛЕМА НАУЧНОГО АНАЛИЗА

Исследование проблемы формирования профессиональной компетентности с учетом современных требований к специалистам силовых министерств и ведомств необходимо проводить в акмеологических рамках, определяющихся потребностью научного анализа процесса адаптации и развития личности курсанта в новых для них условиях жизни в закрытом военизированном учебном заведении и формирования личности профессионала в процессе обучения. Для реализации в дальнейшем жизненно важных социальных и профессиональных целей несомненную ценность имеет для человека осознание значимости самовоспитания и саморазвития, обусловленные внутренней активностью, сменой детерминации развития в сторону его субъективного начала. Для выработки рекомендаций относительно управления образовательным процессом необходимы определенные усилия как со стороны обучающихся, так и со стороны других участников образовательного процесса (руководящего состава образовательных организаций, командования учебных и научных подразделений, профессорско-преподавательского состава).

Необходимо считаться с тем, что для успешного саморазвития обучающегося, а в дальнейшем полицейского, следователя, сотрудника кадровых и воспитательных структур и т.д. необходимы потребности в самопознании, самооценке и самосовершенствовании, которые могут возникнуть и поддерживаться только у высокомотивированного к данному виду деятельности человека. Уровень мотивации можно считать высоким тогда, когда в выбранной профессии сотрудник органов внутренних дел видит возможности удовлетворения всех своих

естественных, социальных, духовно-нравственных и интеллектуальных и профессиональных потребностей, а также способен выработать в себе систему ценностных ориентаций. Благодаря ценностным ориентациям человек делает свою жизнь осмысленной, определяя: а) что он дает жизни (ценности жизнедеятельности); б) что он берет от жизни (ценности переживаний); в) в чем его предназначение, которое он не в состоянии изменить (ценности отношения). Применительно к деятельности сотрудников органов внутренних дел эти ценностно-смысловые конструкты могут означать следующее: а) что сотрудник полиции приносит в профессию, каков его вклад в реализацию задач, стоящих перед Министерством внутренних дел России как социальным институтом; б) что приобретает сотрудник в процессе исполнения профессионального долга, какие качества и ценности формирует, развивает; в) в чем предназначение сотрудника органа внутренних дел как конкретного звена правоохранительной системы.

В настоящей работе предпринята попытка определения основных параметров и индикаторов для оценки мотивационной составляющей акмеологических ресурсов обучающихся СибЮИ МВД России в процессе освоения ими дисциплин учебного плана как основы успешной дальнейшей деятельности, выстраивания карьеры и формирования здорового честолюбия.

Направление акмеологической науки, изучающей закономерности движения человека к «пикам» кульминаций в творчестве и закономерности снижения его творческого потенциала, зарождалось в научной школе Б.Г. Ананьева. Основанием акмеологии явилась проблема человека, философски разработанная С.Л. Рубинштейном. В качестве новой области знаний в системе наук о человеке акмеология была выдвинута трудами А.А. Деркача и Н.В. Кузьминой, а также многими другими исследователями в области философии, психологии, педагогики, социологии и прочих наук, стремящимися познать природу деятельного человека. В связи с этим необходимо отметить основные наиболее востребованные направления научного поиска.

Развитию профессиональной компетентности как основной, базовой проблемы акмеологической науки посвящены научные работы А.А. Бодалева, А.А. Деркача, В.Г. Зазыкина, Н.В. Кузьминой, А.К. Марковой.

Прикладные технологии личностного и профессионального развития разработаны в научных исследованиях А.А. Деркача, В.Г. Зазыкина, А.С. Гусевой, А.В. Кириченко, О.В. Москаленко, Е.В. Селезневой и др. Развитие основ различных компетентностей, входящих в профессиональную компетентность специалистов персонифицированной системы «человек-человек», явились научно-практическими ориентирами в разработке обозначенной проблемы, в частности проблем коммуникативной (В.В. Воронин), когнитивной (Е.С. Башинова, Ю.Е. Кукина), аутопсихологической (А.А. Деркач, Л.А. Степнова и др.), регулятивной (А.В. Кириченко, И.О. Попов) компетентности.

Проблемы формирования личности специалиста рассматриваются в трудах Г.Н. Александрина, Е.М. Ивановой, Н.Н. Котельникова, В.Е. Гаврилова, Ю.П. Поваренко, А.И. Фукина, В.Д. Шадрикова. А.В. Петровский обосновал концепцию развивающейся личности, в основе которой лежит идея трех фаз ее становления в социальной среде: адаптация, индивидуализация и интеграция, т.е. была показана значимость для формирования личности процессов социализации.

Значительное внимание междисциплинарным исследованиям феномена социализации уделено в работах Г.М. Андреевой, А.М. Гендина, С.И. Григорьева, Е.С. Кузьмина, А.Н. Леонтьева, Б.Ф. Ломова, Д.Д. Невирко, В.Г. Немировского, А.В. Петровского, К.В. Рубчевского, А.К. Уледова, В.А. Ядова и др.

С.А. Анисимов, О.С. Анисимов, А.С. Гусева, Ю.Н. Емельянов, О.И. Жданов, В.Г. Зазыкин, Е.А. Климов, А.Ю. Панасюк, А.П. Ситников, С.И. Средин, В.Д. Шадриков рассматривают социальные технологии как эффективный способ развития различных сторон профессионализма.

Особенности развития социального института образования как системы, обеспечивающей формирование профессиональных качеств человека и профессиональную культуру, рассматривались в трудах Н.А. Аитова, И.В. Бестужева-Лады, Л.Г. Борисовой, Ю.Р. Вишневого, С.И. Григорьева, В.И. Добренкова, Н.А. Матвеевой, В.Г. Немировского, А.М. Осипова, Л.Я. Рудиной, М.Н. Руткевича, М.Х. Титмы, В.Н. Турченко, А.Г. Харчева, В.И. Чупрова, В.Н. Шубкина, Е.А. Шуклиной, Л.С. Яковлева, В.Н. Ярской и др.

Изучением проблемы профессионализации и становления профессионала в психологии труда, инженерной психологии, эргономике, акмеологии и психологии личности занимались А.Я. Анцупов, М.И. Дьяченко, Е.А. Климов, Ю.М. Забродин, А.К. Маркова. При этом, по мнению Б.Г. Ананьева, Л.С. Выготского, А.Н. Леонтьева, В.Н. Мясищева, С.Л. Рубинштейна и др., одним из важных факторов, влияющих на результативность профессиональной деятельности, успешность обучения и общения, является устойчивая положительная мотивация труда.

Психологические аспекты проблемы профессиональной адаптации рассмотрены в исследованиях Е.Н. Агаповой, Г.М. Андреевой, Ф.Б. Березина, Л.И. Божович, К.М. Гуревич, И.С. Кона, В.П. Казначеева, Е.А. Климова, Л.В. Меншиковой, К.К. Платонова, А.В. Петровского, Г. Селье.

Предпринимались неоднократные попытки исследования профессионализма юристов, работников прокуратуры, сотрудников органов внутренних дел. Изучение основных видов деятельности и психологической пригодности к службе в системе органов внутренних дел осуществляли Б.Г. Бовин, О.В. Евтихов, Ю.Ю. Комлев, Н.И. Мягих, Д.Д. Невирко, А.Д. Сафронова. В МВД России разработаны: перечень профессионально-личностных качеств сотрудников органов внутренних дел (Б.Г. Бовин, М.О. Калашников), квалификационные характеристики выпускников учебных заведений, профессионально-квалификационные требования к сотрудникам уголовного розыска (Ю.В. Богомолов), к оперуполномоченному по БОП (Р.А. Журавлев, Р.В. Семенова), а также психологические основы обеспечения профессиональной деятельности сотрудников ОВД (С.П. Шклярчук).

Необходимо отметить, что рассмотрение широкого комплекса проблем, касающихся вопросов повышения социальной активности человека, формирования способности реализовать им свои жизненные силы в социальной среде, считается одной из интереснейших проблем исследований философов, социологов, политологов, психологов. Более того, категории и понятия, относящиеся к теории и практике образовательной политики, могут быть с достаточной полнотой осмыслены лишь на междисциплинарном, интегративном уровне, поэтому необходим системный подход к проблеме формирования профессиональных качеств в образовательном процессе.

Поскольку профессия рассматривается как «форма деятельности, необходимая обществу, для выполнения которой человек должен обладать суммой знаний и навыков, иметь соответствующие способности и профессионально важные качества»¹, а они определяются целью, объектом, субъектами, средствами, условиями и процессами деятельности, то рассматривать особенности профессии сотрудника органов внутренних дел целесообразно с точки зрения влияния элементов деятельности правоохранителя в профессии на специфику самой профессии. Средствами деятельности сотрудника органов внутренних дел являются его компетенции, системы специальной техники и средств, базы данных, достижения юридической науки и практики, управленческие технологии, опыт, а также внутренняя приверженность законности, справедливости, гуманности. Свободное владение этими средствами и творческое их применение в практической деятельности является необходимым условием ее успеха, реализации акме-потенциала.

Профессионализм сотрудника органов внутренних дел – это развивающееся свойство, в котором интегрированы личностные и деятельностные профессионально важные качества, обеспечивающие высокую профессиональную квалификацию и компетентность, разнообразие эффективных знаний, умений и навыков осуществления профессиональной деятельности с высокой и стабильной продуктивностью.

Таким образом, развитие профессионализма сотрудника органов внутренних дел связано с формированием обобщенной системы личностных и деятельностных профессионально важных качеств, необходимых каждому сотруднику, независимо от специальности и должности, на которой они проходят службу, реализуют направления и задачи правоохранительной деятельности.

На протяжении последних лет идет активный поиск путей совершенствования процесса подготовки кадров, улучшения воспитательной работы с личным составом, который находит отражение в материалах совещаний и научно-практических конференций: в Нижегородской академии МВД России обсуждались проблемы интеграции обучения и воспитания в образо-

¹ Военно-психологический словарь-справочник / Л.А. Кандыбович [и др.]. М.: ИД «Куприянова», 2010.

вательных организациях МВД России в ходе онлайн учебно-методического сбора, в Уральском юридическом институте МВД России – проблемы формирования общекультурных и профессиональных компетенций у обучающихся по специализации уголовно-правовая (дознание в органах внутренних дел), проблемы совершенствования профессиональной подготовки сотрудников правоохранительных органов обсуждены в рамках международной научно-практической конференции «Актуальные проблемы борьбы с преступностью: вопросы теории и практики», а также на всероссийском круглом столе «Проблемы профессиональной подготовки сотрудников органов внутренних дел» в Сибирском юридическом институте МВД России, состояние, пути решения проблем морально-психологического обеспечения оперативно-служебной деятельности – на всероссийской научно-практической конференции «Психологическая работа в системе морально-психологического обеспечения оперативно-служебной деятельности личного состава: состояние, проблемы и пути решения» в Академии управления МВД России, в Ростовском юридическом институте МВД России прошла научно-практическая конференция «Инновационные методы и образовательные технологии подготовки сотрудников органов внутренних дел». Вопросы подготовки кадров для органов внутренних дел – неотъемлемый элемент практически каждого научного форума, связанного с противодействием преступности в современном обществе. Проблемы совершенствования качества образования сотрудников органов внутренних дел и сегодня остаются актуальной темой для различных научных форумов МВД России. В конечном итоге все это позволяет приблизиться к пониманию необходимости выделения не только профессиональной подготовки, но и профессионального воспитания в качестве приоритетного направления, помогает определить роль профессорско-преподавательского состава как субъекта воспитательной работы с курсантами и слушателями, расширить возможности применения психолого-педагогических приемов и методов в работе с личным составом по формированию, развитию личности профессионала.

Анализ рекомендаций федеральных государственных образовательных стандартов подготовки специалистов для правоохранительных органов, отзывов экспертов, результатов

служебной деятельности сотрудников полиции и социологических опросов населения о деятельности сотрудников органов внутренних дел позволяют выделить и сгруппировать **необходимые качества**.

Во-первых, личностно-деловые профессионально важные качества. Эта группа качеств характеризует сотрудника органов внутренних дел как гражданина и члена общества, отношение его к людям и социальным институтам государства и общества, его физиологическое, психологическое и социальное соответствие выбранной профессии. Она включает следующие качества:

– патриотизм и ответственность за Россию, которые проявляются как любовь к Отечеству, к его народу, непрерывное приобщение к его духовной жизни и посильный вклад в его духовное достояние, гордость его историческим прошлым и вера в будущее, стремление человека к правде, справедливости, добру, красоте и совершенству;

– гуманистическая направленность – сочетание базовых общекультурных и нравственных качеств сотрудника полиции. Среди них в качестве основных следует выделить терпимость (толерантность), ответственность или готовность отвечать за свои поступки, выполнять обязанности и данные обещания, взыскательно и справедливо оценивать поведение свое и других людей с точки зрения интересов службы (дела) и законности, порядочность, доброту, скромность в понимании способности на деле учитывать мнения (суждения, предложения) и заслуги подчиненных и товарищей по службе, стремление жить жизнью коллектива, совестьливость. Гуманистическое качество комплексно отражено в Присяге сотрудника органов внутренних дел: «быть мужественным, честным и бдительным, не щадить своих сил в борьбе с преступностью»¹;

– коммуникабельность и коммуникативность – умение и способность сотрудника органов внутренних дел передавать правильно свои мысли, чувства, эмоции так, чтобы они правильно были поняты, восприняты другим человеком (начальником, сослуживцем, подчиненным, правонарушителем, заяви-

¹ О службе в органах внутренних дел РФ и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации : Федеральный закон от 30.11.2011 № 342-ФЗ (ред. от 01.07.2017), статья 28.

телем и пр.) или людьми (ассоциированными социальными образованиями), и получать информацию необходимую для исполнения правоохранительной службы. Умение выстраивать отношения с различными категориями граждан. Умение слушать и прислушиваться к сослуживцам, воспринимать советы и конструктивную критику;

- высокие волевые качества – смелость, решительность, твердая воля, выдержка и самообладание, умение доводить начатое до конца;

- интеллект как глобальная способность разумно действовать, рационально мыслить и хорошо справляться с жизненными обстоятельствами;

- креативность как постоянное стремление сотрудника органов внутренних дел к новым, более продуктивным способам решения профессионально и личностно значимых задач.

Во-вторых, профессионально-деятельностные качества сотрудника органов внутренних дел. Эта группа качеств характеризует сотрудника органов внутренних дел как специалиста в области права, обладающего знаниями, необходимыми ему для осуществления профессиональной деятельности. Данная группа предполагает наличие (развитие) следующих качеств:

- высокий уровень профессионального образования: знание законодательных актов в сфере правоохранительной деятельности, ведомственных нормативных документов, принципов, форм, методов, способов реализации основных направлений и задач правоохранительной деятельности; умение применить накопленный личный опыт, опыт сослуживцев и старших поколений сотрудников органов внутренних дел при исполнении профессиональных задач;

- юридический образ мышления, основанный на системном подходе к восприятию правоохранительной среды, конкретных ситуаций и объектов правового регулирования;

- способность правильно квалифицировать правонарушения, своевременно выявлять проблемы, требующие решения, ограничивать их и правильно формулировать, идентифицировать, чтобы найти оптимальное правовое решение. Оценка обстановки и поиск правильного решения должны быть ориентированы на те конкретные и возможные действия, которые могут в рамках закона изменить состояние объекта внимания в требуемом (желаемом) направлении;

– умение прогнозировать, своевременно выявлять проблемы юридической практики. Сотрудник органов внутренних дел должен уметь выделить проблему из объекта профессионального внимания, соответствующим образом сузить ее границы и количество факторов, от которых зависит ее решение, формулировать цель решения проблемы, правильно и точно отработать алгоритм ее решения;

– умение принимать решение. Данное качество предполагает умение оценить условия выполнения задачи, связанной с исполнением правоохранительной службы, уровень ее экстремальности и опасности, социально значимых последствий, подконтрольные и неподконтрольные факторы, способствующие и препятствующие выполнению задачи, учет возможных ограничений при выполнении задачи (гендерные, возрастные, социальные и пр.), оценка вариантов действий при выполнении задачи или решении проблемы, прогноз противодействия среды (правонарушителя, если речь идет о пресечении его незаконных действий) в каждом из рассматриваемых вариантов. Готовность принимать самостоятельно решения в рамках исполнения профессиональных обязанностей, отвечать за выполнение принятого решения и его последствия.

Для своевременного, нормативно и ситуационно обоснованного принятия решения необходимы навыки квалификации правонарушения, определения сути возникших проблем и поставленных задач, правильного формулирования и четкой постановки перед собой вопросов, отвечать на которые необходимо до принятия решения, определения возможных положительных и негативных последствий пресечения правонарушения, защиты законных прав и интересов граждан в условиях морального выбора. Нравственно допустимым считается поступок, совершение которого повлекло за собой меньшие материальные, физические, нравственные или иные издержки, нежели его несовершение.

Специальная техническая и криминалистическая грамотность современного сотрудника органов внутренних дел должна быть на уровне, способствующем профессионально грамотному выполнению задач правоохранительной службы и принятию решения.

Качества педагогической направленности необходимы сотруднику органов внутренних дел для ведения профилактиче-

ской работы с гражданами независимо от их возраста, положения, гендерной принадлежности и опыта.

Умения и навыки использования научных методов позволяют сотруднику органов внутренних дел принимать решения, адекватные ситуации, требующей его вмешательства, регулирования и разрешения. Необходимо выработать четкое отношение к научным методам, которые можно считать таковыми только при условии их соответствия поставленной задаче, реальным ограничениям и допущениям, определяемым нормативными документами, возможным рискам как следствию реализации того или иного варианта действий.

Проводимая авторским коллективом работа имеет как теоретическую составляющую, так и практическое значение.

Теоретическая значимость исследования обусловлена научной ценностью акмеологического подхода к решению проблем совершенствования процесса формирования профессиональной компетентности обучающихся в образовательной организации МВД России и определяется:

- необходимостью изучения особенностей социализации личности обучающегося в условиях обучения в специализированной образовательной организации высшего образования МВД России. Мы исследуем эти особенности применительно к курсантам и слушателям Сибирского юридического института МВД России (СибЮИ МВД России);

- необходимостью изучения условий и внутренних предпосылок формирования профессиональной компетентности и профессионального развития личности курсанта образовательной организации МВД России;

- возможностью выработки управленческих решений по корректировке организации образовательного процесса – основных учебных, культурно-массовых, спортивно-массовых и воспитательных мероприятий;

- необходимостью создания целостной системы работы профессорско-преподавательского состава, сотрудников учебных, кадровых и воспитательных подразделений, психологов образовательной организации на весь период обучения;

- необходимостью прогнозирования профессиональной успешности выпускников института в будущей правоохранительной службе, карьерном и профессиональном росте.

Практическая значимость обусловлена возможностью использования:

- выводов исследования руководством, кадровыми и психологическими подразделениями для выстраивания, корректировки работы по проведению профессионально психологического отбора кандидатов на учебу;

- результатов исследования – в практической деятельности психологов по системному психолого-акмеологическому сопровождению процессов формирования профессиональной компетентности обучающихся на протяжении всего периода обучения, а также специалистами по учебной, воспитательной работе, сотрудниками организационно-научных подразделений, профессорско-преподавательским составом.

В исследовании использованы данные ведомственной статистики, а также материалы конкретных исследований, проведенных авторским коллективом с использованием опросных листов.

В работе использовались результаты изучения проблем акмеологии, полученные иными авторами, информация о которых отражена в Банке данных системы научно-технической информации МВД России: «Развитие профессиональной компетентности сотрудников органов внутренних дел» (Бурцева Е.В., 2012), «Инновации в военно-профессиональном воспитании курсантов в военных вузах» (монография) (Карсанов Э.Х., 2015), «Психолого-акмеологические аспекты профессиональной деятельности сотрудников правоохранительных органов» (методические рекомендации) (Липницкий А.В., 2014), «Личностно-профессиональный потенциал руководителя ОВД» (монография) (Иваницкий, А.Т., 2015), «Педагогические условия формирования ценностно-мировоззренческой культуры курсантов вузов МВД России» (Карабаш Д.В., 2013), «Правосознание и его роль в жизни общества» (монография) (Болдырев А.С. и др., 2015); «Профессиональная компетентность командиров военных вузов как фактор развития культуры межнационального общения» (автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата педагогических наук) (Суханов О.Б., 2013), «Психолого-педагогические основы профессионально-личностного развития специалиста для органов внутренних дел» (научно-практическое пособие) (Дмитраков А.М. и др., 2013), «Психолого-педагогические основы профессионально-

личностного развития специалиста для органов внутренних дел» (отчет о НИР (заключ.)) (Буткова Т.А. и др., 2015.), «Преодолевающее поведение в процессе военно-профессиональной социализации» (монография) (Созонник А.В., 2014), «Формирование личностной компетентности курсантов и слушателей образовательных организаций МВД России посредством социально-психологического тренинга» (Евтихов О.В., 2015) и др.

Анализ указанных работ позволяет сформировать некоторые основные направления исследований, которые представляют как теоретический, так и практический интерес для исследователей, сотрудников и работников правоохранительных органов. Это:

во-первых, совершенствование и оптимизация к условиям правоохранительной службы системы образования в образовательных организациях органов внутренних дел на основе компетентностного подхода;

во-вторых, включение психолого-акмеологических рекомендаций в организацию профессиональной деятельности сотрудников органов внутренних дел;

в-третьих, внедрение инновационных форм и методов воспитания, формирования ценностно-мировоззренческой культуры у курсантов и слушателей образовательных организаций МВД России;

в-четвертых, изучение психолого-педагогических основ профессионально-личностного развития специалиста для органов внутренних дел;

в-пятых, оценка личностно-профессионального потенциала руководителя органа внутренних дел.

В целом в интересах подготовки профессиональных кадров сотрудников органов внутренних дел с акмеологических позиций должны решаться следующие задачи:

1) оптимизации процессов профессионального самоопределения и становления кадров сотрудников органов внутренних дел;

2) коррекции профессиональных затруднений сотрудников органов внутренних дел, с которыми им приходится сталкиваться в процессе службы;

3) психологической готовности к выполнению профессиональных обязанностей в условиях высокой служебной на-

пряженности, умения в данных условиях оптимизировать проблему труда и отдыха;

4) формирования психологической готовности к решению нестандартных задач;

5) поиска психологических резервов ускорения профессионального роста сотрудников органов внутренних дел;

6) патриотического воспитания сотрудников органов внутренних дел и особенно молодого корпуса полицейских.

При формировании перспективных направлений прикладной акмеологии, направленных на оптимизацию службы в правоохранительной системе, следует обращать внимание и на те, которые связаны с разработкой проблем профессионализма, профессиональной компетентности специалистов и руководителей, осуществляющих деятельность в особых и экстремальных условиях или затрудненных управленческих ситуациях.

Отличительной особенностью данного направления прикладной акмеологии является повышенное внимание к:

- анализу специфических условий деятельности правоохранительных органов;

- изучению действия экстремальных и эмоциональных факторов на реализацию служебных задач, их видов;

- исследованию характера действия сотрудника органов внутренних дел как субъекта и объекта социальных отношений и самой системы, а также их взаимовлияния.

В концепции профессиональной деятельности в особых и экстремальных условиях необходимо обратить внимание на то, что для формирования профессионализма необходимо создавать резерв функциональных возможностей (знаний, умений, навыков, креативности и пр.), в целом компетентности, которые последовательно, произвольно или инициативно обоснованно включаются субъектом при осложнении деятельности, при выполнении поставленной задачи или профессионального долга в условиях повышенной опасности, с риском для жизни, в условиях повышенной эмоциональной напряженности и морального выбора. Особая роль при этом принадлежит общим и специальным акмеологическим инвариантам профессионализма, профессиональной компетентности. Формирование резерва функциональных возможностей является главной задачей на всех этапах становления профессионализма, в том числе в годы профессионального обучения, когда закладываются основы

профессиональной компетентности, уверенности и нацеленности на дальнейшую службу в органах внутренних дел. Вместе с тем разработанная акмеологическая концепция является лишь методологическим ориентиром, «так как специфика деятельности и конкретные виды экстремальных факторов сильно влияют на содержание специфических акмеологических инвариантов профессионализма, профессионально важных качеств, специальных умений и навыков. Поэтому проблематика данного направления акмеологии весьма обширна, здесь имеется много пока еще не решенных задач, особенно когда деятельность осуществляется в условиях угроз, сильного риска, неопределенности, целенаправленных манипулятивных воздействий».¹

1.2. ЦЕННОСТЬ ФЕНОМЕНА АКМЕ И АКМЕОЛОГИЧЕСКИХ ЗНАНИЙ ДЛЯ ФОРМИРОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ СОТРУДНИКОВ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ В УСЛОВИЯХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Слово «акмеология» восходит к древнегреческому «акме», которое в свою очередь, происходит от слова «axis» («острие») – «высшая степень чего-либо, цвет, цветущая пора».

Акме в широком понимании – это вся ступень взрослости человека, для которой характерны его физическая, личностная и субъектная зрелость.

Акме в узком понимании используется, когда имеется в виду достигнутый человеком наиболее высокий уровень в состоянии его здоровья, когда его поведение как личности оканчивается отмеченным наиболее ярким для него поступком, имеющим положительное общественное значение; когда деятельность его как субъекта находит выражение в максимально возможном для него конкретном результате.

Таким образом, можно с полной уверенностью согласиться с исследователями феномена акме в том, что акме сегодня

¹ Деркач А., Зазыкин В. Акмеология : учебное пособие. СПб., 2003. С. 61.

рассматривается и как результат (определенный уровень развития) и как процесс.¹

Как процесс акме описывают с позиций интенционально-динамической модели процессов развития человека, прежде всего его психической сферы. В рамках этой модели акме является не вершинной точкой в жизнедеятельности человека, а точками непрерывной кривой развития. В этой модели главными сущностными признаками акме выступают прогрессивная направленность (конструктивная интенция), интенсивность развития, принципиальная его незавершенность (открытость к следующему витку развития). Акме рассматривается не как верхняя точка развития (т.е. момент перехода от развития к регрессу), а как процесс максимально интенсивного роста и качественного скачка развития. Таким образом, достижение каждой следующей точки максимального развития не обязательно должно приводить к деградации и сменяться распадом – напротив, процесс развития может и должен приводить к еще более интенсивному развитию. Каждое достижение курсанта (слушателя) в освоении дисциплин учебного плана, результаты сдачи отдельно взятой сессии, победа на всевозможных конкурсах и спортивных состязаниях, ступенька в карьерном росте сотрудника органов внутренних дел – это не итог, это начало устремлений к новым результатам.

Следовательно, необходимо согласиться с существующим мнением о том, что акме должна рассматриваться «как многомерная характеристика состояния взрослого человека, охватывающая определенный период его прогрессивного развития, связанного с большими профессиональными, личностными и социальными достижениями»².

Феномен акме рассматривается и в рамках синергетической акмеологии. С позиций социальной синергетики человек – это открытая самоорганизующаяся структура, которая может существовать лишь при условии постоянного обмена со средой.³ Это предполагает активное использование в образовательном процессе профессорско-преподавательским составом

¹ Военная акмеология : учебник / под ред. В.Г. Михайловского. М.: ВА РВСН, 2010. С. 6.

² Деркач А., Зазыкин В. Указ. работа.

³ Селезнева Е.В. Развитие акмеологической культуры государственных служащих : дис. ... докт. психол. наук. М., 2005.

активных и интерактивных методов обучения и заинтересованное небезразличное участие в освоении дисциплин учебного плана обучаемыми. Не простая отсидка на занятии, а стремление получить информацию, обсуждение учебных проблем и выработка предложений по решению задач практической части занятий, связанных с формированием профессиональных компетенций и проверкой уровня их сформированности, – главные условия обеспечения процесса обмена. Синергетическая акмеология определяет акме как вершину в процессе развития человека, как множество состояний динамической системы в пространстве, к которому она стремится с течением времени.

Таким образом, с позиций синергетической акмеологии социальная самоорганизация индивидуального или коллективного социального субъекта представляет собой чередование акме (как вершину в процессе развития человека) и катаболе (как упадок в развитии).

С позиций синергетики балансирование системы между простыми и странными аттракторами связано со стремлением к преодолению противоположности между порядком и хаосом и достижению их диалектического синтеза, т.е. со стремлением к глобальному аттрактору.

Существуют несколько вариантов выхода из кризиса. Преодоление кризиса и возвращение к дальнейшей деятельности в будущем неоднозначны. Объективно существуют определенные «коридоры» эволюции, что определяет возникновение задачи управляемой открытости общественного развития, оберегаемого и самоподдерживающегося. Далеко не все, что входит в намерения субъекта реформаторской деятельности, реализуемо конкретной социальной средой. Для синергетических систем характерна детерминизация эволюции из будущего. Это означает, что развитие индивидуума определяется не только прошлым, историей, традициями его семьи, общества, но и будущим – теми целями, которые проектирует субъект. Цели же определяются из личностного идеала, согласованного с соответствующими нравственными идеалами общества на данном этапе его развития.¹

Общим для мировой и отечественной философии, психологии, социологии обстоятельством, которое создало конкрет-

¹ Военная акмеология / под ред. В.Г. Михайловского. С. 114.

ную почву для акмеологических исследований, явилось перемещение проблемы совершенствования отдельной личности в область ее изучения в контексте жизненного пути. Логическим результатом этого процесса стало оформление на стыке естественных, общественных и гуманитарных дисциплин новой фундаментальной, гуманистической, интегративной, практико-ориентированной науки о человеке – акмеологии, науки, изучающей феноменологию, закономерности и механизмы развития человека на ступени его зрелости и особенно при достижении им наиболее высокого уровня в этом развитии.

Научные исследования направлены на поиск новых акмеологических знаний (объяснение, доказательство и прогнозирование акмеологических явлений, изучение акмеологических закономерностей), исследование феномена акме.

Специфика акмеологических исследований проявляется в разработке и эффективном внедрении в практику алгоритмов, методов и технологий, которые обеспечивают формирование у человека способности к саморазвитию и помогают достижению высшей ступени развития человека в различных сферах его жизнедеятельности.

Акмеологическая практика связана с применением акмеологических знаний для решения практических задач (акмеологическая диагностика и консультирование, коррекционная, развивающая и профилактическая работа), а обучение акмеологическим знаниям и акмеологическое просвещение направлены на подготовку специалистов и руководство акмеологическим самообразованием сотрудников, работников органов внутренних дел и общественности.

Для акмеологии существенны следующие общеметодологические принципы: детерминизма и социальной детерминации личности, развития и гуманизма. Принцип детерминизма раскрывает специфику предмета акмеологии – способ возникновения личностных новообразований и одновременно социальную необходимость в этих качествах, общественно и личностную обусловленность. Принцип развития в акмеологии констатирует субъектный, ценностный, восходящий характер развития через разрешение противоречий, преодоление возникающих преград в их социальном, профессиональном, материальном и духовном проявлении. Принцип гуманизма ориентирует на самооценку человека, саморазвитие, самосовершенство-

вание, самореализацию, гармонизацию его отношений в процессе развития.

К задачам, решаемым акмеологическими исследованиями, адаптируются методы психологии, социологии, педагогики и других наук, а также разрабатываются собственные оригинальные эмпирические и развивающие методы: лонгитюдный метод в сочетании с биографическим; составление акмеологического описания; сравнительный анализ высокопродуктивной и малопродуктивной профессиональной деятельности; сопоставление профессиограммы, психограммы и акмеограммы, анализирующих различные виды профессиональной деятельности, ее цели, мотивы, средства, структуру, функции, алгоритмы действий и операций; акмеологические тренинги программно-целевой направленности; акмеологические тренинги субъектогенетической направленности; акмеологические технологии игромоделирования и др.

В акмеологических исследованиях используются следующие группы методов:

диагностические и коррекционные тесты, которые обеспечивают мониторинг готовности личности, группы к деятельности и обучению, программно-целевое моделирование и прогнозирование профессиональной деятельности и саморазвития, определение компетентности кадров; отслеживание процессов личностно-профессионального роста, аттестации кадров и создание банка данных их профессиональной пригодности;

экспертные оценки профессионального продвижения личности и проектирования карьеры, овладения алгоритмами продуктивного решения профессиональных задач и достижения профессионального мастерства;

методы стимуляции самопознания, самокоррекции рефлексивной саморегуляции и самоорганизации профессионального и творческого специалиста;

акмеологические технологии профессионального консультирования кадров, технологии лидерства и формирования управленческих команд, подбора и расстановки кадров.

Реализация задач конкретного акмеологического исследования предполагает разработку эмпирических схем исследования, устанавливающих последовательность эмпирических процедур и рассматриваемых систем, между которыми выявляются связи — социально-психологические, личностные, профес-

сиональные; использование математических моделей и математических методов установления связей, прямых и косвенных зависимостей, иерархий, уровней; типологизацию и классификацию полученных результатов.

Технологии, рекомендации акме должны учитываться при мобилизации образовательных ресурсов обучаемых в период формирования профессиональных качеств, а далее в процессе приобретения практического опыта правоохранительной службы как практических работников.

Поскольку профессия рассматривается как «форма деятельности, необходимая обществу, для выполнения которой человек должен обладать суммой знаний и навыков, иметь соответствующие способности и профессионально важные качества»¹, а они определяются целью, объектом, субъектами, средствами, условиями и процессами деятельности, то рассматривать особенности профессии сотрудника органов внутренних дел, обладающих данной государством властью для реализации своих профессиональных функций, целесообразно с точки зрения влияния элементов деятельности в профессии на специфику самой профессии.

В процессе становления профессионализма обычно выделяют несколько этапов:

этап формирования намерений характеризуется установлением отношения человека к профессии, которые являются равнодействующими многих факторов: престижа профессии, потребности общества, влияния семьи, средств массовой информации и др.;

этап профессиональной подготовки, где происходит формирование основ профессионализма, развиваются адекватные представления о профессии, формируется психологическая структура, обеспечивающая эффективность профессиональной деятельности;

этап профессиональной адаптации, который характеризуется активным освоением новой социальной роли и приспособлением к новому коллективу, самостоятельным выполнением профессиональной деятельности, которая предстает перед

¹ Военно-психологический словарь-справочник / Л.А. Кандыбович [и др.].

молодым специалистом в виде разнообразных и взаимосвязанных деятельностей;

этап обретения целостности разделяют на две стадии: стадию профессионализации и стадию мастерства. Первая характеризует стабильно функционирующего специалиста, вторая – специалиста-новатора. Основанием для выделения стадии профессионализации является относительно устойчивый индивидуальный стиль деятельности, образование интегральных профессионально значимых качеств, стабилизация профессиональной позиции. Развиваясь по пути профессионального творчества, субъект деятельности переходит в высшую стадию становления профессионализма – стадию мастерства.

Основными новообразованиями здесь являются профессиональная зрелость, интеграция профессионально значимых качеств, индивидуальный стиль деятельности, идентификация личности с профессиональной деятельностью.

Современный период развития системы образования, подготовки кадров, в том числе и для органов внутренних дел, характеризуется новыми подходами к организации и результатам подготовки кадров в образовательной организации высшего образования.

Сегодня необходимо принципиально изменить постановку задачи: делать ставку в обучении не только на расширение формального объема новых знаний и умений, а на самого человека, на развитие его личностных качеств и способностей.

Этот процесс сопровождается переходом от «знаниевого» подхода в подготовке выпускников образовательных организаций к «компетентностному», когда будущий специалист должен обладать не только узкопрофессиональными компетентностями, но и ключевыми (универсальными) социально-личностными, коммуникативными.¹ Его деятельность, наряду с выполнением необходимых профессионально значимых инструкций и наставлений, должна «предполагать инновационную деятельность, направленную на оптимизацию и результат»² правоохранительной службы.

¹ Селезнева Е.В. Указ. работа.

² Луцак Д.А., Титова О.И., Безуглов И.Е. Инновационный потенциал личности и группы: анализ характеристик с позиции экзистенциально-гуманистического и когнитивного подходов // Вестник Томского государственного университета. 2013. № 373.

Современный образовательный стандарт предполагает реализацию компетентного подхода в образовании, призван формировать такие качества будущего специалиста органов внутренних дел, как инициативность, инновационность, мобильность, гибкость, динамизм и конструктивность в сочетании с лучшими морально-психологическими качествами личности. Следовательно, по окончании образовательной организации любого профиля (среднего, высшего, дополнительного и пр.) выпускник должен быть готов выполнять свои обязанности по конкретной профессии, по крайней мере, на базовом уровне. Напутствия, которые очень часто слышали выпускники прошлых лет от председателей государственных аттестационных комиссий, своих преподавателей, вроде «Поздравляем с окончанием учебного заведения, желаем..., теперь вам придется учиться заново непосредственно на рабочих местах, в соответствии с теми функциональными обязанностями, которые будут предусмотрены вашими должностями», были характерны и для технических специальностей, и для специалистов области естественных наук, и для обществоведов, и для гуманитариев. Для выпускников медицинских образовательных учреждений, учитывая особенность профессиональной деятельности, практически сразу предлагалось пройти соответствующие ординатуры для приобретения непосредственного опыта работы (образно говоря, для того чтобы «набить руку») с больными и под непосредственным руководством и наблюдением старших товарищей – врачей. Предусматривалось в отдельных сферах профессиональной деятельности прохождение повышения квалификации на первом году работы (службы). Это во многом было оправданно, так как учебное заведение давало основы, формировало так называемый стержень будущего специалиста, условно готового исполнять свои профессиональные обязанности на любой должности по выбранной профессии, «доводка» специалистов проходила несколько позже. Для этого существовала широкая сеть всевозможных курсов повышения квалификации, которые проходили в том числе и выпускники по прошествии незначительного промежутка самостоятельной профессиональной деятельности. Нельзя утверждать, что та система имела исключительно только недостатки, была затратна для государства в тех сферах, где предусматривалось государственное финансирование (справедливости ради необ-

ходимо сказать, что в советское время никакое иное финансирование образовательных учреждений не предусматривалось). Думается, это не так. Если система подготовки кадров была бы неэффективна, то от нее отказались бы в пользу подготовки конкретных специалистов, готовых непосредственно исполнять профессиональные задачи сразу же по окончании учебного заведения. Однако она существовала ни один десяток лет, и выпускники не просто вливались в профессиональные коллективы после окончания образовательных организаций, они через небольшие промежутки времени (где больше, где меньше) уже самостоятельно могли выполнять тот объем заданий, который соответствовал профессиональному предназначению и с соответствующим качеством. При этом необходимо отметить, что некоторые инженерные, да и некоторые другие ведомственные вузы уже тогда делали ставку на подготовку прежде всего специалистов, готовых практически с первых дней выполнять производственные задания в объеме, предусмотренном штатным расписанием. В первые годы обучения обучаемые приобретают первичные профессии (рабочего, санитара), на последующих курсах – профессии более высокого уровня в рамках подготовки специалистов (техника, медицинской сестры) и на заключительном этапе формировались основные профессиональные качества будущего специалиста (инженера, врача).

Постараемся обозначить некоторые положительные и отрицательные стороны данной системы. К достоинствам можно отнести:

во-первых, относительную универсальность. Обучаемым как будущим специалистам закладывались общие знания по выбранной профессии, которые выступали профессиональным потенциалом, то есть тем, что может быть полезно в будущей профессии, давали возможность на основе имеющихся общих знаний о профессии как системе совершенствовать методы практической деятельности, выбирать наиболее оптимальные приемы и конструировать новые методы и методики профессиональной деятельности. Прежде всего здесь идет речь о специалистах, готовящихся по программам высшего образования. Уместно будет вспомнить некоторые суждения относительно выпускников средних и высших учебных заведений. Как ни парадоксально, но выпускники средних учебных заведений чаще всего на первоначальном этапе были более готовы к са-

мостоятельной деятельности, чем их коллеги, окончившие высшие учебные заведения. Вместе с тем в дальнейшем специалисты с высшим образованием более успешно и творчески применяли полученные знания в практической деятельности, добивались более высоких результатов и быстрее продвигались по карьерной лестнице;

во-вторых, меньшую затратность системы подготовки специалистов, так как время на обучение, как правило, несколько меньше, чем в образовательных организациях, реализующих в образовании компетентный подход. При этом в будущем они имеют больший уровень готовности к переучиванию как на психологическом, так и на интеллектуальном и эмоциональном уровнях, если в этом возникнет необходимость для продвижения по карьерной лестнице либо для изменения специальности в рамках выбранной профессии;

в-третьих, наличие предметной подготовки, когда итогом является оценки по конкретным дисциплинам, предусмотренным учебным планом, что способствует расширению кругозора обучающихся, дает возможность выстраивать диалог общения не только со специалистами родственных сфер деятельности, но и иных направлений деятельности;

в-четвертых, формирование адаптационных способностей и готовности к освоению новых методик, технологий, технических, информационных и иных систем в соответствии с профилем базового образования;

в-пятых, определенный уровень общей культуры, который в полном объеме будет использован на профессиональном поприще даже в ситуации, когда выпускник не имеет возможности по завершении обучения работать по профилю полученного образования либо выбрал иной род деятельности.

Эта система подготовки кадров имела и ряд недостатков, которые, как правило, логически отражали особенности самой системы, были связаны между собой и дополняли друг друга.

Во-первых, такая система позволяла молодому человеку, стоявшему на начальном этапе своего жизненного пути, связанного с решением проблемы выбора будущей профессии, особо не задумываться в правильности сделанного выбора в пользу той или иной профессии. Главное – получить образование определенного уровня, предпочтительно – высшее.

Во-вторых, выбирая образовательную организацию, кандидаты на обучение зачастую и не задумывались, будут ли они в дальнейшем работать в соответствии с выбранной профессией. Нередко годы обучения в вузе использовались как возможность получения отсрочки от службы в армии, некоторого временного запаса на выбор какого-либо приемлемого профессионального приложения сил в будущем, просто пережидания времени, даже при условии платного обучения, либо, наоборот, возможность получить образование без особого напряжения для семейного бюджета.

В-третьих, наличие проблемы низкой закрепляемости выпускников за профессиями, соответствующими профилю образования.

В-четвертых, нарушение баланса количества выпускников и количества востребованных специалистов. Практический сектор не в состоянии обеспечить всех желающих рабочими местами по «престижным» профессиям, наращивается дефицит специалистов для менее престижных, малооплачиваемых, но требующих определенного уровня квалификации профессий.

В-пятых, со временем нивелируется ценность образования как средства профессионального интеллектуального развития человека, престижность получения образования и функциональной его роли в реализации ценностно и жизненно значимых целей человека.

Можно выделить и ряд других качеств, как положительного, так и негативного наполнения. Это характерно для любых систем, и не только образовательных, и в целом является неотъемлемым признаком функционирующих механизмов. Однако одни системы имеют более выраженный спектр положительных, а другие отрицательных качеств, значительно или не очень уменьшающих результативность их функционирования. Идеальные системы формируются лишь наукой и в этом есть своя логика. Не имея представления об идеале, сложно создать результативной реально действующую систему. Стремление к идеалу – вот одна из главных целей функционирующей системы. Следовательно, необходимо для конструирования идеальных систем иметь представление о совокупности идеальных качеств, которыми наполнена данная система.

В связи с этим переориентация на компетентностный подход в образовательной деятельности имеет целью прежде

всего минимизацию недостатков дисциплинарной системы образования, формирование знания как результата процесса познавательной деятельности, умений как способности проделать определенную работу в соответствии с полученными знаниями, навыков как приемов деятельности, сформированных путём повторения и доведения до автоматизма в процессе компетентностного подхода к образованию.

При этом компетентность, по определению ряда исследователей, понимается как наличие знаний и опыта, необходимых для эффективной деятельности в заданной предметной области, а компетентностный подход – как совокупность общих принципов определения целей образования, отбора содержания образовательных программ, организации образовательного процесса в образовательной организации и оценки результатов образовательной деятельности.

1.3. РОЛЬ ВОСПИТАТЕЛЬНЫХ МЕРОПРИЯТИЙ В ФОРМИРОВАНИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КУЛЬТУРЫ И ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ КАК АКМЕ-ПОТЕНЦИАЛА СОТРУДНИКА ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ

Воспитательные мероприятия являются обязательной составной частью образовательной среды учебных заведений, которая наряду с другими решает задачу формирования специалиста, расширяет акме-потенциал будущих специалистов, в том числе – сотрудников правоохранительных органов. С.Н. Тихомиров отмечает, что «идеальная цель воспитания является объективной, поскольку отражает общепринятые в социуме ценности и направлена на воспитание индивидуумов, необходимых для созидательного развития общества»¹. При этом необходимо учитывать, что помимо идеальной объективной цели воспитания, существуют и субъективные цели, связанные с набором представлений о качествах личности, необходимых для человека конкретного общества. В отличие от

¹ Тихомиров С.Н. Проблема патриотической идеи в России в условиях глобализации и вопросы воспитания курсантов образовательных организаций МВД России // Патриотизма без духовности не бывает : сборник статей. М., 2014. С. 25.

воспитания, которое ставит своей целью формирование качеств развивающейся личности, обучение направлено на формирование у человека знаний, умений и навыков. Несмотря на разную функцию процессов воспитания и обучения, они не могут существовать отдельно друг от друга. Л.Н. Толстой подчеркивал, что нельзя воспитывать, не передавая знание, но при этом всякое знание действует воспитательно.¹

При этом многие отечественные и зарубежные учёные обращают сейчас особое внимание на так называемую культуротворческую миссию образования, обеспечивающую становление «культурного человека», который отвечает нормам социокультурного развития общества во всех формах своей жизнедеятельности. В связи с этим главную задачу современного образования можно определить как обеспечение условий для становления нравственного сознания личности, выработки ее главной жизненной позиции, ценностных ориентаций, убеждений и мотивов деятельности. Все это будет способствовать более полному проявлению способностей и дарований в плане последующей самореализации личности на протяжении жизненного пути. Именно поэтому «современное образование направлено на формирование общекультурной компетентности человека, которая должна не просто выходить за пределы профессиональной сферы, но и оказывать влияние на саму профессиональную сферу, в которой задействован образованный специалист»². Как отмечал В.М. Розин еще в начале реформирования российского образования после распада СССР: «Образованный человек – это не только специалист и не только личность, а именно человек культурный и подготовленный к жизни. Подготовленный не просто к нормальной жизни и отлаженному производству, но к испытаниям, к сменам образа жизни, к изменениям»³.

Это означает, что и юридическое образование в образовательных организациях МВД России должно быть направлено

¹ Коджаспирова Г.М. Педагогика : учебник для студентов. М.: Владос, 2003. С. 57.

² Маслодудова Н.В. Гуманитарное образование и ценностные ориентации // Ростовский научный журнал. 2018. Вып. № 3. С. 88.

³ Розин В.М. Философия образования: предмет, концепция, основные темы и направления изучения // Философия образования для XXI века. М., 1992. С. 40.

не только на получение определенного количества знаний и умений, но и на воспитание. «Образование без воспитания не формирует человека, – писал И.А. Ильин, великий философ и выпускник юридического факультета Московского университета, – а разнуздывает и портит его, ибо оно дает в его распоряжение жизненно выгодные возможности, технические умения, которыми он, – бездуховный, бессовестный, безверный и бесхарактерный, – и начинает злоупотреблять. Надо раз и навсегда установить и признать, что безграмотный, но добросовестный простолудин есть лучший человек и лучший гражданин, чем бессовестный грамотей; и что формальная «образованность» вне веры, чести и совести создает не национальную культуру, а разврат пошлой цивилизации»¹.

Квалификационные требования, предъявляемые к современным специалистам МВД России, уже давно вышли за рамки знаний, умений и навыков профессиональной деятельности. Например, в соответствии с квалификационными требованиями к специальной профессиональной подготовке выпускников, прошедших обучение по специальности 40.05.02 Правоохранительная деятельность (специализация «Оперативно-розыскная деятельность», узкая специализация «Деятельность оперуполномоченного уголовного розыска»), утвержденными министром внутренних дел Российской Федерации генералом полиции В.А. Колокольниковым 16 марта 2018 г. и определяющими перечень профессиональных компетенций выпускников образовательных организаций МВД России, специалист, наряду со способностью выполнять в установленном порядке мероприятия по противодействию коррупции (ПК-36), должен быть способен осуществлять с позиции профессиональной этики и морали выбор норм поведения в конкретных служебных ситуациях; давать нравственную оценку коррупционным проявлениям и другим нарушениям норм профессиональной этики; взаимодействовать с гражданами с учетом этнокультурных и конфессиональных различий; соблюдать правила вежливости и культуры поведения в профессиональной деятельности, нормы и правила служебного этикета (ПК-37).

¹ Ильин И.А. Собр. соч. М.: Изд-во «Русская книга», 1993. Т. 2. Кн. 2. С. 178-179.

Именно поэтому ставка в образовательных организациях МВД России делается не столько на расширение формального объема новых знаний и умений, сколько на формирование самого человека, его духовной и нравственной культуры, гражданской позиции и чувства патриотизма.¹ От выпускников образовательных организаций МВД России сегодня требуются высокая мобильность, компетентность, толерантность (уважительное отношение, а не просто терпимость, которая часто скрывает под собой безразличие, беспринципность или откровенную трусость), ориентация на реализацию процессов социализации, гуманизации и подлинной демократизации. Особое внимание, которое уделяется формированию их высокой нравственной культуры, связано с тем, что последняя выступает в качестве характеристики личности человека с точки зрения ее целостного нравственного развития, сознания и поведения. Сегодня есть четкое понимание того, что нравственная культура является фундаментом, на котором потом формируются основы правосознания специалиста и его профессиональная культура.

Современная наука рассматривает образовательные организации как организованную социализацию, которая включает в себя все социальные процессы, благодаря которым индивид усваивает и воспроизводит определенную систему знаний, норм, ценностей, позволяющих ему функционировать в качестве многоправного члена общества, проявляющего следующие качества: самостоятельность, инициативность, исполнительность, возложение личностью на себя определенной меры ответственности. Чтобы сформировать творческую личность, обладающую познавательными потребностями и деятельностными качествами, необходимы все силы общества, требуется экономическое, социально-политическое, духовно-информационное воздействие образовательной и окружающей социокультурной среды. Именно в этой среде личность формируется, развивается, проявляет свою деятельностную сущность, отражая себя в мире и мир в себе.

¹ Патриотизма без духовности не бывает : материалы международного семинара-практикума / под ред. Н.В. Румянцева, С.С. Пылева. Руза: Московский областной филиал Московского университета МВД России, 2014.

Формирование человека как личности требует от образовательных учреждений постоянного и сознательно организуемого совершенствования системы воспитания, преодоления застойных, традиционных, стихийно сложившихся форм.¹

При этом необходимо понимать, что воспитание представляет собой не приспособление обучающихся к наличным формам социального бытия и не подгонку под определенный стандарт. В результате присвоения общественно выработанных форм и способов деятельности происходит дальнейшее развитие формирования ориентации молодежи на определенные ценности и выработку самостоятельности в решении сложных нравственных проблем. Условие эффективности воспитания – это самостоятельный выбор или осознанное принятие обучающимися содержания и целей деятельности.

Под воспитанием понимается целенаправленное развитие каждого человека как неповторимой человеческой индивидуальности, обеспечение роста и совершенствования нравственных и творческих сил этого человека через построение такой общественной практики, в условиях которой то, что у обучающегося находится в зачаточном состоянии или пока только составляет возможность, превращается в действительность. Воспитывать – это значит направлять развитие субъективного мира человека, с одной стороны, действуя в соответствии с тем нравственным образцом, идеалом, который воплощает требования общества к современному человеку, а с другой стороны, преследуя цель максимального развития индивидуальных особенностей каждой отдельной личности.

Основными функциями образовательных организаций как воспитательного актора процесса социализации можно считать, с одной стороны, приобщение обучающегося к культуре общества, позволяющей сохранять его традиции, а с другой – создание условий для индивидуального развития и духовно ценностной ориентации каждого обучающегося. Эти функции способствуют формированию конкретных черт и качеств личности, которые в большей степени формируются в процессе

¹ Павлова С.А. Организационно-управленческие аспекты построения системы мотивации карьерного роста государственных служащих // Вестник Сибирского юридического института ФСКН России. 2015. № 2 (19). С. 114-121.

воспитания именно в образовательных организациях, следовательно, обогащают и акме-потенциал обучающихся. К таким качествам можно отнести:

- ответственность и чувство внутренней свободы, чувство собственного достоинства (самоуважение) и уважение к другим;

- честность и совестливость; готовность к социально необходимому труду и стремление к нему; критичность и убежденность;

- наличие твердых, не подлежащих пересмотру идеалов; доброту и строгость;

- инициативность и дисциплинированность; желание и (умение) понимать других людей и требовательность к себе и другим;

- способность размышлять, взвешивать;

- волю как основа характера;

- готовность действовать, смелость, готовность идти на определенный риск, осторожность и избегание ненужного риска.

Такие качества личности должны находить отражение, например, в следующих общекультурных компетенциях для обучающихся по специальности 40.05.01 Правовое обеспечение национальной безопасности специализация № 1 «Уголовно-правовая», узкая специализация «Предварительное следствие в органах внутренних дел»:

- способность понимать и анализировать мировоззренческие, социально и личностно значимые философские проблемы (ОК-1);

- способность анализировать основные этапы и закономерности исторического развития России, ее место и роль в современном мире в целях формирования гражданской позиции и развития патриотизма (ОК-2);

- способность выполнять профессиональные задачи в соответствии с нормами морали, профессиональной этики и служебного этикета (ОК-4);

- способность работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, культурные, конфессиональные и иные различия, предупреждать и конструктивно разрешать конфликтные ситуации в процессе профессиональной деятельности (ОК-5);

– способность принимать оптимальные организационно-управленческие решения (ОК-8).

«Для того чтобы сегодняшняя система Министерства внутренних дел Российской Федерации смогла перестроиться не только формально структурно, но и в большей степени качественно, образовательным организациям МВД России необходимо подготовить для нее прежде всего нравственно здоровых специалистов, способных повысить профессионально-нравственный потенциал самой системы, то есть реальную совокупность моральных качеств сотрудников и степень их способности действовать в соответствии с гражданским долгом, присягой, нормами профессиональной этики и требованиями законов»¹. Профессионально-нравственный потенциал – это уровень моральной устойчивости сотрудников против негативных социальных и психологических факторов, отрицательных воздействий среды функционирования в различных жизненных и служебных ситуациях, в том числе в экстремальной ситуации. Иными словами, это моральная надежность, то есть степень их способности противостоять преступности, коррупции, достойно преодолевать трудности повседневной службы и негативное воздействие факторов, ослабляющих чувство гражданского долга, ответственности, чести, профессионального и человеческого достоинства.

Процесс воспитания сотрудников органов внутренних дел представляет собой совместную, целенаправленную и систематическую деятельность всех подразделений образовательных организаций МВД России. Ни одно подразделение не может оставаться вне указанного выше процесса, даже если его непосредственная деятельность, как, например, деятельность отдела тылового обеспечения тыла, казалось бы, не связана с воспитанием обучающихся. Вместе с тем при организации озеленения территории образовательной организации, являющегося частью воспитательной работы, совместная деятельность курсантов и сотрудников указанного подразделения обеспечивает

¹ Маслодудова Н.В. Повышение гражданственности курсантов как задача современного образовательного процесса в учебных заведениях МВД России // Актуальные проблемы борьбы с преступностью: вопросы теории и практики : материалы XXI международной научно-практ. конф. (5-6 апреля 2018): в 2 ч. Красноярск: СибЮИ МВД России, 2018. Ч. 1. С. 195.

ее успешность. Типичная ошибка связана с тем, что воспитательную работу в образовательных организациях МВД России принято связывать только с воспитательным подразделением и профессорско-преподавательским составом. Вместе с тем при нескоординированных воспитательных воздействиях человек подвергается очень сильным односторонним влияниям, способным деформировать общую цель воспитания. Например, если преподаватель на занятиях по дисциплинам «Профессиональная этика» или «Профессиональная этика и служебный этикет», опираясь на Типовой кодекс этики и служебного поведения государственных служащих Российской Федерации и муниципальных служащих, одобренный решением президиума Совета при Президенте РФ по противодействию коррупции от 23 декабря 2010 г., объясняет, что форменная одежда, соответствующая деловому стилю, который отличают официальность, сдержанность, традиционность, аккуратность, несовместима с дорогими украшениями, неестественным цветом волос, ярким макияжем т.п., а курсант видит у руководителей подразделений бриллиантовые кольца, серьги, выкрашенную в зеленый цвет челку или выбритую надпись на затылке, он вправе задать вопрос: «Почему курсант должен придерживаться требований кодекса этики и служебного поведения, а руководители – нет?». Или другой пример: командир курса наказывает курсантов за смешанную форму одежды, но при этом представители постоянного состава могут на глазах у курсантов ходить по территории образовательной организации в форменных брюках и гражданской куртке. Или еще: некоторые должностные лица активно агитируют обучающихся принять участие в акции «Бессмертный полк», а сами не участвуют в этом важном мероприятии.

Во всех этих примерах есть демонстрация «двойных стандартов», которые в воспитательном процессе, порождая цинизм, играют крайне отрицательную роль. Важно помнить, что личный пример по-прежнему остается одним из важнейших методов воспитательной работы. В акмеологической науке есть направление, изучающее закономерности движения человека к «пикам» кульминаций в деятельности и закономерности снижения его творческого потенциала. Так вот, ничто так не снижает любой творческий потенциал человека, как откровенная, а порой именно циничная демонстрация другими бесполезно-

сти действий этого человека. Смещение принципа единоначалия, который никто не отменял в любых авторитарных организациях воинского типа, к которым относятся и образовательные организации МВД России, с откровенным хамством и вседозволенностью людей, обладающих властными полномочиями, указывает не на несовершенство системы МВД России и необходимость ее реформирования, а на низкий уровень нравственной культуры отдельных ее сотрудников, что в конечном итоге порождает недоверие к системе в целом.¹

Цели, задачи и содержание воспитательной работы с сотрудниками органов внутренних дел в первую очередь обусловлены конкретно-исторической обстановкой, политикой государства, реальными событиями, интересами и потребностями общества в целом, а также нормативно-правовыми актами, содержащими основные требования к сотрудникам, само появление которых тоже определяется вышеперечисленными причинами.

В современных условиях, когда государство обращается к ценностям российской духовности, чувству национального достоинства, патриотизму, очевиден общественный запрос на повышение гражданственности как нравственной позиции, по отношению ко всем, кто считает себя гражданином Российской Федерации. Условиями повышения гражданской ответственности являются, с одной стороны, нерешенные проблемы внутренней политики, которые во многих сферах жизни, как и раньше, упираются в человеческий фактор, а с другой – активная западная пропаганда, которая порой откровенно фальсифицируя как исторические факты, так и современные действия российской власти, пытается выставить Россию источником всемирного зла, указывая на повсеместное несоблюдение законов, агрессивную внешнюю политику и отсутствие возможности защиты прав и свобод граждан внутри страны, как никогда возникает необходимость проведения активной воспитательной работы среди сотрудников органов внутренних дел. Именно она поможет решить один из важнейших вопросов, стоящих

¹ Организация взаимодействия органов внутренних дел со средствами массовой информации по повышению имиджа сотрудника органов внутренних дел: методические рекомендации / В.Е Шинкевич [и др.]. Красноярск: СибЮИ МВД России, 2009.

перед правоохранительными органами сегодня: сформировать позитивный образ сотрудника органов внутренних дел, правильно понимающего суть преобразований общества, его ценностей и готового твердо стоять на защите государственных интересов.¹ «В современной России ощущается очевидный социальный заказ на идеологию, способную придать нашей многонациональной, многоконфессиональной, разнообразной социальной общности ощущение целостности и осознание ответственности за Россию»². Следовательно, остается актуальной и проблема владения и использования комплекса социальных технологий в воспитательном процессе, в процессе социальной мобилизации на достижение жизненно и профессионально значимых целей.

Сотрудники правоохранительных органов являются частью общей системы обеспечения функционирования правового государства, которое призвано защищать интересы и потребности людей, обеспечивая при этом условия свободного развития. Само же свободное развитие понимается не как возможность делать всё, что тебе хочется, а как возможность делать собственный выбор и действовать в соответствии со своими целями и интересами. Именно такая возможность ведет к повышению собственного достоинства человека, реально отражая его меру свободы. При этом внешней границей его свободы являются законы природы и общества, а внутренней – принимаемые им моральные ограничения. Ибо, как отмечал А.Г. Герцен: «Нельзя людей освобождать в наружной жизни больше, чем они освобождены внутри. Как ни странно, но опыт показывает, что народам легче выносить насильственное бремя рабства, чем дар излишней свободы»³.

Поскольку гражданственность как нравственная позиция выражается в чувстве долга и ответственности за общественное объединение (государство, профессиональную общность,

¹ Мужецкая И.А., Шинкевич В.Е. Повышение имиджа сотрудников милиции в контексте организации взаимодействия органов внутренних дел и средств массовой информации // Вестник Сибирского юридического института МВД России. 2009. № 2(4).

² Маслодудова Н.В., Шинкевич В.Е. Свобода общества и государственная идеология // Социально-гуманитарные знания. № 1. 2018. С. 210.

³ Герцен А.И. Письма в будущее к старому товарищу // Документы по истории России XIX века. URL: <http://www.history.ru/content/view/1249/87>.

семью и т.п.), к которому принадлежит человек, и его готовности отстаивать и защищать интересы этих объединений, то очевидно, что в наиболее сложные периоды жизни общества её значение возрастает в разы. При этом любые попытки совершенствования как социальной системы в целом, так и отдельных её частей зависят не только от изменений законодательства и созданных условий развития, но и от самой готовности людей принять эти изменения.

В этом контексте как никогда в современной образовательной среде оказываются актуальны слова П.А. Столыпина: «Прежде всего надлежит создать гражданина... и, когда эта задача будет осуществлена, гражданственность сама воцарится на Руси. Сперва гражданин, а потом гражданственность»¹.

Сотрудники правоохранительных органов являются для российских граждан представителями власти. К сожалению, не каждый, кто надевает на себя форму, понимает и ту степень ответственности, которая уже априори ложится на его плечи. Это ответственность должна проявляться во всем: в отношении к работе и порученному делу, в поведении как на службе, так и в быту, в отношении к государству и действующей власти и т.д. И если сотрудник полиции не будет отличаться высоким уровнем гражданственности, то наделение его властными полномочиями будет лишь негативно сказываться на его деятельности. Очевидно, что противостоять спонтанно складывающимся негативным тенденциям практики правоприменительной деятельности, проявлять принципиальность и во всех случаях выдерживать линию закона сможет только специалист, для которого уважение к закону является неотъемлемой чертой образа мыслей.²

Особое внимание воспитательной работе в системе МВД России стали уделять с 2010 года, когда приказом МВД России от 11 февраля 2010 г. № 80 «О морально-психологическом обеспечении оперативно-служебной деятельности органов внутренних дел Российской Федерации» было утверждено руководство по морально-психологическому обеспечению опера-

¹ Столыпин П.А. Интервью Н. Гарвею 23 сентября 1909 г. // «Волга». 1909. 1 октября. URL: <https://books.google.ru>.

² Шинкевич В.Е. Политический маркетинг как разновидность политических технологий // Социально-гуманитарные знания. 2004. № 3.

тивно-служебной деятельности органов внутренних дел Российской Федерации, где основным видом морально-психологического обеспечения была определена воспитательная работа, представляющая собой целенаправленную деятельность по формированию у сотрудников профессиональных и нравственных качеств, обусловленных потребностями оперативно-служебной деятельности.¹

Сегодня воспитательная работа в системе МВД России направлена на решение следующих основных задач²:

- формирование у сотрудников комплекса гражданских, нравственных, духовных и иных профессионально значимых качеств;

- подготовка сотрудников, способных реализовать задачи охраны правопорядка в условиях демократического общества, готовых соблюдать конституционные права человека и гражданина и на практике осуществлять их эффективную защиту;

- обеспечение высокой антикоррупционной устойчивости сотрудников и надежного иммунитета к профессиональной нравственной деформации личности.

При этом среди важнейших задач реформирования системы воспитательной работы, наряду с разработкой научно-теоретических основ и созданием нормативно-правовой и методической базы функционирования воспитательной работы, главным остается восстановление её роли и значения как важнейшего направления в повышении эффективности выполнения оперативно-служебных задач органов внутренних дел. Соответственно, для образовательных организаций МВД России важно определить роль воспитательной работы в формировании сотрудников полиции, способных повысить профессионально-нравственный потенциал системы МВД России. Для этого необходимо, анализируя состояние воспитательных мероприятий с обучающимися образовательных учреждений органов внутренних дел, их тематическое наполнение и потенциальные возможности, попытаться определить их реальную роль в формировании профессиональной культуры и профессио-

¹ О морально-психологическом обеспечении оперативно-служебной деятельности органов внутренних дел Российской Федерации : приказ МВД России от 11.02.2010 № 80.

² Кикоть В.Я. Воспитательная работа с личным составом в системе МВД Российской Федерации : учебник. М., 2009.

нальной компетентности. При этом надо четко понимать, что каких-то объективных критериев оценки указанной роли воспитательной работы не существует, хотя сотрудниками образовательных организаций МВД России предпринимаются попытки разработки методик оценки результатов, например, работы по патриотическому воспитанию.¹ Каждый год образовательные организации МВД России и другие органы внутренних дел составляют отчеты по выполнению планов воспитательной работы и направляют их в ДГСК МВД России для дальнейшего анализа, обобщения и распространения положительного опыта работы.

Хотя, как уже отмечалось выше, воспитательный процесс является совместной, целенаправленной и систематической деятельностью всех подразделений; координаторами воспитательного воздействия в хорошо организованной образовательной организации, несомненно, должны выступать учебно-воспитательные подразделения, управляемые высококвалифицированными педагогами. Высшее педагогическое образование и, что особенно важно, наличие реальной педагогической практики должны быть обязательными квалификационными требованиями для назначения руководителей учебно-воспитательных подразделений. Учитывая, что сам образовательный процесс представляет собой единство воспитания и обучения, слаженность работы учебных и воспитательных отделов является основой успешности работы всей системы образовательной организации. Типичная ошибка в деятельности указанных подразделений связана с подменой самой учебной и воспитательной работы исключительно ее организацией. При этом организация этих двух направлений единого образовательного процесса бывает не просто не связана между собой, а откровенно противоречива. Мероприятия, предусмотренные в рамках учебного процесса, заставляют обучающихся игнорировать мероприятия воспитательного процесса или, что бывает намного чаще, наоборот. Примером может служить одновременное проведение рубежного контроля успеваемости обучающихся или зачетной недели и проведение КВН, «Мисс и

¹ Лутовинов В.И. Критерии и основы методики оценки результатов работы по патриотическому воспитанию. URL: <http://smolpedagog.ru/article%2065.html>. С. 2-3.

Мистер Института» или «Я – лучше всех», «Алло! Мы ищем таланты» и т.п. Кроме того, отсутствие педагогического образования и педагогической практики у руководителей учебно-воспитательных подразделений приводит не только к непониманию необходимости учета взаимосвязи и взаимозависимости мероприятий учебного и воспитательного процессов, но и проявлению порой откровенной грубости, заносчивости, пренебрежения, что противоречит уже указанному выше Типовому кодексу этики и служебного поведения государственных служащих Российской Федерации и муниципальных служащих. Примером могут служить имеющие место замечания профессорско-преподавательского состава (как правило, справедливые) в отношении курсанта, пытающегося объяснить наличие у него задолженностей по учебной работе подготовкой к какому-то очередному смотру-конкурсу, концерту и т.п. Почувствовавший себя в такой момент не понятым старшим товарищем, курсант может отказаться от участия в подобных конкурсах, хотя руководитель воспитательного отдела будет вполне справедливо убеждать его, что участие в таких мероприятиях помогает раскрыться ему как личности.

Подобных противоречивых ситуаций в условиях несогласованности работы учебно-воспитательных подразделений можно приводить огромное количество, что, конечно, сказывается на мотивационной составляющей акмеологической характеристики будущего специалиста, где «акме в широком понимании – это вся ступень взрослости человека. Необходимо всегда помнить, что акме-качества полицейского формируются и развиваются на протяжении всей его службы, но их становление начинается именно в период обучения в образовательных учреждениях органов внутренних дел.

Наряду с субъектами «внешнего» воздействия (обществом, органами государственной власти, органами местного самоуправления, государственными и негосударственными учреждениями и организациями, средствами массовой информации, общественными и религиозными объединениями, семьями и близкими родственниками сотрудников), именно в образовательных организациях наиболее существенна роль таких субъектов «внутреннего» воздействия, как организаторы воспитательной работы (начальники органов внутренних дел, их заместители по работе с личным составом, руководители подраз-

делений по организации воспитательной работы), воспитатели (непосредственные начальники подчиненных), помощники (наставники и члены общественного актива). При этом следует отметить, что роль и значение сотрудников подразделений по воспитательной работе в образовательных организациях станет более эффективной, если они будут ее не только организовывать, привлекая другие подразделения, и главным образом профессорско-преподавательский состав, но и непосредственно сами начнут вести такую работу. Но для этого, как уже отмечалось выше, необходимо обязательное педагогическое образование. Кроме того, к участию в воспитательной работе необходимо привлекать и сотрудников учебных, научных и иных подразделений, которые также должны иметь соответствующее педагогическое образование (либо образование, предусматривающее образовательными стандартами наличие данных компетенций).

Непосредственные задачи и содержание воспитательной работы в каждой конкретной организации определяются, конкретизируются руководителями, кадровыми и воспитательными аппаратами в зависимости от конкретной обстановки. При этом объектом воспитательной работы неизменно остаётся личность конкретного сотрудника. Воздействие в ходе воспитательной работы идет на его сознание, мировоззрение, взгляды и установки.

Исходя из того, что результатом воспитательной работы в органах внутренних дел является социальное развитие сотрудника органов внутренних дел, предполагающее позитивные изменения в его взглядах, мотивах и реальных действиях, условно выделяют три группы воспитательных задач, которые ориентированы на результат воспитания личного состава.¹

Первая группа задач связана с формированием гуманистического мировоззрения. При решении этих задач происходит процесс интериоризации общечеловеческих ценностей, формирование у сотрудника гуманистических взглядов и убеждений.

Вторая группа задач неразрывно связана с первой и направлена на формирование потребностей и мотивов нравственного поведения.

¹ Деркач А.А., Селезнева Е.В. Указ. работа.

Третья группа предполагает создание условий для реализации этих мотивов и стимулирования нравственного поведения сотрудников.

В соответствии с этими задачами определяется и содержание воспитательных мероприятий как в системе МВД России в целом, так и в каждой образовательной организации конкретно. При этом под содержанием воспитания понимают систему знаний, навыков, способов деятельности, отношений, качеств и черт личности, которыми должны овладеть сотрудники органов внутренних дел в соответствии с поставленными целями и задачами.

Основными принципами воспитания личного состава органов внутренних дел являются:

- государственно-профессиональная направленность воспитания в процессе служебной деятельности;
- научность, основанная на передовых достижениях гуманитарного знания;
- комплексный подход к воспитанию сотрудников с опорой на достижения практической психологии, новейших психотехнологий;
- требовательное и уважительное отношение к сотруднику при опоре на положительные качества личности;
- индивидуальный подход к воспитанию сотрудников с учетом личностных, мотивационно-волевых качеств;
- единство, согласованность и преемственность в воспитательной деятельности субъектов воспитания.

Среди всего многообразия направлений воспитательной работы в органах внутренних дел наиболее значимыми являются патриотическое, профессионально-нравственное, правовое и эстетическое воспитание.

Специфика подготовки к будущей профессиональной деятельности обучающихся в образовательных организациях МВД России придает проблеме патриотизма в целом и патриотическому воспитанию в частности существенное значение. «Сегодня недостаточно только призывать обучающихся к необходимости формирования в себе чувства патриотического отношения к своему Отечеству, ответственности за его судьбу и за перспективу существования. Необходим поиск в общественном и индивидуальном сознании обучающихся собственных оценочных показателей тех факторов, которые определяют уро-

вень ценности феномена патриотизма для человека, при необходимости изыскивать адекватные меры воздействия на человека, повышая осознание общественной и индивидуальной ценности патриотизма в условиях развития общества и государства»¹. Это особенно важно в настоящее время, когда зачастую молодежь, не осознавая политической подоплеки, вовлекается в некие протестные мероприятия, организуемые несистемной оппозицией, эксплуатирующей в своих технологиях воздействия имеющиеся проблемы современного общества.

Патриотическое воспитание направлено на формирование и развитие у сотрудников личностных качеств гражданина-патриота, способного активно участвовать в укреплении и совершенствовании основ общества, высокого патриотического сознания, готовности к выполнению задач, связанных с обеспечением законности, общественного порядка, прав и законных интересов граждан, нести ответственность за сохранение российского общества.

Патриотическое воспитание является основным элементом успешной социализации человека, его поступательного преобразования как себя, так и окружающей действительности. Основу для подобного продуктивного преобразования составляют элементы гражданского воспитания: нравственная, правовая, политическая культура, выражающаяся в чувстве собственного достоинства, внутренней свободе личности, дисциплинированности, в уважении и доверии к другим гражданам и государственной власти, в способности выполнять свои обязанности, гармонично сочетая патриотические, национальные и интернациональные чувства. В рамках патриотического воспитания формируются нравственные идеалы общества, чувство любви к Родине, стремление к миру, потребность в труде на благо общества, гордости за свое Отечество и не только в военной сфере, но и в спорте, науке, искусстве и прочих областях человеческой деятельности.²

¹ Шинкевич В.Е., Маслодудова Н.В., Шерстяных А.С. Выраженность феномена патриотизма в курсантской среде СибЮИ МВД России // Вестник Сибирского юридического института МВД России. 2017. № 3(28). С. 89.

² Словарь-справочник по педагогике / авт.-сост. В.А. Мижерилов ; под общ. ред. П.И. Пидкасистого. М., 2004. С. 43.

Патриотическое воспитание личного состава органов внутренних дел проводится в рамках плана мероприятий Министерства внутренних дел Российской Федерации по реализации государственной программы «Патриотическое воспитание граждан Российской Федерации на 2016-2020 годы». На основе этого плана в каждом образовательном учреждении созданы и постоянно обновляются собственные планы мероприятий по реализации государственной программы «Патриотическое воспитание граждан Российской Федерации на 2016-2020 годы»¹.

В методических рекомендациях «Организация патриотического воспитания сотрудников органов внутренних дел»², подготовленных сотрудниками Московского университета МВД России им. В.Я. Кикотя, отмечается: «Патриотизм сотрудника органов внутренних дел Российской Федерации есть глубокое человеческое чувство, выражающееся в преданности своей Родине – Российской Федерации, готовности выполнять конституционные обязанности по защите интересов государства, служить на благо российского народа».

Русский философ И.А. Ильин писал: «Для того чтобы воссоздать величие России необходимо помочь человеку восстановить в себе живую христианскую совесть, веру в силу добра, верное чутье к злу, чувство чести и способность к верности»³.

Главными задачами патриотического воспитания являются:

- формирование у сотрудников верности своей стране – Российской Федерации, Присяге сотрудника органов внутренних дел Российской Федерации и профессиональному долгу;
- воспитание сотрудников в духе неуклонного соблюдения Конституции Российской Федерации, законов Российской Федерации, приказов и распоряжений министра внутренних дел Российской Федерации, требований и норм профессиональной этики сотрудника органов внутренних дел;
- укрепление авторитета органов внутренних дел среди населения и повышение престижа службы в полиции на основе

¹ О государственной программе «Патриотическое воспитание граждан РФ на 2016-2020 годы» : постановление Правительства РФ от 30.12.2015 № 1493.

² Щеглов А.В., Кушнарченко И.А., Эрднеев А.С. Организация патриотического воспитания сотрудников органов внутренних дел : методические рекомендации. М., 2014. С. 7-8.

³ Ильин И.А. О возрождении России // Собр. соч. Т. 2. Кн. 2. С. 63.

эффективного выполнения оперативно-служебных задач при строгом соблюдении прав человека и гражданина, норм служебной дисциплины, законности и профессиональной этики;

– выработка и развитие у сотрудников морально-психологических качеств патриота, гражданина и профессионала службы в органах внутренних дел, культуры поведения в сочетании с высоким уровнем правового сознания.

Достижению поставленных задач должны способствовать изучение истории российского государства, разъяснение необходимости решительной борьбы с преступностью, личной ответственности каждого сотрудника за порученное дело, пропаганда примеров мужества и героизма сотрудников, образцового исполнения служебного долга, изучение и пропаганда истории органов внутренних дел, своего коллектива, его служебного пути и на этой основе воспитание у сотрудников верности традициям органов внутренних дел, стремления их развивать и преумножать, обеспечение преемственности поколений, постоянная забота о ветеранах органов внутренних дел, семьях погибших сотрудников.

В Стратегии национальной безопасности Российской Федерации четко указывается: «Негативное воздействие на состояние национальной безопасности в сфере культуры усиливают попытки пересмотра взглядов на историю России, ее роль и место в мировой истории, пропаганда образа жизни, в основе которого – вседозволенность и насилие, расовая, национальная и религиозная нетерпимость».

В образовательных организациях МВД России в рамках патриотического воспитания проводятся самые различные мероприятия. Например, в Сибирском юридическом институте МВД России это участие курсантов во всероссийских и краевых акциях и фестивалях, посвященных памятным датам и государственным праздникам, проведение собраний и конференций, конкурсов рисунков и плакатов, организация песенных флешмобов и праздничных концертов. В работе по патриотическому воспитанию активно используются возможности Комнаты истории учебного заведения, а также посещение музеев города как варианты непосредственного приобщения к истории. В настоящее время активно реализуется целый комплекс мероприятий, посвященных 300-летию российской полиции.

В целях воспитания молодых сотрудников органов внутренних дел на примерах добросовестного выполнения служебных обязанностей и героического служения Отечеству на информационных стендах институтов по материалам официального сайта МВД России размещается информация о положительных поступках сотрудников органов внутренних дел, совершенных при исполнении служебных обязанностей. Проведение торжественных ритуалов как обязательной составной частью воспитательной работы в учебных заведениях МВД России направлено на пропаганду среди молодежи ценностных представлений о чести, доблести и поддержание лучших традиций правоохранительных органов. Важную роль играет и участие обучающихся в спортивно-патриотических соревнованиях различных уровней.

При этом необходимо обратить внимание на то, что «при выстраивании системы воспитательной работы в контексте повышения патриотической составляющей с обучающимися следует больше внимания уделять не только пропаганде героического прошлого, но и разъяснению особенностей и значимости национально-государственного строительства для дальнейшего развития российского общества, личной ответственности за судьбу России»¹. Данный подход к определению приоритетов в патриотическом воспитании будет способствовать формированию истинного конструктивного патриотизма у будущих сотрудников органов внутренних дел, так как формирование патриотизма обучающихся должно строиться на основе оптимального сочетания гражданской ответственности и готовности к созидательной деятельности в своем Отечестве.

Под нравственностью понимается особая форма общественного сознания и вид общественных отношений, один из основных способов регуляции действий человека в обществе с помощью норм, система внутренних прав человека, основанная на гуманистических ценностях доброты, справедливости, порядочности, сочувствия, готовности прийти на помощь.² Опираясь на это определение, профессионально-нравственное воспитание сотрудника ОВД понимается как целенаправленный

¹ Шинкевич В.Е., Маслодудова Н.В., Шерстяных А.С. Указ. работа. С. 95.

² Педагогический словарь. М., 2000. С. 92.

процесс по формированию гражданской активности сотрудников, их высоких профессиональных и моральных качеств, осознанной готовности выполнять свои служебные обязанности, регламентированные законодательством Российской Федерации.¹

Статьей 6 Федерального закона от 7 февраля 2011 г. № 3-ФЗ «О полиции» закреплён один из базовых принципов построения системы органов внутренних дел Российской Федерации – принцип законности, под которым, исходя из содержания указанной статьи, понимается реализация сотрудниками органов внутренних дел своих полномочий в точном соответствии с законодательством Российской Федерации.

Профессионально-нравственное воспитание связано с формированием государственно-правового мировоззрения, направленного на повышение гражданственности и понимания базовых концепций и направлений современной государственной политики Российской Федерации. Это обеспечивается высокой культурой восприятия информации и широким социально-правовым кругозором. Как отмечает С.А. Соболев, «под государственно-правовым мировоззрением сотрудников ОВД следует понимать совокупность концептуальных подходов к пониманию роли и функций государства в обществе, значению МВД России в системе государственной власти и управления в Российской Федерации, значимости деятельности сотрудников органов внутренних дел при выполнении ими своих должностных обязанностей в сфере компетенции органов внутренних дел, а также обусловленные этими подходами убеждения и принципы деятельности личного состава»².

Формы работы в рамках профессионально-нравственного воспитания могут быть самые разнообразные: от встреч с ветеранами и лучшими сотрудниками, изучения обзоров и рекомендаций до проведения семинаров-совещаний и конференций. Средствами демонстрации лучших результатов служат Доска

¹ Опыт и актуальные проблемы нравственного воспитания : учебное пособие / под ред. Н.В.Румянцева, С.С. Пылева.

² Соболев С.А. Базовые направления воспитания сотрудников органов внутренних дел, их сущность и содержание // Современные гуманитарные исследования, 2013. URL : <http://naukarus.com/bazovye-napravleniya-vozpitanija-sotrudnikov-organov-vnutrennih-del-ih-suschnost-i-soderzhanie>.

почета или Книга почета, буклеты, боевые листки и молнии. Активно привлекают к такой работе местные печатные издания, радио и телевизионные каналы.¹ Например, в Сибирском юридическом институте МВД России в целях формирования у курсантов и слушателей высоких моральных и деловых качеств, воспитания их на примерах лучших представителей российского офицерства и традиций правоохранительных органов Красноярским региональным фондом поддержки патриотического воспитания «Держава» обучающимся, достигшим значительных успехов в учебе, научно-исследовательской деятельности, являющихся образцом дисциплинированности и выполнения служебного долга, вручались поощрительные именные стипендии имени губернатора Красноярского края генерал-лейтенанта А. И. Лебеда, начальника Управления по контролю за оборотом наркотиков по Красноярскому краю генерал-лейтенанта полиции Г.П. Ширяева и начальника Сибирского юридического института МВД России генерал-майора милиции В.И. Горобцова.

Важную роль в воспитательной работе образовательных организаций МВД России занимает волонтерское антинаркотическое движение. Волонтерами вузов ведется просветительская работа среди подростков и молодежи, проводятся лекции, беседы по патриотической, антинаркотической, правовой и профориентационной тематике, организуются крупные антинаркотические мероприятия. Сибирский юридический институт МВД России по праву является флагманом данной деятельности, проводя которую обучающиеся опираются на научные разработки профессорско-преподавательского состава института.²

¹ Нравственно-патриотическое воспитание курсантов Московского университета МВД России – фундаментальная основа подготовки высокопрофессиональных специалистов органов внутренних дел : научно-практ. издание / под ред. Н.В.Румянцева, С.С. Пылева. М.: Изд-во «ЩитМ», 2009.

² Павлова С.А. Опыт использования системного подхода при изучении организационно-правового регулирования оборота наркотических средств, психотропных веществ и их прекурсоров // Национальный и международный уровни противодействия наркоугрозе и взаимодействие в сфере реабилитации и ресоциализации наркопотребителей : материалы XVIII международной научно-практ. конф. / отв. ред. И.А. Медведев ; СибЮИ ФСКН России. Красноярск, 2015. С. 212-215.

Правовое воспитание представляет собой целеустремленное планомерное воздействие на сознание и поведение сотрудника в целях формирования правовой образованности, ценностно-правовой ориентации, социально активного правомерного поведения, привития навыков практического использования правовых знаний в повседневной деятельности и жизни, что тоже находит отражение, например, в требованиях формирования следующих общекультурных, общепрофессиональных и профессиональных компетенций для обучающихся по специальности 40.05.01 Правовое обеспечение национальной безопасности специализация № 1 «Уголовно-правовая», узкая специализация «Предварительное следствие в органах внутренних дел:

- способность выполнять профессиональные задачи в соответствии с нормами морали, профессиональной этики и служебного этикета (ОК-4);

- способность реализовывать нормы материального и процессуального права, законодательство Российской Федерации, общепризнанные принципы и нормы международного права в профессиональной деятельности (ОПК-2);

- способность принимать решения и совершать юридические действия в точном соответствии с законодательством Российской Федерации (ПК-3);

- способность соблюдать и защищать права и свободы человека и гражданина (ПК-8).

Базовые нормы, определяющие служебную дисциплину в органах внутренних дел, содержатся в Дисциплинарном уставе органов внутренних дел Российской Федерации, утвержденном Указом Президента РФ от 14 октября 2012 г. № 1377.

Целенаправленно правовое воспитание осуществляется в рамках служебной подготовки постоянного и переменного составов образовательных учреждений и собственно образовательного процесса. Значительную роль в профессионально-нравственном воспитании курсантов и слушателей, повышении у них мотивации к обучению занимает организация и проведение кафедрами образовательных учреждений МВД России семинаров, конкурсов, олимпиад по профильным предметам, посещение тематических выставок и музеев. К данным мероприятиям регулярно привлекаются сотрудники и руководители практических подразделений.

Активизация деятельности, направленной на правовое воспитание, связана с творческим подходом к ее реализации. Например, в Сибирском юридическом институте МВД России в целях повышения уровня развития правовой грамотности, эрудиции и профессионального мышления обучающихся профессорско-преподавательским составом кафедры государственно-правовых дисциплин ежегодно организуется и проводится историко-правовая викторина на знание государственной символики Российской Федерации, посвященная Конституции Российской Федерации.

Эстетическое воспитание является следующим из рассматриваемых направлений воспитания сотрудников органов внутренних дел, которое имеет своей целью формирование и развитие разносторонней эмоционально-чувственной сферы и обогащение духовного мира сотрудников органов внутренних дел. Указанное направление ориентировано на создание сотрудникам органов внутренних дел благоприятных условий для изучения достижений мировой культуры, развития способности видеть и понимать прекрасное, на повседневное приобщение к ценностям различных отраслей мировой и отечественной культуры, на воспитание образцового поведения, организацию содержательного досуга личного состава и членов их семей.

Культурно-просветительная работа организуется в органах внутренних дел в целях формирования у личного состава профессиональной и общей культуры, приобщения его к лучшим образцам культуры и искусства. С этой целью в образовательных организациях МВД России создаются кружки, творческие студии, танцевальные коллективы и т.п. Используя наработанный опыт, артисты художественной самодеятельности института участвуют в концертных и благотворительных программах, посвященных государственным и профессиональным праздникам, памятным датам. Кроме того, в институте постоянно функционирует Университет культуры, деятельность которого направлена на формирование эстетической культуры обучающихся. На постоянной основе в образовательных учреждениях организованы просмотры курсантами и слушателями художественных и документальных фильмов профессионально-нравственной направленности.

В целом говоря о роли воспитательных мероприятий в формировании профессиональной культуры и профессиональной компетентности как акме-потенциала обучающихся, необходимо констатировать, что, несмотря на выделение основных направлений воспитательной работы, в практической деятельности образовательных организаций каждое мероприятие воспитательного характера пронизывает все указанные выше направления, так как воспитание в системе МВД России направлено прежде всего на формирование целостной личности, а не отдельной ее составляющей.

1.4. ОЦЕНКА АКМЕ-ПОТЕНЦИАЛА ОБУЧАЮЩИХСЯ В КОНТЕКСТЕ СОЦИОЛОГИЧЕСКОГО АНАЛИЗА

В целях оценки уровня акме-потенциала обучающихся, его деятельной выраженности, нацеленности курсантов, слушателей на реализацию жизненно и профессионально значимых целей, разработаны специальные опросные листы, которые использовались на этапе эмпирических исследований.

Для респондентов, обучающихся по очной форме обучения, в анкете были предусмотрены показатели и индикаторы, которые могут быть сведены в следующие блоки.

Первый блок подразумевал замер информации по половому признаку; по месту проживания до поступления на учебу; времени и результатов окончания средней общеобразовательной школы; оценке состояния физической подготовленности; времени и мотивам поступления в образовательную организацию МВД России.

Второй блок – основной – был наполнен вопросами, направленными на измерение правильности сделанного выбора в пользу образовательной организации МВД России и профессионального выбора; эмоциональной выраженности относительно некоторых составляющих образовательного процесса; оценки индивидуальной успешности в освоении дисциплин учебного плана; достаточности объема времени на основные виды деятельности обучаемых, знаний содержания формируемых компетенций; оценки уровня служебной нагрузки, перспективности успешности профессионального и социального

роста; оценки профессионально и морально-нравственных качеств, наличие которых необходимо сотруднику органов внутренних дел для выполнения профессиональных задач.

Третий блок вопросов подразумевал изучение некоторых параметров, относящихся к семье респондентов.

Разработанный и использованный макет опросных листов представлен в приложении А.

При осуществлении математической обработки использовалась компьютерная программа статистического анализа и обработки SPSS.

Реализация компетентного подхода в образовательной процессе невозможна без учета уровня развития акмеологической составляющей, которая предполагает:

во-первых, активное участие и заинтересованность в процессе получения знаний самих обучающихся, оптимальное использование собственного потенциала и его наращивание при формировании компетентности;

во-вторых, формирование внутренней нацеленности обучающихся на достижение жизненно значимых целей, осознание ценности собственного потенциала и потенциала внешней образовательной среды для реализации данных целей;

в-третьих, расширение образовательной базы, насыщение ее информационными возможностями, внутренней потребности обучающихся к самостоятельному поиску знаний, решению вначале учебных, а в дальнейшем и профессиональных задач;

в-четвертых, перестройки планирования учебного процесса, переход от преимущественно предметного прохождения курса обучения к модульному, где каждый модуль направлен на формирование определенных компетенций или групп компетенций обучающихся;

в-пятых, систематизации практики участия в образовательном процессе практических работников применительно конкретных изучаемых тем, предусмотренных тематическими планами, расширение контактной среды «практик-обучаемый»;

в-шестых, оптимальное сочетание творческих, активных и интерактивных методов обучения;

в-седьмых, изменение методик взаимодействия, передачи и контроля знаний в системе «обучающий-обучаемый»;

в-восьмых, повышение внимания к такой ценностной составляющей образовательной процесса, как «кто учит и как

учит». Данная ценность образовательного процесса касается не только тех, кто непосредственно участвует в проведении учебных занятий (профессорско-преподавательской состав), но и тех, от кого непосредственно зависит организация учебного процесса (руководители образовательных структур и их подструктурных элементов), специалистов учебных, учебно-методических и научных подразделений.

Для оценки состояния организации образовательного процесса, потенциальной готовности обучающихся Сибирского юридического института МВД России к освоению образовательной программы в соответствии с новыми федеральными образовательными стандартами в октябре-ноябре 2017 года с использованием специальной анкеты был проведен опрос курсантов и слушателей различных курсов обучения. В процессе подготовки исследования использовалась многоступенчатая выборка по основному массиву, учитывающая половозрастную структуру, сроки пребывания обучающихся в образовательной организации. Данный подход позволяет оценить как статистические (например, половозрастную структуру обучающихся, уровень первоначальной подготовленности, профессиональное самоопределение и пр.), так и динамические показатели (изменение в оценке правильности профессионального выбора, собственного акме-потенциала в реализации жизненно и профессионально значимых целей и пр.).¹ Кроме того, использовались элементы факторного анализа по отдельным анализируемым показателям, их зависимость от таких факторов, как пол, курс, уровень первоначальной довузовской подготовки. Использовались также схожие по смыслу вопросы опросных листов, которые располагались в различных местах анкеты и позволяли сравнивать информацию, что обеспечивало высокий уровень достоверности. В опросе приняли участие 60,7% обучающихся мужчин и 39,3% женщин. По годам обучения распределенность выборки в относительных показателях представлена следующими цифрами: 1 курс – 25,2%, 2 курс – 23,7%, 3 курс – 21,3%, 4 курс – 18,0%, 5 курс – 11,8% респондентов. Больше количество обучающихся до поступления на обучение (78,7%), как мужчин (78,1%), так и женщин (79,5%) проживали в город-

¹ Невирко Д.Д., Шинкевич В.Е., Горбач Н.А. Методика организации научного исследования и практика оформления его результатов : учебное пособие. Красноярск: СибЮИ МВД России, 2009.

ской местности, что в целом соответствует соответствующим демографическим характеристикам региона. Данные наблюдения позволяют говорить о том, что при распределении выпускников во многом может быть использована и учтена территориальная составляющая характеристики обучающихся, что позволит им оптимально сократить период адаптации на первоначальном этапе самостоятельной правоохранительной службы и более рационально использовать естественный территориальный акме-потенциал выпускников.

Вариационная составляющая возраста обучающихся составляет семь лет. Учитывая, что продолжительность обучения составляет пять лет, можно утверждать, что подавляющее количество обучающихся (97%) поступают в образовательное учреждение сразу же по окончании средней общеобразовательной школы. При этом около 85% сделали свой выбор осознанно, однозначно отдав предпочтение выбору профессии сотрудника органов внутренних дел. Лишь около 9% выбрали данное образовательное учреждение по необходимости и около 7% столкнулись с проблемой профессионального выбора в период определения образовательного учреждения для дальнейшего обучения и приобретения профессии по окончании средней общеобразовательной школы. Данные показатели в пределах естественной погрешности результатов эмпирического исследования характерны как для мужской, так и женской групп обучающихся. И это при том, что у мужской части абитуриентов стремление сразу после школы поступить в образовательное учреждение для дальнейшего обучения несколько выше, чем у женской. Это связано, скорее всего, с возможностью реализовать предоставляемую государством юношам отсрочку от призыва в армию. Среди курсантов более 27% составляют те, кто продолжил семейные традиции, входят в семейные династии сотрудников правоохранительных органов. Данная часть обучающихся имеет достаточное представление о специфике правоохранительной службы, выбор сделали в большинстве своем осознанно и, следовательно, имеют хороший акме-потенциал, переданный семьей. В семейной составляющей акме-потенциала значимое место занимает тот факт, что более 75% курсантов и слушателей выросли в полных семьях, из которых около 74% были не единственными детьми в семье, что отражено на рисунке 1.

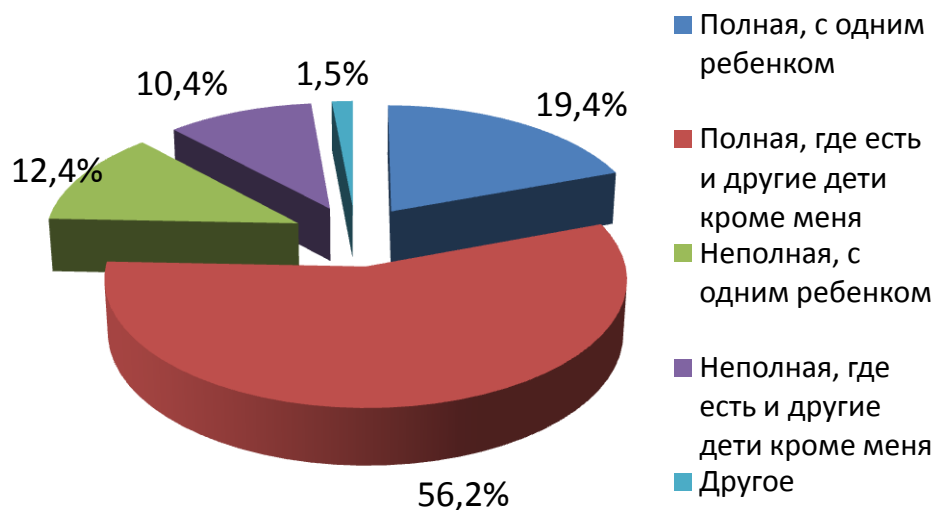


Рис. 1. Структура семьи обучающихся

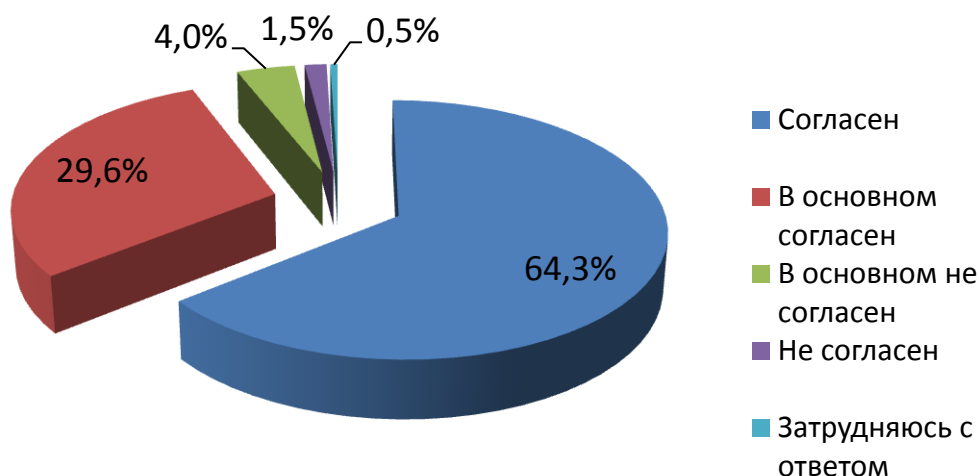


Рис. 2. Материальная обеспеченность семьи

Более 90% опрошенных согласились либо в основном согласились с тем, что их семьи материально обеспечены, следовательно, семьи имели возможность оплатить желания ребенка посещать в школьные годы платные кружки, секции, заниматься самообразованием по интересам, приобрести компьютерную технику и пр., то есть имели возможность «вложить» в сына или дочь на будущее дополнительный человеческий капитал, что значимо и для накопления акме-потенциала, уверования в достижимости жизненно значимых целей. Около 6% опрошенных выросли в семьях, которые испытывали определенные материальные затруднения (рис. 2).

Вместе с тем практически 100% пополнения обучающихся на очное обучение из числа выпускников общеобразовательной учебных заведений говорит об относительно невысокой выраженности той составляющей акме, которая основана на имеющемся жизненном самостоятельном опыте будущих сотрудников органов внутренних дел. Данный факт во многом объясняет такое социально профессиональное явление, как «текучка» кадров, особенно на первоначальном этапе службы, сложности профессиональной деятельности в условиях напряженного ритма и больших объемов решаемых задач. Повышению акме, несомненно, может способствовать наращивание усилий комплектующих органов по отбору кандидатов на учебу из числа жителей региона, проходящих или прошедших военную службу по призыву. Данная работа требует установления делового контакта с военными комиссариатами и командирами воинских частей, где проходят службу представители региона, более широкого сотрудничества с командованием частей и подразделений, расположенных на территории региона. Кроме того, большое значение имеет также повышение практической составляющей в учебных занятиях, оптимизация и расширение практических возможностей такой дисциплины, как «Учение», активное внедрение в практику проведения занятий такого метода, как «ролевая игра». В идеале целесообразно участие в этих занятиях и представителей практических органов как независимых арбитров, способных не только правильно оценить действия обучаемых, но и предложить с учетом своего практического опыта наиболее верное решение.

Несомненно, значимыми для определения акме-потенциала обучающихся сотрудников органов внутренних дел является уровень субъективной и объективной оценки интеллектуального, физического развития тех, кто решил связать свою жизнь с правоохранительной деятельностью. Более 50% поступающих на первый курс обучения имеют средний балл диплома о среднем общеобразовательном образовании выше 4 баллов, более 72% оценивают свою физическую подготовленность не ниже «хорошая», в то же время при относительно равном распределении данного показателя среди обучающихся из числа мужчин и женщин относительный вес тех, кто оценивает свою физическую подготовленность как «отличная» среди женщин на 5% больше, чем среди мужчин (32% и 27% соответ-

ственно). Сравнивая показатель «отличная» физическая подготовленность необходимо отметить, что по курсам обучения он значительно различается, но при этом отмечается рост по мере возрастания курса обучения, что отражено в таблице 1.

Первоначальное представление о будущей правоохранительной службе окрашено некоторым романтизмом, уверенностью в социальной защищенности по сравнению с другими сферами деятельности определенным образом влияет на выбор будущей профессии. Вместе с тем можно предположить, что со временем первичные детерминанты могут быть ослаблены реальностью, «суровой правдой жизни», человек может переоценить и свои возможности, что приведет к разочарованию профессиональным выбором, уменьшит акме-потенциал.

Таблица 1

УРОВЕНЬ БАЗОВОЙ ФИЗИЧЕСКОЙ ПОДГОТОВЛЕННОСТИ

Оцените свою базовую физическую подготовленность?	Общие результаты, %	Гендерные результаты		Результаты по курсам обучения в %				
		М %	Ж %	5 курс	4 курс	3 курс	2 курс	1 курс
отлично	29,8	27,3	32,5	40	36,8	28,9	26	22,6
хорошо	42,8	42,2	42,2	24	39,5	46,7	46	45,3
удовлетворительно	23,6	24,2	21,7	24	21,1	22,2	22	26,4
неудовлетворительно	2,9	1,6	1,2	8	-	2,2	6	-
уклоняюсь от ответа	1,0	0,8	2,4	4	2,6	-	-	1,9
Итого:	100	100	100	100	100	100	100	100

В целях оценки уровня правильности первоначального выбора было установлено, что и по прошествии времени, после получения первого опыта службы в образовательном учреждении подавляющее большинство обучающихся считают, что выбор был сделан правильно. В целом индикаторы «да, вполне» и «скорее да, чем нет» выбрали более 90%. Наиболее выражен акме-потенциал прежде всего у тех обучающихся, которые однозначно оценивают правильность своего выбора. Данной точки зрения придерживаются в целом около 67% обучающихся, вместе с тем более ярко выражена данная уверенность у женской (около 70%), по сравнению с мужской (64%) группой обучающихся. Оценивая выраженность индикаторов «да, вполне», «скорее да, чем нет» было установлено, что он остается практически стабильным на всем протяжении обучения, что отражено в таблице 2 и на рисунке 3.

Таблица 2

ПРАВИЛЬНОСТЬ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ВЫБОРА

Как Вы считаете, Ваш профессиональный выбор был сделан правильно?	Общие результаты, %	Гендерные результаты		Результаты по курсам обучения в %				
		М %	Ж %	5 курс	4 курс	3 курс	2 курс	1 курс
да, вполне	67,0	64,1	69,9	76	50	80	56	71,7
скорее да, чем нет	27,3	28,9	24,1	24	42,1	11,1	30	28,3
скорее нет, чем да	3,8	2,3	6,0	-	7,9	2,2	8	-
затрудняюсь с ответом	1,9	3,1	-	-	-	6,7	6	-
Итого:	100	100	100	100	100	100	100	100

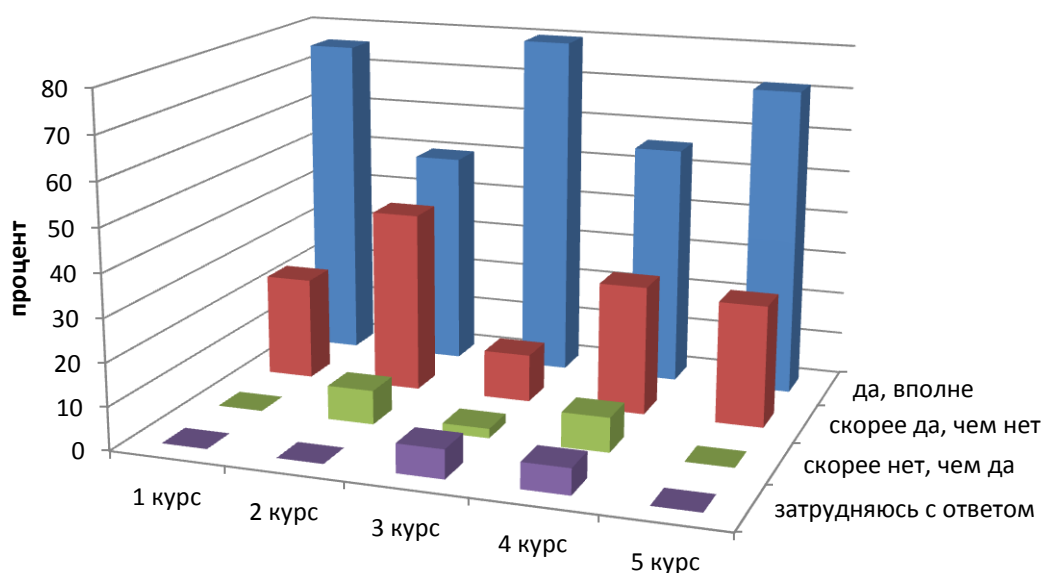


Рис. 3. Оценка правильности профессионального выбора

Отмечаются некоторые провалы индикатора «да, вполне» при оценке ответов обучающихся второго и четвертого курсов. Они несколько ниже веса соответствующего показателя, полученного при опросе первокурсников, третьекурсников и пятикурсников и составили 50-56%. Практически в четыре раза больше выбор «скорее нет, чем да» при оценке правильности профессионального выбора у курсантов второго и четвертого курсов. Около 8% респондентов этих курсов выбрали, оценили именно так данный индикатор. Утверждать, что это системный результат, сложно, он требует дальнейшего наблюдения. Тем более второй курс – это курс, когда курсанты уже в течение года проходили обучение, активно были вовлечены в процесс

социализации и «учились» подчиняться начальникам, управлять своими эмоциями, на себе ощутили сложности освоения выбранной профессии и т.п. В данном периоде обучения остаются еще очень значимыми прежние школьные связи, остается некоторая ностальгия о друзьях, о большей свободе за пределами образовательной организации органов внутренних дел.

Обучающиеся четвертого курса к моменту опроса прошли первичную стажировку, получили соответствующие впечатления о правоохранительной службе из первичных источников, а не из рассказов старших товарищей и, пусть и фрагментарно, из многочисленных «мыльных» милицейско-полицейских сериалов, демонстрируемых многими доступными телевизионными каналами. Возможно первые трудности, с которыми столкнулись стажирующиеся, активизировал некоторые сомнения относительно правильности сделанного профессионального выбора, это предполагает более внимательный подход к организации практики курсантов четвертого курса, контролю за ее прохождением со стороны руководителей из числа профессорско-преподавательского состава, выбору подразделений, где будут проходить практику обучающихся. Вместе с тем один из самых высоких показателей максимальной оценки правильности профессионального выбора отмечен по результатам опроса обучающихся выпускного курса (более 75%). Среди выпускников практически нет тех, лишь в пределах естественной погрешности, которые считают, что выбор профессии был сделан ошибочно. Опрос проведен также по завершении практики, в период которой пятикурсники проходили стажировку в основном на тех должностях, на которые они будут назначены по окончании обучения. Выпускники имели возможность на личном опыте убедиться в особенностях конкретных правоохранительных специальностей, показать уровень своей компетентности, комплекс знаний, умений и навыков, сформированных в процессе обучения, непосредственно «прикоснуться» к будням, получить первые похвалу и поддержку от старших товарищей. Уверенность в правильно сделанном выборе способствует укреплению акме-составляющей последующей правоохранительной службы, постановке и реализации профессионально и личностно значимых целей. Целесообразно по возможности предусмотреть стажировку и профессорско-преподавательского состава совместно по времени с обучае-

мыми и в качестве руководителей практики, и в качестве стажеров по должности.

О хорошем акме-потенциале обучающихся, способствующем успешности и результативности последующей профессиональной деятельности, говорят и результаты опроса, где опрашиваемым предлагалось закончить предложение, которое начиналось словами «Сегодня я считаю, что...». Результаты опроса показаны на рисунке 4.

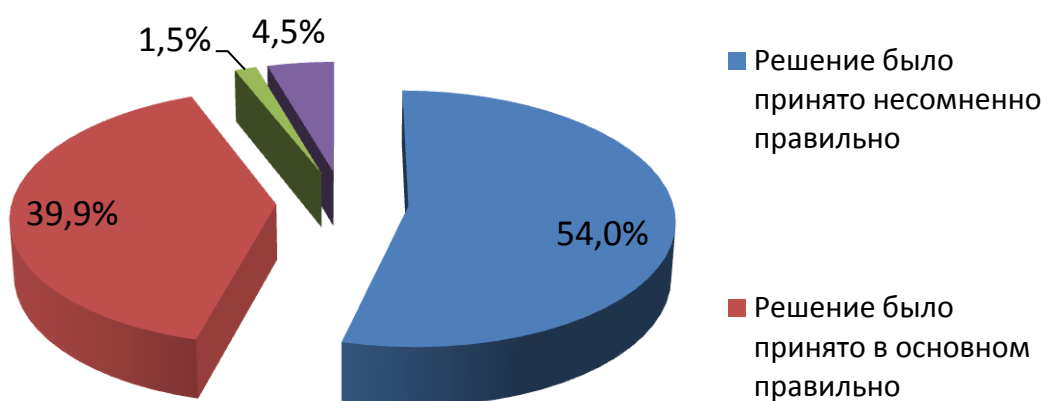


Рис. 4. Отношение к принятому решению относительно профессионального выбора

Как видим, результаты опроса, представленные на данном рисунке, во многом коррелируют с результатами ответов респондентов на вопрос: «Как Вы считаете, Ваш профессиональный выбор был сделан правильно?», представленными в таблице 2 и на рисунке 3.

Формированию акме обучающихся во многом призвана способствовать организация различных видов составляющих образовательного процесса. Качество предоставленного образования, качество планирования образовательного процесса, непосредственно оказывают влияние на мотивацию человека к успешному освоению дисциплин учебного плана, формируют уверенность в том, что при определенных личных усилиях могут быть достигнуты и результаты.

Человек оценивает окружающие процессы, анализирует их духовную, материальную, интеллектуальную, социальную и прочие ценности. Некоторые процессы одобряет и поддерживает, некоторые процессы осуждает, критикует, к отдельным

относится нейтрально – они не затрагивают его эмоции, он ими не интересуется и в жизни для него они ничего не значат. Эмоциональная оценка затрагивает ценностью структуру личности и, следовательно, наиболее полно отражает отношение человека к оцениваемым явлениям, определяет ее значение в акме личности. Обучаемым было предложено оценить по десятибалльной шкале уровень реализации образовательной организацией основных составляющих образовательной деятельности. Результаты отражены на рисунке 5.



Рис. 5. Эмоциональная оценка организации как вида деятельности

Анализ результатов опроса показал, что средняя оценка уровня эмоционального восприятия образовательного процесса обучающимися оценивается 6,5 баллами, вариационный размах

эмоционального восприятия реализации задач образовательной организации различными слагаемыми составил 2 балла, практически все слагаемые превышают срединный уровень шкалы измерения равный 5 баллам. Самыми относительно высокими показателями отмечены такие индикаторы, как «организация обеспеченности учебной литературой» (7,2 балла) и «организация учебного процесса в институте» (7,1 балл). Необходимо отметить: во-первых, значимость данных организационных процессов для развития акме обучающихся, уверенности в правильном выборе профессии, образовательной организации, которая за годы обучения проявит себя как организация, способная сформировать необходимые профессиональные компетенции; во-вторых, положительный потенциал еще используется не в полном объеме и далек от совершенствования. Где заложены ресурсы совершенствования учебного процесса? Требуется изучение возможного источника ресурсов – это могут быть проблемы с последовательностью комплекса и изучения дисциплин и модулей, объемы часов, отводимых на отдельные дисциплины, организация самостоятельной подготовки, привлекательность, насыщенность применяемых на занятиях новых активных и интерактивных креативных методик и их разнообразие не в ущерб объему необходимых для передачи и контроля качества знаний, вопросы доступности преподавателя в удобное для обучающихся время и отдаленная доступность учебного материала и т.п.

Наименьшие относительные показатели уровня положительной эмоциональной составляющей набрали такие индикаторы, как «организация личного времени в институте» (5,2 балла) и «организация питания в институте» (5,7 балла). Необходимо признать, что это невысокие показатели. Причин может быть масса, они также требуют дальнейшего изучения. Индикаторы оценки организации личного времени могут быть представлены и количественными (например, объемом времени, которое может быть выделено обучающимся на личный досуг, количеством предлагаемых досуговых развивающих мероприятий и пр.), и качественными показателями (например, его разнообразие, территориальная и материальная доступность и пр.). В рамках изучения феномена досуга в жизни обучающихся образовательной организации органов внутренних дел следует определить уровень удовлетворенности не только теми

мероприятиями, которые предлагаются подразделениями по работе с личным составом, кураторским пулом и организованы в часы, отводимые для досуга, личного времени, в выходные дни, но и возможностями обучающихся выбирать себе занятия в часы досуга самостоятельно, по интересам. Ведь под досугом понимается, прежде всего, время, которое человек может потратить на себя, для себя, для души. В большинстве словарей, энциклопедий досуг определяется как любое время, свободное от занятий основными видами деятельности, обеспечивающими материальное и физическое существование человека, профессиональный и служебный рост, реализацию своего основного социального статуса. Так, Советский энциклопедический словарь дает следующее определение: «Досуг – часть нерабочего времени, которая остается у человека после исполнения непреложных непроеизводственных обязанностей (например, передвижение на работу и с работы и т.п.)»¹, Словарь русского языка: «Досуг – свободное от работы время»². В Википедии – свободной энциклопедии, доступной сегодня каждому пользователю всемирной сети Интернет, вообще отсутствует понятие «досуг», вместо его используется категория «свободное время» со следующим толкованием: «Общественно-историческое явление, часть социального свободного времени, не занятая делами производственной или жизненной необходимости». Аналогичный подход к толкованию понятия досуга через категорию «свободное время» видим и в Философском энциклопедическом словаре: «Досуг – см. Свободное время»³.

А ценность феномена личного досуга для человека доказана рядом исследований⁴, в том числе и проведенными в раз-

¹ Советский энциклопедический словарь / гл. ред. А.М. Прохоров. 2-е изд. М.: Сов. Энциклопедия, 1983.С. 409.

² Ожегов С.И. Словарь русского языка / под ред. Н.Ю.Шведовой. 22-е изд., стер. М.: Рус. Яз., 1990.С. 180

³ См.: Философский энциклопедический словарь / ред. Л.Ф. Ильичёв [и др.]. М.: Советская энциклопедия, 1983.

⁴ Монастырская М.В. Влияние инновационных технологий культурно-досуговой деятельности в условиях торгово-развлекательных центров комплексного типа на досуг населения : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.05. М.: Московский государственный университет культуры и искусства, 2007. 216 с.; Суровицкая А.В. Социальная организация досуга молодежи: регионально-муниципальный аспект : дис. ... канд. социол. наук : 22.00.04. Саранск, 2010. 179 с.; Шинкевич В.Е., Куприяничик Т.В.

личные года с участием авторов данного монографического исследования.¹ Досуг формирует навыки самоанализа, самоорганизации, поиска наиболее оптимальных форм занятости, наиболее полно отвечающих запросам человека, развивает творческую акме человека, регулятора психологически комфортного настроения, способствует профилактике социальной деформации и негативных зависимостей, разрушающих личность.²

Организация питания также многоаспектна: здесь и качество, и количество продуктов, готовой продукции, ее разнообразие, соответствие сезонным потребностям, время приема пищи, чистота и аккуратность мест приема пищи, возможность и доступность альтернативного, самостоятельного питания (курсантам и слушателям, проживающим за пределами образовательной организации), организованность и доступность сети дополнительного питания за пределами столовой (пусть и за деньги). Возможно, где-то есть тот фактор, который не позволяет обучающимся более высоко оценить организацию питания.

Феномен наркотической и других зависимостей как проблема социологического исследования // Вестник Сибирского юридического института ФСКН России. 2014. № 1. С. 109-121.

¹ Проблема объективности расчетов и охвата населения развивающими досуговыми учреждениями как необходимых составляющих оценки эффективности наркотической профилактической деятельности : отчет о научно-исследовательской работе (заключ.) № гос. регистрации 01201453222, инв. № 214073070010 / СибЮИ ФСКН России; научн. рук. В.Е. Шинкевич. Красноярск: СибЮИ ФСКН России, 2014; Шинкевич В.Е. Охват населения досуговыми учреждениями как фактор профилактики наркомании, эффективности ресоциализации наркозависимых // Евразийский Союз ученых (ЕСУ) : ежемесячный научный журнал. 2015. № 2(11). Часть 4; Шинкевич В.Е. Охват населения досуговыми учреждениями как фактор обеспечения эффективности ресоциализации наркозависимых // Национальный и международный уровни притиводействия наркоугрозе и взаимодействие в сфере реабилитации и ресоциализации : материалы XVIII международной научно-практ. конф. (16-17 апреля, 2015 года) : в 2 ч. / отв. ред. И.А.Медведев ; СибЮИ ФСКН России. Красноярск: СибЮИ ФСКН России, 2015. Ч. 1; Шинкевич В.Е., Ступина С.А. Уровень охвата населения досуговыми учреждениями как фактор эффективной организации здорового образа жизни // Вестник Сибирского юридического института ФСКН России. 2015. № 2.

² Шинкевич В.Е. Феномен зависимости как проблема социологического исследования // Социально-гуманитарные знания. 2015. № 1.

Таблица 3

СУБЪЕКТИВНАЯ ОЦЕНКА УРОВНЯ УСПЕШНОСТИ УЧЕБЫ

Как Вы считаете, Ваша учеба в це- лом проходит ус- пешно?	Об- щие ре- зультаты, %	Гендер- ные ре- зультаты		Результаты по курсам обучения, в %					Результаты по уровню сред- него бала первоначальной подготовки аттестата о сред- нем образовании, в %			
		М %	Ж %	5 курс	4 курс	3 курс	2 курс	1 курс	Менее 3,5	3,5- 4,0	4,0- 4,5	Более 4,5
согласен полно- стью	35,3	32,5	33,7	68	39,5	48,9	14	22,6	42,9	26,7	31,4	42,9
согласен в основ- ном	54,6	50	59	8	57,9	40	70	67,9	42,9	56,7	62,7	51,8
не согласен в ос- новном	5,3	6,3	3,6	12	2,6	2,2	6	5,7	7,1	5	2	1,6
не согласен	1,4	2,3	–	4	–	2,2	2	–	7,1	3,3	–	–
затрудняюсь с от- ветом	3,4	4,7	3,6	8	–	6,6	8	3,8	1	8,4	3,9	3,6
	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Высокие показатели, полученные при анализе результатов ответов на вопросы, связанные на начальном этапе с личным выбором образовательной организации для приобретения профессии, положительной составляющей удовлетворенности своим выбором, в дальнейшем – уже в процессе обучения, коррелируют с результатами опроса обучающихся на вопрос: «Как Вы считаете, Ваша учеба в целом проходит успешно?» Около 90% согласны или в основном согласны, что учеба проходит успешно. При этом гендерное различие относительных показателей в процентах составил 10 единиц. Среди женщин, которые считают, что учеба проходит в основном успешно показатель выше – около 95%, среди мужчин – 85%. Относительные величины оценки уровня успешности освоения дисциплин учебного плана курсантами различных курсов обучения и с различной базовой подготовкой показаны на сводной таблице 3.

Анализ данных, отраженных в таблице 3, позволяет выделить следующее:

во-первых, в основном отмечается положительная динамика субъективной оценки уровня успешности освоения программы учебных дисциплин по мере приближения окончания обучения. Если на первом-втором курсах обучения обучающихся, которые полностью согласны с тем, что обучение проходит успешно, 15-20%, то среди слушателей выпускного курса таких до 70%. Следовательно, некоторые сложности с освоением дисциплин на начальном этапе обучения (как правило, это теоретические дисциплины: философия, теория государства и права, история государства и права России, история государства и права зарубежных стран, конституционное право, логика, религиоведение, профессиональная этика и служебный этикет, экономика т.п.) способствуют успешному освоению специальных дисциплин, изучаемых на старших курсах. Говоря о ценности теоретических знаний, как не вспомнить одно из изречений величайшего юриста А.Ф. Кони, который был глубоко убежден в том, что каждый юрист должен быть человеком, у которого общее образование идет впереди специального. Это обусловлено тем, что юрист каждый день имеет дело с самыми разнообразными явлениями жизни, и эти явления он должен правильно оценить, принять правильное решение и убедить окружающих в правильности и справедливости данного решения. Значимость общего образования заключается

также и в том, что юристу очень часто приходится принимать решение в условиях профессионального выбора, отвечающего нормам права, морали, гуманности и справедливости. Мировоззрение сотрудника органов внутренних дел должно представлять собой стройную систему взглядов на природу, человека, общество и мышление, на уровнях мироощущения и мировосприятия, адекватно отражать особенности современного мира и протекающие в нем процессы. «Общая теоретическая подготовка формирует целостное мировоззрение, являющееся источником выработки планов практических действий».¹ В суммарной совокупности «согласен полностью» и «согласен в основном» максимальное количество выборов отмечено на четвертом, предвыпускном курсе, таковых более 95%, а минимальное – на пятом курсе – чуть более 75%. Учитывая то, что опросы проведены после прохождения практики, где слушатели выпускного курса стажировались непосредственно на тех должностях, на которых предстоит служить сразу по окончании обучения, можно предположить, что у них несколько изменились требования к организации, объему, направленности, содержанию учебных дисциплин, их практической ценности.

Во-вторых, наиболее успешно осваивают программы обучения те обучающиеся, кто имеет более высокую базовую подготовку, полученную при поступлении на службу. Вместе с тем, анализ довольно высоких результатов субъективной оценки успешности обучения требует сравнения с результатами сдачи экзаменационных сессий обучающимися различных курсов. Для объективности проведем сравнительный анализ результатов сдачи экзаменационной сессии курсантами и слушателями в одном временном интервале – первый семестр 2017-2018 учебного года. По итогам сдачи экзаменационной сессии средний балл составил: 5 курс – 4,13; 4 курс – 3,81; 3 курс – 3,81; 2 курс – 3,69; 1 курс – 4,04. Данный анализ позволяет констатировать: во-первых то, что эти результаты далеки от высших оценок, а это в сочетании с относительно высокими оценками индикаторов успешности обедняет потенциал акме обучающихся; во-вторых, у той час-

¹ Крупник А.А. Формирование мировоззрения как ключевой элемент профессиональной подготовки сотрудника силовых органов // Гуманитарный вестник. 2015. № 2(33). С. 212.

ти обучающихся, которые отмечают субъективно высокий уровень успешности обучения, но имеют относительно невысокие результаты сдачи экзаменов и зачетов, чаще всего не формируются нацеленность на достижение комплексной социально значимой жизненной цели. Данная категория сотрудников органов внутренних дел наиболее подвержена профессиональной деформации и выгоранию. По крайней мере, они менее защищены от этих негативных социальных и профессиональных явлений, у них более краток период до начала их проявления в профессиональной деятельности как сотрудника органов внутренних дел. И еще одно наблюдение: опять же третий курс является основным, оказывающим значительное влияние на дальнейшую социализацию обучающихся как сотрудников органов внутренних дел. При оценке базовой школьной подготовки как фактора влияния на субъективную оценку успешности выявлено, что полностью согласны, что процесс обучения проходит успешно, прежде всего те обучающиеся, которые имели средний балл по итогам окончания общеобразовательной школы либо менее 3,5, либо более 4,5 баллов. Этот выбор во многом определился тем, что первые преодолели проблему опасения относительно своих интеллектуальных возможностей освоить программу обучения, они хотя и не имеют высоких результатов в учебе, но в целом осваивают изучаемые дисциплины; вторые в основном успешно сочетают и учебу, и участие в научной и общественной деятельности. Те, кто имеет средние результаты по окончанию общеобразовательных средних школ, не всегда довольны уровнем своей подготовки, имеют некое ощущение нереализованности своего потенциала, что и отразилось на выборе соответствующих индикаторов.

Большое значение как для дальнейшей профессиональной деятельности, так и для определения профессионально составляющей логики акме имеет четкое представление не только как учат, но и чему учат. Большое заблуждение считать, что не важно как учат и чему учат, достаточно лишь желания и стремления получить образование. В слабой образовательной организации невозможно получить достойное образование, способное расширить акме-потенциал будущего специалиста. Образование должно быть конкурентноспособное, следовательно, и образовательная организация должна быть таковой. При этом ценность личностного стремления к получению образования остается, не-

сомненно, очень значимым для акме человека. Опять же, в конкурентноспособном образовательном учреждении, где активно генерируется ценность передачи и получения образования, разрабатываются и внедряются в обучение и воспитание новейшие образовательные технологии, она более выражена, нежели в том, которое к таковому не относится.

Первым признаком, хотят ли обучаемые изначально получить качественное образование и смогут ли реализовать его потенциал в дальнейшем в процессе будущей профессиональной деятельности сотрудника органов внутренних дел, является то, знают ли они содержание того минимума профессиональных компетенций, которые они должны иметь по окончании обучения в соответствии с федеральным образовательным стандартом по выбранному направлению подготовки. Результаты опроса по определению уровня представлений обучающихся о содержании компетенций, которые должны быть у них сформированы, представлены в таблице 4.

Таблица 4

ЗНАНИЕ СОДЕРЖАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ, ПРЕДУСМОТРЕННЫХ
ФЕДЕРАЛЬНЫМ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫМ СТАНДАРТОМ

Вы знаете содержание компетенций, формирование которых предусмотрено федеральными образовательными стандартами по выбранной Вами специальности?	%	Гендерные результаты	
		М %	Ж %
Да, знаю	49,5	50	48,2
Имею относительное представление	46,7	45,3	48,2
Имею слабое представление	3,8	4,7	3,6
Итого:	100	100	100

Как видим из таблицы, акме-потенциал в части нацеленности на получение соответствующего образования у будущих сотрудников органов внутренних дел является довольно высок и составляет на уровне «имею представление» и выше более 90%. Вес выбора данного показателя примерно одинаков, с учетом естественной погрешности, выражен и среди мужской (более 95%), и среди женской (несколько выше – 96%) составляющих обучающихся. Вместе с тем высокие результаты опросов по предло-

женным индикаторам, скорее всего, есть следствие того, что сам вопрос был воспринят опрашиваемыми как риторический. Кто может с уверенностью говорить о том, что он не знает, какими компетенциями он должен обладать по окончании обучения. Хотя в пределах 4% опрошенных признали, что они имеют слабое представление о содержании компетенций, предусмотренных образовательными стандартами. Более соответствуют действительности, по нашему мнению, результаты, полученные по индикатору «да, знаю». Вероятнее всего данный индикатор выбрали в большинстве своем и те, кто имел хотя бы какие-то представления о содержании профессиональных компетенций. Таким образом, можно говорить о том, что представления о содержании компетенцией имеют около 50% обучающихся. Определенной логике подчинены и результаты исследований данного показателя осведомленности обучающихся различных курсов обучения. Начиная с первого курса, количество обучающихся, знакомых с содержанием формируемых компетенций, растет, что и показано в таблице 5 и на рисунке 6.

Таблица 5

ЗНАНИЕ СОДЕРЖАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ
ОБУЧАЮЩИМИСЯ РАЗЛИЧНЫХ КУРСОВ ОБУЧЕНИЯ

Вы знаете содержание компетенций, формирование которых предусмотрено федеральными образовательными стандартами по выбранной Вами специальности?	Всего %	Результаты по курсам обучения, в %				
		5 курс	4 курс	3 курс	2 курс	1 курс
Да, знаю	49,5	56	63,2	51,1	46	37,7
Имею относительное представление	46,7	36	34,2	42,2	50	60,4
Имею слабое представление	3,8	8	2,6	6,7	4	1,9
Итого:	100	100	100	100	100	100

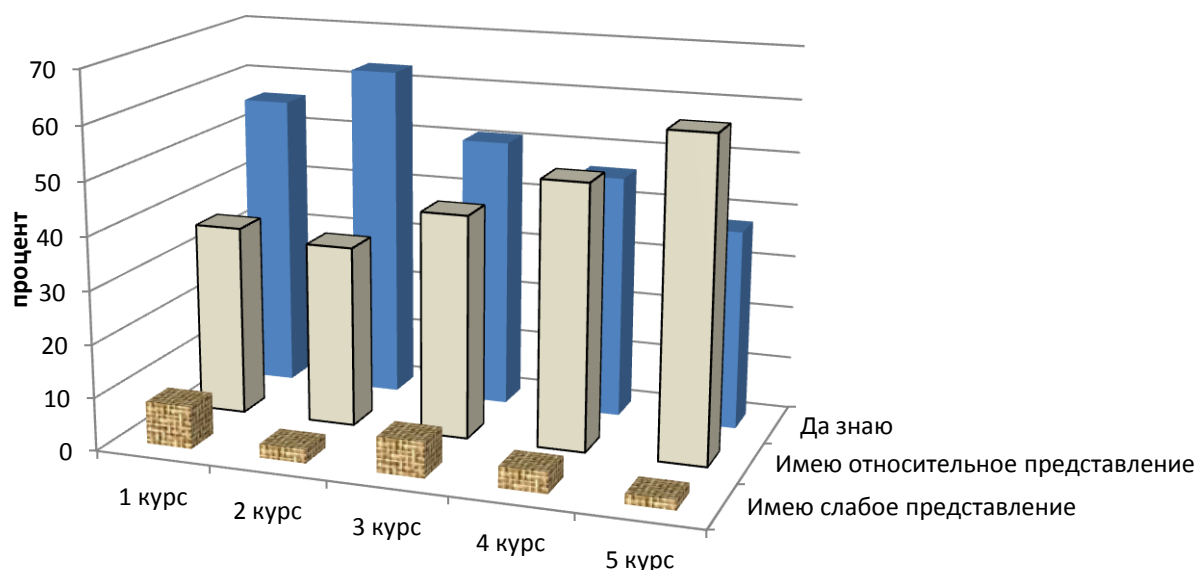


Рис. 6. Знание содержания компетенцией обучающихся различных курсов обучения

Необходимо признать, что даже результаты, полученные по индикатору «да, знаю», составляющие немногим более 55% по результатам опроса обучающихся пятого курса – выпускников, нельзя признать высокими. Более того, даже среди тех, кто сделал выбор индикатора «да, знаю», лишь немногие смогли воспроизвести компетенции хотя бы частично, в приближенном варианте. И это при том, что они общедоступны и любой может с ними абсолютно свободно при желании ознакомиться. Однако, как показывает исследование, личная заинтересованность в ознакомлении обучающихся с содержанием профессиональных компетенцией не выражена, следовательно, акме-потенциал, составляющий базу дальнейшего профессионального роста, в период обучения остается в «спящем» состоянии. Этому во многом способствует реально сохранившаяся дисциплинарная организация обучения. У обучающегося основная цель в процессе экзаменационной сессии – сдать экзамен, получить зачет по предмету, а не показать уровень сформированности компетенций или конкретной отдельной компетенции. При том, что за каждым предметом обучения формально закреплены конкретные компетенции, которые должны быть сформированы или в формировании которых дисциплина в совокупности с другими участвует. Эти

компетенции четко обозначены в рабочих учебных программах дисциплин. Не повысил интереса к содержанию программ и переход на новые стандарты обучения. Мы, покупая ту или иную вещь, продукты питания, очень часто внимательно изучаем их состав или их ингредиенты. Это нам интересно, это, по нашему мнению, необходимо. Вместе с тем, выбрав определенную образовательную организацию для получения профессионального образования, возможно единственного на всю оставшуюся жизнь, обучающиеся считают, что можно иметь лишь общее представление и не интересоваться, что конкретно им предлагает тот или иной государственный образовательный стандарт.

Целесообразно для расширения представлений обучающихся о профессии в начале и в процессе изучения дисциплин профессорско-преподавательскому составу четко обозначать обучающимся, какие компетенции должны быть ими сформированы по завершении изучения тем, предусмотренных тематическим планом дисциплины, это во-первых, и во-вторых, в фондах оценочных средств и в контрольно-измерительных материалах также должны быть определены соответствующие требования по определению уровня сформированности компетенций. Оптимальное объединение в целом объема знаний по дисциплине и о содержании компетенций, формируемых данной дисциплиной, предполагает компетентностный подход в образовании, даже в условиях, когда практически каждое образовательное учреждение само определяет количество и перечень профессиональных компетенций, которые призвана формировать та или иная дисциплина. Данная работа профессорско-преподавательского состава, учебных и учебно-методических подразделений призвана способствовать оптимальному использованию обучающимися образовательного акме-потенциала. Для унификации качества и количества знаний, передаваемых обучающимся в образовательной организации в рамках по крайней мере одного социального института, каковым является институт органов внутренних дел, целесообразно в большей части согласовывать их перечень по дисциплинам, преподаваемым в различных образовательных организациях одного направления подготовки. При этом методическая составляющая должна оставаться прерогативой каждой образовательной организации. Должна проявляться здоровая конкурентная составляющая во взаимоотношениях между образова-

тельными организациями при сохранении и распространения института обмена передовым опытом, его распространения и пропаганды методик преподавания между образовательными организациями органов внутренних дел. Однако опыт каждая отдельная образовательная организация может лишь принять или отвергнуть, но абсолютно недопустимо его административное навязывание под предлогом его исключительной ценности, инновационности, эффективности, апробированности и прочих достоинств, выделенных, как часто бывает, в большей части субъективно наблюдателем, контролером, членом комиссии и другими лицами контроля качества образования. Каждая образовательная организация – уникальна. При внешней схожести они имеют различные учебно-воспитательные, научные, материальные, людские, интеллектуальные, территориальные и иные ресурсы. Идеальную образовательную организацию строить бесперспективно и во многом утопично, более реально формировать и реализовывать возможности базовой организации, именно она оптимально может реализовать весь комплекс потенций, наделенных и располагаемых каждой конкретной образовательной организацией с учетом всех собственных особенностей.

Формирование акме человека в условиях образовательной организации в значительной мере связано с фактором времени, которое может выделить обучающийся или реально его реализовать и наполнить в соответствии с распорядком дня, оптимизируя и перераспределяя имеющийся объем времени между различными видами деятельности. Обучающимся было предложено оценить достаточно ли времени им предоставлено для реализации различных видов деятельности и занятости: учебной, самостоятельной, спортивной, культурно-массовой, общественной, досуговой. Общие и гендерные данные ответов на вопрос: «Как Вы считаете, Вам достаточно времени в институте на следующие направления деятельности?» представлены в таблице 6.

Таблица 6

ОЦЕНКА ДОСТАТОЧНОСТИ ВРЕМЕНИ ПО РАЗЛИЧНЫМ НАПРАВЛЕНИЯМ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ,
В КОТОРЫХ ЗАДЕЙСТВОВАНЫ ОБУЧАЮЩИЕСЯ

Направления деятельности	«Да», %			«Скорее да», %			«Скорее нет», %			«Нет», %			«Затрудняюсь с ответом», %			Итого
	Вс	М	Ж	Вс	М	Ж	Вс	М	Ж	Вс	М	Ж	Вс	М	Ж	
Учебный процесс	40,7	45,3	36,1	38,7	35,2	42,2	12,1	10,9	13,3	6,95	5,5	8,4	1,55	3,1		100
Самостоятельная работа	31,5	30,5	32,5	27,75	26,6	28,9	26,7	30,5	22,9	10,55	7,8	13,3	3,55	4,7	2,4	100
Спортивная деятельность	36,9	35,2	38,6	34,55	30,5	38,6	17,45	18	16,9	5,7	10,2	1,2	5,55	6,3	4,8	100
Культурно-массовая деятельность	46,8	43	50,6	32,25	32	32,5	12,65	13,3	12	3,55	4,7	2,4	4,7	7	2,4	100
Общественная работа	42,15	44,5	39,8	37,5	35,2	39,8	12,15	8,6	15,7	5,55	6,3	4,8	2,7	5,4	-	100
Личное время	10,1	14,1	6,1	18,8	21,9	15,7	22,75	25	20,5	45,9	35,2	56,6	2,55	3,9	1,2	100

Таблица 7

**ОЦЕНКА УРОВНЯ ДОСТАТОЧНОСТИ ВРЕМЕНИ НА РАЗЛИЧНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
С УЧЕТОМ КУРСА ОБУЧЕНИЯ**

Направления деятельности	«Да», %					«Скорее да», %					«Скорее нет», %					«Нет», %					«Затрудняюсь с ответом», %				
Курс обучения	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
Учебный процесс	68	44,7	44,4	36	30,2	28	36,8	33,3	46	39,6	4	10,5	4,4	14	20,8	–	7,9	11,1	2	9,4	–	–	6,7	2	–
Самостоя- тельная работа	68	36,8	37,8	26	9,4	20	31,6	20	36	26,4	12	13,2	20	32	47,2	–	10,5	13,3	4	17	–	7,9	8,9	2	–
Спортивная деятельность	76	36,8	42,2	26	22,6	16	42,1	22,2	44	36,5	4	7,9	15,6	20	30,8	–	7,9	8,9	6	7,7	4	5,3	11,1	4	1,9
Культурно- массовая деятельность	76	57,9	53,3	32	30,2	20	39,5	24,4	30	41,5	4	2,6	4,4	24	20,8	–	–	4,4	8	3,5	–	–	13,4	7	3,8
Общест- венная работа	72	52,6	51,1	34	22,6	20	39,5	28,9	34	52,8	8	7,9	4,4	18	15,1	–	–	4,4	12	7,5	–	–	11,1	2	1,9
Личное время	32	18,4	13,3	2	1,9	40	15,8	6,7	26	17	16	26,3	11,1	24	34	12	39,5	60	44	47,2	–	–	8,9	4	–

Анализ данных позволяет констатировать, что относительное большинство обучающихся называют следующие направления деятельности, наиболее полно обеспеченные временем – это учебный процесс, культурно-массовая деятельность и общественная работа. Надо полагать, что индикатор «да» имеет расширенную чувствительность и вбирает и те мнения, которые отражают, что имеющегося в распоряжении времени более чем достаточно. Явно не хватает времени у обучающихся на решение личных вопросов, организации личного досуга. Отмечаются гендерные различия. Более 45% обучающихся из числа мужчин считают, что времени на обучение и общественную работу достаточно, в то же время среди женской части обучающихся по показателю «учебный процесс» таковых лишь 36%, а по показателю «общественная работа» – 39%. Различие в весах по данным показателям превышает естественную погрешность, что указывает на реально выраженное гендерное различие во мнениях. Самый большой дефицит ощущается со временем, которое может быть выделено обучающимся на личное время, что в целом коррелирует и с эмоциональной оценкой данного показателя, ранее представленного в таблице 6. При общем недостатке свободного времени у обучающихся всех курсов наиболее выражена эта проблема на первоначальном этапе обучения. Результаты наблюдения отражены в таблице 7.

Из таблицы видно, что если около 32% обучающихся выпускного курса считают, что свободного времени у них достаточно, то на первом курсе таких менее 2%, на втором – чуть более 2%, на третьем – уже более 13%, на четвертом – более 19%. Возрастает к концу обучения и количество ответов, оценивающих как достаточное то время, которое может быть выделено обучающимися на освоение дисциплин учебного плана. Данные наблюдения позволяют с большой долей уверенности констатировать, что процесс активной фазы профессиональной социализации у большинства курсантов и слушателей начинается с третьего курса, именно здесь начинают усиливаться основные составляющие акме, связанные с дальнейшей профессиональной деятельностью обучающихся как сотрудников органов внутренних дел. Они приобретают опыт рационального и оптимального распределения времени труда и отдыха, оценки значимости профессиональной деятельности. В этот период большинство изучаемых предметов

непосредственно направлены на формирование профессиональных компетенций. Следовательно, организаторам учебного процесса, профессорско-преподавательскому составу, специалистам воспитательных структур необходимо наиболее внимательно относиться к данному этапу социализации, умело сочетать теоретический учебный материал, содержание общих воспитательных мероприятий с будущей профессиональной деятельностью, что благоприятно повлияет на акме обучающихся. Для обеспечения необходимой вариативности поведения обучающихся, направленного на формирование профессиональной компетентности, данные структурные компоненты должны соответствовать предполагаемому спектру требований тех ситуаций, в которые включена или может быть включена личность в процессе взаимодействия с социальной и профессиональной средами.

Общий бюджет времени курсанта в течение недели по различным видам деятельности, без учета времени на сон, составленный на основе субъективной оценки, представлен на рисунке 7.

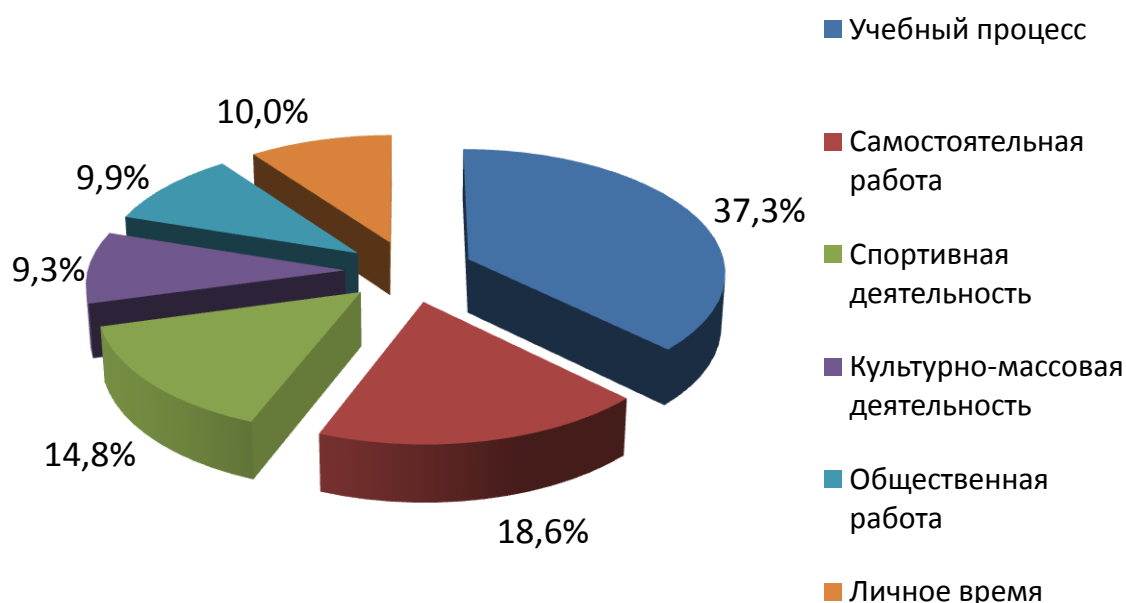


Рис. 7. Усредненные относительные показатели распределения бюджета времени обучающихся в течение недели

Анализ данных, представленных в таблице, позволяет проанжировать объем времени, которое выделяют обучающиеся на различные направления деятельности из предложенных в опросном листе, если весь бюджет времени взять за 100%: 1 ранг –

«учебный процесс» – немногим более 37%; 2 ранг – «самостоятельная работа» – менее 19%; 3 ранг – «спортивная работа» – около 15%; 4 ранг – «личное время» – 10%; 5 ранг – «общественная работа» – около 10%; 6 ранг – «культурно-массовая деятельность» – немногим более 9%.

Большое значение для реализации акме-потенциала специалиста, да и человека в целом, является его уверенность в позитивных перспективах своей жизнедеятельности, профессиональной деятельности. Данная уверенность дает хорошую мотивацию к действию, преодолению трудностей роста и накопления опыта, профессиональному совершенствованию. Однако эта субъективная уверенность в дальнейшем может быть разрушена в процессе службы, учебы, если ее не будут поддерживать количественные и качественные составляющие образовательного процесса, практики, социального окружения. В целом перспективы службы, карьерного роста обучающиеся оценивают высоко. Более 95% обучающихся, как показали результаты анализа выборов опрошенными индикаторов «да вполне» и «скорее да, чем нет», считают, что «в будущем есть перспективы в службе, в продвижении по служебной лестнице». Гендерные расхождения небольшие в пределах естественной погрешности, что и отражено в таблице 8.

Таблица 8

ОЦЕНКА ПЕРСПЕКТИВ СЛУЖБЫ, СЛУЖЕБНОГО РОСТА

Вы можете сказать, что у Вас в будущем есть перспектива в службе, в продвижении по служебной лестнице?	%	Гендерные результаты	
		М, %	Ж, %
Да, вполне	74,2	75	72,3
Скорее да, чем нет	21,1	18,8	24,1
Скорее нет, чем да	1,9	1,6	2,4
Затрудняюсь с ответом	2,9	4,7	1,2
Итого:	100	100	100

Анализ данных, представленных в таблице 8, показывает также и то, что около четверти обучающихся уже в годы обучения теряют уровень однозначной уверенности в перспективах своей профессиональной деятельности, следовательно, у них

притупляется или блокируется акме-потенциал профессионального роста. Должны вызывать беспокойство, во-первых, выбор тех 5%, которые либо не видят перспектив в службе, либо не смогли оценить эти перспективы; во-вторых, снижение по мере повышения курса обучения количества обучающихся, однозначно считающих, что перспектива в службе и карьере есть. Результаты опроса обучающихся различных курсов обучения отражены в таблице 9 и на рисунке 8.

Таблица 9

ОЦЕНКА ПЕРСПЕКТИВ СЛУЖБЫ, СЛУЖЕБНОГО РОСТА

Вы можете сказать, что у Вас в будущем есть перспектива в службе, в продвижении по служебной лестнице?	%	Результаты по курсам обучения, в %				
		1 курс	2 курс	3 курс	4 курс	5 курс
Да, вполне	74,2	75,5	76	81,8	68,4	64
Скорее да, чем нет	21,0	22,6	20	11,4	21,1	36
Скорее нет, чем да	1,9	—	4	2,3	7,9	—
Затрудняюсь с ответом	2,9	1,9	—	4,5	2,6	—
Итого:	100	100	100	100	100	100

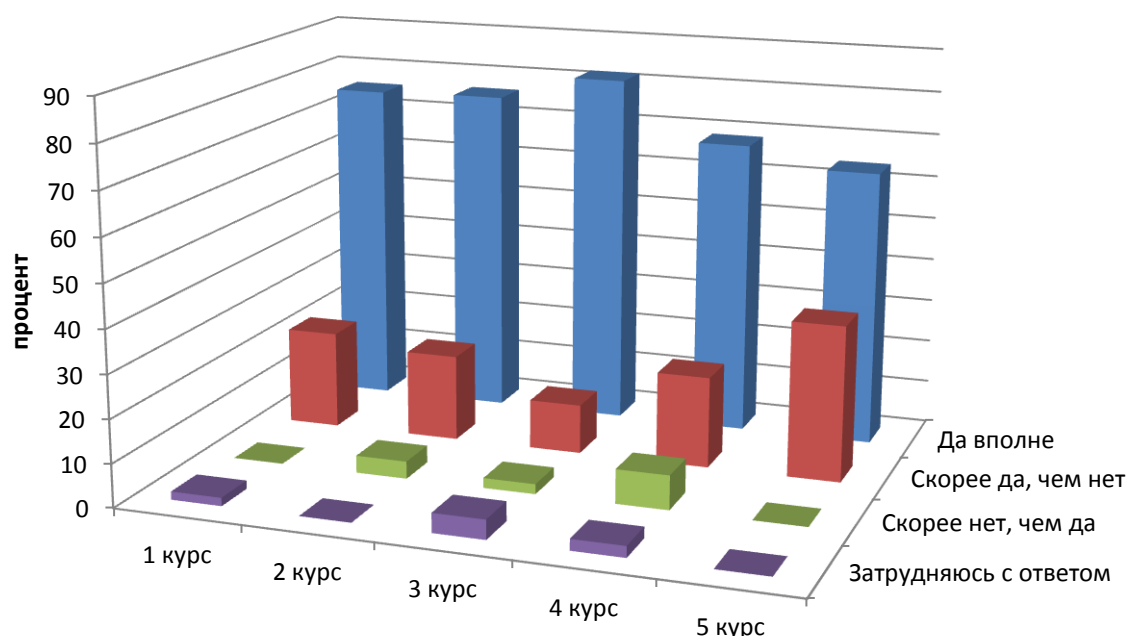


Рис. 8. Оценка перспектив службы

Подготовке профессионалов, а следовательно, и гармонизации акме обучающихся, во многом способствуют, во-первых, оптимальное сочетание различных видов деятельности, учебных дисциплин, как предусмотренных федеральными образовательными стандартами, так и определяемых и предлагаемых образовательной организацией, во-вторых, осознание важности предлагаемых видов деятельности и правильное распределение образовательных усилий. Обучающимся предлагалось оценить значимость различных блоков преподаваемых дисциплин (гуманитарных, общих юридических и специальных дисциплин и пр.) и других направлений занятости (культурно-массовая, общественная работа и пр.) для будущей профессиональной деятельности, для ее акме. Всего оценивалась значимость по 9 показателям. Данные, представленные в таблице 10, позволяют сформировать как ранги видов деятельности и дисциплин, так и расстояние между рангами.

Из таблицы видим, что наибольшая ценность для подготовки профессионалов заключена в качественном усвоении учебных дисциплин, именно они занимают верхние рейтинговые позиции. Учитывая то, что физическая подготовка входит в список гуманитарных дисциплин, различие между значимостью групп рассматриваемых дисциплин учебного плана не превышает трех единиц. Наиболее значимыми, по мнению обучающихся, являются физическая подготовка, знание специальных дисциплин и формируемых ими компетенций. Вместе с тем, понимая ценность освоения дисциплин учебного плана для дальнейшей профессиональной деятельности, карьерного роста, достижения жизненно важных целей, лишь около 30% обучающихся отметили то, что они всегда готовы к очередному занятию (рисунок 9).

Таблица 10

**СУБЪЕКТИВНА ЗНАЧИМОСТЬ РАЗЛИЧНЫХ ВИДОВ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ И ДИСЦИПЛИН
ДЛЯ ПОДГОТОВКИ ПРОФЕССИОНАЛОВ ДЛЯ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ.**

Блоки дисциплин, направления деятельности	Да, %			Скорее да, %			Скорее нет %			Нет, %			Затрудняюсь с ответом, %			Ранг		
	Обш.	М	Ж	Обш.	М	Ж	Обш.	М	Ж	Обш.	М	Ж	Обш.	М	Ж	Обш.	М	Ж
Гуманитарные дисциплины	53,7	50,8	56,6	26,5	28,9	24,1	7,55	5,5	9,6	1,65	2,3	–	11,05	12,5	9,6	5	5	5
в т.ч. физическая подготовка	71,05	72,2	69,9	15,5	14,1	16,9	4,15	2,3	6,0	0,6	-	1,2	7,65	9,3	6,0	1	1	3
Общеюридические дисциплины	67,15	68	66,3	20,85	18,8	22,9	5,95	4,7	7,2	0,8	1,6	–	5,35	7,1	3,6	4	2	4
Частноюридические дисциплины		67,2	69,9	23,0	21,9	24,1	3,2	1,6	4,8	0,4	0,8	–	4,9	8,6	1,2	3	4	2
Специальные дисциплины	68,55	67,2	74,7	18,05	18,0	18,1	3,15	3,9	2,4	1,0	0,8	1,2	6,9	10,2	3,6	2	3	1
Воспитательные мероприятия за пределами учебных занятий	23,4	29,9	16,9	27,95	25,8	30,1	28,3	28,9	27,7	12,05	4,8	19,3	7,3	8,6	6,0	9	7	8
Встречи с ветеранами ОВД	20,75	25,8	15,7	40,65	36,7	44,6	15,65	15,6	15,7	15,3	12,5	18,1	7,7	9,4	6	8	6	9
Общественная деятельность	22,6	21,1	24,1	31,45	32,8	30,1	20,45	18	22,9	18,65	18	19,3	6,9	10,2	3,6	7	8	7
Организованные культурно-развлекательные мероприятия	24,45	18,8	30,1	22,75	25	20,5	26,15	25,8	26,5	19,2	20,3	18,1	7,5	10,2	4,8	6	9	6

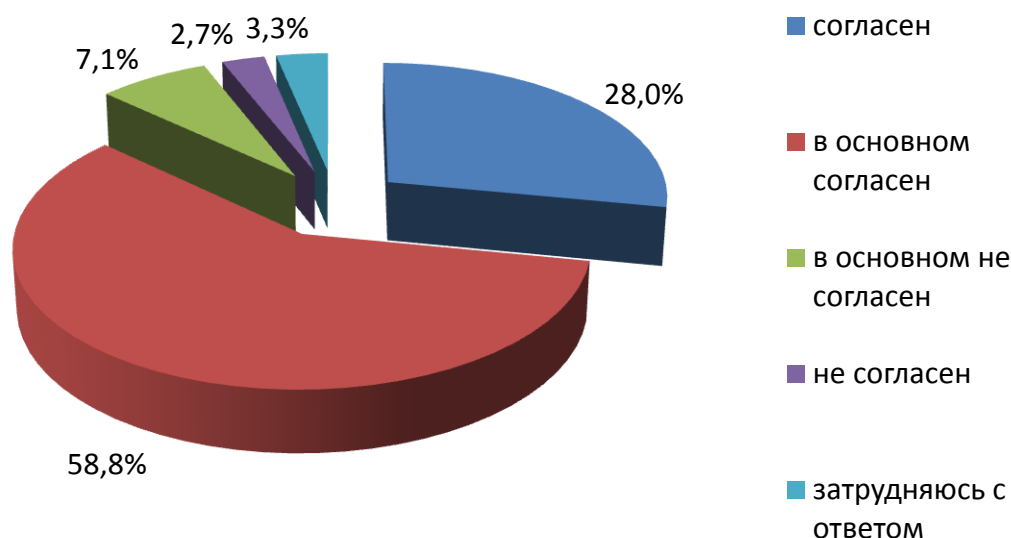


Рис. 9. Готовность обучающихся к занятиям

Анализируя показатели, представленные в данной таблице, необходимо отметить, что менее всего готовность к занятиям отмечают первокурсники, как отдельно по индикатору «согласен» (немного более 9%), так и по сумме величин данного индикатора с индикатором «в основном согласен» (около 70%). По мере повышения курса обучения возрастает количество обучающихся, которые считают, что они всегда готовы к очередным занятиям, с 9% на первом курсе до 36% на пятом курсе. Однако суммарный показатель индикаторов «согласен» и «в основном согласен», как показывают результаты опроса курсантов третьего курса, возвращается на уровень первого курса, в дальнейшем же отмечается его повышение. Это, во-первых, подтверждает истинность суждения о том, что именно третий курс является наиболее значимым в профессиональной социализации обучающихся на этапе обучения в образовательной организации, во-вторых, обращает внимание на необходимость формирования у курсантов более ответственного отношения к подготовке к занятиям, к организации самостоятельной подготовки, к оптимизации распределения времени на различные виды занятости с преобладанием объема времени на подготовку к занятиям. Для минимизации дефицита времени, отводимого на самостоятельную подготовку, а именно дефицит данного времени и приводит к сложностям при подго-

товке к занятиям, необходимо как расширять доступную образовательную среду, так и совершенствовать формы и методы совместной работы всех участников образовательного процесса, включая неконтактные, удаленные. На наш взгляд, дистанционный подход к обучению с учетом расширения доступности образовательной среды имеет огромный потенциал и перспективу и требует тщательного изучения. В ряде зарубежных стран, в том числе при подготовке сотрудников для силовых министерств и ведомств, дистанционное обучение является основным, где, в свою очередь, распространенной и эффективной формой такого обучения считается видеозанятие.

Нижние рейтинговые места значимости различных видов деятельности и дисциплин в подготовке профессионалов для органов внутренних дел (таблица 10) занимают организованные культурно-развлекательные мероприятия, общественная деятельность, встречи с ветеранами органов внутренних дел, воспитательные мероприятия за пределами учебных занятий. Гендерные различия значимости незначительны, а по совокупным рангам верхней и нижней групп совпадают полностью, что также отражено в таблице 10.

Числовые значения данных показателей, как следует из таблицы 10, в два-три раза меньше показателей, занимающих вершину рейтинговой шкалы. Это низкие показатели? По ранговой шкале – да. Но при этом необходимо отметить, что они занимают адекватные места относительно тех задач, которые призвана решать образовательная организация. Вместе с тем желательно несколько поднять числовые значения нижних показателей, приблизить их в числовом выражении к показателям, занимающим верхние места рейтинга. Обратить внимание на организацию воспитательной работы, которая занимает центральное место в акме человека, так как она формулирует организационные, интеллектуальные, эмоциональные, психологические, нравственные и моральные качества человека. Воспитательная сфера самая тонкая, здесь недопустимо ни «пережать» (у воспитуемых может выработаться иммунитет к воспитательным воздействиям, они будут эмоционально холодны к ним, скептичны), ни «не дожать» (воспитуемые будут беззащитны перед иной, нежели официальная, информацией, подвержены постороннему влиянию, предрасположены к правонарушениям). Осознание значимости вос-

питательной работы требует как использования ее традиционных форм и методов, так и разработки новых, а в учебном процессе – повышения значимости гуманитарной и обществоведческой составляющей, в том числе при изучении специальных дисциплин. При проведении культурно-массовых, воспитательных мероприятий необходимо обращать внимание на выбор тематики, форм, методов и времени их проведения, продолжительность, внимательно и творчески относиться к имеющемуся собственному опыту, опыту других образовательных организаций и опыту советского периода, к наработкам современных отечественных ученых: философов, социологов, политологов, культурологов, педагогов, психологов, юристов. Следует прислушаться к критическому мнению ведущих отечественных ученых о неизбирательности включения идей западного обществознания в содержание наших российских воспитательных мероприятий и гуманитарную подготовку.¹

Формирование соответствующих компетенций, предусмотренных образовательными стандартами, расширение акме обучающихся невозможно без напряженной, но сбалансированной нагрузки. Это обусловлено как физиологическими, так и эмоционально-психологическими особенностями человека, включенного в образовательный процесс. Умение распределить нагрузку не равномерно, а оптимально – величайшее искусство человека, рассчитывающего на успех. Да, он может очень много времени уделять профессии, личному совершенствованию, как покажется внешнему наблюдателю, и очень мало уделять досугу, отдыху. Соотношение времени на труд и отдых может быть различным у различных людей. Для акме главное – комфортное сочетание труда и отдыха даже в тех условиях, когда деятельная составляющая явно превышает досуговую. Однако досуг не может быть исключен из жизнедеятельности человека. Каждый нуждается в эмоциональной разгрузке, переключении внимания, восстановлении психологического равновесия. В противном случае со временем возможно эмоциональное и психологическое истощение, падение творческой активности, невозможность адекватно оценить как свои потенциальные возможности, так и потенциалы социального окружения, материальные возможности. К тому же

¹ Момджян К.Х. Социальная философия. М.: Изд-во Московского университета, 2013.

могут быть и обострение всевозможных болезненных состояний, появление проблем с близкими родственниками.

Как было отмечено ранее, человек далеко не всегда может сам выбрать удобные объемы труда и отдыха для себя, но сам определяет комфортное для него соотношение труда и отдыха, даже в условиях, когда он не может обеспечить это соотношение. Обучаемым было предложено ответить на вопрос: «Как Вы оцениваете свою служебную нагрузку в процессе обучения в институте?». Результаты опроса показаны в таблице 11.

Таблица 11

СУБЪЕКТИВНАЯ ОЦЕНКА ЗАГРУЖЕННОСТИ ОБУЧАЮЩИХСЯ,
РЕАЛИЗАЦИЯ УСЛОВИЙ ТРУДА И ОТДЫХА

Как вы можете оценить свою служебную нагрузку в процессе обучения в институте?	Общий	Гендерное различие	
	%	М, %	Ж, %
Высокая, загружен в полном объеме, сложно оптимизировать проблему труда и отдыха	61,3	58,6	63,9
Средняя, позволяет адекватно соотносить время труда и отдыха	35,6	36,7	32,5
Низкая, позволяет самостоятельно выбирать приоритеты деятельности	1,2	2,3	-
Затрудняюсь с ответом	2,9	2,3	3,6
Итого:	100	100	100

По мнению более 60% обучающихся, нагрузка высокая, курсанты и слушатели загружены в полном объеме и очень сложно самостоятельно оптимизировать проблему труда и отдыха. Отмечается более высокая напряженность в реализации обозначенной проблемы, превышающая естественную погрешность, у женской части обучающихся (около 64%) в сравнении с мужской (около 59%). Около 37% мужчин и 32% женщин считают, что предлагаемая нагрузка в образовательной организации позволяет адекватно соотносить время труда и отдыха. В целом это только около трети обучающихся, о которых можно с большой долей вероятности сказать, что они имеют хорошие потенциальные возможности по реализации положительного ресурса акме, по достижению собственных жизненно важных результатов, соотносимых с возможностями человека. Анализируя результаты

опроса обучающихся различных курсов обучения, установлено, что показатель «служебная нагрузка позволяет адекватно соотносить время труда и отдыха» динамичен. Как показано в таблице 12, наиболее высокие значения данного показателя наблюдаются по краям: первый курс (более 47%), четвертый и пятый (более 40%), низкий – на третьем курсе (около 18%).

Таблица 12

РАСПРЕДЕЛЕНИЕ СЛУЖЕБНОЙ НАГРУЗКИ, РЕАЛИЗАЦИЯ ПРОБЛЕМЫ
ТРУДА И ОТДЫХА ПО КУРСАМ ОБУЧЕНИЯ

Как вы можете оценить свою служебную нагрузку в процессе обучения в институте?	Об-щий	По курсам обучения				
	%	5 курс	4 курс	3 курс	2 курс	1 курс
Высокая, загружен в полном объеме, сложно оптимизировать проблему труда и отдыха	61,3	60	55,3	77,8	62	49,1
Средняя, позволяет адекватно соотносить время труда и отдыха	35,6	40	42,1	17,8	30	47,2
Низкая, позволяет самостоятельно выбирать приоритеты деятельности	1,2	-	1,2	1,3	2	1,9
Затрудняюсь с ответом	2,9	-	1,4	3,1	6	1,9
Итого:	100	100	100	100	100	100

Основываясь на результатах изучения полученных данных, необходимо обратить внимание на то, что наибольшее напряжение образовательного процесса отмечается на третьем курсе, организация труда и отдыха более подвержена внешнему, нежели личностному регулирующему влиянию. Интересны для анализа данные по результатам опроса первокурсников. На первом курсе обучающиеся не только находятся в стенах образовательного учреждения в период, когда проходят учебные занятия, обязательные культурно-массовые и иные мероприятия, но и проживают здесь же. В то же время более 47% первокурсников указали на то, что нагрузка в стенах образовательной организации позволяет адекватно соотносить время труда и отдыха. Основным фактором такой оценки выступает сам распорядок дня. Курсанты изначально осознают, что они поступили в образовательную орга-

низацию, функционирующий как авторитарный институт,¹ признают необходимость соблюдения мероприятий, предусмотренных распорядком дня, и та составляющая сознания, которая активизирует проблему личного досуга, как бы находится в «угнетенном» состоянии, не актуализирует проблему свободного времени за пределами распорядка дня. И это даже при том, что увольнение из расположения образовательной организации в выходные дни на первом курсе жестко регламентируется соответствующими нормативными актами. Со второго курса обучающиеся имеют возможность проживать за пределами образовательной организации, по логике, возможность самостоятельно организовать свой досуг должна возрасти, однако субъективная оценка адекватно соотносит время труда и отдыха уменьшается. Возможными факторами выступают, во-первых, некоторое разочарование ожиданиями обучающихся от предоставленной возможности проживать вне образовательной организации, во-вторых, некоторый дефицит опыта самостоятельной организации отдыха в условиях напряженной служебной деятельности.

Сложность в оптимизации соотношения времени на труд и отдых, обозначенная курсантами третьего курса, отражает реальное состояние проблемы у обучающихся этого периода обучения. И дело здесь не только в том, что на третьем курсе начинается активное освоение специальных дисциплин, требующих особого напряжения сил. Напряжения в достатке и на первом, и на втором курсах, о чем наглядно говорят итоги сдачи экзаменационных сессий. Как показывает соотношение показателей различных шкал, именно на третьем курсе активно и наиболее осознанно начинается протекать процесс социализации личности обучающихся как сотрудников органов внутренних дел. На четвертом и пятом курсах в процессе дальнейшей социализации накапливается

¹ Невирко, Д.Д. Особенности социализации личности в авторитарных институтах России 90-х годов: социологический анализ специфики профессиональной подготовки кадров органов внутренних дел : дис. ... докт. социол. наук 22.00.04. Барнаул, 1999; Шинкевич В.Е. Мобилизация как интегральная основа формирования профессиональных качеств обучаемых в образовательных учреждениях силовых институтов России: опыт и проблемы (по материалам социологических исследований специфики профессиональной подготовки сотрудников в учебных заведениях органов внутренних дел) : дис. ... докт. социол. наук 22.00.04. Барнаул, 2007.

опыт адекватного соотношения времени труда и отдыха, расширяется акме-потенциал дальнейшей профессиональной деятельности.

Реализация акме возможна только при четком осознании всего комплекса ресурсов, которые гипотетически может использовать человек, осознающий жизненно важные цели, и готов оптимально приложить усилия для их достижения. Курсантам предлагалось из возможного перечня ресурсов выбрать не более трех либо дописать те, которые он считает наиболее важными, но которые не вошли в предложенный список. В дальнейшем по совокупности выборов были определены ранги выборов и их веса. Общие результаты отражены в таблице 13. Данный подход позволил охватить все предложенные ресурсы и оценить их веса. Вариационный размах числовых значений в относительных величинах составил 11,4%. Максимальное значение в рейтинге соответствовало 18,6%, минимальное – 0,8%.

Таблица 13

РЕЙТИНГ ОСНОВНЫХ ФАКТОРОВ, ПО МНЕНИЮ ПОЛУЧАЕМЫХ, СПОСОБСТВУЮЩИХ
УСПЕШНОМУ ПРОДВИЖЕНИЮ ПО СЛУЖБЕ

Как Вы считаете, в перспекти- ве для успешного продвижения по службе необходимо:	%	Рейтинг	М, %	Ж, %	5 курс, %	4 курс, %	3 курс, %	2 курс, %	1 курс, %
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Наличие специального образо- вания и умение аккумулирова- ние профессионального опыта	19,4	1	20,3	18,0	16,9	21,9	20,9	18,8	17,9
Хорошая первоначальная про- фессиональная подготовка	12,2	4	12,4	12,0	18,2	7,9	12,4	12,3	12,2
Поддержка и хорошее отноше- ние в семье	7,0	6	6,6	7,6	7,8	7,9	10,1	3,2	7,1
Наличие цели в деятельности	14,3	3	14,5	14,0	15,6	13,2	11,6	18,8	12,2
Уверенность в себе, упорство в достижении цели	16,7	2	15,8	18,0	18,2	12,3	20,9	13,6	18,6
Знание возможных направле- ний служебного роста, органи- зации службы	1,9	12	2,9	0,4	2,6	1,8	3,9	1,3	0,6
Поддержка влиятельных высо- ко стоящих покровителей	2,2	10	2,6	1,6	2,6	5,3	1,6	2,6	-
Поддержка непосредственных руководителей	2,1	11	1,8	2,4	1,3	3,5	2,3	1,9	1,3

Окончание таблицы 13

[illegible]

Вершину рейтинга основных ресурсов для реализации социально значимых целей, реализации акме сотрудника органов внутренних дел занимают факторы «наличие специального образования и умение аккумулировать профессиональный опыт» (более 19%), «уверенность в себе, упорство в достижении цели» (около 18%), «наличие цели в деятельности» (14%). Как здесь не вспомнить слова Наполеона : «Каждый французский солдат носит в своем ранце жезл маршала Франции» или известную русскую поговорку: «Плох тот солдат, который не мечтает быть генералом». Смысл данных суждений: каждый может достичь вершины в своем деле, надо только этого захотеть и приложить адекватные задуманному усилия. «Хорошая первоначальная профессиональная подготовка» (более 12%), «трудолюбие, профессионализм и усердие в выполнении служебных заданий» (около 12%). Данные факторы отражают суть личного деятельного начала в акме человека. Обучающийся, отличающийся трудолюбием, усердием, настойчивостью и решительностью, имеет высокие потенциальные возможности достичь высоких результатов и в профессиональной деятельности. Середину рейтинга занимает такой фактор, как «поддержка и хорошее отношение в семье» (7%). Это относительно хороший показатель. Именно в хорошей семье человек находит душевное спокойствие, приобретает уверенность и бескорыстную веру в самых близких людей. Следовательно, в дальнейшем при организации своей профессиональной деятельности недопустимо забывать уделять время и семье, детям. К сожалению, «сегодня даже не надо проводить каких-либо исследований, чтобы подтвердить или опровергнуть гипотезу о том, что практика не имеет примеров, когда за чрезмерные усилия в профессиональной деятельности в ущерб своему внерабочему времени кто-то был наказан. Как правило, их чаще награждает руководство за «добросовестное отношение и большой вклад...», а наказывает жизнь, «награждая» семейными проблемами»¹. Высокий рейтинг семьи сформирован прежде все-

¹ Проблема объективности расчетов и охвата населения развивающими досуговыми учреждениями как необходимых составляющих оценки эффективности наркотической профилактической деятельности : отчет о научно-исследовательской работе (заключ.) № гос. регистрации 01201453222, инв. № 214073070010 / СибЮИ ФСКН России; научн. рук. В.Е. Шинкевич. Красноярск: СибЮИ ФСКН России, 2014. С. 114.

го на основе личного опыта обучающихся. Более 86% слушателей и курсантов отмечают, что им семья эмоционально комфортна (см. рисунок 11).

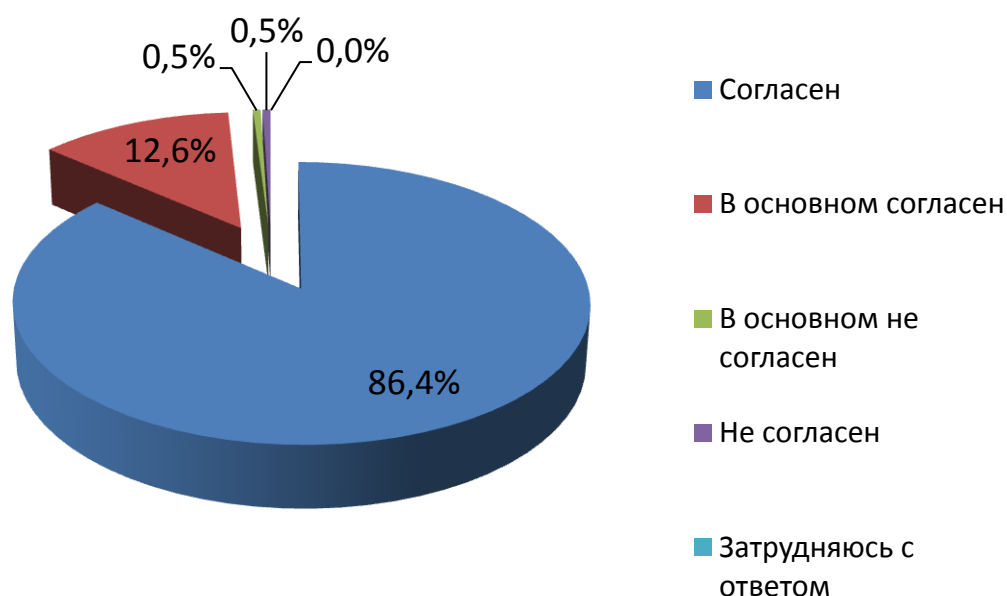


Рис. 11. Ощущение семейной комфортности

Анализируя значения факторов, занимающих нижние рейтинговые места, мы видим, что большинство из них – «поддержка и уважение в коллективе», «поддержка влиятельных высокопоставленных покровителей», «поддержка непосредственных руководителей», «умение выбирать друзей и находить подходы к людям, от которых зависит ваша служебная деятельность» – это утилитарные ресурсы внешнего плана, имеющие некоторое значение, но в большинстве своем отличающиеся более чем на десять пунктов от факторов верхнего рейтингового уровня. Ранговые различия в шкалах, с учетом гендерного фактора, курса обучения, незначительны и, расходясь в деталях, по основным группам факторов практически совпадают полностью, что и отражено в таблице 13. Например, у курсантов 1 курса на вершине ранговой шкалы находится фактор «уверенность в себе, упорство в достижении цели» (более 18%), у курсантов второго курса – «наличие цели в деятельности» (около 19%), у курсантов третьего курса равные значения имеют факторы «уверенность в себе, упорство в достижении цели» и «наличие специального образования и умение аккумулировать профессиональный опыт» (около

21%), у курсантов четвертого курса – «наличие специального образования и умение аккумулировать профессиональный опыт» (около 22%), у слушателей пятого курса «хорошая первоначальная подготовка» и «уверенность в себе, упорство в достижении цели» (более 18%).

Офицеру органов внутренних дел в условиях профессиональной деятельности, как показывает практика правоохранительной службы, необходимы как высокая выучка, так и устойчивые профессионально-этические качества, готовность противостоять влиянию факторов профессиональной деформации и выгоранию. Эти качества формируются и развиваются на протяжении всей службы при решении оперативно-служебных задач, выработке личной системы ценностей, но их становление, как свидетельствуют опыт и специальные исследования, начинается в период обучения, повышения квалификации, переподготовки в стенах образовательной организации органов внутренних дел.¹ В процессе опроса обучающимся было предложено ответить на вопрос: «Назовите наиболее ценные качества, которыми должен обладать сотрудник органов внутренних дел». Из восемнадцати социально значимых качеств предлагалось выбрать не более трех, что обеспечивало охват всех возможных вариантов ответов. Необходимо ответить, что индикаторы данного вопроса по основным показателям во многом коррелировали с вопросом, направленным на оценку основных факторов, способствующих успешному продвижению по службе. Результаты предыдущего опроса отражены в таблице 13 и позволяют самостоятельно соотнести ответы с результатами опроса, представленными в таблице 14, по выявлению не только тех качеств, которые обеспечат реализацию акме-установок обучающимися, но и тех, которыми должен обладать сотрудник органов внутренних дел.

¹ Шинкевич В.Е. Обеспечение национальной безопасности через совершенствование профессионального образования: в контексте подготовки специалистов для органов внутренних дел // Профессиональное образование в сфере национальной безопасности : сборник материалов IV Всероссийской научно-практ. конф. // Гуманитарный вестник ВА РВСН. 2016. № 4.

Таблица 14

КАЧЕСТВА, КОТОРЫМИ ДОЛЖЕН ОБЛАДАТЬ СОТРУДНИК ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ

Отметьте на Ваш взгляд до 3-х наиболее ценных качеств, которыми должен обладать сотрудник органов внутренних дел:	%	Рей-тинг	М	Ж	5 курс	4 курс	3 курс	2 курс	1 курс
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Высокая профессиональная подготовка	26,1	1	24,9	27,9	28,8	27,9	25,0	23,3	27
Специальное профессиональное образование	8,4	4	10,5	5,3	6,3	12,6	11,7	7,3	5,0
Умение самостоятельно принимать решения	14,3	3	15	13,4	11,3	19,8	16,4	12,7	11,9
Способность при необходимости менять принятое решение	3,0	9	3,4	2,4	1,3	2,7	3,8	4,7	1,9
Ответственность	19,9	2	19,7	20,2	20	22,5	16,4	20,7	20,1
Умение работать в команде	5,3	6	5,0	5,7	2,5	6,3	6,3	6,7	3,8
Умение доводить начатое до конца	6,8	5	7,1	6,5	8,8	2,7	7,8	6,7	8,2
Способность слышать и принимать мнения коллег	3,5	7	3,1	4,0	3,8	3,6	3,9	4,0	2,5
Внимательность к нуждам других	3,3	8	2,9	4,0	2,5	1,8	3,1	2,7	5,2

Окончание таблицы 14

[illegible]

Каждое рассматриваемое качество, несомненно, значимо для сотрудника органов внутренних дел. Наличие данных качеств способствует гармонизации личности сотрудника органов внутренних дел, профессионализму в реализации служебных задач, достижению социально значимых результатов, препятствует профессиональному, да и душевному выгоранию. Не случайно как значимые в большей или меньшей мере отмечены обучающимися все рассматриваемые качества и, более того, дополнительно названы как значимые и иные. Наиболее ценными, по мнению обучающихся, качествами, которыми должен обладать сотрудник органов внутренних дел, являются «высокая профессиональная подготовка» (более 26%), дополненная необходимостью специального профессионального образования (более 8%), «ответственность» (около 20%) и связанное с данным качеством «умение самостоятельно принимать решения» (около 15%). В сфере «принятия решения» каждый человек проживает свою жизнь: либо принимает решения сам, либо по отношению к нему принимается решение теми, кто наделен властью, и самое главное, чтобы это решение было адекватно ситуации, возможностям, положительно по последствиям. Самое дорогое у человека – это жизнь. В условиях правоохранительной службы, как, впрочем, и любой другой, эта ценность может подвергаться опасности, но и в этом случае опасность должна быть оправдана своими последствиями, а не голым безрассудством и необдуманым «геройством». Во время лихолетья, военного ли, социального ли, люди жертвовали жизнями, зная, что это спасет жизни многим, укрепит веру в общечеловеческие ценности и справедливость, предотвратит беззаконие и безнаказанность.

Средние места рейтинговой шкалы занимают такие качества, как «умение доводить начатое до конца» (около 7%), «умение работать в команде» (более 5%), «способность слышать и принимать мнения коллег», «внимание к нуждам других» (более 3%), «эмоциональная устойчивость» (около 3%). Ценность этих качеств проявляется в том, что в борьбе с правонарушениями сотрудник органов внутренних дел не остановится на полпути, он не застрахован от профессиональных ошибок, а следовательно, от поспешных, необдуманных и процессуально неоправданных решений, не пройдет мимо чужой беды, мимо нуждающегося в помощи и защите человека, он го-

тов принимать опыт и делиться своим уникальным опытом с коллегами при решении задач, стоящих перед социальным институтом органов внутренних дел. Анализ общего рейтинга наиболее ценных качеств, которыми должен обладать сотрудник органов внутренних дел, лишь незначительно, в пределах естественной погрешности, отличается от аналогичного гендерного анализа и анализа мнений обучающихся различных курсов обучения, что также представлено в таблице 14.

Большое ценностное значение для обучающихся имеет фактор личного уважения и признания. Данный фактор неотъемлемо связан с реализацией в дальнейшем акме сотрудника органов внутренних дел и как человека, и как профессионала. Обучающимся было предложено проранжировать восемь социальных феноменов, которые, по результатам научных исследований, в будущем способствуют реализации обучающимися накопленного профессионального потенциала, и оценить вес рангов данных феноменов. При относительно небольшой разнице в весах наблюдаемых факторов (таблица 15) обучающиеся считают наиболее значимыми «уважение и признание в обществе», «уважение и признание руководителей», «уважение и признание результатов родственниками», «уважение и признание товарищей по службе».

Таблица 15

ОТНОСИТЕЛЬНЫЕ И АБСОЛЮТНЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ РЕЙТИНГА
СОЦИАЛЬНО ЗНАЧИМЫХ ФЕНОМЕНОВ,
СПОСОБСТВУЮЩИХ РЕАЛИЗАЦИИ ЖИЗНЕННОЙ ЦЕЛИ

Проранжируйте от первого до 8 места реально ценность для Вас всех следующих событий, явлений, процессов, которые способствуют реализации жизненной цели	Средний суммарный ранг	Относительный ранг
Карьерный рост	3,46	7
Успехи семьи	3,00	8
Возможность занятия любимым делом	3,56	6
Возможность соблюдения режима труда и отдыха	5,01	5
Уважение и признание руководителей	5,54	2
Уважение и признание товарищей по службе	5,33	4
Уважение и признание результатов родственниками	5,33	3
Уважение и признание в обществе	6,02	1

Существенное значение для реализации акме сотрудником органов внутренних дел, достижения жизненно важных целей имеет и фактор возможности соблюдения режима труда и отдыха, несмотря на то, что данный фактор занимает лишь пятое место в рейтинге, но по весу значений он немного уступает факторам, занимающим верхние рейтинговые места. Значимость оптимизации режима труда и отдыха рассматривалась ранее (рисунок 5) при определении основных эмоциональных составляющих различных видов деятельности, в которые вовлечены обучающиеся. Сопоставляя данные, представленные на рисунке 5 и в таблице 15, можно утверждать, что именно разбалансированность труда и отдыха зачастую способствует разочарованию в службе, повышению эмоциональной напряженности, относительно быстрому и динамичному эмоциональному и профессиональному выгоранию, неспособности реализовать свой акме-потенциал и, как следствие, увольнению со службы.

Таким образом, на основании проведенного исследования акме-потенциала обучающихся были получены следующие наблюдения:

основная часть обучающихся поступают в образовательное учреждение сразу же по окончании средней общеобразовательной школы, ощущается дефицит курсантов, имеющих до поступления в институт самостоятельный жизненный опыт, имеющих опыт службы в российских Вооруженных Силах или опыт правоохранительной службы на должностях младшего командного состава;

большинство семей курсантов материально обеспечены, имели возможность обеспечить дополнительное развитие детей, поддержать в школьные годы их интерес к занятиям в секциях, кружках и т.п. по интересам, оплатить при необходимости дополнительное образование, сформировать первоначальный акме-капитал;

большинство курсантов приняли решение о поступлении в образовательное учреждение органов внутренних дел осознанно, самостоятельно и по личному желанию;

более половины поступающих на первый курс обучения имеют средний балл аттестата о среднем общем образовании выше 4 баллов, около трех четвертей оценивают свою физическую подготовленность не ниже «хорошо»;

первоначальное представление о будущей правоохранительной службе «окрашено» некоторым романтизмом и определенным образом влияет на выбор будущей профессии;

основная часть выпускников не сомневаются в правильности сделанного выбора, что способствует укреплению акме-составляющей и последующей правоохранительной службы, постановки и реализации профессионально и личностно значимых целей;

относительно высоко, хотя и не максимальными баллами, обучающимися оцениваются «организация учебного процесса в институте» и «организация обеспеченности учебной литературой», наименьшие оценки характерны для «организации личного времени в институте» и «организации питания в институте»;

отмечается положительная динамика субъективной оценки уровня успешности освоения программ учебных дисциплин по мере приближения окончания обучения, наиболее успешно программы учебных дисциплин осваивают те обучающиеся, которые имеют более высокую базовую подготовку, которую они имели до поступления на службу;

у обучающихся как сотрудников органов внутренних дел отмечается довольно высокий уровень желаний получения соответствующего образования при недостаточных знаниях содержания профессиональных компетенций;

учебный процесс, культурно-массовая деятельность и общественная работа, по субъективным оценкам респондентов, занимает основной объем времени у обучающихся, при этом большинство из них считают, что времени достаточно для решения учебно-воспитательных задач в институте, что данный вид деятельности наиболее полно обеспечен временем. Некоторый дефицит отмечается во времени, которое может выделить курсант для решения досуговых задач. При общем недостатке свободного времени у обучающихся всех курсов, наиболее выражена данная проблема на первоначальном этапе обучения;

процесс активной фазы профессиональной социализации у большинства курсантов и слушателей наиболее активно проявляется прежде всего с третьего курса, именно здесь начинают усиливаться основные составляющие акме, связанные с

дальнейшей профессиональной деятельностью обучающихся как сотрудников органов внутренних дел;

в целом обучаемые имеют хорошо выраженную интенцию, адекватно оценивают перспективы службы, карьерного роста;

обучающиеся первого курса относительно чаще, чем обучающиеся других курсов, отмечают слабую подготовку к очередным занятиям, при этом на первом курсе, по мнению опрошенных, наиболее четко выражена возможность адекватно соотносить время труда и отдыха. Наибольшая напряженность образовательного процесса отмечается на третьем курсе, именно на данном курсе отмечаются сложности оптимизации режима труда и отдыха, несколько ниже возможности личностного регулирующего влияния;

курсанты изначально признают ценности образовательной организации, функционирующей как авторитарный институт, признают необходимость соблюдать мероприятия, предусмотренные расписанием дня;

большое значение для реализации социально значимых целей, реализации акме сотрудника органов внутренних дел занимают факторы «наличие специального образования и умение аккумулировать профессиональный опыт», «уверенность в себе, упорство в достижении цели», «наличие цели в деятельности»;

наиболее ценными, по мнению обучающихся, качествами, которыми должен обладать сотрудник органов внутренних дел, являются «высокая профессиональная подготовка» «наличие специального профессионального образования», «ответственность» и «умение самостоятельно принимать решения»;

реализация акме сотрудником органов внутренних дел возможна только при четком осознании всего комплекса ресурсов, которые гипотетически может использовать человек, осознающий жизненно важные цели и готовый приложить оптимальные усилия для их достижения.

Для унификации качества и количества знаний, передаваемых обучающимся в образовательной организации в рамках, по крайней мере, одного социально института, каковым является институт органов внутренних дел, целесообразно в большей части согласовывать их перечень по дисциплинам,

преподаваемым в различных образовательных организациях одного направления подготовки.

Организаторам учебного процесса, профессорско-преподавательскому составу, специалистам воспитательных структур необходимо наиболее внимательно относиться к этапу социализации обучающихся третьего курса, умело сочетать теоретический учебный материал, содержание общих воспитательных мероприятия с будущей профессиональной деятельностью.

Сотрудникам учебного, научно-исследовательского и редакционно-издательского, морально-психологического отделов, профессорско-преподавательскому составу обратить внимание на оптимальное сочетание различных видов деятельности, учебных дисциплин, как предусмотренных федеральными образовательными стандартами, так и определяемых и предлагаемых образовательной организацией, на правильное распределение познавательных усилий.

Руководству курсантскими подразделениями целесообразно обратить внимание на состояние организации самостоятельной подготовки обучающихся, прежде всего на первом курсе, и оказать организующее содействие курсантам третьего курса по оптимизации режима труда и отдыха.

Предусмотреть комплекс мероприятий с обучающимися по формированию навыков и умений, направленных на минимизацию проблемы дефицита опыта по самостоятельной организации отдыха в условиях напряженной служебной деятельности.

2. СОВРЕМЕННОЕ ПРЕДСТАВЛЕНИЕ О ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ И ОСОБЕННОСТИ КОМПЕТЕНТНОСТНОГО ПОДХОДА В ОБРАЗОВАНИИ

2.1. ФЕНОМЕН ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ И ОСОБЕННОСТИ ВНЕДРЕНИЯ КОМПЕТЕНТНОСТНОГО ПОДХОДА В СИСТЕМУ ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Первоначально необходимо внести ясность в понятийный аппарат и развести понятия «профессионализм» и «компетентность». Традиционно под профессионализмом понимается особое свойство людей систематически, надежно и эффективно в самых разнообразных условиях выполнять сложную деятельность.¹ Также профессионализм определяется как устойчивое интегративное свойство личности, включающее профессиональную компетентность, инициативу, нравственность, мастерство и способность личности к самокоррекции и саморазвитию.² С.А. Дружилов интерпретирует понятие «профессионализм» через раскрытие понятий «свойство», «процесс» и «состояние человека». В частности, он рассматривает профессионализм как:

интегральное свойство – представляет собой систему личностных характеристик специалиста, отвечающих за высокий качественно-количественный уровень выполняемой профессиональной деятельности;

процесс – представляется как находящийся в постоянной и последовательной динамике. Он имеет свои стадии развития, а соответственно, обладает и динамическими характеристиками (длительность, устойчивость фаз и стадий);

состояние – представляет собой состояние специалиста, зафиксированное сознанием в определенный момент времени, проявляющееся в виде комплекса внутренних и внешних реак-

¹ Электронная энциклопедия практической психологии. URL: <http://www.psychologos.ru/articles/view/professionalizm>.

² Адольф В.А., Анюшин С.В., Гришаев С.В. Управление проектированием профессиональной подготовки выпускника гуманитарного вуза в рыночных условиях : монография. М.: АТИСО, 2011. С. 142.

ций на различные раздражители со стороны окружающей профессиональной и социальной среды.¹

Существует подход к пониманию профессионализма через качество овладения профессией, а также посредством соотношения профессионализма и профессиональной готовности. Как отмечает А.К. Маркова, человек в труде по мере совершенствования из простого работника-исполнителя превращается в субъекта труда, ставящего и реализующего свои цели в труде, далее в специалиста, квалифицированно выполняющего труд на основе специальной подготовки, позднее в профессионала, осуществляющего свой труд на основе его высоких стандартов.²

В.А. Бодров под термином «профессионал» подразумевает специалиста в определенной области деятельности (на производстве, транспорте, в науке, культуре и т.д.), достигшего требуемого для эффективного и надежного выполнения трудовых задач уровня мастерства, то есть необходимого объема профессиональных знаний, умений и навыков. При этом в психологическом плане, по мнению автора, профессионал представляет собой субъекта деятельности, у которого мотивационные, когнитивно-волевые, характерологические и другие профессионально важные личностные качества для конкретного вида труда соответствуют требованиям данной профессии или специальности, представляют собой специфическую, относительно устойчивую структуру и обеспечивают формирование и оптимальную, эффективную реализацию операционной сферы личности.³

На психологической составляющей в определении профессионализма также делают акцент В.Г. Зазыкин и Е.А. Смирнов, которые под профессионализмом личности представляют качественную характеристику субъекта труда, отражающую высокий уровень профессионально важных или личностно-деловых качеств, акмеологических инвариантов

¹ Дружилов С.А. Психология профессионализма человека: интегративный подход // Журнал прикладной психологии. 2003. № 4-5. С. 35-42.

² Маркова А.К. Психология профессионализма. М.: Знание, 1996. С. 37.

³ Бодров В.А. Психология профессиональной деятельности. Теоретические и прикладные проблемы. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2006. С.156.

профессионализма, креативности, адекватный уровень притязаний, мотивационную сферу и ценностные ориентации, направленные на прогрессивное развитие.¹

В.А. Адольф с соавторами раскрывают феномен профессионализма через соотношение двух сфер профессиональной деятельности: операциональной и мотивационной. И если операциональную сферу профессионализма характеризует подготовленность к труду – наличие характеристик личности, общих и специальных способностей, черт характера, необходимых умений, знаний, навыков и т.п., то мотивационную сферу – психологическая готовность к труду: установка на труд, состояние мобилизации психологических и психофизиологических систем, обеспечивающих эффективное выполнение определяемых действий.²

В контексте данной работы особый интерес вызывают вопросы, связанные с формированием профессионализма и профессионального обучения. Этими вопросами занимались многие исследователи. При этом в контексте рассмотрения проблемы формирования профессионализма возникают вопросы: «На каком этапе профессионального роста работника мы можем говорить о профессионализме как сформированной качественной интегральной характеристике?», «Что психологически означает человек как профессионал, то есть чем отличается профессионал от специалиста с точки зрения психологических особенностей и особенностей?», если таковые различия вообще можно выделить.

Надо признать, что факт окончания обучения в образовательной организации и получения соответствующего диплома еще не является показателем профессионализма. По определению, профессионализм проявляется в достижении работником устойчиво высоких результатов в самостоятельной профессиональной деятельности. Соответственно, без вовлечения выпускника вуза в самостоятельную профессиональную деятельность и получения соответствующего опыта нельзя говорить о профессионализме. Не случайно применительно к выпускнику

¹ Зазыкин В.Г., Смирнов Е.А. Введение в акмеологию. Иваново: Ивановский филиал РАНХиГС; ОАО Издательство «Иваново», 2013. С. 238.

² Адольф В.А., Анюшин С.В., Гришаев С.В. Указ. работа. С. 144.

вуза используется термин «молодой специалист». Подразумевается, что он уже готов выполнять поставленные профессиональные задачи (первоначально под руководством наставника), но ему требуется время для обретения необходимого профессионального опыта в соответствующей профессиональной среде. Чтобы частично снять ограничение, связанное с недостаточным опытом выпускников в профессиональной деятельности, в современных вузах используются формы практики (производственной, преддипломной) с непосредственным включением обучаемых в профессиональную деятельность.

Близко к профессионализму примыкает понятие «компетентность». Многими авторами профессиональная компетентность определяется через соответствие человека требованиям профессии. Так, А.К. Маркова отмечает, что о наличии компетентности судят по результату труда человека. Каждый работник компетентен в той степени, в какой выполняемая им работа отвечает требованиям, предъявляемым к конечному результату данной профессиональной деятельности.¹ Г.М. Коджаспирова представляет профессиональную компетентность как владение специалистом необходимой суммой знаний, умений и навыков, представляющих основу формирования профессиональной деятельности, общения и личности специалиста.²

В ряде работ обнаруживаются значительные связи между пониманием профессиональной компетентности и профессиональной готовности (В.А. Адольф, С.В. Анюшин, С.В. Гришаев, И.Ю. Степанова и др.). В частности, профессиональная компетентность рассматривается как интегральная характеристика уровня профессиональной готовности, тип готовности, определяющий способности продуктивно решать профессиональные задачи, возникающие в реальной ситуации профессиональной деятельности с использованием знаний, профессионального и жизненного опыта. Компетенция при этом рассматривается как качественное личностное образование, включающее мотивационно-поведенческие качества, знания в определенной сфере и умение их применять в стандартной профессиональной деятельности. При таком понимании каждая компетенция выступает не только как цель, но и как результат

¹ Маркова А.К. Указ. работа. С. 34.

² Коджаспирова Г.М. Указ. работа.

подготовки, который конкретен, измерим и определен по времени.¹

Таким образом, термин «профессиональная компетентность» многими исследователями представляется несколько уже, чем «профессионализм». Можно признать, что человек может быть компетентным в решении профессиональных задач в конкретных ситуациях, но не быть достаточно профессиональным для успешного решения подобных задач в изменяющихся условиях, в которых невозможно реализовать выработанный ранее алгоритм действий.

Последние два десятилетия были посвящены бурным дискуссиям о содержании понятия «компетентность», что связано с внедрением компетентностного подхода в системе высшего образования в России. В результате накопилось значительное число определений этого термина. Одни авторы представляют компетентность через способность к осуществлению деятельности. Так, А.Л. Бусыгина определяет компетентность как способность выносить квалифицированные суждения, принимать адекватные решения в проблемных ситуациях, достигая в результате поставленных целей; В.А. Болотов – как способность человека действовать за пределами учебных сюжетов и ситуаций; А.К. Маркова – как наличие у человека способности и умения выполнять определенные трудовые функции; О.М. Атласова – как готовность и способность к деятельности.

Другие авторы характеризуют компетентность через обладание знаниями, умениями, навыками, опытом или через соответствующие компетенции. Так, Л.М. Митина определяет компетентность через совокупность знаний, умений, навыков, способов и приемов их реализации в деятельности, общении и развитии личности²; В.И. Байденко – как обладание определенными компетенциями, охватывающими способности, го-

¹ Степанова И.Ю., Адольф В.А. Проектирование практико-ориентированной профессиональной подготовки педагога в вузе : монография. Красноярск: КГПУ им. В.П. Астафьева, 2013. С. 59-60.

² Митина Л.М. Психология развития конкурентоспособности личности. М.: МПСИ, 2002. С. 23.

товность к познанию и отношения (образы поведения), необходимые для выполнения деятельности¹.

С.А. Хазова под компетентностью представляет совокупность взаимосвязанных качеств личности (знаний, умений, навыков, способов выполнения деятельности, опыта практического использования знаний и умений, характеристик мышления, обеспечивающих способность принимать эффективные решения, действовать рационально и т.д.), задаваемых по отношению к определенному кругу предметов и процессов и необходимых, чтобы качественно и продуктивно действовать по отношению к ним.²

Термин «компетентность» тесно связан с термином «компетенция». Первоначально во многих работах эти термины отождествлялись. Так в глоссарии терминов, изданном в 1997 году, «компетенция» определяется как: а) способность делать что-либо хорошо или эффективно; б) соответствие требованиям, предъявляемым при устройстве на работу; в) способность выполнять особые трудовые функции. Там же отмечается, что термин «компетентность» используется в тех же значениях.³

В настоящее время в толковых словарях понятия «компетентность» и «компетенция» дифференцируются. На наш взгляд, достаточно точно разделяет понятия «компетенция» и «компетентность» Б.И. Хасан: «Компетенция – это характеристика места, а не лица, т.е. это параметр социальной роли, который в личностном плане проявляется как компетентность, т.е. соответствие лица занимаемому месту, “вменение”, иначе говоря, способность осуществлять деятельность в соответствии с социальными требованиями и ожиданиями. Компетенция – это то, на что претендуют, или то, на что назначается, или то, что

¹ Байденко В.И. Компетенции в профессиональном образовании (к освоению компетентностного подхода) // Высшее образование в России. 2004. № 11.

² Хазова С.А. Компетентность конкурентоспособного специалиста по физической культуре и спорту. М.: Академия Естествознания, 2010. С. 9.

³ Глоссарий терминов рынка труда, разработки стандартов образовательных программ и учебных планов. Европейский фонд образования. ЕФО, 1997. С. 62-63.

должно быть достигнутым; компетентность – это то, чего достиг из желаемого или вмененного конкретный человек»¹.

Схожего мнения придерживается С.А. Хазова, которая считает, что под термином «компетенция» необходимо понимать все многообразие знаний, умений, личностных качеств, свойств и т.д., которыми должен обладать человек в соответствии со своим местом в социальной и профессиональной действительности. То есть компетенции могут быть описаны в терминах знаний, умений, навыков, опыта, способностей и т.д. В то время как термин «компетентность» указывает на соответствие реального и необходимого в личности специалиста, на степень присвоения личностью содержания компетенций, то есть прежде всего качественный показатель. При этом компетентность может характеризовать овладение личностью не одной, а несколькими компетенциями, в частности профессиональная компетентность может определяться как овладение специалистом всеми профессиональными компетенциями.²

Применительно к сфере профессионального образования А.В. Хуторской характеризует термин «компетенция» как отчужденное, заранее заданное социальное требование (норма) к образовательной подготовке обучаемого, необходимое для его эффективной продуктивной деятельности в определенной сфере. А «компетентность» рассматривается как владение, обладание обучаемым соответствующей компетенцией, включающее его личностное отношение к ней и предмету деятельности.³

В данной работе мы будем придерживаться описанных выше представлений, разграничивающих рассматриваемые термины. То есть в самом широком и отчасти упрощенном виде под компетенцией мы будем понимать набор требований к подготовке обучаемого, а под компетентностью – соответствие обучаемого этим требованиям.

¹ Компетентностный подход как способ достижения нового качества образования. Материалы для опытно-экспериментальной работы в рамках Концепции модернизации российского образования на период до 2010 года. М., 2003. С. 74-75.

² Хазова С.А. Указ. работа.

³ Хуторской А.В. Технология проектирования ключевых и предметных компетенций // Эйдос : интернет-журнал. 2005. URL: <http://www.eidos.ru/journal/2005/1212.htm>.

Следует отметить, что в числе требований, предъявляемых к выпускнику вуза правоохранительных органов с соответствующей квалификацией, особо выделяются требования к профессионально важным личностным качествам, обеспечивающим успешность профессиональной деятельности выпускника как полицейского, а также наличие опыта самостоятельной профессионально-служебной деятельности. Поэтому в вузах правоохранительных органов формированию профессионально важных качеств курсантов уделяется особое внимание. До поступления в вуз все кандидаты на обучение проходят профессионально-психологический отбор, целью которого является установление соответствия психологических качеств абитуриентов требованиям, предъявляемым к сотруднику полиции. Кандидаты, не соответствующие предъявляемым требованиям, не рекомендуются к поступлению и не допускаются к дальнейшим вступительным испытаниям независимо от показателей ЕГЭ и уровня физической подготовки. Также уделяется особое внимание созданию в образовательной среде вуза правоохранительных органов условий, способствующих в дальнейшем формированию у курсантов профессионально важных качеств сотрудника полиции. А психологические службы вузов проводят ежегодный мониторинг динамики развития профессионально важных качеств у обучаемых.

Наличие опыта профессионально-служебной деятельности также значимо для выпускника вуза правоохранительных органов. Это связано с тем, что выпускники данных вузов по окончании обучения без испытательного срока назначаются на должности в территориальных правоохранительных органах, направивших их на обучение. Подразумевается, что выпускник полностью соответствует требованиям, предъявляемым к сотруднику полиции с соответствующей квалификацией, в том числе обладает опытом, первоначально достаточным для самостоятельной профессиональной деятельности.

Исходя из этого, профессиональная компетентность (применительно к выпускнику вуза правоохранительных органов) далее будет представляться нами как обобщенное личностное образование заключающее в себе владение специалистом сформированными компетенциями (включающими обладание необходимыми знаниями, умениями и способами деятельности), а также обладание развитыми профессионально-важными

личностными качествами и первоначальным профессионально-служебным опытом, обеспечивающими результативность самостоятельной профессиональной деятельности выпускника как сотрудника полиции с соответствующей подготовкой.

В настоящее время в общем числе компетенций отдельно выделяются образовательные компетенции, в которых смоделирована деятельность обучающегося для его полноценной жизни или профессиональной деятельности в будущем. Как отмечает А.В. Хуторской, до определенного возраста гражданин еще не может реализовать какую-либо компетенцию, но это не значит, что ее не следует у школьника формировать. В этом случае следует говорить об образовательной компетенции.¹ В качестве содержательного наполнения образовательных компетенций также выделяются знания, умения, навыки, опыт деятельности и смысловые ориентации, необходимые для осуществления личностно и социально значимой продуктивной деятельности.²

Учитывая вышесказанное, под образовательными компетенциями (применительно к профессиональной подготовке курсантов) в данной работе будут подразумеваться требования к образовательной подготовке курсантов по формированию у них способностей, необходимых для осуществления результативной профессиональной деятельности.

А.В. Хуторской применительно к образованию выделяет три уровня образовательных компетенций в соотнесении с содержанием образования:

- 1) ключевые – относятся к общему (метапредметному) содержанию образования;
- 2) общепредметные – относятся к определённым кругу учебных предметов и образовательных областей;
- 3) предметные – частные по отношению к двум предыдущим уровням компетенции, имеющие конкретное описание и возможность формирования в рамках учебных предметов.³

¹ Хуторской А.В. Указ. работа.

² Степанова И.Ю., Адольф В.А. Указ. работа. С. 58.

³ Хуторской А.В. Ключевые компетенции как компонент личностно ориентированной парадигмы образования // Народное образование. 2003. № 2. С. 58-64.

Автор также отмечает, что понятие компетентности включает как когнитивную и операционально-технологическую составляющие, так и мотивационную, этическую, социальную и поведенческую. Компетентность всегда окрашена качествами конкретного обучаемого. Несомненно, каждый обучаемый по-разному отвечает на вопрос: «Зачем мне необходима данная компетенция?» – и по-своему оценивает, насколько успешно он применяет данную компетенцию в жизни.

Также А.В. Хуторской описывает *функции компетенций* в обучении: отражать социальную востребованность молодых граждан, подготовленных к участию в повседневной жизни; быть условием реализации личностных смыслов обучающихся в содержании обучения, средством преодоления его отчуждения от образования; задавать реальные объекты окружающей действительности для целевого комплексного приложения знаний, умений и способов деятельности; задавать опыт предметной деятельности обучающегося, необходимый для формирования у него способности и практической подготовленности в отношении к реальным объектам действительности; быть частью содержания в различных учебных предметах и образовательных областях в качестве метапредметных элементов содержания образования; соединять теоретические знания с их практическим использованием для решения конкретных задач; представлять собой интегральные характеристики качества подготовки учащихся и служить средством организации комплексного личностно и социально значимого образовательного контроля.¹

Вызывает интерес модель формирования компетентности в процессе профессионального обучения, описанная С.А. Дружиловым. Автор выделяет четыре стадии формирования компетентности:

1) бессознательная некомпетентность. Эта стадия характеризуется следующей профессиональной самооценкой: «Я не знаю, что я не знаю». На этой стадии у человека нет необходимых знаний, умений, навыков, и он не знает об их отсутствии или вообще о возможных требованиях к таковым для успешной деятельности. Когда человек осознает недостаток знаний, уме-

¹ Хуторской А.В. Технология проектирования ключевых и предметных компетенций.

ний, навыков, необходимых для данной деятельности, он переходит на вторую стадию;

2) сознательная некомпетентность. Для второй стадии характерна следующая профессиональная рефлексия субъекта: «Я знаю, что я не знаю». На этой стадии человек осознает, что ему не хватает профессиональных знаний, умений, навыков. Здесь возможны два исхода: а) конструктивный (как форма проявления личностной и профессиональной активности) и б) деструктивный (форма социальной пассивности). Конструктивный путь означает, что осознание субъектом своей профессиональной некомпетентности способствует повышению его мотивации на приобретение недостающих профессиональных знаний, умений, навыков. Деструктивный исход может приводить к возникновению чувства неуверенности в своих силах, психологического дискомфорта, повышенной тревожности и др., которые мешают дальнейшему профессиональному обучению;

3) сознательная компетентность. Для третьей стадии характерна профессиональная самооценка субъекта в следующей форме: «Я знаю, что я знаю». На этой стадии человек знает, что входит в структуру и составляет содержание его профессиональных знаний, умений и навыков, и может их эффективно применять;

4) бессознательная компетентность. На этой стадии профессиональные навыки полностью интегрированы, встроены в поведение, а профессионализм становится частью личности. Таким образом, бессознательная компетентность характеризует уровень мастерства. Однако именно для этой стадии велика опасность профессиональной деформации.¹

Данная модель показывает необходимость опредмечивания обучающимися их собственных ограничений (как знаний, так и умений и навыков) как необходимый этап формирования их профессиональной компетентности и учтена нами при разработке методического обеспечения практико-ориентированной подготовки курсантов с использованием интерактивных методов обучения.

¹ Дружилов С.А. Обучение и стадии профессиональной компетентности // Непрерывное образование как условие развития творческой личности. Новокузнецк: ИПК, 2001. С. 32-33.

Основной характеристикой компетенций является гибкость перехода общих компетенций в новые виды деятельности, проявляющаяся в умении использовать имеющиеся знания и опыт в новых условиях. Новые условия можно применить к начальным периодам службы в практических органах после окончания образовательной организации органов внутренних дел, назначения на новую и очередную должность (вышестоящую, по горизонтали и даже на нижестоящую в силу каких-либо обстоятельств).

Таким образом, компетентность – способность осуществлять какую-либо деятельность (привычную, новую) на основе единства имеющихся знаний, умений, опыта. Профессиональная компетентность – способность осуществлять конкретную деятельность в конкретном профессиональном пространстве.

Компетентность¹ с точки зрения деятельностного подхода может быть описана как система знаний, умений, навыков и способов выполнения деятельности на высоком уровне квалификации в соответствии с конкретными условиями в интересах удовлетворения определенных потребностей.

С точки зрения личностно-деятельностного подхода компетентность может быть описана как сложное интегративное качество личности, опосредующее деятельность и направленное на повышение её эффективности.

Не всегда четко разделяются понятия «профессиональная компетентность» и «личностная компетентность», некоторые авторы включают личностную компетентность в профессиональную как ее структурный компонент. Однако необходимо иметь в виду, что феномен личностной компетентности шире феномена профессиональной компетентности (так как личностная компетентность связана с самореализацией личности во всех сферах ее жизнедеятельности, а не только в рамках отдельной профессиональной деятельности). В то же время профессиональная компетентность не входит полностью в личностную. Таким образом, понятия «профессиональная компетентность» и «личностная компетентность» хотя и следует в соответствии с логикой рассматривать как совместимые понятия, но только как пересекающиеся.

¹ Кузьмина Н.В. Профессионализм педагогической деятельности. СПб.: Рыбинск, 1993; Селезнева Е.В. Указ. работа.

В последнее время профессиональную компетентность рассматривают не просто как систему знаний, умений, навыков и способов выполнения деятельности, а как систему ключевых, базовых и специальных компетенций.

Ключевые компетенции необходимы для любой профессиональной деятельности, связаны с успехом личности в быстро меняющемся мире. Сегодня ключевые компетенции приобретают особую значимость. Они проявляются, прежде всего, в способности решать профессиональные задачи на основе использования информации, коммуникации, знаний, деятельной активности.

Базовые компетенции отражают специфику определенной профессиональной деятельности, в том числе правоохранительной.

Общекультурные, профессиональные компетенции отражают специфику конкретной предметной профессиональной деятельности, их можно рассматривать как реализацию ключевых и базовых в конкретной области профессиональной деятельности.

Заметим, что компетенции не исключают знаний, умений и навыков, на формирование которых многие годы нацеливали образовательные стандарты прошлых лет, хотя и принципиально отличаются от них.

Компетенции отличаются от знаний тем, что они существуют в виде деятельности, способности ее осуществлять в соответствии предъявляемым требованиям, а не только информации о ней, о возможности ее ведения.

От умений – тем, что компетенции могут применяться к решению разного рода задач и в различных ситуациях.

От навыков – тем, что они осознаны и не автоматизированы, что позволяет человеку, владеющему ими, действовать не только в типовой, но и в нестандартной ситуации.

Структура и содержание профессиональной компетентности во многом определяются спецификой выполняемой профессиональной деятельности.¹ Интегративный характер категории «профессиональная компетентность», ее зависимость от специфики профессиональной деятельности определяют ее «нежесткий» характер. Иными словами, в зависимости от ха-

¹ Селезнева Е.В. Указ. работа.

рактера решаемых профессиональных задач и особенностей профессиональных ситуаций в структуру профессиональной компетентности включаются в качестве системных компонентов различные ее виды.

В наиболее общем плане в структуру профессиональной компетентности, по выводам ряда исследователей, входят специальная и психологическая компетентность.¹ Мы считаем, что структура профессиональной компетентности должна быть дополнена моральной компетентностью. Это обусловлено значимостью профессиональной морали и профессиональной нравственности для многих видов профессиональной деятельности прежде всего связанных со сферой человеческих отношений. Моральная компетентность отражается в гуманистической направленности личности; предполагает способность оптимально реализовать цели и задачи деятельности в соответствии с общими правилами добросовестности, дисциплинированности, ответственности и творческой инициативы в труде, а равно в рамках требований законодательства Российской Федерации и руководящих документов.

Содержанием специальной компетентности является система знаний, умений и навыков, обеспечивающая владение на высоком уровне конкретной специальностью.

Психологическую компетентность следует рассматривать как образование, в рамках которого психологические знания, умения, навыки, психологические свойства (мотивационные, эмоциональные, интеллектуальные, рефлексивные, регулятивные и др.), а также отношения, переживания и опыт интегрируются в системно-структурное целое, опосредующее эффективность жизнедеятельности человека. Она проявляется в: осознании значимости психологического компонента деятельности; умении вычленять психологическое содержание профессиональной деятельности («видеть» психологические проблемы, задачи в отношении себя и других людей); потребности в получении значимой психологической информации; психологической «свободе», гибкости субъекта профессиональной деятельности и т.д.² В условиях правоохранительной службы сформированность психологического компонента компетент-

¹ Селезнева Е.В. Указ. работа.

² Военная акмеология : учебник / под ред. В.Г. Михайловского.

ности проявляется в способности выдерживать эмоциональные перегрузки, связанные с исполнением профессиональных обязанностей.

Сегодня на основе компетентного подхода актуализируются новые цели профессионального образования – научить учиться. Необходимо научить курсантов, слушателей решать проблемы в образовательной деятельности, то есть выбирать нужные источники информации, ставить цели познавательной деятельности, искать и находить лучшие способы достижения поставленных целей, организовывать деятельность, уметь оценивать полученные результаты, сотрудничать с другими обучающимися и профессорско-преподавательским составом. Научить находить выход из учебно-практических проблем. Научить объяснять существующие явления действительности, их причины, сущность, взаимосвязи, при этом используя необходимый научный аппарат, то есть разрешать познавательные проблемы. Научить разрешать аксиологические проблемы, то есть ориентироваться в мире профессиональных, профессионально-нравственных ценностей, которые отражают суть деятельности сотрудников различных служб органов внутренних дел и решаемых ими общественно значимых задач. Научить искать выход из проблем, которые связаны с осуществлением определенных профессиональных ролей (следователя, оперативного сотрудника, уполномоченного полиции, эксперта и пр.). Научить решать проблемы, являющиеся общими для разных видов профессиональной и другой деятельности (поиск и анализ информации, принятие решений, организация совместной деятельности и т.д.) Научить решать проблемы, касающиеся профессионального выбора, а также подготовки к последующей службе. Именно на учебных занятиях имеется возможность подробно разобрать конкретные ситуации, которые могут встретиться в процессе решения профессиональных задач, показать значимость и силлогизма, и модуса, и ценность дедуктивного и индуктивного умозаключений, аналогии для процесса доказывания. Однако ценность научения заключается не только в том, чтобы передать знания, но и в ходе практических занятий отработать возможные ситуации, сформировать навыки оценки ситуации и принятия по ним адекватных ситуационно обоснованных и оправданных решений. В противном случае, в ситуации, когда человек имеет знания, но ни разу не

применял их на практике, может столкнуться с неуверенностью в вопросах адекватного реагирования на ситуацию. Возможно, даже не имея этих знаний, он на основе интуиции, чувства самосохранения, действовал бы более уверенно. Можно прочитать массу книг и методических рекомендаций по рукопашному бою, даже заучить их наизусть, но все равно оказаться незащищенным перед правонарушителем, никогда не изучавшим специальной литературы.

Исследование акмеологических особенностей на основе построения модели развития профессионализма сотрудников органов внутренних дел, формирования профессиональной компетентности с использованием мотивационного ресурса профессиональной деятельности позволит оптимизировать этот процесс, разработать и рекомендовать образовательным организациям, практическим работникам правоохранительных органов соответствующую систему акмеологических технологий развития профессионализма сотрудников органов внутренних дел с учетом их мотивации профессиональной деятельности.¹

Представляют интерес для нашей работы научные исследования, направленные на описание процесса формирования профессиональной компетентности в вузах правоохранительных органов. Так, вопросы формирования профессиональной компетентности у курсантов учебных заведений МВД России прорабатывал А.Ю. Коровкин. Автор определяет профессиональную компетентность обучающихся учебных заведений МВД России как интегративное свойство личности, выражающееся в совокупности профессиональных знаний, умений и личностных качеств, необходимых сотруднику органов внутренних дел; способности оказывать активное влияние на социальные процессы, обеспечивая общение с гражданами, начальниками и подчиненными; реализации индивидуальных, личностных и лидерских качеств обучающегося в коллективе, способствующих предупреждению и устранению негативных проявлений в учебе и поведении. Под формированием профессиональной компетентности обучающихся учебных заведений МВД России автор определяет целенаправленный и организованный педагогический процесс развития способностей эффективного применения в практической деятельности системы

¹ Егорычев С.П. Указ. работа.

профессиональных знаний, умений и навыков, а также личностных качеств, позволяющих осуществлять межличностное взаимодействие в служебных ситуациях, реализации методической, познавательной, операционно-деятельностной и мотивационной составляющих профессиональной подготовки к деятельности в соответствии с должностным предназначением.¹

Вопросы формирования профессиональной компетентности слушателей вузов ФСИН России прорабатывались А.В. Сорокиным. Автор описывает компоненты профессиональной компетентности выпускников вузов ФСИН России в области профессиональной подготовки по видам деятельности: нормотворческой, правоприменительной, правоохранительной и экспертно-консультационной, а также характеристики уровней формирования профессиональной компетентности.²

Вопросы формирования разных видов компетентности курсантов ведомственных образовательных организаций прорабатывались и в ряде других диссертационных исследований. Так, В.М. Бочаров разрабатывал систему формирования социальной компетентности специалиста органов внутренних дел в процессе профессиональной подготовки (2005 г.); А.Ф. Арсланов прорабатывал проблему интеграции профессиональной и гуманитарной подготовки как средства формирования профессиональной компетентности курсантов образовательных учреждений МВД России (2007 г.); И.В. Леднева занималась проблемой формирования социальной компетентности курсантов вуза МВД России (2009 г.); И.М. Добрынин занимался проблемой формирования компетентности у курсантов образовательных учреждений противопожарной службы (2009 г.); А.В. Волков – занимался проблемой формирования профессиональной компетентности курсантов образовательных учреждений МЧС России в процессе изучения специальных дисциплин (2010 г.); Л.Ю. Кривцов разрабатывал педагогические основы формирования профессиональной компетентности кур-

¹ Коровкин А.Ю. Формирование профессиональной компетентности у курсантов учебных заведений МВД России : автореф. дис. ... канд. пед. наук. М., 2011.

² Сорокин А.В. Формирование профессиональной компетентности слушателей вузов ФСИН России : автореф. дис. ... канд. пед. наук. Шуя, 2012.

сантов военно-инженерных училищ (1996 г.); А.П. Комаров занимался проблемой формирования профессиональной компетентности курсантов военных институтов средствами модульного обучения (2005 г.) и др.

Следует отметить, что в данных работах проблема формирования разных видов компетентности курсантов разрабатывалась преимущественно в рамках учебного процесса. Комплексный анализ всех компонентов образовательной среды, вносящих свой вклад в формирование профессиональной компетентности курсантов, не проводился и требует изучения.

Для разработки научной проблемы формирования профессиональной компетентности курсантов в образовательной среде вуза правоохранительных органов необходимо рассмотрение особенностей формирования профессиональной компетентности в современных вузах, что непосредственно связано с проблемой внедрения компетентностного подхода в систему высшего профессионального образования и требует её отдельного анализа.

Решению проблем внедрения компетентностного подхода и формирования профессиональной компетентности обучаемых в России посвящены последние десятилетия. Предполагается, что использование компетентностного подхода может способствовать усилению практической составляющей профессиональной подготовки в современных вузах и тем самым преодолению ограничений, связанных с преимущественно когнитивной ориентацией традиционного высшего образования. Однако это требует и значительных преобразований складывающейся десятилетиями профессионально-педагогической культуры, системы подготовки учебных курсов и проведения занятий, что обуславливает постановку соответствующих задач перед педагогикой в области теории и методики профессионального образования.

Основная идея компетентностного подхода заключается в том, что главный результат образования – это не отдельные знания, умения и навыки, а наличие способности и мотивационной готовности человека к их продуктивному применению в практических ситуациях профессиональной деятельности. В связи с этим основной акцент делается на формировании опыта профессиональной деятельности в моделируемых ситуациях, а не просто в наращивании объема знаний.

Таким образом, компетентностный подход предполагает соединение образовательного процесса в единое целое и его осмысление, в ходе которого и происходит профессиональное становление личности обучаемого. Предполагается, что введение компетенций в нормативную и практическую составляющую образования позволит решать проблему, типичную для российского образования, когда обучаемые могут хорошо овладеть набором теоретических знаний, но испытывают значительные трудности в непосредственной профессиональной деятельности, требующей использования этих знаний для решения конкретных профессиональных задач или проблемных ситуаций.

По мнению Е.О. Ивановой, актуальность компетентностного подхода и его отличие от знаниево-ориентированного заключается в том, что:

образовательный результат «компетентность» в большей мере соответствует общей цели образования – подготовке гражданина, способного к активной социальной адаптации, самостоятельному жизненному выбору, к началу трудовой деятельности и продолжению профессионального образования, к самообразованию и самосовершенствованию;

в нем соединяются интеллектуальная, навыковая и эмоционально-ценностная составляющие образования, что отвечает нашим представлениям о содержании образования;

содержание образования, в том числе и стандарты, должны простираиваться по критерию результативности, которая, однако, выходит за границы знаний, умений и навыков (далее – ЗУН);

компетентность выпускника, заложенная в образовательных стандартах, неминуемо повлечет за собой существенное изменение не только в содержании образования, но и в способах его освоения, а значит, в организации образовательного процесса в целом;

данный подход обладает ярко выраженной интегративностью, объединяя в единое целое соответствующие умения и знания, относящиеся к широким сферам деятельности, и личностные качества, обеспечивающие эффективное использование ЗУНов для достижения цели.¹

¹ Иванова Е.О. Компетентностный подход в соотношении со знаниево-ориентированным и культурологическим // Компетенции в образо-

Внедрение компетентностного подхода особенно актуально в образовательных организациях правоохранительных органов, что связано с совмещением курсантами в процессе обучения учебной и служебной деятельности и необходимостью реализации ими отдельных профессиональных функций уже на этапе обучения в образовательной организации.

Так И.А. Зимняя¹ выделяет три этапа развития компетентностного подхода в образовании (СВЕ-подхода²). Первый этап (1960-1970 гг.) характеризуется введением терминологии «компетенция» и «компетентность» и первыми попытками разграничения этих понятий. К этому периоду относится известная работа Н. Хомского «Аспекты теории синтаксиса» (Массачусетский университет). Автор в контексте обучения языкам провел фундаментальное различие между компетенцией (знанием своего языка) и употреблением (реальным использованием языка в конкретных ситуациях). Он писал, что только в идеализированном случае употребление является непосредственным отражением компетенции (как знания). Употребление, по Н. Хомскому, в реальности связано с мышлением, реакцией на использование языка, с навыками и т.д., то есть связано с самим говорящим и его жизненным опытом.³ К тому же периоду относится работа Р. Уайта «Motivation reconsidered: the concept of competence»⁴, в которой категория компетенции содержательно наполняется личностными составляющими, включая мотивацию.

Второй этап (1970-1990 гг.) характеризуется попыткой проработки содержания понятий «социальные компетенции», «компетентность» и описанием различных видов компетенций применительно к разным видам деятельности (обучению, ме-

вании: опыт проектирования: сб. науч. тр. / под ред. А.В.Хуторского. М.: Научно-внедренческое предприятие «ИНЭК», 2007.

¹ Зимняя И.А. Ключевые компетентности как результативно-целевая основа компетентностного подхода в образовании. М.: Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов, 2004. С. 12-17.

² Англ.: CBE – competence-based education – образование, основанное на компетенции.

³ Хомский Н. Аспекты теории синтаксиса. М., 1972. С. 9.

⁴ White R.W. Motivation reconsidered: The concept of competence. Psychological review, 1959. № 66.

неджменту, лидерству и др.). Так, в работе Дж. Равена «Компетентность в современном обществе», изданной в Лондоне в 1984 г., приводится описание различных видов компетентностей и дается толкование компетентности как явления, которое состоит из большого числа относительно независимых компонентов, относящихся к различным сферам (когнитивной, эмоциональной, мотивационной и др.) и обеспечивающих эффективное поведение человека. При этом, по Дж. Равенну, «виды компетентности», по сути, – это «мотивированные способности».¹ Так, Дж. Равен охарактеризовал

39 видов компетентностей, в том числе: уверенность в себе, самоконтроль; адаптивность; склонность к размышлениям о будущем; внимание к проблемам, связанным с достижением поставленных целей; самостоятельность мышления, оригинальность; критическое мышление; отсутствие фатализма; уверенность в благожелательном отношении общества к инновациям; установку на взаимный выигрыш и широта перспектив; терпимость по отношению к различным стилям жизни окружающих;

способности – принимать решения; к совместной работе ради достижения цели; побуждать других людей работать сообща ради достижения поставленной цели; разрешать конфликты и смягчать разногласия; эффективно работать в качестве подчиненного и др.;

готовность – обучаться самостоятельно; к поиску и использованию обратной связи; использовать новые идеи и инновации для достижения цели.²

Таким образом, на этом этапе развития компетентностного подхода еще не определены границы различия между сформированными личностными качествами, способностями, компетенциями и компетентностью. Однако уже присутствует выраженных деятельностно-мотивационный компонент при определении (формулировании) компетенций.

В этот период в России были опубликованы известные книги: Л.А. Петровской «Компетентность в общении»³, где

¹ Равен Дж. Компетентность в современном обществе. Выявление, развитие и реализация. М., 2002. С. 258.

² Там же. С. 281-286.

³ Петровская Л.А. Компетентность в общении. М., 1989.

рассматривается понятие «коммуникативная компетентность» и обосновываются тренинговые технологии для ее формирования; Н.В. Кузьминой «Профессионализм личности преподавателя и мастера производственного обучения»¹, где на материале педагогической деятельности компетентность впервые рассматривается как интегративное свойство личности.

Третий этап (1990-2000 гг.) характеризуется более четким определением компетенций как желаемого результата образования. Так, в материалах ЮНЕСКО очерчивается круг компетенций, которые должны рассматриваться как желаемый результат образования. В докладе международной комиссии по образованию для XXI века «Образование: сокровище» Жак Делор² сформулировал четыре базовые компетентности («четыре столпа»), на которых основывается образование: 1) научиться познавать; 2) научиться делать; 3) научиться жить вместе; 4) научиться жить.

В 1996 году на симпозиуме в Берне в рамках программы Совета Европы был поставлен вопрос о том, что для реформ образования существенным является определение ключевых компетенций (key competence), которыми должны овладеть обучающиеся как для успешной работы, так и для дальнейшего высшего образования. Хутмахер в своем докладе отмечал, что хотя само понятие «компетенция» содержательно до сих пор точно не определено, тем не менее все исследователи соглашались с тем, что понятие «компетенция» ближе к понятию «знаю, как», чем к «знаю, что». Он подчеркивал, что употребление есть компетенция в действии. Иными словами, основанный на компетенции подход прежде всего подчеркивает практическую, действенную сторону.³

Таким образом, на этом этапе развития компетентностного подхода уже отчетливо актуализируется необходимость практико-ориентированности подготовки специалистов, формирующей готовность к самостоятельной профессиональной

¹ Кузьмина Н.В. Профессионализм личности преподавателя и мастера производственного обучения. М., 1990.

² Делор Ж. Образование: сокровище. UNESCO, 1996. С. 37.

³ Hutmacher Walo. Key competencies for Europe//Report of the Symposium Berne, Switzerland 27-30 March, 1996. Council for Cultural Cooperation (CDCC) a //Secondary Education for Europe Strsburg, 1997. Приводится по: Зимняя И.А. Указ. работа. С. 14-16.

деятельности и основанной на тренировке (тренинге) в моделируемых ситуациях, а не только когнитивной подготовке, основанной на «изучении, объяснении и разъяснении».

В этот период в России появляется большое количество работ, ориентированных на исследование компетентности как научной категории применительно к образованию. Так, к этому периоду относится упомянутая выше работа А.К. Марковой, в которой профессиональная компетентность становится предметом специального всестороннего рассмотрения с позиции психологии. Также этот период характеризуется появлением множества работ в области профессионального и психологического тренинга как психотехнологии, направленной на формирование (развитие) различных качеств и способностей личности, в том числе профессиональных. Появляются описания технологии тренингов «конфликтной компетентности», «коммуникативной компетентности» (Н.Ю. Хрящева), «мотивационного тренинга» (Е.В. Сидоренко), а также фундаментальные работы, посвященные использованию тренинга в обеспечении различной профессиональной деятельности (В.Ю. Большаков, С.И. Макшанов, Г.И. Марасанов, Ю.В. Пахомов, Н.В. Цзен и др.).

Начало XXI века можно отнести к четвертому этапу развития компетентностного подхода, характеризующемуся его активным внедрением в российское образование. Так, в 2000 году в России принимаются целый пакет различных основополагающих федеральных документов, в той или иной степени ориентированных на компетентностный подход в образовании: Национальная доктрина образования (утв. Правительством РФ 5 октября 2000 г.); Концепция структуры и содержания общего среднего образования (одобр. Всероссийским совещанием работников образования в январе 2000 г.); Основные направления социально-экономической политики Правительства Российской Федерации (одобр. постановлением Правительства РФ 30 июня 2000 г.; раздел «Модернизация образования»); План действий Правительства РФ в области социальной политики и модернизации экономики на 2000-2001 годы (утвержден распоряжением Правительства РФ 26 июля 2000 г. и др.).

В 2001 году с целью конкретизации путей реализации основных направлений качественного обновления общего образования опубликован текст «Стратегии модернизации содер-

жания общего образования»¹. В авторский коллектив по разработке концепции входили В.В. Башев, Г.М. Вальковская, А.М. Водянский, Э.Д. Днепров, Л.М. Долгова, А.А. Карачев, А.Г. Каспржак, В.В. Краевский, О.Е. Лебедев, Е.А. Ленская, О.Б. Логинова, А.А. Пинский, К.Н. Поливанова, В.В. Рубцов, А.Л. Семенов, В.В. Сериков, А.О. Татур, В.В. Фирсов, Г.А. Цукерман, М.Б. Челышкова.

Процесс разработки стратегии состоял из нескольких этапов. На первом этапе группа специалистов (под рук. В.В. Фирсова) провела развернутый анализ ситуации с образовательными стандартами, анализ социального заказа на содержание образования. На втором этапе Экспертно-аналитический центр по обновлению общего образования при Министерстве образования РФ проанализировал существующие подходы к обновлению содержания образования, организовал экспертизу проектов, поступавших на конкурсы по разработке новых базисных учебных планов. Был проведен также анализ правовой базы общего образования, направленный на выявление необходимых для обновления школы изменений в законодательной сфере. На третьем этапе Стратегическим комитетом по обновлению общего образования Министерства образования России была организована рабочая группа, которая готовила исходные материалы для разработки данной стратегии.

В качестве главного результата в Стратегии модернизации образования было предложено рассмотреть готовность и способность молодых людей, заканчивающих школу, нести личную ответственность как за собственное благополучие, так и благополучие общества. Важными целями образования должны стать:

развитие у учащихся самостоятельности и способности к самоорганизации;

умение отстаивать свои права, формирование высокого уровня правовой культуры (знание основополагающих правовых норм и умение использовать возможности правовой системы государства);

¹ Стратегия модернизации содержания общего образования. Материалы для разработки документов по обновлению общего образования. М., 2001.

готовность к сотрудничеству, развитие способности к созидательной деятельности;

толерантность, терпимость к чужому мнению; умение вести диалог, искать и находить содержательные компромиссы.

В связи с этим основным результатом деятельности образовательного учреждения должна стать не система знаний, умений и навыков сама по себе, а набор ключевых компетенций в интеллектуальной, гражданско-правовой, коммуникационной, информационной и прочих сферах.¹

В 2002 г. опубликована «Концепция модернизации российского образования на период до 2010 г.». В данной Концепции отмечается, что развивающемуся обществу нужны современно образованные, нравственные, предприимчивые люди, которые могут самостоятельно принимать ответственные решения в ситуации выбора, прогнозируя их возможные последствия, способны к сотрудничеству, отличаются мобильностью, динамизмом, конструктивностью, обладают развитым чувством ответственности за судьбу страны. Также предлагается внести изменения в сложившуюся систему выпускных экзаменов в общеобразовательных учреждениях и вступительных испытаний в высшие и средние специальные учебные заведения введением единого государственного экзамена.²

С этого времени происходит активная административная переориентация оценки результата образования с понятий «подготовленность», «образованность», «воспитанность», обучающихся на понятия «компетенция» и «компетентность». Ожидается, что использование компетентностного подхода будет способствовать смещению традиционных когнитивных ориентаций высшего образования на более актуальную практическую ориентацию за счет усиления в содержании образования и применяемых методах и технологиях более прагматических, практико-ориентированных и предметно-профессиональных аспектов.

¹ Стратегия модернизации содержания общего образования. Материалы для разработки документов по обновлению общего образования. С. 9

² Об утверждении Концепции модернизации российского образования на период до 2010 года: приказ Минобразования России от 11 февраля 2002 г. № 393.

В 2003 г. в Берлине во время саммита европейских министров образования Российская Федерация подписывает Болонскую декларацию и присоединяется к Болонскому процессу. Сама идея договоренностей подразумевает такую стандартизацию обучения, чтобы на основании документов об образовании, выданных в любой стране-участнице Болонского процесса, было понятно не только то, какой квалификацией обладает специалист, но и то, чему именно он обучился и какие практические профессиональные задачи способен решать. В рамках Болонского процесса результаты обучения описываются в компетенциях, а образовательные акценты во многом перенесены с содержания образования на результаты обучения. Также в качестве одной из составляющих «Болонской» образовательной программы кроме собственно компетентностного подхода стали применяться модульное построение образовательного процесса и кредитно-рейтинговая система оценки результатов.

В последующем принимается ряд документов, обеспечивающих внедрение Болонского процесса в Российское высшее образование. Так, в 2004 году Правительством одобрены «Приоритетные направления развития образовательной системы Российской Федерации». В этом документе были обозначены пути реализации в России принципов Болонского процесса, в том числе: необходимость формирования перечня образовательных программ и Национальной системы квалификаций; законодательное введение двухуровневой системы образования (бакалавр-магистр); переход на кредитно-модульное построение образовательных программ и др. В 2007 году принимаются два федеральных закона (№232-ФЗ от 24 октября 2007 г. и №309-ФЗ от 1 декабря 2007 г.), внесшие ряд существенных поправок в законы «Об образовании» и «О высшем и послевузовском профессиональном образовании» в части установления уровней высшего профессионального образования и изменения понятия и структуры государственного образовательного стандарта. В 2008 году выходит постановление Правительства РФ №71, утвердившее новое «Типовое положение об образовательном учреждении высшего профессионального образования (высшем учебном заведении)».

В 2012 году принимается обновленный закон Российской Федерации «Об образовании», в котором окончательно укореняется термин «компетенции». В частности, под профессио-

нальным образованием понимается вид образования, который направлен на приобретение обучающимися в процессе освоения основных профессиональных образовательных программ знаний, умений, навыков и формирование компетенций определенных уровня и объема, позволяющих вести профессиональную деятельность в определенной сфере и (или) выполнять работу по конкретным профессии или специальности.¹ А под квалификацией – уровень знаний, умений, навыков и компетенций, характеризующий подготовленность к выполнению определенного вида профессиональной деятельности.²

В последнее десятилетие практически на всех научных конференциях по педагогике различных уровней в той или иной степени рассматривались вопросы, посвященные компетентности, компетенциям, их видам, структуре, условиям, возможностям и методам формирования. Разгорались бурные дискуссии в отношении как трактовки компетентности и компетенций и их места в образовательном процессе, так и путей внедрения компетентностного подхода в современное образование.

А.Г. Бермус, обобщив различные положения компетентностного подхода, перечислил наиболее значительные элементы его развития в отечественной педагогике:

1) прообразом современных представлений компетентностного подхода считаются идеи общего и личностного развития, сформулированные в контексте психолого-педагогических концепций развивающего и личностно-ориентированного образования. В связи с этим компетенции рассматриваются как метапредметные образования, интегрирующие как традиционные знания, так и разного рода обобщенные интеллектуальные, коммуникативные, креативные, методологические, мировоззренческие и иные умения;

2) категориальная база компетентностного подхода непосредственно связана с идеей целенаправленности и целевой заданности образовательного процесса, при котором компетенции задают конечный, обобщенный уровень умений и навыков обучающегося, а содержание образования определяется четы-

¹ Об образовании в Российской Федерации : Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ. Статья 2, п. 12.

² Там же. Статья 2, п. 5.

рехкомпонентной моделью содержания образования (знания, умения, опыт творческой деятельности и опыт ценностного отношения);

3) внутри компетентностного подхода выделяются два базовых понятия: компетенция и компетентность, при этом первое «включает совокупность взаимосвязанных качеств личности, задаваемых по отношению к определенному кругу предметов и процессов», а второе соотносится с «владением, обладанием человеком соответствующей компетенцией, включающей его личностное отношение к ней и предмету деятельности»;

4) формулировки ключевых компетенций и тем более их систем в настоящее время наиболее разносторонни; при этом используются и европейская система ключевых компетенций, так и собственно российские классификации, в составе которых представлены ценностно-смысловая, общекультурная, учебно-познавательная, информационная, коммуникативная, социально-трудовая компетенции и компетенция личностного самосовершенствования.¹

До настоящего времени по-прежнему ожидается, что использование компетентностного подхода будет способствовать смещению традиционных когнитивных ориентаций высшего образования на более актуальную практическую ориентацию за счет усиления в содержании образования и применяемых методах практико-ориентированных и предметно-профессиональных аспектов и технологий. Однако попытки переработки педагогической концепции высшего профессионального образования и внедрения компетентностного подхода в учебные программы вызывают серьезное сопротивление образовательной среды.

Как отмечает О.Н. Хохлова, компетенции формируются только в процессе деятельности. Следовательно, существенно возрастает роль инновационных образовательных технологий, форм и способов активного обучения (деловых игр, кейс-стади, дискуссий, проектов), использования информационных технологий. На основе этого обстоятельства О.Н. Хохлова, выделяет еще две проблемы, возникающие на пути практического пере-

¹ Бермус А.Г. Проблемы и перспективы реализации компетентностного подхода в образовании // Интернет-журнал «Эйдос». URL: <http://www.eidos.ru/journal>.

хода на компетентностный подход в образовании. Первая – это готовность профессорско-преподавательского состава. Многочисленные социологические исследования показывают, что сложившееся педагогическое сознание опирается на традиционную образовательную парадигму и у большинства преподавателей деятельностный подход к обучению студентов вызывает негативную эмоционально-мотивационную реакцию, которая находится в прямо пропорциональной зависимости от возраста (средний возраст ППС вузов – 50 лет). Наблюдения показывают, что сопротивление в освоении теории и практики методов активного обучения сильнее всего выражено у представителей точных наук и философских дисциплин. Другую проблему внедрения компетентностного подхода можно сформулировать как необходимость принципиально нового учебно-методического обеспечения курсов, которое включает электронные учебные пособия, компьютерные тренажеры, методические рекомендации по их использованию. Нормой общения между преподавателями и студентами должны стать электронная почта, дистанционное обучение, телеконференции и другие информационно-коммуникативные технологии.¹

Исследователями и практиками выделяются несколько групп существенных противоречий, определяющих проблему внедрения компетентностного подхода:

1) несоответствие изначальной практической ориентированности компетентностного подхода и существующей предметной (в том числе метапредметной) ориентацией педагогической практики (Е.А.Ямбург);

2) неопределенность концептуального и инновационного потенциала компетентностного подхода, в частности неясность принципиальных различий последнего с существующими психолого-педагогическими концепциями деятельностной и развивающей направленности (Н.Д. Никандров, М.В. Богуславский, В.М. Полонский);

3) отсутствие предметной и возрастной соотнесенности компетентностного подхода (Г.Н. Филонов), а также организационно-управленческих аспектов внедрения компетентностного подхода (Н.Д. Никандров, И.И. Логвинов);

¹ Хохлова О.Н. Проблема внедрения компетентностного подхода в вузе. URL: <http://hohlova.tversu.ru/index.php?Itemid=70&catid=41:2011-09-30>.

4) неясность национально-культурного, социально-политического и, наконец, социально-психологического контекста разработки стандартов и реализации в нем компетентного подхода (В.И. Слободчиков, Т.М. Ковалева).¹

Проведенный анализ проблемы внедрения компетентного подхода в образовательную деятельность образовательных организаций МВД России позволил выявить следующие противоречия:

- между активизацией исследований различных сторон правоприменительной деятельности и недостаточной разработанностью проблемы формирования и развития профессионализма сотрудников правоохранительных органов;

- между острой потребностью правоприменительной практики в акмеологических технологиях развития мотивации профессиональной деятельности сотрудников и низкой степенью их разработанности;

- между необходимостью развития профессионализма сотрудников правоохранительных органов, повышением их компетентности и отсутствием подобной практики в рамках профессионального обучения и дополнительного образования.

Результаты изучения теоретических источников, эмпирических наблюдений позволяют говорить о том, что акмеологическими факторами оптимизации процесса профессиональной подготовки являются: создание системы обучения, специальных программ развития профессионализма сотрудника; образование, занимаемое положение в обществе, профессиональный и жизненный опыт, уровень профессиональной удовлетворенности; целенаправленное формирование мотивации учебно-профессиональной деятельности, мотивационной готовности сотрудника МВД России к овладению технологиями развития профессиональной компетентности.

¹ Козлова Н.В., Берестнева О.Г., Сивицкая Л.А. Психолого-акмеологическое знание в системе высшего профессионального образования : монография. Томск: Издательство ТПУ, 2007.

2.2. ОСОБЕННОСТИ ПРАВООХРАНИТЕЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ И СПЕЦИФИКА ПОДГОТОВКИ КУРСАНТОВ В ВУЗЕ ПРАВООХРАНИТЕЛЬНЫХ ОРГАНОВ

К правоохранительной деятельности относится деятельность государственных и общественных организаций, осуществляемая специально на то уполномоченными органами и общественными формированиями с целью охраны права путем применения мер юридической ответственности в соответствии с законом и с соблюдением установленных процедур. Цель правоохранительной деятельности – охрана прав и свобод граждан, обеспечение в обществе законности и правопорядка. Со времен формирования общности людей и попыток установления порядка жизнедеятельности были люди, нарушающие общественный порядок, и люди, принуждающие этот порядок сохранять.¹

В настоящее время полицейских, следящих за поддержанием порядка, можно встретить в любом уголке мира. Отношение к людям данной профессии в обществе разное: одни восхищаются их смелостью и мужеством в борьбе с преступниками, а другие резко отрицательно относятся к ним. Но без полицейских нормальная жизнь общества невозможна, сразу воцарились бы анархия и беспредел. Порядок в обществе держится не только на культуре и интеллигентности людей, к сожалению, многих людей удерживает от преступлений лишь страх перед наказанием. Наличие развитой системы полиции дает гарантию того, что если кто-то нарушает закон, то наказание последует неотвратно.²

В России до 1917 года существовали жандармерия и полиция, которые после революции были упразднены, а на их основе сформировано народное вооруженное ополчение «рабочая милиция». В отличие от полиции само название этого ополчения должно было символизировать близость к простым людям, к трудящимся. Однако в связи с реформированием правоохранительных органов в 2012 году милиция снова стала полицией,

¹ Гуценко К.Ф. Правоохранительные органы. М.: КноРус, 2014. С. 22-23

² Профессия «полицейский» // Каталог профессий. URL : <http://1001expert.ru/p/policeman.php>.

а профессия «полицейский» была дополнительно внесена в перечень профессий.

Специфика правоохранительной деятельности предъявляет к сотруднику полиции определенные требования, влияет на его образ жизни и со временем накладывает своеобразный отпечаток на его личность. Психологические особенности деятельности сотрудников правоохранительных органов в настоящее время подробно исследованы в юридической психологии. При этом разработка данной проблемы шла как в плане психологического анализа структуры профессиональной деятельности сотрудников преимущественно органов внутренних дел, так и в плане психологической характеристики присущего ей комплекса психологических особенностей.

В самом общем виде деятельность сотрудника правоохранительных органов характеризуется следующими специфическими психологическими особенностями:

правовая регламентация деятельности – деятельность сотрудника полиции строго регламентирована правовыми нормами (законодательными актами Российской Федерации, ведомственными нормативными документами и т.п.);

наличие властных полномочий – сотрудникам полиции предоставлено право в необходимых случаях (в интересах дела) вторгаться в личную жизнь людей, выяснять обстоятельства, которые нередко стараются скрыть от окружающих, входить в жилище граждан, ограничивать в необходимых случаях свободу отдельных граждан и даже лишать таковой;

выраженное сопротивление и противодействие заинтересованных лиц – придает деятельности сотрудника полиции по раскрытию, расследованию и предупреждению преступлений характер борьбы, принимающей иногда очень острые, опасные для жизни формы;

дефицит времени и наличие перегрузок во время работы. Оперативность и быстрота входят в число основных принципов раскрытия и расследования преступлений. Это связано с большими физическими и психическими нагрузками, которые испытывает сотрудник из-за высокой экстремальности его деятельности, необходимости действовать в условиях конфликтной ситуации, воздействия различного рода стресс-факторов, ненормированного рабочего дня, наличия отрицательной эмоциональной окраски деятельности, так как сотруднику полиции

нередко приходится сталкиваться с проявлениями человеческого горя;

выраженный познавательный характер деятельности – профессиональная деятельность требует от сотрудника полиции способности к творческому решению различных мыслительных задач в рамках расследования преступлений.¹

В число основных профессиональных задач сотрудника оперативного подразделения входят:

- подготовка и проведение оперативно-розыскных мероприятий и иных оперативно значимых действий с целью решения общих и частных задач оперативно-розыскной деятельности;

- осуществление оперативно-поисковой работы на закрепленной территории, объекте, ведение оперативно-розыскного производства дел оперативного учета;

- проведение оперативной разработки в местах содержания задержанных (арестованных);

- осуществление оперативных комбинаций, документирование преступных действий разрабатываемых, обеспечение реализации оперативных материалов;

- подготовка и предъявление материалов оперативно-розыскного производства для использования в уголовном судопроизводстве и решении иных задач оперативно-розыскной деятельности и др.²

Обучение в вузах МВД России значительно отличается от обучения в гражданских вузах. Курсанты являются действующими сотрудниками полиции, получают денежное довольствие и на протяжении всего обучения совмещают учебную и служебную деятельности: кроме посещения занятий несут службу в суточных нарядах, участвуют в патрулировании закрепленных территорий, привлекаются к охране общественного порядка во время городских праздничных, спортивных и других мероприятий.

¹ Асямов С.В., Пулатов Ю.С. Профессионально-психологический тренинг сотрудников органов внутренних дел. Ташкент, 2002. С. 5-8.

² Профессиограмма сотрудников следственных и оперативных подразделений: отчет о НИР (заключ.) / рук. Н.В. Маслодудова; исп.: Н.Г. Логинова [и др.] ; Сибирский юридический институт ФСКН России. Красноярск, 2013. С. 26-29.

Следует отметить, что выполнение учебной деятельности (обучение) относится к сфере должностных обязанностей курсанта и оговорено в контракте, соответственно, за неуспеваемость на курсанта могут накладываться различные взыскания, в том числе материальные.

Обучение курсантов 1 курса начинается с первоначальной профессиональной подготовки продолжительностью 2 месяца, в ходе которой с курсантами проводятся занятия по строевой, физической, огневой и тактико-специальной подготовке, гражданской обороне. Оканчивается первоначальная подготовка комплексным экзаменом с многокилометровым марш-броском в полном обмундировании, сдачей зачетов по стрельбе и использованием специальных средств.¹

Учебно-служебная деятельность курсантов подчинена требованиям устава и субординационных отношений. Режим дня курсантов регламентирован внутренним распорядком. Начиная с подъема, у курсантов расписан весь день: зарядка, утренний туалет, завтрак, построение, учебные занятия, обед, самоподготовка, время для учебно-воспитательных, спортивных и паркохозяйственных мероприятий, ужин, строевая подготовка или личное время, отбой. Даже самоподготовка курсантов проводится по группам, в специально отведенное для этого время в закрепленных аудиториях, библиотеке или интернет-классах под контролем курсовых командиров в координации с профессорско-преподавательским составом. Примерный распорядок дня курсантов, иллюстрирующий их вовлеченность в мероприятия учебно-воспитательного процесса и служебной деятельности «от подъема – до отбоя», приведен рисунке 12.

¹ Об утверждении положения о правоохранительной службе в органах по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ : Указ Президента Российской Федерации от 05.06.2003 № 613.

№ п/п	Элементы распорядка дня	Понедельник – пятница	Суббота и предпраздни чные дни	Воскресенье и праздничные дни
1.	Общий подъем	6.30 - 6.40	6.30 - 6.40	7.30 - 7.40
2.	Физическая зарядка	6.40 - 7.00	6.40 - 7.00	
3.	Заправка постелей, утренний туалет	7.00 - 7.20	7.00 - 7.20	7.40 - 7.50
4.	Утренний осмотр	7.20 - 7.30	7.20 - 7.30	
5.	Завтрак	7.30 - 8.00	7.30 - 8.00	8.00 - 8.30
6.	Развод на занятия	8.00 - 8.20	8.00 - 8.20	
7.	Учебные занятия	8.30 - 13.30	8.30 - 13.30	
8.	Обед	13.40 - 14.30	13.40 - 14.30	13.40 - 14.30
9.	Самостоятельная подготовка или 4-я пара учебных занятий	15.00 - 16.30		
10.	Физическая подготовка / Воспитательная работа / Строевая подготовка	16.40 - 18.00		
11.	Уборка закрепленной территории	06.40 - 07.00; 18.00 - 18.50		18.00 - 18.50
12.	Подготовка к ужину	18.50 - 19.00	18.50 - 19.00	18.50 - 19.00
13.	Ужин	19.00 - 19.30	19.00 - 19.30	19.00 - 19.30
14.	Личное время	19.30 - 21.30	19.30 - 22.30	19.30 - 21.30
15.	Вечерняя прогулка	21.30 - 21.50	22.30 - 22.50	21.30 - 21.50
16.	Вечерняя поверка	22.10 - 22.20	23.10 - 23.20	22.10 - 22.20
17.	Туалет, подготовка ко сну	22.20 - 22.30	23.20 - 23.30	22.20 - 22.30
18.	Отбой	22.30	23.30	22.30

Рис. 12. Примерный распорядок дня курсантов

Уставная организация учебно-служебной деятельности курсантов проявляется и в том, что Положением об организации внутренней службы в образовательной организации регламентируются правила: внутреннего распорядка; содержания помещений и территории; подготовки и несения суточного наряда; предоставления курсантам увольнений; формы служебного приветствия; обращения к прямому и непосредственному руководителям; действия по командам, а также нормы вежливости, обращения вне строя и др. В курсантских помещениях определены: положения кроватей, тумбочек, шкафов; места для хранения и форма укладки обмундирования; единообразие заправки кроватей и т.п. Все это направлено на формирование профессиональной компетентности курсантов не только как юристов, но и как сотрудников полиции, способных к выполнению приказов и решению поставленных служебных задач.

Важной особенностью обучения в вузах правоохранительных органов является система управления. Курсанты распределяются по учебным взводам, в каждом из которых из числа курсантов назначаются младшие командиры учебных

групп, которым присваиваются сержантские звания, на них возлагаются обязанности управления учебными взводами. Однако в большинстве случаев курсанты, назначенные на сержантские должности, не имеют соответствующей организационно-управленческой и психологической подготовки, что создает необходимость организации их дополнительной профессионально-управленческой подготовки в процессе обучения.

Еще одной значимой особенностью вузов правоохранительных органов является то, что они являются закрытыми образовательными организациями, то есть курсанты проживают на территории вузов по армейскому (казарменному) типу. Закрытость образовательных организаций, проживание курсантов с ограниченной свободой выхода за пределы института приводит к более выраженному внутригрупповому взаимодействию в учебных группах и нередко приводит к возникновению конфликтных ситуаций. Это создает необходимость организации целенаправленного воспитательного и социально-психологического сопровождения обучающихся, проведения работы, направленной на сплочение учебных групп, мониторинг социально-психологического климата в учебных взводах, нормализацию взаимоотношений между курсантами и оказание психологической помощи и поддержки обучающихся. Для этого в вузах правоохранительных органов созданы подразделения морально-психологического обеспечения.

На основе проведенного анализа нормативных документов и условий проживания и обучения курсантов в числе значимых факторов, определяющих специфику обучения в вузах правоохранительных органов, нами выделены следующие:

совмещение учебной и служебной деятельности обучающихся – при зачислении в образовательную организацию МВД России они принимаются на службу в правоохранительные органы (становятся курсантами) с присвоением соответствующего специального звания полиции, принимают Присягу сотрудника органов внутренних дел, обеспечиваются форменным обмундированием и получают не стипендию, а денежное довольствие;

уставная организация учебно-служебной деятельности – учебная и служебная деятельность курсантов организуется в соответствии с требованиями устава и субординационных отношений;

директивная система управления – курсанты распределяются по учебным взводам в каждом из которых из числа курсантов назначаются младшие командиры учебных групп, которым присваиваются сержантские звания и на них возлагаются обязанности управления учебными взводами;

закрытость образовательных организаций – курсанты проживают на территории образовательной организации (на начальных курсах обучения), находясь на полном государственном обеспечении (обеспечиваются общежитием, трехразовым питанием) с возможностью выхода за территорию вуза только с разрешения (по увольнительным запискам);

групповая организация самоподготовки обучающихся – время на самоподготовку курсантов лимитировано внутренним распорядком. Самоподготовка осуществляется под контролем курсовых командиров в координации с профессорско-преподавательским составом;

активное морально-психологическое сопровождение обучающихся – вторая половина дня курсантов насыщена плановыми учебно-воспитательными и психологическими мероприятиями, которые вносят существенный вклад в развитие личности обучающихся и формирование их профессиональной компетентности.

Как уже было отмечено выше, курсанты являются действующими сотрудниками полиции, которые кроме учебной деятельности выполняют служебные и профессиональные задачи, то есть вовлечены, хотя и не в полной мере, в служебно-профессиональную деятельность уже в период обучения в вузе. Это создает условия для формирования профессиональной компетентности курсантов и развития профессионально важных личностных качеств при непосредственном включении в служебно-профессиональную деятельность. Ожидается, что непосредственное включение обучаемых профессиональную деятельность способствует: 1) повышению мотивации к самостоятельной профессиональной деятельности с целью завершения образовательной программы; 2) формированию профессиональных навыков в практической деятельности; 3) запуску процессов адаптации к новой деятельности. Последнее особенно важно в контексте закрепляемости молодых специалистов на новых должностях по окончании вуза и решения проблемы текучести кадров. Практика показывает, что выпускнику вуза

не просто сменить ведущую деятельность (учебную на трудовую). Нередко выпускники, достигшие высоких результатов в учебной деятельности и не адаптировавшиеся к трудовой деятельности, стремятся вернуться в образовательную среду вуза для получения дополнительного образования, так и не став профессионалами.

Актуальность внедрения компетентностного подхода в вузах правоохранительных органов заключается в необходимости практико-ориентированной подготовки курсантов, формирующей готовность к самостоятельной профессиональной деятельности по отдельным направлениям уже на этапе обучения, что связано с необходимостью совмещения курсантами учебной деятельности и выполнения профессионально-служебных обязанностей в период обучения в образовательной организации. Обучение в рамках компетентностного подхода обеспечивает формирование определенных компетенций курсантов уже по результатам освоения ими отдельных дисциплин в отличие от традиционной знаниево-навыковой подготовки, традиционно формирующей комплексную профессиональную готовность обучаемого к самостоятельной профессиональной деятельности лишь на последних этапах (курсах) обучения после прохождения производственной практики.

При этом можно выделить и ряд особенностей (проблем) внедрения компетентностного подхода в образовательных организациях правоохранительных органов:

инертность образовательных процессов в авторитарных вузах – в жестко регламентированном процессе организации учебной деятельности в вузах правоохранительных органов с трудом приживаются нововведения компетентностного подхода;

несогласованность вклада в формирование профессиональной компетентности курсантов разных направлений учебно-воспитательного процесса – специфика учебно-воспитательного процесса вузов правоохранительных органов обеспечивается большим количеством внеучебных мероприятий и мало согласована при рассмотрении с позиции компетентностного подхода;

ограниченность (недостаточность) обновленного практико-ориентированного методического обеспечения – специфика подготовки курсантов в вузах правоохранительных органов требует соответствующего методического обеспечения, учиты-

вающего особенности служебно-профессиональной деятельности обучающихся. В связи с этим передовые методические разработки, имеющиеся в гражданских вузах, не применимы в вузах правоохранительных органов без дополнительной переработки, что существенно ограничивает методическую обеспеченность учебно-воспитательный процесса и затрудняют процесс его реформирования.

2.3. ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ СРЕДА КАК УСЛОВИЕ ФОРМИРОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ ОБУЧАЮЩИХСЯ, ФОРМИРОВАНИЯ АКМЕ-ПОТЕНЦИАЛА СОТРУДНИКОВ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ

Для оценки значимости проблемы формирования профессиональной компетентности курсантов в образовательной среде вуза как основного фактора успешной реализации акме-потенциала обучающихся необходимо провести анализ научных и научно-методических работ в области исследований образовательной среды. Первоначально уточним понятия «образование», «образовательное пространство» и «образовательная среда».

Понятие «образование», по мнению Ю.В. Сенько, имеет развивающийся во времени характер, что обуславливается использованием различных контекстов его понимания и использования (дидактического, педагогического, социологического, культурологического и др.), а также аспектов (процесс, результат, средство, условие и др.).¹ Е.Л. Доценко отмечает следующие семантические поля термина «образование»: а) процесс создания, порождения чего-то нового; б) формирование чего-либо согласно заданному образцу; в) нечто структурно сложное. При этом по отношению к привычному словоупотреблению «школьное образование», «народное образование», «система образования» и пр. он превратился в номинализацию, за которой уже почти не виден первичный смысл разворачивающегося процесса. Если же восстановить утраченную связь, то

¹ Сенько Ю.В. Образование: попытка определения. URL: http://sibuch.ru/1_11-01/senco/htm.

под образованием можно понимать процесс создания (порождения) человека в соответствии с каким-то образом.¹ В.В. Рубцов под образованием представляет трансляцию социального опыта во времени истории и воспроизводство устойчивых форм общественной жизни в пространстве культуры.² Проводя анализ современных научно-практических исследований, Э.Н. Гусинский выделяет три значения термина «образование»: а) образование как достояние личности, система понятий и представлений, располагающаяся в субъективном пространстве психики человека и направляющая его поведение; б) образование как процесс приобщения личности к культуре, становление и развитие образования как достояния личности и всего культурного окружения; в) образование как специальный социальный институт, одна из составляющих культурного окружения личности, разрабатывающая и применяющая на практике систему мер, организующих и направляющих образование как процесс приобщения личности к культуре.³

В Федеральном законе от 29 декабря 2012 г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» под образованием понимается «единый целенаправленный процесс воспитания и обучения, являющийся общественно значимым благом и осуществляемый в интересах человека, семьи, общества и государства, а также совокупность приобретаемых знаний, умений, навыков, ценностных установок, опыта деятельности и компетенций определенных объема и сложности в целях интеллектуального, духовно-нравственного, творческого, физического и (или) профессионального развития человека, удовлетворения его образовательных потребностей и интересов».

Как отмечал Дж. Брунер, базовой функцией образования является реализация посреднической практики обеспечения пространства перехода между архивом культуры, содержащим востребованные современным обществом культурные нормы и образцы, и новыми поколениями, призванными получать обра-

¹ Доценко Е.Л. Психология манипуляции. СПб.: Речь, 2003. С. 259.

² Рубцов В.В. Развитие образовательной среды региона. М., 1997. С. 5.

³ Гусинский Э.Н. Тренинг-семинар как средство достижения полного образовательного эффекта // Международная программа переподготовки преподавателей психологии и педагогики для педагогических учебных заведений России. М., 1994. С. 10.

зование через присвоение этих норм и образцов с целью их последующего преобразования в условиях непрерывно меняющегося мира.¹ Иными словами, образование создает условия для развития личности. Образующийся человек сотворяет собственную культуру, соединяя продукты внешне представленного опыта и собственных достижений, осмысливая их, пропуская через призму своего «Я». При этом образование для образующегося человека всегда «в настоящем», оно настоящего времени, хотя само по себе и основано исключительно на прошлом (культуре и опыте, сформированных ранее). А развивающее образование ориентировано на будущее и готовит обучающегося (образующегося) человека к встрече с будущим, обеспечивая его необходимыми знаниями, умениями и опытом.

Термин «образовательная среда» различно трактуется в работах разных исследователей. В частности, образовательная среда представляется как:

- системно организованная совокупность информационного, технического, учебно-методического обеспечения, неразрывно связанная с человеком как субъектом образовательного процесса (О.А. Ильчинко)²;

- социокультурное пространство, в рамках которого стихийно или с различной степенью организованности осуществляется процесс развития личности (Т.Н. Щербакова)³;

- совокупность всех возможностей обучения и развития личности, причем как позитивных, так и негативных (С.Д. Дерябо)⁴;

- часть социокультурного пространства, зона взаимодействия образовательных систем, их элементов, образовательного материала и субъектов образовательных процессов (Н.Б. Крылова)⁵;

¹ Брунер Дж. Процесс обучения. М.: АПН РСФСР, 1962. С. 42.

² Ильченко О.А. Стандартизация новых образовательных технологий // Высшее образование в России. 2006. № 4. С. 42-47.

³ Щербакова Т.Н. К вопросу о структуре образовательной среды учебных учреждений // Молодой ученый. 2012. № 5. С. 545-548.

⁴ Дерябо С.Д. Формирование ценностей ориентации воспитанников образовательных учреждений // Высшее образование в России. 2007. № 3. С. 39-43.

⁵ Крылова Н.Б. Новые ценности образования: тезаурус для учителей и школьных психологов. М.: ИПИ РАО, 1995. С. 91.

– упорядоченная целостная совокупность компонентов, взаимодействие и интеграция которых обуславливают наличие у образовательного учреждения выраженной способности создавать условия и возможности для целенаправленного и эффективного использования педагогического потенциала среды в интересах развития личности всех ее субъектов (Е.Ю. Васильева)¹. В качестве общей цели образовательной среды автор определяет обеспечение условий и возможностей для профессионально-личностного развития субъектов данной среды, улучшения качества профессиональной деятельности преподавателей, учебно-вспомогательного персонала и качества обучения студентов с учетом их индивидуальных особенностей.

В определении образовательной среды применительно к вузу в научной литературе также нет однозначности. Так, образовательная среда вуза представляется как:

– совокупность специально созданных условий, погруженных в специфическую социокультурную атмосферу и направленных на личностно-профессиональное развитие (В.П. Якимович)²;

– совокупность возможностей для развития обучающегося, а также для проявления и развития его способностей и личностных потенциалов (К.Г. Кречетников)³;

– комплекс условий для становления (образования) человека, спонтанно и целенаправленно сложившийся в учреждении, выполняющем образовательные функции (И.А. Колесникова)⁴;

– педагогический феномен, развивающийся континуум пространственно-временных, социально-культурных, деятель-

¹ Васильева Е.Ю. Образовательная среда вуза как объект управления и оценки // Университетское управление: практика и анализ. 2011. № 4. С. 76-82.

² Якимович В.П. Образовательная среда вуза как фактор личностно-профессионального развития учителей физической культуры // Ученые записки университета имени П.Ф. Лесгафта. 2011. № 5 (75). С. 140-143.

³ Кречетников К.Г. Проектирование креативной образовательной среды на основе информационных технологий в вузе. М.: Госкоорцентр, 2002.

⁴ Колесникова И.А. Теория и практика модульного преобразования воспитательной среды образовательного учреждения : учебно-методическое пособие / под ред. З.И. Васильевой. СПб., 2009 С. 12-14.

ностных, коммуникативных, информационных и других факторов, которые предстают как целенаправленно создаваемые и спонтанно возникающие условия взаимодействия развивающейся личности и объективного мира высшей школы (А.И. Артюхина)¹.

Перечисление представлений разных исследователей об определении понятия «образовательная среда» и ее наполнении можно продолжать и дальше, тем более что к настоящему времени нет единого понимания в этом вопросе. В большинстве представленных определений образовательная среда рассматривается как совокупность тех или иных факторов, условий, компонентов, социокультурное пространство, педагогический феномен и др. Можно утверждать, что, выделяя те или иные аспекты данного понятия, исследователи преследовали различные цели, например определение объекта наблюдения для эмпирических исследований, определение формы практики, обеспечение теоретического развития данной проблемы и др.

В контексте данного исследования особенно интересен подход к определению понятия «образовательная среда» с позиции условий и влияния на формирование личности. Так В.А. Ясвин предлагает рассматривать термин «образовательная среда» как систему влияний и условий формирования личности по заданному образцу, а также возможностей для ее развития, содержащихся в социальном и пространственно-предметном окружении. Он отмечает, что применительно к образовательной среде вуза под образцом следует понимать не элементы образовательного процесса, а скорее социально обусловленный образец личности профессионала, обладающий желаемыми компетенциями. Точно так же и в основании национальной идеи воспитания у каждого народа лежит своя особенная идея о том, каков должен быть человек по понятиям этого народа, соответственно, и от воспитания требуется воспроизведение этого идеала при формировании личности воспитуемых.²

¹ Артюхина, А.И. Образовательная среда высшего учебного заведения как педагогический феномен : дис. ... докт. пед. наук. Волгоград, 2007.

² Ясвин В.А. Образовательная среда: от моделирования к проектированию. М.: Смысл, 2001.

Схожим образом представляет образовательную среду Е.В. Деркачева, характеризуя ее как систему влияний и условий формирования личности, возможностей для развития, самореализации.¹ При этом автор отмечает, что человек – более обширное понятие, чем образовательная среда. Окружающая среда как включает в себя совокупность условий и факторов (природных и социальных), оказывающих влияние на развитие, воспитание и обучение, саморазвитие, так и подразумевает активное взаимодействие с ней человека и в соответствии с этим возможности ее преобразования и изменения.

На наш взгляд, подход к определению понятия «образовательная среда» с позиции «влияния и условий формирования личности» достаточно обоснован. Однако представление образовательной среды через условие формирования личности исключительно по заданному образцу оправдан в контексте моделирования желаемой образовательной среды, но в целом ограничивает это понятие. Так как если среда, в которой находится обучающийся, приводит к формированию личности, но не в соответствии с заданным образцом, то и в этом случае для обучаемого она остается образовательной средой, даже являясь в своей основе деструктивной.

В последнее время в педагогике часто используется термин «информационно-образовательная среда». Во многом это связано с активным развитием мультимедийных (компьютерных, сетевых) образовательных технологий, позволяющих накапливать, систематизировать и распространять обучающую информацию, в том числе при дистанционном обучении. В самом общем виде информационно-образовательная среда вуза представляется как педагогическая система, объединяющая в себе информационные образовательные ресурсы, средства управления образовательным процессом, компьютерные средства обучения, педагогические приемы, методы и технологии, направленные на формирование интеллектуально развитой, социально значимой творческой личности, обладающей необхо-

¹ Деркачева Е.В. Формирование образовательной среды в поликультурном пространстве // Вестник КАСУ. 2007. № 1. С. 30-34.

димым уровнем профессиональных знаний и компетенций.¹ Большинство публикаций по проблемам информационно-образовательной среды сводятся к оценке и обсуждению вариантов использования в образовательном процессе различных образовательных технологий, а также аппаратного и программного обеспечения. В качестве компонентов информационно-образовательной среды выделяются: информационные ресурсы, компьютерные средства обучения, система управления образовательным процессом, организация научно-исследовательской работы студентов и др.²

Интересным представляется подход В.И. Слободчикова, который, с одной стороны, вписывает образовательную среду в механизмы развития обучаемого, определяя тем самым ее целевое и функциональное назначение, а с другой – выделяет ее истоки в предметности культуры общества. Эти два полюса – предметность культуры и внутренний мир человека – в их взаимоотношении в образовательном процессе как раз и задают границы содержания образовательной среды и ее состав. При этом окружающая человека среда не задана для него заранее, она начинается там, где происходит встреча образующего и образуемого, где они совместно начинают ее проектировать и строить. Иными словами, образовательная среда только в том случае будет способствовать личностному и культурному росту обучающихся, когда наличное социокультурное содержание превращается и в содержание образования, то есть в собственно образовательную среду.³

На наш взгляд, применительно к образовательному процессу вуза наиболее удачным является подход, представляющий образовательную среду с позиции условий и влияния формирования личности. Образовательную среду вуза МВД России необходимо рассматривать в совокупности внешних (предметов, людей, межличностных отношений, деятельности,

¹ Назаров С.А. Педагогические условия проектирования личностно-развивающей информационно-образовательной среды технического вуза : автореф. дис. ... канд. пед. наук. Ростов-на-Дону, 2006. С. 17.

² Остроумова Е.Н. Информационно-образовательная среда вуза как фактор профессионально-личностного саморазвития будущего специалиста // Фундаментальные исследования. 2011. № 4. С. 37-40.

³ Слободчиков В.И. О понятии образовательной среды в концепции развивающего образования. М.: Экопсицентр РОСС, 2000.

организационной культуры и др.) и внутренних (эмоциональных переживаний обучающегося, его отношения к самому себе, другим, к обучению и т.п.) условий существования курсантов.

В связи с этим в данной работе применительно к ведомственным вузам МВД России под термином «образовательная среда» мы будем понимать следующее: образовательная среда вуза МВД России – это система условий и влияний, содержащихся в учебно-воспитательном, профессионально-деятельностном и организационно-корпоративном пространстве образовательной организации, обеспечивающих формирование профессиональной компетентности курсантов в процессе обучения.

Применительно к ведомственным вузам МВД России в системе условий и влияний, содержащихся в образовательной среде образовательной организации, наряду с традиционными учебно-воспитательным и организационно-корпоративным компонентами мы особо выделяем профессионально-деятельностный компонент, так как курсанты непосредственно включены в профессионально-служебную деятельность.

Таким образом, в структуре образовательной среды вуза МВД России, на наш взгляд, можно определить следующие значимые компоненты, требующие более подробного рассмотрения:

учебный – учебные занятия и мероприятия в рамках учебного процесса;

воспитательный – воспитательная работа в рамках учебных и внеучебных мероприятий;

профессионально-служебный – непосредственное включение курсантов в профессиональную деятельность (несение службы в нарядах, субординационное взаимодействие, участие в охране общественного порядка и т.п.);

материально-архитектурный – учебные здания, общежитие, оборудование, аппаратура, средства наглядной агитации;

лично-досуговый – досуговые мероприятия (спортивные секции, кружки по интересам и т.п.), а также особенности межличностного взаимодействия курсантов.

Восприятие образовательной среды всех субъектов образовательного процесса находит свое отражение в общих ценностях, убеждениях, поддерживаемых традициях, ритуалах и нормах поведения – являющихся компонентами организацион-

ной (корпоративной) культуры образовательной организации. В ведомственных образовательных организациях МВД России вклад организационной культуры в образовательную среду особенно выражен, что обусловлено тем, что курсанты являются действующими сотрудниками полиции и их учебно-профессиональная деятельность насыщена традициями, ритуалами и другими нормативными формами профессионального взаимодействия.

Несмотря на то, что в нашей стране термин «организационная культура» стал активно использоваться сравнительно недавно (1970-1980 гг.), в последние десятилетия к ее изучению привлечено внимание многих исследователей и практиков. Последнее связано со взаимосвязью организационной культуры и эффективностью деятельности организации. В настоящее время исследованиями предлагаются различные определения организационной и корпоративной культуры. При этом в одних случаях эти понятия представляются как синонимы, а в других – противопоставляются. Так, Т.Ю. Базаров различает данные понятия, представляя под организационной культурой интегральную характеристику организации (систему управления, образцы поведения, способы оценки результатов деятельности и т.п.), данную в языке определенной типологии, а под корпоративной культурой – сложный комплекс предположений, бездоказательно принимаемых большинством сотрудников организации (миссия, видение, ценности, нормы и т.п.), случайно сформированных, позаимствованных или достигнутых каким-либо иным путем и достаточно эффективно послуживших организации, чтобы быть признанными и достойными для передачи новым поколениям членов организации.¹ Мы не будем разделять понятия организационной и корпоративной культуры.

Под термином «организационная культура» применительно к вузу в данной работе будем понимать совокупность коллективных базовых представлений, групповых норм и ценностей, определяющих особенности поведения, межличностного и профессионального взаимодействия сотрудников и обучающихся образовательной организации в различных видах дея-

¹ Базаров Т.Ю. Управление персоналом : практикум. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2009.

тельности, а также функционирующей в ней системы управления.¹

Организационная культура объединяет в себе социальную, национальную, профессиональную, правовую, управленческую и другие виды субкультур, что является ярким примером использования организационной культуры в профессиях с жестко регламентированной деятельностью. Военские ритуалы отдания чести и субординационного взаимодействия, построений, прохождения строем, почитания знамени и т.п. направлены на формирование общего чувства профессиональной принадлежности, согласованности действий и готовности к выполнению должностных обязанностей в любых условиях.

Традиционно в структуре организационной культуры выделяются три основных уровня, описанные Э. Шейном: 1) внешний (поверхностный); 2) внутренний (подповерхностный); 3) глубинный. Внешний (поверхностный) уровень – это видимая часть организационной культуры, включающая в себя такие конкретные наблюдаемые артефакты, как символика, архитектура зданий, планировка и оформление помещений, действия людей (ритуалы, церемонии, взаимоотношения и т.д.), особенности структурирования времени и т.п. На этом уровне артефакты организационной культуры легко обнаружить, но их непросто интерпретировать без анализа содержания ее внутреннего и глубинного уровней.²

Внутренний (подповерхностный) уровень – это провозглашаемые в организации и принимаемые сотрудниками общие ценности, убеждения и нормы поведения. Все внешне наблюдаемые проявления организационной культуры – отражение и проявление общепринятых в организации норм, убеждений, ценностей и верований. Процесс формирования последних достаточно сложен, требует времени и во многом связан с лидерскими позициями формальных и неформальных лидеров, а также с основополагающими культурными представлениями.

Глубинный уровень – это основополагающие культурные представления. К ним относятся традиционные, национальные,

¹ Евтихов, О.В. Управление персоналом организации : учебное пособие. М.: ИНФРА-М, 2014.

² Шейн, Э. Организационная культура и лидерство / пер. с англ. под ред. Т.Ю. Ковалевой. СПб.: Питер, 2007. С. 37.

культурно-исторические и религиозные основы и предпосылки организационной культуры, включающие в себя базовые основополагающие представления о характере окружающего мира, человеческой природы, человеческих взаимоотношений и другие проявления менталитета. Эти во многом неосознаваемые представления (часто принимаемые как естественные, само собой разумеющиеся) оказывают существенное влияние на общий характер организационной культуры. Человек может не осознавать нормы и традиции национальной культуры, в которой он живет, хотя и придерживается их. Но он сразу замечает их изменение, если оказывается в другой национальной культуре.

Организационная культура вуза выполняет множество функций. Так, Н.И. Шаталов с соавторами, характеризуя организационную культуру в обобщенном виде, описывают 13 функций, применимых к различным организациям.¹

В контексте рассматриваемой проблемы и применительно к профессионально-корпоративной среде образовательной организации МВД России, на наш взгляд, наиболее значимы нормативно-регулирующая, интегрирующая, адаптивная и охранная функции.

Нормативно-регулирующая функция обеспечивает самоуправляемость вуза и регламентирует внутренние нормы поведения, включая в себя формализованные и неформализованные правила поведения. Организационная культура предписывает способы взаимодействия сотрудников и обучающихся в вузе, характер коммуникативных связей, особенности взаимодействия между людьми. В отсутствие прямых инструкций о том, как поступить в той или иной ситуации, именно организационная культура определяет способ действия сотрудников, в значительной мере определяя ход выполнения работы.

Интегрирующая функция позволяет объединять членов организации за счет формирования ощущения принадлежности к общим ценностям и достижениям, их вовлеченности в дела организации и приверженности существующим в ней традициям. Это позволяет каждому сотруднику и обучающемуся идентифицировать себя как члена данной организации (вуза) и со-

¹ Шаталов, Н.И. Организационная культура / Н.И. Шаталов. М.: Экзамен, 2006.

ответствующей профессиональной группы, лучше осознать общие цели, сформировать позитивное отношение к делу, ощутить себя частью единой системы, определить и принять ответственность перед ней.

Адаптивная функция решает две важные задачи: а) адаптация вновь принятых сотрудников к условиям профессиональной деятельности и формирование их приверженности ценностям и нормам существующей культуры; б) нейтрализация у новичков образцов поведения, не совместимых с организационной культурой предприятия. Молодой сотрудник должен принять нормы, существующие в коллективе. В то же время задача остальных сотрудников и работников организации – обучить новичка тому, что от него ждут, что считается правильным, как здесь следует себя вести в той или иной рабочей ситуации. В различных организациях могут быть разные представления о правильном и неправильном поведении, например: что считается хорошей работой; насколько допустимы неформальные отношения на работе; какие качества работников ценятся руководством и коллегами, а какие отвергаются как несовместимые со статусом члена организации; как правильно выглядеть и одеваться на работе; насколько важно вовремя начинать и заканчивать рабочий день; что является нормой в отношениях с коллегами, руководством, клиентами; насколько активно принято общаться с коллегами во внерабочее время и т.п. Освоение профессионально-корпоративной культуры помогает новым работникам понять, как следует работать и вести себя в данной организации.

Охранная функция является развитием предыдущей и состоит в создании определенного барьера на пути проникновения нежелательных тенденций внешней среды внутрь организации (вуза). Специфическую систему организационных ценностей можно метафорично сравнить с «иммунной системой», распознающей и отторгающей работников, не готовых быть приверженными организационным ценностям и способных отрицательно повлиять на общий психологический настрой в коллективе и удовлетворенность сотрудников трудом.¹

Таким образом, на основе проведенного анализа образовательную среду вуза МВД России можно разделить на две

¹ Евтихов О.В. Указ. работа. С. 134-137.

сферы: процессуально-деятельностную и организационно-корпоративную (организационная культура вуза) и определить ее основные структурные компоненты.

К процессуально-деятельностной сфере образовательной среды вуза МВД России относятся учебно-воспитательный, профессионально-служебный и научно-исследовательский компоненты образовательной среды, прямо связанные с реализуемыми в вузе видами образовательной деятельности.

Учебно-воспитательный компонент: а) учебный процесс (учебная деятельность) – учебные занятия и мероприятия первой половины дня в рамках учебного процесса; б) воспитательный процесс (воспитательная деятельность) – воспитательная работа в рамках учебных и внеучебных мероприятий второй половины дня; в) морально-психологическое обеспечение (деятельность по морально-психологическому обеспечению) – мероприятия психологического сопровождения учебной и служебной деятельности.

Профессионально-служебный компонент: а) профессиональная деятельность – непосредственное включение обучающихся в профессиональную деятельность (участие в охране общественного порядка, практика в территориальных органах и т.п.); б) служебная деятельность – несение службы в нарядах, регламентированное субординационное взаимодействие.

Организационно-научный компонент (организационно-научная деятельность) – вовлечение профессорско-преподавательского состава и обучающихся в научно-исследовательскую деятельность.

Организационно-корпоративная сфера образовательной среды вуза МВД России включает в себя компоненты, формирующие организационную культуру вуза, в том числе: материально-административный компонент – материально-архитектурная составляющая – учебные здания, общежития, оборудование, аппаратура, средства наглядной агитации; а также административная составляющая – руководство образовательной организацией, административные подразделения и службы; нормативно-традиционный компонент – поддерживаемые в вузе нормы, традиции, ритуалы профессионально-служебного взаимодействия; личностно-досуговый компонент – досуговые мероприятия (спортивные секции, участие в художественной самодеятельности, кружки по интересам и т.п.),

а также особенности межличностного взаимодействия обучающихся и сотрудников, состояние социально-психологического климата в коллективах в учебных и служебных коллективах.

Схематически структура образовательной среды вуза МВД России представлена на рисунке 13.

Процессуально-деятельностную сферу наполняют наиболее педагогически управляемые деятельностные компоненты образовательной среды, непосредственно связанные с образовательной деятельностью вуза МВД России и обеспечиваемые конкретными подразделениями, в частности:

учебная деятельность – учебные занятия и мероприятия первой половины дня – обеспечивается кафедрами вуза;

воспитательная деятельность – воспитательная работа в рамках учебных и внеучебных мероприятий второй половины дня – организуется подразделением воспитательной работы вуза;

деятельность по морально-психологическому обеспечению – мероприятия психологического сопровождения учебной и служебной деятельности (исследования, тренинги, консультационные беседы и т.п.) – обеспечивается подразделением морально-психологического обеспечения вуза;

профессионально-служебная деятельность – профессиональная деятельность (непосредственное включение обучающихся в профессиональную деятельность) и служебная деятельность (несение службы в нарядах, регламентированное субординационное взаимодействие и т.п.) – обеспечивается руководством учебно-строевых подразделений вуза;

организационно-научная деятельность – вовлечение обучающихся в научно-исследовательскую деятельность – организуется подразделением научно-исследовательской работы вуза.

Сфера организационной культуры образовательной среды вуза МВД России во многом является результативной, зависит от реализации описанных выше деятельностных компонентов.

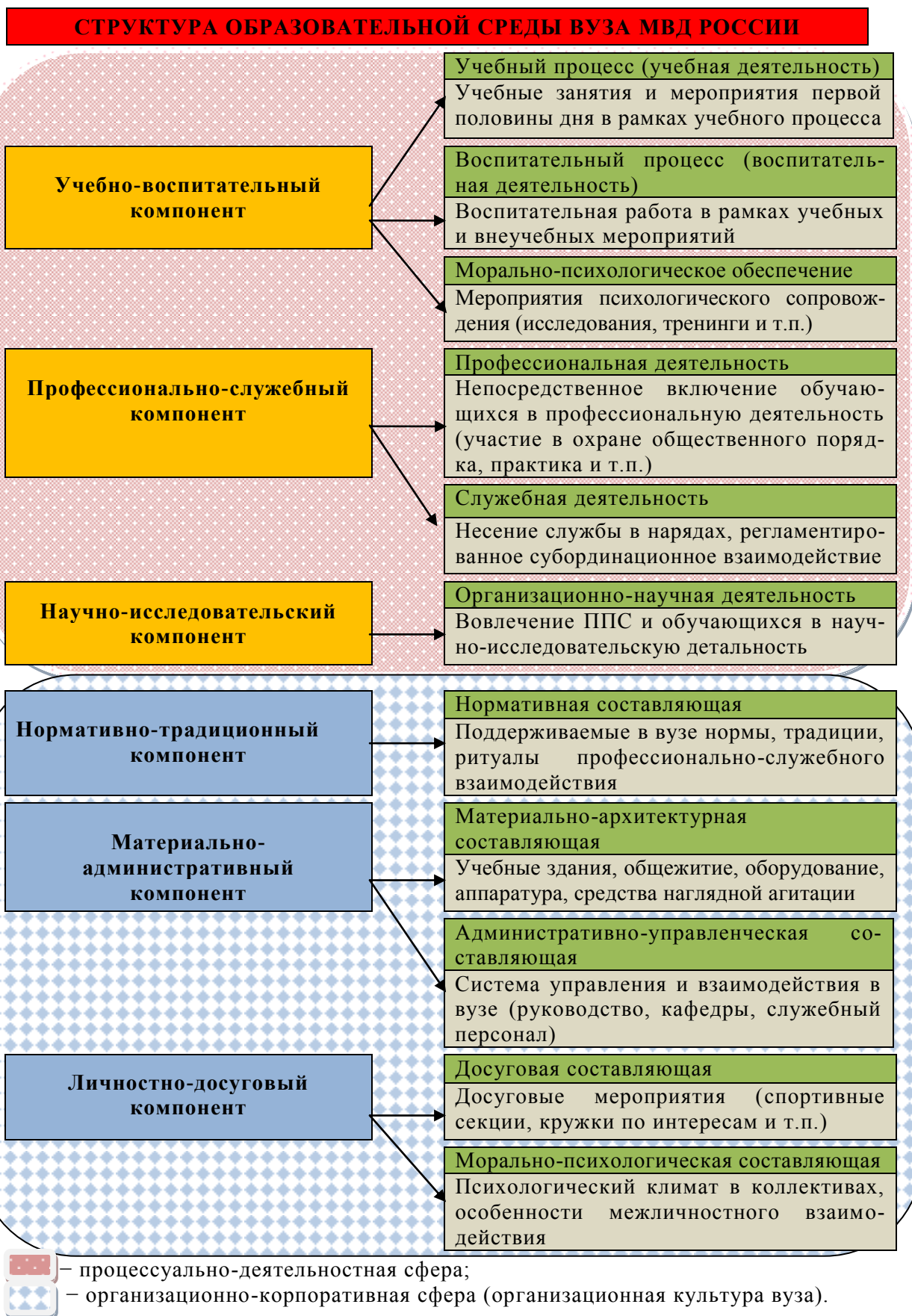


Рис. 13. Структура образовательной среды вуза МВД России

2.4. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ ВЫПУСКНИКА ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ПРАВООХРАНИТЕЛЬНЫХ ОРГАНОВ

Решение проблемы формирования профессиональной компетентности курсантов вузов правоохранительных органов связано с необходимостью уточнения описания структуры профессиональной компетентности выпускника вуза и ее компонентов.

Мнения разных исследователей относительно структуры и компонентов профессиональной компетентности различны. Так, А.К. Маркова в структуре компетентности профессионала выделила четыре компонента: специальный, социальный, личностный и индивидуальный, описав их как виды профессиональной компетентности. Также автором описаны показатели формирования указанных компетенций через их проявления.

Специальная компетентность – владение профессиональной деятельностью на достаточно высоком уровне, способность проектировать свое дальнейшее профессиональное развитие. Проявляется через: понимание предназначения и миссии данной профессии; овладение нормами профессиональной деятельности, достижение высоких результатов, стабильность результатов; профессиональное мастерство; владение несколькими видами профессиональной деятельности в рамках профессии; профессиональное сознание (осознание максимального числа признаков профессиональной деятельности – предмета, средств, результата труда); профессиональное мышление, профессиональную интуицию, самостоятельность в решении профессиональных проблем; оптимальную психологическую цену результата, отсутствие усталости и перегрузки и др.

Социальная компетентность – владение совместной (групповой, кооперативной) профессиональной деятельностью, сотрудничеством, а также принятыми в данной профессии приемами профессионального общения; социальная ответственность за результаты своего профессионального труда. Проявляется через: отнесение себя к профессиональной общности; овладение нормами профессионального общения, этическими нормами профессии; направленность профессиональных результатов на благо других людей, социальную ответственность за последствия своих поступков; гибкую смену социальных

ролей в профессии; соответствие профессионального должностного статуса (места среди других) индивидуально-личностным качествам и др.

Личностная компетентность – владение приемами личностного самовыражения и саморазвития, средствами противостояния профессиональным деформациям личности. Проявляется через: устойчивую профессиональную мотивацию; наличие позитивной Я-концепции; переключаемость, универсальность; творческую установку, сознательное профессиональное творчество; обогащение профессии средствами своего творчества; приспособление себя к профессии и профессии к себе; преобладание положительного эмоционального настроения; удовлетворенность профессиональным трудом и др.

Индивидуальная компетентность – владение приемами самореализации и развития индивидуальности в рамках профессии, готовность к профессиональному росту, способность к индивидуальному самосохранению, неподверженность профессиональному старению, умение организовать рационально свой труд без перегрузок времени и сил, осуществлять труд ненпряженно, без усталости и даже с освежающим эффектом. Проявляется через: целостное профессиональное самосознание, знание профессиограммы своей профессии; принятие себя как профессионала; саморазвитие профессиональных способностей; интернальность как видение в себе самом причин успеха-неуспеха; профессиональную обучаемость и др.¹

Таким образом, А.К. Маркова одна из первых среди исследователей связала компоненты профессиональной компетентности с показателями формирования указанных компетенций при становлении профессионализма.

С позиции психологического подхода профессиональную компетентность рассматривает Е.В. Бондарева, выделяя в ней следующие структурные компоненты:

функциональный – представляет собой систему освоенных знаний, а также навыков творческой профессиональной деятельности специалиста;

мотивационный – включает мотивы, цели, потребности, ценностные установки в профессиональной деятельности;

¹ Маркова А.К. Указ. работа.

рефлексивный – включает комплекс навыков самоконтроля, самоанализа, прогнозирования результатов своей деятельности;

коммуникативный – включает способность общаться, доходчиво излагать информацию, формировать межличностные отношения, осуществлять профессиональное взаимодействие.¹

И.А. Зимняя на основе положений, сформулированных в отечественной психологии, выделила три основные группы компетентностей:

а) компетентности, относящиеся к самому себе как личности, как субъекту жизнедеятельности;

б) компетентности, относящиеся к взаимодействию человека с другими людьми;

в) компетентности, относящиеся к деятельности человека, проявляющиеся во всех ее типах и формах.²

Автором описаны 10 основных компетенций (видов), входящих в описанные выше группы:

1) компетенции, относящиеся к самому человеку как личности, субъекту деятельности, общения: а) компетенции здоровьесбережения (знание и соблюдение норм здорового образа жизни, соблюдение правил личной гигиены, понимание опасности курения, алкоголизма, наркомании, СПИДа и др.); б) компетенции ценностно-смысловой ориентации в мире (ценности бытия, жизни, культуры и науки, истории цивилизаций, собственной страны, религии и др.); в) компетенции интеграции (структурирование знаний, ситуативно-адекватной актуализации знаний, расширения приращения накопленных знаний); г) компетенции гражданственности (знание и соблюдение прав и обязанностей гражданина; свобода и ответственность, уверенность в себе, собственное достоинство, гражданский долг; знание символов государства и гордость за них); д) компетенции самосовершенствования, саморегулирования и саморазвития (личностная и предметная рефлексии; понимание смысла жизни, профессиональное, языковое и речевое развитие; овладение культурой родного языка и др.);

¹ Бондарева Е.В. Направленность на формирование профессиональной компетентности как путь совершенствования экономического образования. URL : http://referat.cis2000.ru/books/book6/ch1_8.shtml.

² Зимняя И.А. Указ. работа. С. 22-24.

2) компетенции, относящиеся к социальному взаимодействию человека и социальной сферы: а) компетенции социального взаимодействия (с обществом, общностью, коллективом, семьей, друзьями, партнерами; сотрудничество, толерантность, уважение и принятие другого, социальная мобильность); б) компетенции в общении (устном, письменном; диалог, монолог, порождение и восприятие текста; знание и соблюдение традиций, ритуала, этикета; кросскультурное общение; деловая переписка; делопроизводство и др.);

3) компетенции, относящиеся к деятельности человека: а) компетенция познавательной деятельности (постановка и решение познавательных задач, нестандартные решения, проблемные ситуации, продуктивное и репродуктивное познание, исследование, интеллектуальная деятельность и др.); б) компетенции деятельности (игра, учение, труд; средства и способы деятельности, ориентация в разных видах деятельности и др.); в) компетенции информационных технологий (прием, переработка, выдача информации; преобразование информации, мультимедийные и мультимедийные технологии, компьютерная грамотность и др.).¹

И.А. Зимняя отмечает, что описанные выше компетенции, проявляясь в поведении и деятельности человека, становятся его личностными качествами, свойствами. Соответственно, они становятся компетентностями, которые характеризуются и мотивационными, и смысловыми, и отношенческими, и регуляторными составляющими наряду с когнитивными (знанием) и опытом. При этом все компетентности социальны в широком смысле этого слова, ибо они вырабатываются, формируются в социуме. Они социальны по своему содержанию, они и проявляются в этом социуме. В то же время среди них можно выделить: а) ключевые – это те обобщенно представленные основные компетентности, которые обеспечивают нормальную жизнедеятельность человека в социуме; б) профессиональные и учебные компетентности – формируются для профессиональной деятельности и проявляются в этих видах деятельности человека; в) социальные (в узком смысле слова) компетентно-

¹ Зимняя И.А. Указ. работа.

сти – характеризующие взаимодействие человека с обществом, социумом, другими людьми.¹

К настоящему времени опубликовано большое количество работ в области описания структуры педагогической компетентности. В частности, Н.В. Кузьмина и А.А. Реан в качестве основных элементов педагогической компетентности выделяют следующие:

специальная компетентность в области преподаваемой дисциплины;

методическая компетентность в области способов формирования знаний, умений и навыков у учащихся;

психолого-педагогическая компетентность в области мотивов, способностей, направленности обучаемых;

рефлексия педагогической деятельности или аутопсихологическая компетентность.²

Позже на основе анализа различных исследований, описывающих структурные элементы профессиональной компетентности педагога, В.Н. Введенский выделил пять основных компонентов ключевых (базовых) компетенций педагога:

коммуникативные компетенции: ориентирование в социальных ситуациях, определение личностных особенностей и эмоционального состояния других людей, действие в публичной ситуации, установление психологического контакта, культура речи и др.;

информационные компетенции: знания и способности к их приобретению (о себе, об обучающихся, родителях обучающихся, об опыте работы других педагогов в научно-методической плоскости, общемировоззренческие и др.);

регулятивные компетенции: способности к целеполаганию, планированию, мобилизации и поддержанию активности в достижении результатов, оценка результатов деятельности и др.;

интеллектуально-педагогическая компетентность: комплекс интеллектуально-логической и интеллектуально-эвристической педагогической компетентности (по В.И. Андрееву), а именно – анализ и синтез, сравнение, абстрагирование, обобщение и конкретизация (интеллектуально-

¹ Зимняя И.А. Указ. работа. С. 25.

² Кузьмина Н.В., Реан А.А. Профессионализм педагогической деятельности. СПб., 1993.

логические); генерирование идей, аналогия, фантазия, преодоление инертности мышления, критичность мышления (интеллектуально-эвристические);

операциональная компетентность: набор действий, необходимых педагогу для осуществления профессиональной деятельности (педагогические умения – прогностические, проективные, методические, организаторские, педагогической импровизации, экспертные действия).¹

Концептуально интересное построение модели профессиональной компетентности разработано С.А. Хазовой. Автор представляет структуру профессиональной компетентности в двух видах:

1) функционально-содержательном – как совокупность компетентностей, описанных в отношении сфер деятельности, общения и поведения, заданных относительно конкретного предмета деятельности, общения, поведения. Функционально-содержательными компонентами профессиональной компетентности в данной модели являются: а) общепрофессиональный компонент (общенаучные и исследовательские компетенции); б) общеотраслевой компонент (образовательные и физкультурно-спортивные компетенции), относящийся к подготовке специалистов по физической культуре и спорту; в) специальный компонент (педагогические, управленческие, рекреационные компетенции);

2) психологическом – как совокупность когнитивно-интеллектуальных (знания, умения и навыки, характеристики мышления) и деятельностно-поведенческих (опыт поведения, деятельности и общения) компонентов. При этом когнитивно-интеллектуальные показатели включают знания, умения, характеристики мышления. Деятельностно-поведенческие показатели конкурентоспособности включают опыт деятельности, поведения, общения.²

На рисунке 14 приведена структурная модель профессиональной компетентности специалиста по физической культуре и спорту, описанная С.А. Хазовой.

¹ Введенский В.Н. Моделирование профессиональной компетентности педагога // Педагогика. 2003. № 10. С. 51-55.

² Хазова С.А. Указ. работа. С. 15-26.

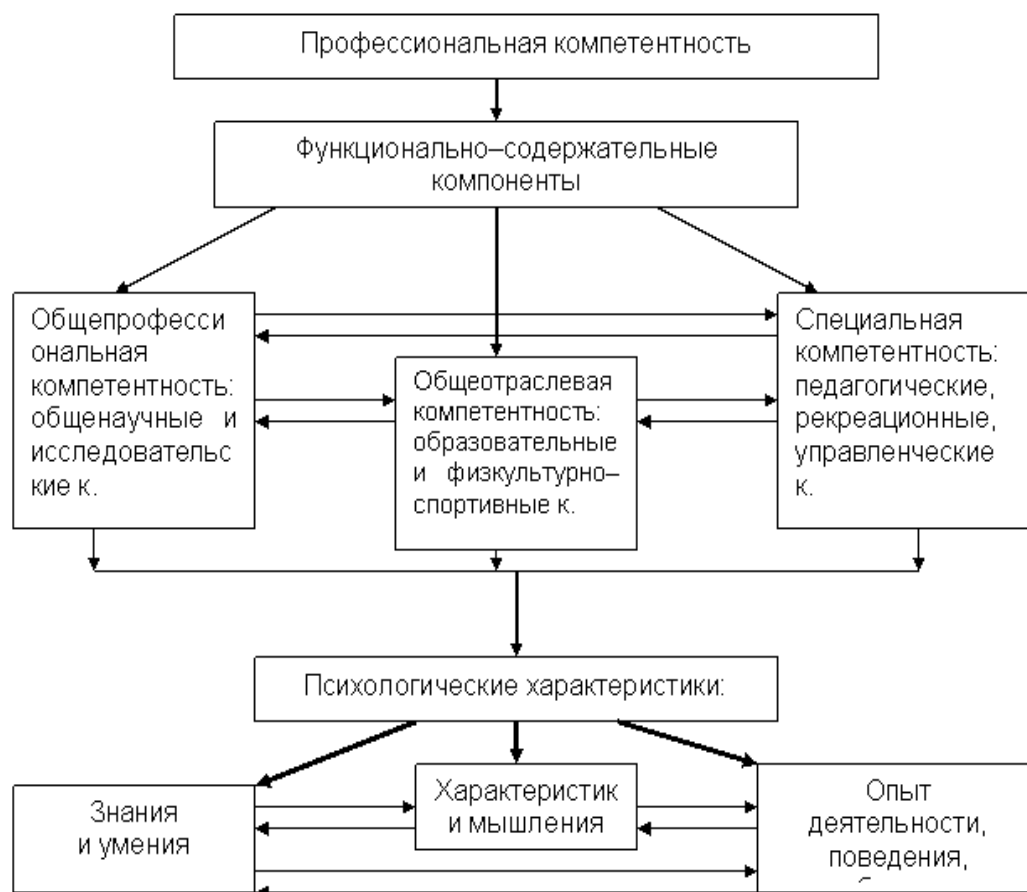


Рис. 14. Структурная модель профессиональной компетентности специалиста по физической культуре и спорту

На наш взгляд, в модели профессиональной компетентности выпускника вуза правоохранительных органов также целесообразно рассматривать как основные компетенции, формируемые у курсанта в процессе обучения в вузе, так и профессионально-психологические характеристики (профессионально-важные качества), необходимые для успешной профессиональной деятельности выпускника.

На основе проведенного анализа особенностей правоохранительной деятельности и специфики подготовки курсантов по направлению подготовки «Правоохранительная деятельность», а также уточненного выше определения профессиональной компетентности нами составлена структурная модель профессиональной компетентности выпускника вуза правоохранительных органов.

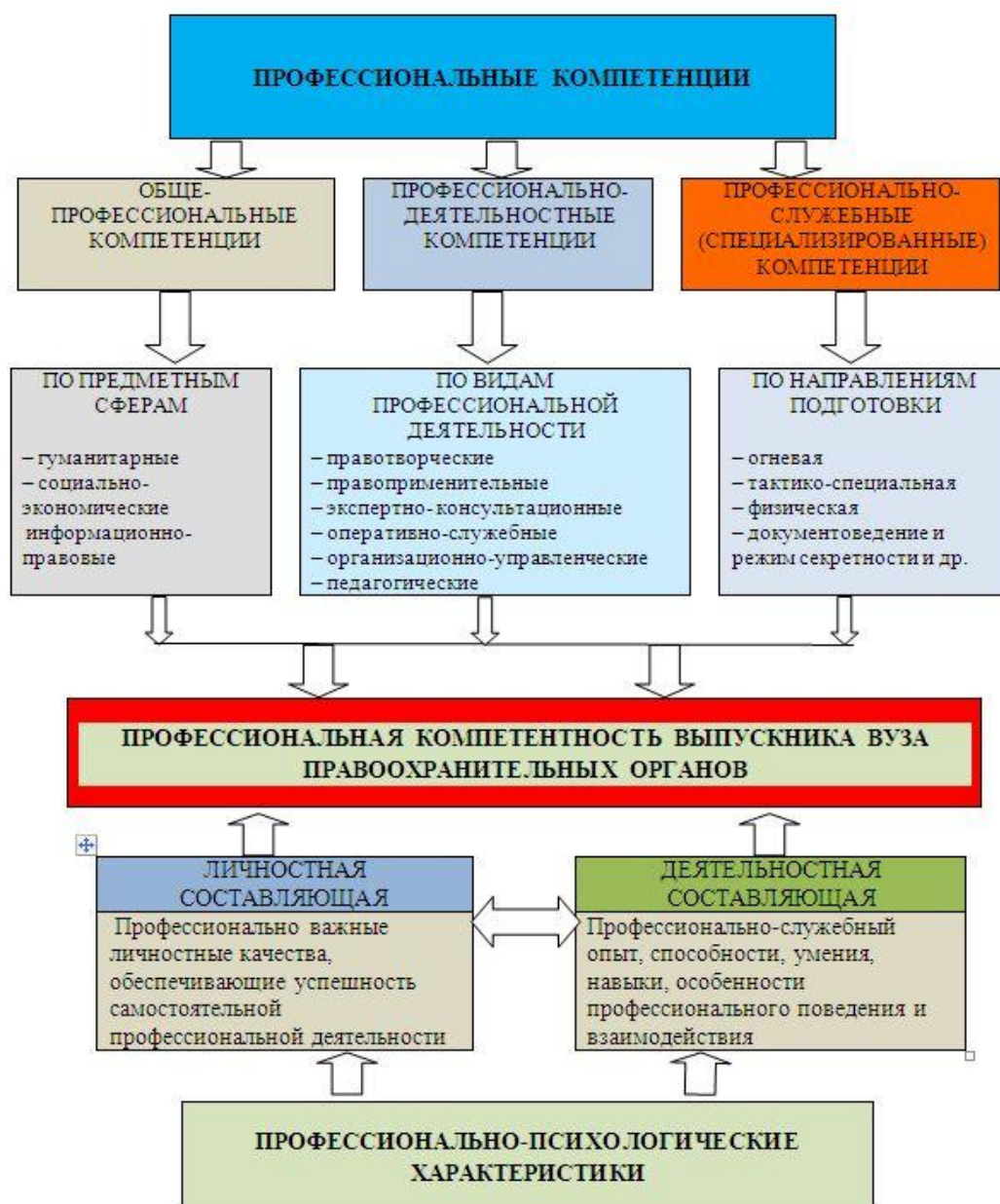


Рис. 15. Структурная модель профессиональной компетентности выпускника вуза правоохранительных органов

В структуре профессиональной компетентности выпускника вуза нами выделены:

1) профессиональные компетенции – требования, которые предъявляются к выпускнику в соответствии с содержанием и спецификой профессиональной подготовки. Условно их можно разделить на общепрофессиональные, профессионально-служебные и профессионально-деятельностные;

2) профессионально-психологические характеристики – профессиональные и психологические качества выпускника, обеспечивающие успешность его самостоятельной профессио-

нальной деятельности. Условно в профессионально-психологические характеристики нами разделены на:

личностную составляющую – профессионально-важные личностные качества специалиста, обеспечивающие успешность самостоятельной профессиональной деятельности;

деятельностную составляющую – способности, умения, навыки, а также особенности профессионально-служебного поведения и взаимодействия основанные на опыте профессионально-служебной деятельности курсантов.

Таким образом. Во-первых, профессиональные компетенции очерчивают круг требований, которые предъявляются к выпускнику вуза в соответствии с содержанием и спецификой профессиональной подготовки и деятельности. В обобщенном виде профессиональные компетенции, как уже отмечено выше, нами разделены на три группы:

1) общепрофессиональные – обеспечивают готовность к решению общепрофессиональных задач. В эту группу входят гуманитарные, социально-экономические и информационно-правовые компетенции;

2) профессионально-служебные (специализированные) – отражают специфику профессионально-служебной деятельности сотрудника правоохранительных органов и обеспечивают готовность к профессиональной деятельности полицейского. В эту группу входят компетенции, формируемые в процессе огневой, тактико-специальной, физической, строевой и др. подготовке;

3) профессионально-деятельностные – реализуемые непосредственно в процессе профессиональной деятельности. В эту группу входят компетенции (по видам профессиональной деятельности): правотворческие; правоприменительные; экспертно-консультационные; организационно-управленческие; нормотворческие; правоохранительные.

Наполнение указанных групп компетенций конкретным содержанием обусловлено федеральным государственным образовательным стандартом высшего профессионального образования по направлению подготовки (специальности), а также основными образовательными программами вуза.

Во-вторых, профессиональная компетентность специалиста определяется не только сформированностью соответствующих компетенций, но и наличием опыта профессиональной

деятельности и развитостью профессионально важных личностных качеств, обеспечивающих успешность его профессиональной деятельности.

В связи с этим в компетентностной модели, как уже было отмечено выше, профессионально-психологические характеристики выпускника нами разделены две базовые составляющие: деятельностьную и личностную.

1. Деятельностная составляющая профессиональной компетентности выпускника вуза правоохранительных органов характеризует способности, умения, навыки и особенности профессионального поведения и взаимодействия специалиста, основанные на опыте профессиональной деятельности.

При определении содержания деятельностной составляющей модели профессиональной компетентности, отражающей специфику служебной и профессиональной деятельности сотрудника правоохранительных органов (полицейского), мы проанализировали результаты исследований, проведенных Ю.В. Чепурко, Н.В. Круговой, Н.И. Порубовым и др., а также задачи и функции сотрудников оперативных и следственных подразделений. В частности, Ю.В. Чепурко описывает основные виды деятельности применительно к специальности юридического профиля: социальная, поисковая, реконструктивная, коммуникативная, организационная, удостоверительная.¹ Н.В. Кругова и Н.И. Порубов в контексте изучения психологических особенностей оперативно-следственной деятельности описывают следующие основные компоненты: познавательный, коммуникативный, организационный, воспитательный и удостоверительный.

В данной работе применительно к деятельности сотрудников следственных и оперативных подразделений мы также будем выделять пять основных видов (направлений) профессиональной деятельности:

организационно-управленческий – включает в себя организацию проведения оперативно-разыскных и следственных мероприятий соответствующими силами и средствами; а также управление деятельностью следственной и оперативной груп-

¹ Чепурко Ю.В. Дифференциальная психография в ориентации молодежи на специальности юридического профиля : автореф. ... канд. психол. наук. М., 2008. С. 3.

пы, что требует развития лидерского потенциала (организаторско-управленческих способностей);

процессуально-познавательный – включает в себя познание события преступления и отдельных его элементов, выявление оперативно значимой информации и потенциальных её носителей и источников, что связано с решением большого количества мыслительных задач и носит творческий, воссоздающий, исследовательский характер. Это предъявляет особые требования к развитию когнитивных и творческих качеств сотрудников;

процессуально-удостоверительный – заключается в оформлении результатов деятельности в соответствующих процессуальных документах. Это предъявляет особые требования к развитию «канцелярских способностей»: внимательности к деталям, усидчивости, способности выполнять монотонную работу и т.п.;

социально-коммуникативный – обеспечивает работу с гражданами, представляющими оперативный интерес, участниками уголовного судопроизводства, а также с другими сотрудниками, что требует развития коммуникативных качеств и способностей, а также конфликтной компетентности;

социально-воспитательный – направлен на профилактику правонарушений, воспитание граждан в духе уважения к закону и правилам социального общежития; склонение лиц к отказу от преступной деятельности и др., что требует развития педагогических способностей.

Осуществление деятельности социальной направленности требует развития у выпускника коммуникативных качеств, способностей вступать в общение с разными категориями граждан, умения преодолевать коммуникативные барьеры, способности к ролевому перевоплощению и т.п.

2. Личностная составляющая профессиональной компетентности выпускника вуза правоохранительных органов напрямую связана с деятельностным компонентом и характеризует степень сформированности профессионально важных личностных качеств сотрудника, обеспечивающих успешность его самостоятельной профессиональной деятельности. В частности, важным видом деятельности следователя и оперуполномоченного является их информационно-познавательная деятельность по сбору информации о событии преступления, на осно-

вании которой полностью восстанавливается картина совершенного деяния, устанавливается и познается личность субъекта, совершившего преступление. Успешность познавательной деятельности обеспечивается развитостью познавательных процессов (восприятие, мышление, память, внимание, воображение), которые служат неразрывными частями единого процесса отражения и взаимодействия с окружающей действительностью. Не вызывает сомнения, что к профессионально-важным качествам следователя и оперуполномоченного, необходимым для осуществления познавательной деятельности, можно отнести профессиональную наблюдательность, например способность различать признаки и объекты, имеющие незначительные отличия. Также для сотрудников следственных и оперативных подразделений, как и для юристов вообще, особое значение имеет развитые память и мышление. Как отмечают Н.А. Горбач и Ю.Г. Панюкова, развитая память как процесс запоминания, сохранения и воспроизведения человеком значимой информации и своего опыта, а также особенности профессионального мышления – широта, глубина, самостоятельность, гибкость, быстрота, критичность, восприимчивость, полнота, правленность, логичность, избирательность, проницательность, оперативность, любознательность и пытливость – имеют важное значение для профессиональной деятельности следователя и оперуполномоченного.¹

Для конкретизации профессионально важных личностных качеств, необходимых выпускнику вуза правоохранительных органов для результативной профессиональной деятельности, было проведено анкетирование сотрудников следственных и оперативных подразделений, проходивших повышение квалификации. Общая выборка исследования составила 230 сотрудников, из них сотрудники оперативных подразделений – 129, сотрудники следственных подразделений – 101.²

¹ Горбач Н.А., Панюкова Ю.Г. Психология в деятельности сотрудников органов внутренних дел. Красноярск: СибЮИ МВД России, 2010. С. 3.

² Профессиограмма сотрудников следственных и оперативных подразделений: отчет о НИР (заключ.) / рук. Н.В. Маслодудова; исполн.: Н.Г. Логинова [и др.]. С. 43-47.

По результатам исследования описаны психограммы сотрудников, в которых, в частности, выделено, что для достижения требуемого высокого уровня результативности при проведении следственных действий и оперативно-розыскных мероприятий познавательная деятельность сотрудников реализуется в сочетании с другими видами деятельности, дополняющими и развивающими ее, а именно: коммуникативной (получение необходимой информации посредством общения при проведении таких следственных действий, как допрос, очная ставка); реконструктивной (сбор информации и выдвижение определенных версий, объясняющих случившееся событие); организаторской, проявляющейся в самоорганизации и организации людей для коллективного решения профессиональной задачи (волевые действия, направленные на реализацию и проверку версий и планов); удостоверительной (фиксирование добытой информации в документе).

В частности, экспертами было отмечено, что для осуществления познавательной деятельности сотрудники следственных и оперативных подразделений должны обладать хорошо развитыми наблюдательностью, памятью и вниманием, высокой умственной работоспособностью, способностью к быстрому и точному зрительному восприятию деталей, сходства и различий. Для осуществления организационной деятельности им необходимы такие качества как: деловитость, инициативность, принципиальность, решительность, аккуратность, точность, организаторские способности и высокая самоорганизованность. Для осуществления социальных функций общения с различными категориями граждан сотрудники должны быть эмоционально устойчивы, обладать грамотностью и развитой культурой речи, высоким коммуникативным потенциалом и др.

На основе результатов этого исследования, а также анализа материалов исследования управленческого компонента в деятельности сотрудников следственных и оперативных подразделений¹ нами выделены общие и специфические профессионально важные личностные качества выпускника образовательной организации правоохранительных органов, обеспечи-

¹ См. Евтихов О.В. Организационное лидерство в управленческой деятельности руководителя органов внутренних дел // Психопедагогика в правоохранительных органах. 2011. № 3 (46). С. 3-5.

вающие их профессиональную готовность к самостоятельной деятельности в следственных и оперативных подразделениях, что и отражено на рисунке 16.

СОТРУДНИКИ СЛЕДСТВЕННЫХ ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ	СОТРУДНИКИ ОПЕРАТИВНЫХ ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ
КОГНИТИВНАЯ СФЕРА: (высокий уровень развития познавательных процессов)	
«Канцелярские способности» – способности к длительной и продуктивной работе с массой различных документов, которые необходимо обработать в сжатые сроки; способность к выделению основного содержания в письменных документах и др.	Способность к быстрому и точному зрительному восприятию деталей, к выявлению сходства и различий
Комбинаторные способности – подвижность и способность мышления к перестановкам, понимание отношений между понятиями, ясность и последовательность мышления и др.	
Прогностичность мышления – умение планировать, прогнозировать развитие ситуации	
Способности к обобщению, анализу, рефлексии, индукции и дедукции	
Развитые долговременная и словесно-логическая память	
ПОВЕДЕНЧЕСКАЯ СФЕРА (уровни развития: высокий и выше среднего)	
Уровень поведенческой регуляции – способность действовать в динамической среде, быстро оценивать предъявляемые сигналы, выделять среди них значимые, принимать решение и совершать соответствующие поступки	
Адаптационный потенциал – способность адаптироваться к изменяющимся условиям жизнедеятельности и профессионального взаимодействия	
Коммуникативный потенциал – способность устанавливать психологический контакт, коммуникативная компетентность в профессиональном общении	
ЛИЧНОСТНО-МОТИВАЦИОННАЯ СФЕРА (уровни развития: высокий и выше среднего)	
Моральная нормативность – установка на соблюдение законности и служебной дисциплины, ответственность, честность, порядочность	
Социальная толерантность – способность к принятию, правильному пониманию и уважению других культур	
Настойчивость	Решительность (разумная склонность к риску)
Мотивационная готовность к профессиональной деятельности	
Инициативность	Исполнительность
Аккуратность, точность, педантичность	Смелость, мужество
ОРГАНИЗАЦИОННО-УПРАВЛЕНЧЕСКИЙ ПОТЕНЦИАЛ	
Высокий лидерский потенциал – способность организовать группу для выполнения поставленной задачи, определять приоритетные цели, мотивировать сотрудников, контролировать результаты совместной деятельности и т.п.	
Развитые управленческие качества – способности оказывать влияние, противостоять внешнему воздействию и манипуляциям	

Рис. 16. Общие и специфические профессионально важные личностные качества выпускника образовательной организации правоохранительных органов

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В рамках предмета исследования авторским коллективом изучена ценность акмеологических знаний для формирования профессиональной компетентности сотрудников органов внутренних дел, выстраивания акме-планов для реализации жизненных целей. Акмеология всесторонне освещает процесс развития человека на протяжении всей его жизни, особенно на ступени взрослости, и выявляет объективные и субъективные условия, которые, действуя во взаимосвязи друг с другом, позволяют человеку оптимально состояться как многонаправленная социально активная личность и высококлассный профессионал в основной для него области труда. Правоохранительная деятельность как вид специальной деятельности осуществляется с целью охраны права путем применения мер юридической ответственности в соответствии с законом и с соблюдением установленных процедур. Акмеологический подход в оценке перспектив данного вида деятельности, несомненно, должен учитывать ее особенности, способствовать оптимизации личностных и профессионально значимых целей и задач. Акмеология, в частности акмеология органов внутренних дел как составная часть общей акмеологической теории, связанная со специальным видом деятельности, одновременно и столь же последовательно и целенаправленно должна прослеживать и систематизировать факторы, наличие которых необходимо, чтобы развитие малых и больших коллективов, структурных элементов правоохранительной системы шло по восходящей и чтобы они реализовали свои главные функции на высоком уровне государственной, социальной и индивидуальной полезности. Это позволит добиться высоких результатов и в службе, и в личной жизни. Личная жизнь сотрудника органов внутренних дел для общества не менее значима, чем его профессиональная деятельность. Ущербность первой ведет к падению эмоциональной жизненной составляющей, неумению организовать семейный досуг, душевному разрыву с детьми, утрате семейного уюта и разрушению семьи как ячейки общества.¹

¹ См.: Проблема объективности расчетов и охвата населения развивающимися досуговыми учреждениями как необходимых составляющих

Новаторство акмеологии заключается еще и в том, что она, отвечая на запросы практики, разрабатывает стратегию, тактику и технику оптимального формирования профессиональной компетентности, детерминирующей карьерный рост, и способствует их эффективному внедрению и последующему функционированию профессионалов высокого класса.¹

В ходе исследования было установлено, что в России, как и за рубежом, существуют множество дефиниций понятия «профессиональная карьера». Она определяется как: комбинация ролей, которые человек исполняет в течение всей жизни; разбитый на определённые промежутки жизненный путь человека, связанный с его работой; продвижение человека по ступеням служебной, производственной, социальной, административной или иной иерархии; последовательность должностей, занимаемых сотрудником в одной организации; динамика социально-экономического положения, статусно-ролевых характеристик форм социальной активности личности; индивидуально осознанные позиции и поведение, связанные с трудовым опытом и т.д.; индивидуальный трудовой путь человека, способ достижения целей и результатов в основной форме личностного целевыражения; активное продвижение человека в освоении и совершенствовании способа жизнедеятельности, обеспечивающего его устойчивость в потоке социальной жизни. Несмотря на многообразие дефиниций понятия «профессиональная карьера», центральное место, явно или не явно, для того, чтобы назвать ее успешной, отводится высокому уровню сформированности соответствующей компетентности.

Наблюдения за динамикой кадровых перемещений сотрудников органов внутренних дел позволяют говорить о том, что при прочих равных условиях карьерный рост офицера находится в прямой зависимости от наличия у него качеств, способствующих его успехам в выполнении профессиональных обязанностей. Создав типовую акме-схему личностно-профессиональных качеств сотрудника органа внутренних дел

оценки эффективности наркотической профилактической деятельности
Заключительный отчет по теме НИР, № гос. рег. 01201453222 / научн. рук. В.Е. Шинкевич. Красноярск: СибЮИ ФСКН России, 2014.

¹ Павлова С.А. Организационно-управленческие аспекты построения системы мотивации карьерного роста государственных служащих.

и выделив среди них наиболее существенные для оценки потенциала карьерного роста, можно строить соответствующую систему необходимых акме-показателей.

Принцип системности и системный подход является базовым. Опора на него необходима, чтобы избежать односторонности в оценке потенциала карьерного роста. Реализация данного принципа предусматривает необходимость развития профессиональных умений и знаний, а также профессиональной компетентности, профессионально важных качеств, профессиональных взаимодействий, отношений и общения.

В ходе первого этапа исследования проанализирована тематика планов научно-исследовательской работы, рейтинговые места в них работ, направленных на изучение проблем образовательного процесса, воспитания, психологического сопровождения образовательного процесса, а также разработаны и ратифицированы опросные листы для двух категорий респондентов: во-первых, это обучающиеся на бюджетной основе очной формы обучения, во-вторых, сотрудники органов внутренних дел, имеющие опыт практической работы. Проведены пилотные исследования по апробации инструментария, первичная обработка эмпирического материала для дальнейшего углубленного исследования и выявления корреляционных и факторных связей. Основное внимание при проведении опроса было уделено установлению действенности ряда организационных, образовательных и иных мероприятий, предусмотренных для обеспечения различных видов деятельности в образовательном процессе.

Авторский коллектив приходит к выводу о целесообразности использования результатов проведенного научного исследования при подготовке аналитического обзора по итогам первого этапа исследования, монографии «Формирование профессиональной компетентности сотрудников органов внутренних дел: акмеологический аспект» и последующего внедрения основных выводов и рекомендаций в учебный процесс образовательных учреждений системы МВД России, их воспитательных и кадровых структур. Основные положения работы будут полезны кадровым подразделениям территориальных органов МВД России, а также сотрудникам правоохранительных органов, посвятившим свою жизнь защите законных интересов и прав граждан, борьбе с правонарушениями в нашем обществе.

В результате проведенного исследования были сделаны следующие выводы. В условиях формирования современного облика МВД России и последующего его функционирования основной целью комплекса учебных дисциплин, в том числе философии, социологии, педагогики и психологии, является развитие профессионального потенциала сотрудника органов внутренних дел.

Кроме того, специальное образование является фактором решения социально-правовых проблем развития современного российского общества, одним из основных резервов его поступательного развития.

К основным проблемам выстраивания системы образовательного процесса в специализированной образовательной организации органов внутренних дел, направленных на формирование компетентности, требующих дальнейшей проработки, можно отнести:

- расширение системы довузовской подготовки молодежи к службе в органах внутренних дел, сотрудничество образовательных учреждений МВД России со специализированными юридическими классами, функционирующими в средних общеобразовательных школах и их поддержка;

- обоснование необходимых видов компетенций, которые должны соответствовать юридической профессии и специальностям, целям каждого уровня образования;

- организацию инновационного, дистанционного образования и инновационной деятельности педагогических кадров;

- разработку современных требований, предъявляемых непосредственно к выпускникам образовательных организаций МВД России и моделей профессионализации сотрудников и гражданского персонала органов внутренних дел;

- профессиональную, социально-психологическую адаптацию сотрудников органов внутренних дел в условиях выполнения задач повседневной службы и в экстремальных ситуациях;

- уяснение сущности процесса воспитания как важнейшей составляющей системы профессионального образования в условиях образовательной организации органов внутренних дел;

- оказание помощи и содействия обучающимся в выстраивании акме-планов, направленных на достижение профессионально и социально значимых целей, в формировании здорового честолюбия, ибо оно определяет стремление занять в иерар-

хической служебной пирамиде то место, которое соответствовало бы способностям, затратам труда. Правильно понимаемое честолюбие не вредит общему делу, а наоборот, придает дополнительные силы для его выполнения. Здоровое честолюбие юриста проявляется как мотив действий, которые совершаются ради достижения человеком первенства, главенства, приобретения влияния и веса, а также с целью заслужить официальное признание и связанные с ним почести и награды.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Дисциплинарный устав органов внутренних дел Российской Федерации : утвержден Указом Президента РФ от 14.10.2012 № 1377.
2. О полиции : Федеральный закон от 07 февраля 2011 г. № 3-ФЗ.
3. О государственной программе «Патриотическое воспитание граждан Российской Федерации на 2016-2020 годы» : постановление Правительства РФ от 30 декабря 2015 г. № 1493.
4. О морально-психологическом обеспечении оперативно-служебной деятельности органов внутренних дел Российской Федерации : приказ МВД России от 11 февраля 2010 г. № 80.
5. Адольф, В.А. Управление проектированием профессиональной подготовки выпускника гуманитарного вуза в рыночных условиях : монография / В.А. Адольф, С.В. Анюшин, С.В. Гришаев. – М.: АТИСО, 2011.
6. Акмеология : учебник / под общ. ред. А.А. Деркача. – М.: РАГС, 2002.
7. Акмеологический словарь / под общ. ред. А.А. Деркача. – М.: Изд-во РАГС, 2004.
8. Акмеологические технологии личностно-профессионального развития государственных служащих. – М. : РАГС, 2003.
9. Асямов, С.В. Профессионально-психологический тренинг сотрудников органов внутренних дел / С.В. Асямов, Ю.С. Пулатов. – Ташкент, 2002.
10. Байденко, В.И. Компетенции в профессиональном образовании (к освоению компетентностного подхода) / В.И. Байденко // Высшее образование в России. – 2004. – № 11.
11. Бермус, А.Г. Проблемы и перспективы реализации компетентностного подхода в образовании / А.Г. Бермус // Интернет-журнал «Эйдос». – URL : <http://www.eidos.ru/journal>.
12. Богатырев, И.Д. Акмеологические особенности ценностных ориентаций сотрудников правоохранительных органов / И.Д. Богатырев // Акмеология, 2013. – № 4.
13. Бодалев, А.А. Личность и общение / А.А. Бодалев. – М., 1995.

- 14.Бодалев, А.А. Акмеология. Настоящий человек. Каков он и как им становятся? / А.А. Бодалев, Н.В. Васина. – М., 2010.
- 15.Бодров, В.А. Психология профессиональной деятельности. Теоретические и прикладные проблемы / В.А. Бодров. – М. : Изд-во «Институт психологии РАН», 2006.
- 16.Бурцева, Е.В. Развитие профессиональной компетентности сотрудников органов внутренних дел / Е.В. Бурцева. – Владивосток: ДВЮИ МВД России, 2012.
- 17.Быстрыкова, Л.А. Критерии, показатели и уровни развития информационно-коммуникационной компетентности сотрудников правоохранительных органов / Л.А. Быстрыкова // Акмеология. – 2012. – № 3.
- 18.Военная дидактика : учебник. – М. : МО РФ, 2005.
- 19.Герцен, А.И. Письма в будущее к старому товарищу / А.И. Герцен // Документы по истории России XIX века. – URL: <http://www.history.ru/content/view/1249/87/>
- 20.Глоссарий терминов рынка труда, разработки стандартов образовательных программ и учебных планов. Европейский фонд образования. ЕФО, 1997.
- 21.Гуценко, К.Ф. Правоохранительные органы / К.Ф. Гуценко. – М. : КноРус, 2014.
- 22.Гущин, Д.М. Алгоритмы виртуальной модели формирования «акме» безопасности / Д.М. Гущин, Ю.Н. Казаков // Акмеология. – 2012. – № 3. – Специальный выпуск.
- 23.Делор, Ж. Образование: сокровище / Ж. Делор. – UNESCO, 1996.
- 24.Деркач, А.А. Акмеология : учебное пособие / А. Деркач, В. Зазыкин. – М., 2014.
- 25.Деркач, А.А. Психологические факторы эффективности профессиональной деятельности кадров госслужбы / А.А. Деркач, В.Г. Зазыкин // Психология профессиональной деятельности кадров государственной службы. – М. : РАГС, 1997.
- 26.Деркач, А.А. Акмеология : учебное пособие / А.А. Деркач, В.Г. Зазыкин. – СПб. : Питер, 2003.
- 27.Деркач, А.А. Акмеология в вопросах и ответах: учебное пособие / Деркач, А.А., Селезнева Е.В. – Москва – 2007.
- 28.Деркач, А.А. Педагогическая акмеология : учебное пособие / А.А. Деркач, О.Г. Анисимов, Н.В. Соловьева. – М. : Изд-во РАГС, 2007.

29.Дружилов, С.А. Обучение и стадии профессиональной компетентности / С.А. Дружилов // Непрерывное образование как условие развития творческой личности. – Новокузнецк: ИПК, 2001.

30.Дружилов, С.А. Психология профессионализма человека: интегративный подход / С.А. Дружилов // Журнал прикладной психологии. – 2003. – № 4-5.

31.Евтихов, О.В. Формирование профессиональной компетентности в образовательной среде вуза правоохранительных органов: монография / О.В. Евтихов. – М., 2016.

32.Егорычев, С.П. Развитие профессионализма сотрудников МВД России с учетом их мотивации : дис. ... канд. филос. наук 19.00.13 – психология развития, акмеология, (психологические науки); 19.00.06 – юридическая психология (психологические науки) / С.П. Егорычев. – М., 2011.

33.Емельянова, М.В. Особенности профессиональных деформаций личности сотрудников МВД и их коррекция / М.В. Емельянова // Акмеология. – 2014. – № 1-2.

34.Зазыкин, В.Г. Основы акмеологической теории профессионализма в управлении / В.Г. Зазыкин. – М. : «Эко», 2004.

35.Зазыкин, В.Г. Введение в акмеологию / В.Г. Зазыкин, Е.А. Смирнов. – Иваново: Ивановский филиал РАНХиГС; ОАО Издательство «Иваново», 2013.

36.Зимняя, И.А. Ключевые компетентности как результативно-целевая основа компетентностного подхода в образовании / И.А. Зимняя. – М. : Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов, 2004.

37.Иванова, Е.О. Компетентностный подход в соотношении со знаниево-ориентированным и культурологическим / Е.О. Иванова // Компетенции в образовании: опыт проектирования: сб. науч. тр. / под ред. А.В.Хуторского. – М. : Научно-внедренческое предприятие «ИНЭК», 2007.

38.Ильин, И.А. О возрождении России / И.А. Ильин // Собр. соч. Т. 2, кн. 2. – М.: Изд-во «Русская книга», 1993. .

39.Казакова, А.Ю. Специфика деформаций профессионального здоровья государственных служащих / А.Ю. Казакова // Акмеология. – 2011. – № 4.

40.Карсанов, Э.Х. Инновации в военно-профессиональном воспитании курсантов в военных вузах : монография /

Э.Х. Карсанов. – СПб. : Санкт-Петербургский военный институт внутренних войск, 2015.

41.Коваленко, Е.В. Компетентностный подход в подготовке сотрудника полиции к реализации социальной функции правоохранительной деятельности : монография / Е.В. Коваленко. – Белгород : БелЮИ МВД России, 2015.

42.Кикоть, В.Я. Воспитательная работа с личным составом в системе МВД Российской Федерации : учебник / В.Я Кикоть. – М., 2009.

43.Коджаспирова, Г.М. Педагогика : учебник для студентов / Г.М. Коджаспирова. – М.: Владос, 2004.

44.Компетентностный подход как способ достижения нового качества образования. Материалы для опытно-экспериментальной работы в рамках Концепции модернизации российского образования на период до 2010 года. – М., 2003.

45.Козлова, Н.В. Психолого-акмеологическое знание в системе высшего профессионального образования: монография // Н.В. Козлова, О.Г. Берестнева, Л.А. Сивицкая. – Томск: Издательство ТПУ., 2007.

46.Кузин, А.А. Развитие профессионально-экологической культуры будущих сотрудников полиции в условиях нарастания экологических правонарушений / А.А. Кузин // Акмеология. – 2012. – № 3. – Специальный выпуск.

47.Кушнарченко, И.А. Основы профессиональной этики сотрудников полиции : учебное наглядное пособие / И.А. Кушнарченко. – М.: ДГСК МВД России, 2016.

48.К 80-летию со дня рождения Н.А. Рыбникова // Вопросы психологии. – 1960. – № 6.

49.Компетентностный подход в организации образовательной и воспитательной работы в вузе МВД России отчет : о НИР (заключ.) / Белгородский юридический институт МВД России им. И.Д. Путилина; науч. рук. И.Ф. Амельчаков. – Белгород: Белгородский юридический институт МВД России им. И.Д. Путилина, 2017. № гос. рег. 07170331.

50.Кузьмина, Н.В. Профессионализм деятельности преподавателя и мастера производственного обучения профтехучилища / Н.В. Кузьмина. – М.: Высшая школа, 1989.

51.Кузьмина Н.В. Профессионализм личности преподавателя и мастера производственного обучения / Н.В. Кузьмина. – М., 1990.

52. Кузьмина, Н.В. Профессионализм педагогической деятельности / Н.В. Кузьмина. – СПб.: Рыбинск, 1993.

53. Липницкий, А.В. Психолого-акмеологические аспекты профессиональной деятельности сотрудников правоохранительных органов : методические рекомендации / А.В. Липницкий. – СПб. : Санкт-Петербургский университет МВД России, 2014. – 41 с.

54. Личностно-профессиональный потенциал руководителя ОВД : монография / отчет о НИР (заключ.) : 40 / Санкт-Петербургский университет МВД России; отв. исп. А.Т. Иваницкий. – СПб., 2015. – № ГР 05145560. – Инв. № 40.15 55.14.

55. Лутовинов, В.И. Критерии и основы методики оценки результатов работы по патриотическому воспитанию / В.И. Лутовин // Научно-исследовательская работа. – URL: <http://smolpedagog.ru/article%2065.html>.

56. Луцак, Д.А. Инновационный потенциал личности и группы: анализ характеристик с позиции экзистенциально-гуманистического и когнитивного подходов / Д.А. Луцак, О.И. Титова, И.Е. Безуглов // Вестник Томского государственного университета. – 2013. – №373.

57. Мальцева, О.А. Педагогические условия профессиональной подготовки сотрудников ОВД : монография / О.А. Мальцева. – Орел : ОрЮИ МВД России, 2015.

58. Мальцева, О.А. Психологическая подготовка сотрудников полиции : учебное пособие / О.А. Мальцева. – Орел : ОрЮИ МВД России, 2015.

59. Маркова, А.К. Психология профессионализма / А.К. Маркова. – М. : Знание, 1996.

60. Маслодудова, Н.В. Роль гуманитарных наук в процессе формирования нравственной культуры курсантов / Н.В. Маслодудова // Обеспечение практической направленности обучения в вузах МВД России. – Красноярск, 2006.

61. Маслодудова, Н.В. Гуманитарное образование и духовная культура личности / Н.В. Маслодудова, Л.В. Хазова // Вестник КГТУ. – В.41. Культура и образование. – Красноярск: ИПЦ КГТУ, 2006.

62. Маслодудова, Н.В. Формирование нравственной культуры студентов как важнейшая задача образования / Н.В. Маслодудова // Роль науки и образования в развитии водного

транспорта: сборник межрегиональной научно-практической конференции (22-24.05.06). – Красноярск: НГАВТ, 2006.

63.Маслодудова, Н.В. К вопросу о модернизации юридического образования / Н.В. Маслодудова // Вестник Сибирского юридического института МВД России. – 2010. – № 4(8).

64.Маслодудова, Н.В. Повышение гражданственности курсантов как задача современного образовательного процесса в учебных заведениях МВД России // Актуальные проблемы борьбы с преступностью: вопросы теории и практики: XXI международная научно-практическая конференция (5–6 апреля 2018): в 2 ч. – Красноярск: СибЮИ МВД России, 2018. – Ч. 1.

65.Маслодудова, Н.В. Свобода общества и государственная идеология / Н.В. Маслодудова, В.Е. Шинкевич // Социально-гуманитарные знания. – № 1. – 2018.

66.Маслодудова, Н.В. Гуманитарное образование и ценностные ориентации / Н.В. Маслодудова // Ростовский научный журнал. – 2018. – Вып. № 3.

67.Медведев, И.А. обеспечение национальной безопасности Российской Федерации в контексте организации подготовки иностранных наркополицейских в образовательных организациях России / И.А. Медведев // Гуманитарный вестник. – 2015. – № 2(33).

68.Митина, Л.М. Психология развития конкурентоспособности личности / Л.М. Митина. – М. : МПСИ, 2002.

69.Михайловский, В.Г. Акмеологические основы профессионального становления офицерских кадров / В.Г. Михайловский. – М.: ВА им. Дзержинского, 1995.

70.Михайловский, В.Г. Военная акмеология : состояние, пути развития / В.Г. Михайловский // Акмеология. – 2004. – № 3 (11).

71.Мишина, М.М. Специфика формирования стрессоустойчивости сотрудников МВД России / М.М. Мишина // Акмеология. – 2015. – № 3.

72.Мужецкая И.А. Повышение имиджа сотрудников милиции в контексте организации взаимодействия органов внутренних дел и средств массовой информации / И.А. Мужецкая, В.Е. Шинкевич // Вестник Сибирского юридического института МВД России. – 2009. – № 2 (4).

73.Нагорный, Н.Н. использование метода разрешения профессионально-этических дилемм для повышения эффек-

тивности формирования морально-правовых ценностей служебной деятельности у обучающихся вузов МВД России / Н.Н. Нагорный // Актуальные проблемы борьбы с преступностью: вопросы теории и практики : материалы XX международной научно-практической конференции (20-21 апреля 2014 г.) : в 2 ч. – Красноярск, 2017.

74.Невирко, Д.Д. Особенности социализации личности в авторитарных институтах России 90-х годов : Социологический анализ специфики профессиональной подготовки кадров органов внутренних дел : дис. ... докт. социол. наук : 22.00.04 – социальная структура социальные процессы и явления / Д.Д. Невирко.– Барнаул, 1999.

75.Нравственно-патриотическое воспитание курсантов Московского университета МВД России – фундаментальная основа подготовки высокопрофессиональных специалистов органов внутренних дел : научно-практическое издание / под ред. генерал-лейтенанта полиции Н.В. Румянцева и заслуженного работника культуры России, профессора С.С. Пылева. – М.: Изд-во «ЩитМ», 2009.

76.Основы военной акмеологии. Ч.1,2. / под ред. П.А. Корчемного, Л.Г Лаптева, В.Г. Михайловского. – М: Минобороны РФ, 1996.

77.Организация взаимодействия органов внутренних дел со средствами массовой информации по повышению имиджа сотрудника органов внутренних дел : методические рекомендации / В.Е Шинкевич [и др.]. – Красноярск: СибЮИ МВД России, 2009.

78.Опыт и актуальные проблемы нравственного воспитания : учебное пособие / под ред. генерал-лейтенанта полиции Н.В. Румянцева и заслуженного работника культуры России, профессора С.С. Пылева. – Рязань: Рязанский филиал Московского университета МВД России, 2013.

79. Павлова, С.А. Организационно-управленческие аспекты построения системы мотивации карьерного роста государственных служащих / С.А. Павлова // Вестник Сибирского юридического института МВД России. – 2015. – № 2.

80. Павлова, С.А. Опыт использования системного подхода при изучении организационно-правового регулирования оборота наркотических средств, психотропных веществ и их прекурсоров / С.А. Павлова // Национальный и международ-

ный уровень противодействия наркоугрозе и взаимодействие в сфере реабилитации и ресоциализации наркопотребителей : материалы XVIII международной научно-практической конференции / отв. ред. И.А. Медведев. – Красноярск: СибЮИ ФСКН России. 2015.

81. Патриотизма без духовности не бывает : материалы международного семинара-практикума / под ред. генерал-лейтенанта полиции Н.В. Румянцева и заслуженного и заслуженного работника культуры России, профессора С.С. Пылева. – Руза: Московский областной филиал Московского университета МВД России, 2014.

82. Педагогические условия формирования ценностно-мировоззренческой культуры курсантов вузов МВД России : отчет о НИР / Краснодарский университет МВД России; исп.: Д.В. Карабаш [и др.]. – Краснодар, 2013.

83. Педагогический энциклопедический словарь / гл. ред. Б.М. Бим-Бад. – М.: Большая Российская энциклопедия, 2003.

84. Петровская, Л.А. Компетентность в общении / Л.А. Петровская. – М., 1989.

85. Пилишвили, Т.С. Особенности стрессоустойчивости студентов с разной временной перспективой / Т.С. Пилишвили, А.А. Старостина // Акмеология. – 2017. – № 1.

86. Правосознание и его роль в жизни общества : монография : отчет о НИР (заключ.) : 89 / Санкт-Петербургский университет МВД России; рук. А.С. Болдырев ; исп.: В.В. Балахонский [и др.]. – СПб., 2015.

87. Профессиональная компетентность командиров военных вузов как фактор развития культуры межнационального общения : автореф. дис. ... канд. пед. наук / О.Б. Суханов. – М., 2013.

88. Психолого-педагогические основы профессионально-личностного развития специалиста для органов внутренних дел : научно-практическое пособие / А.М. Дмитраков и др. – Белгород : БелЮИ МВД России, 2013.

89. Психолого-педагогические основы профессионально-личностного развития специалиста для органов внутренних дел : отчет о НИР (заключ.) / Ростовский юридический институт МВД России; испол. : Буткова Т.А. и др. – Ростов-на-Дону, 2015.

90. Психолого-акмеологическая коррекция психического здоровья военнослужащих после боевого стресса : автореф. дис. ... канд. психол. наук / С.Е. Заковряшина. – М., 2008.

91. Психолого-акмеологические основы управленческой деятельности командира войск радиационной, химической и биологической защиты : автореф. дис. ... докт. психол. наук / С.Л. Кандыбович. – М., 2000.

92. Психолого-акмеологические условия развития лидерских и организаторских качеств личности в профессиональной подготовке инженеров в системе МЧС России : автореф. дис. ... канд. психол. наук / Е.И. Осипов. – Кострома, 2009. – 211 с.

93. Профессиограмма сотрудников следственных и оперативных подразделений: отчет о НИР (заключ.) / Сибирский юридический институт ФСКН России; науч. рук. Н.В. Маслодудова; исполн.: Н.Г. Логинова [и др.]. – Красноярск, 2013.

94. Проблема объективности расчетов и охвата населения развивающимися досуговыми учреждениями как необходимых составляющих оценки эффективности наркотической профилактической деятельности : отчет о НИР (заключ.) / Сибирский юридический институт ФСКН России ; науч. рук. В.Е. Шинкевич. – Красноярск: СибЮИ ФСКН России, 2014. – № гос. рег. 01201453222.

95. Педагогические основы воспитательной работы в органах внутренних дел : отчет о НИР (заключ.) / Дальневосточный юридический институт МВД России; науч. рук. Н.Е. Браженская. – Хабаровск: ДВЮИ МВД России, 2017. – № гос. рег. 07170233.

96. Педагогические основания подготовки сотрудников полиции в образовательных организациях МВД России к реализации социальной функции отчет : о НИР (заключ.) / Белгородский юридический институт МВД России им. И.Д. Путилина; науч. рук. В.И. Коваленко. – Белгород: Белгородский юридический институт МВД России им. И.Д. Путилина, 2017. – № гос. рег. 05169072.

97. Равен, Дж. Компетентность в современном обществе. Выявление, развитие и реализация / Дж. Равен. – М., 2002.

98. Ратова, И.В. Использование компетентностного подхода в дополнительном профессиональном образовании сотрудников органов внутренних дел : методические рекоменда-

ции / И.В. Ратова, Р.Р. Садеков. – Домодедово : ВИПК МВД России, 2017.

99.Розин, В.М. Философия образования: предмет, концепция, основные темы и направления изучения / В.М. Розин // Философия образования для XXI века. – М., 1992.

100.Рыбников, Н.А. Психология и выбор профессии / Н.А. Рыбников. – М, 1923.

101.Сенаторова, О.Ю. Особенности формирования профессиональной компетентности педагога образовательных организаций МВД России : О.Ю. Сенаторова, Р.Р. Садеков. – Домодедово : ВИПК МВД России, 2017.

102.Соболь, С.А. Базовые направления воспитания сотрудников органов внутренних дел, их сущность и содержание / С.А. Соболь // Современные гуманитарные исследования, 2013. – URL : <http://naukarus.com/bazovye-napravleniya-vospitaniya-sotrudnikov-organov-vnutrennih-del-ih-suschnost-i-soderzhanie>.

103.Селезнева, Е.В. Развитие акмеологической культуры государственных служащих : дис... докт. психол. наук / Е.В. Селезнева. – М., 2005.

104.Словарь-справочник по педагогике / авт.-сост. В.А. Мижериков ; под общ. ред. П.И. Пидкасистого. – М., 2004.

105.Советский энциклопедический словарь. – Изд. 4-е. – М.: Советская энциклопедия, 1987.

106.Содержание и особенности профессионально-нравственного воспитания сотрудников органов внутренних дел : учебное пособие. – Воронеж, 2013.

107.Созонник, А.В. Преодолевающее поведение в процессе военно-профессиональной социализации : монография / А.В. Созонник. – Саратов, 2014.

108.Степанова, И.Ю. Проектирование практико-ориентированной профессиональной подготовки педагога в вузе : монография / И.Ю. Степанова, В.А. Адольф. – Красноярск: КГПУ им. В.П. Астафьева, 2013.

109.Столыпин, П.А. Интервью Н. Гарвею 23 сентября 1909 г. / А.П. Столыпин // «Волга». – 1 октября 1909 г. – URL: <https://books.google.ru>

110.Тарасов, Н.Г. Формирование управленческой компетентности сотрудников полиции в процессе профессиональной подготовки : монография / Н.Г. Тарасов, В.А. Морозов, Б.А. Федулов. – Барнаул, 2016.

111.Титова, О.И. Развитие профессионально-коммуникативной компетентности сотрудников правоохранительных органов посредством психологического тренажа / О.И. Титова // Актуальные проблемы борьбы с преступностью: вопросы теории и практики : материалы XX международной научно-практической конференции (20-21 апреля 2017 г.) : в 2 ч. /отв. ред. Н.Н. Цуканов ; СибЮИ МВД России. – Красноярск, 2017.

112.Тихомиров, С.Н. Проблема патриотической идеи в России в условиях глобализации и вопросы воспитания курсантов образовательных организаций МВД России / С.Н. Тихомиров // Патриотизма без духовности не бывает : сборник статей. – М., 2014.

113.Формирование личностной компетентности курсантов и слушателей образовательных организаций МВД России посредством социально-психологического тренинга : методические рекомендации. – Волгоград, 2015.

114.Формирование профессиональной компетентности у курсантов учебных заведений МВД России: автореф. дис. ... канд. пед. наук / А.Ю. Коровкин. – М., 2011.

115.Формирование профессиональной компетентности слушателей вузов ФСИН России: автореф. дис. ... канд. пед. Наук / А.В. Сорокин. – Шуя, 2012.

116.Хазова, С.А. Компетентность конкурентоспособного специалиста по физической культуре и спорту / С.А. Хазова. – М. : Академия Естествознания, 2010.

117.Хомский, Н. Аспекты теории синтаксиса / Н. Хомский. – М., 1972.

118.Хохлова, О.Н. Проблема внедрения компетентностного подхода в вузе / О.Н. Хохлова. – URL : <http://hohlova.tversu.ru/index.php?Itemid=70&catid=41:2011-09-30>.

119.Хуторской, А.В. Технология проектирования ключевых и предметных компетенций / А.В. Хуторской // Интернет-журнал «Эйдос», 2005. – URL : <http://www.eidos.ru/journal/2005/1212.htm>.

120.Хуторской, А.В. Ключевые компетенции как компонент личностно ориентированной парадигмы образования / А.В. Хуторской // Народное образование. – 2003. – № 2.

121.Шинкевич, В.Е. Политический маркетинг как разновидность политических технологий / В.Е. Шинкевич // Социально-гуманитарные знания. – 2004. – № 3.

122.Шинкевич, В.Е. Формирование профессиональной культуры обучающихся в условиях образовательной организации органов внутренних дел как неотъемлемой составляющей профессионализма сотрудников полиции / В.Е. Шинкевич // Ростовский научный журнал. – 2017. – №5.

123.Шинкевич, В.Е. Мобилизация как интегральная основа формирования профессиональных качеств обучаемых в образовательных учреждениях силовых институтов России: опыт и проблемы (по материалам социологических исследований специфики профессиональной подготовки сотрудников в учебных заведениях органов внутренних дел) : дис. ... докт. социол. наук : 22.00.04 – социальная структура, социальные процессы и явления / В.Е. Шинкевич. – Барнаул, 2007.

124.Шинкевич, В.Е. Опыт социологического осмысления проблемы мобилизации как интегральной основы формирования высокопрофессиональных качеств курсантов и слушателей образовательных учреждений органов внутренних дел России / В.Е. Шинкевич. – Красноярск, 2007.

125.Шинкевич, В.Е. Выраженность феномена патриотизма в курсантской среде СибЮИ МВД России / В.Е. Шинкевич, Н.В. Маслодудова, А.С. Шерстяных // Вестник Сибирского юридического института МВД России. – № 3(28). – 2017.

126.Щеглов, А.В. Организация патриотического воспитания сотрудников органов внутренних дел : Методические рекомендации / А.В. Щеглов, И.А. Кушнаренко, А.С. Эрдниев. – М., 2014.

СПИСОК ОСНОВНЫХ ТЕРМИНОВ И ПОНЯТИЙ

Акме – соматическое, физиологическое, психологическое и социальное состояние личности, которое характеризуется зрелостью ее развития, достижением наиболее высоких показателей в деятельности, творчестве. Это вся ступень взрослости человека, для которой характерны, если судить о ней обобщенно, его физическая, личностная и субъектная зрелость.

Акме-схема – представление основных направлений проявления активности человека в самых общих чертах, упрощённо, которые ведут к достижением наиболее высоких показателей в деятельности, творчестве.

Акме-план – ряд предварительно обдуманных действий, мероприятий, объединённых последовательно для достижения высоких показателей в деятельности, творчестве с возможными сроками выполнения.

Акме-потенциал – совокупность всех имеющихся возможностей, средств для достижения высоких показателей в деятельности, творчестве.

Акме-показатели – обобщённая характеристика результатов деятельности, приобретаемых свойств, выраженная в количественной или качественной формах.

– раздел психологии развития, исследующий закономерности и механизмы, обеспечивающие возможность достижения высшей ступени (акме) индивидуального развития.

Акмеологическая компетентность – это многоуровневое интегральное личностно-деятельностное качество, которое позволяет человеку ставить и эффективно решать задачи и проблемы разного уровня сложности в области самоактуализации, самосовершенствования и самореализации в различных сферах жизнедеятельности.

Когнитивная компетентность – целостная, системно организованная совокупность различных форм и уровней познавательных процессов, познавательных способностей и познавательной деятельности, обеспечивающая продуктивность познания и преобразования человеком мира и самого себя и на этой основе максимальную эффективность и рациональность всех сфер жизнедеятельности, в том числе профессиональной деятельности.

Компетенции – комплекс сформированных в процессе образования или в результате накопленного практического опыта возможностей эффективного поведения в определенных жизненных ситуациях и в профессиональной деятельности.

Компетентность – система знаний, умений, навыков и способов выполнения деятельности на высоком уровне квалификации в соответствии с конкретными условиями, в интересах удовлетворения определенных потребностей.

Катаболе – упадок в развитии.

Нормативность деятельности и поведения – качественная характеристика субъекта труда, отражающая высокий уровень нравственной регуляции профессиональной деятельности и поведения и включающая знания о профессиональной этике, представления о нравственности и нравственных нормах; положительное отношение к профессиональной деятельности, стремление к самореализации и достижениям, нравственные и профессиональные установки и интересы; владение способами и приемами, необходимыми для понимания смысла нравственных норм и предписаний; положительное отношение к лицам, с которыми осуществляются профессиональные взаимодействия, обязательность и ответственность перед ними; способность к нравственному сопереживанию, способность чувствовать удовлетворение от работы, инициативность; нравственную самооценку своей подготовки, результатов деятельности и отношений.

Профессия – форма деятельности, необходимая обществу, для выполнения которой человек должен обладать суммой знаний и навыков, иметь соответствующие способности и профессионально важные качества.

Профессионализм – система, состоящая из четырех взаимосвязанных подсистем: профессионализма личности, профессионализма деятельности, нормативности деятельности и поведения и продуктивной Я – концепции.

Профессионализм деятельности – качественная характеристика субъекта труда, отражающая высокую профессиональную квалификацию и компетентность, разнообразие эффективных профессиональных навыков и умений.

Профессионализм личности — качественная характеристика субъекта труда, отражающая высокий уровень профессионально важных и личностно-деловых качеств.

Профессионализм сотрудника органов внутренних дел – это развивающееся свойство, в котором интегрированы личностные и деятельностные профессионально важные качества, обеспечивающие высокую профессиональную квалификацию и компетентность, разнообразие эффективных знаний, умений и навыков осуществления профессиональной деятельности с высокой и стабильной продуктивностью.

Профессионал – субъект профессиональной деятельности (служебной, педагогической, научной и т.д.), обладающий высокими показателями профессионализма личности и деятельности, имеющий высокий профессиональный и социальный статус, динамически развивающуюся систему личностной и деятельностной нормативной регуляции, постоянно нацеленный на саморазвитие и самосовершенствование, личностные и профессиональные достижения, имеющие социально-позитивное значение.

План издания №19

Владимир Ефимович Шинкевич,
Олег Владимирович Евтихов,
Наталья Владимировна Маслодудова,
Вячеслав Витальевич Молоков

**СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ПРОЦЕССА ФОРМИРОВАНИЯ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ
СОТРУДНИКОВ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ:
АКМЕОЛОГИЧЕСКИЙ АСПЕКТ**

Монография

ISBN 978-5-7889-0270-8



Печатается в авторской редакции.
Подготовлено к изданию Ю.В. Леонтьевой, М.Н. Соколовой

Подписано в печать 18 октября 2018 г.
Формат Р 60х84. Бумага типографская. Гарнитура Times.
Печать офсетная. 8,66 уч.-изд. л. (12,25 усл.печ.л.).
Тираж 300 экз. Первый завод 100 экз. Заказ 322.

Научно-исследовательский и редакционно-издательский отдел.
Сибирский юридический институт МВД России.
660131, г. Красноярск, ул. Рокоссовского, 20.

Отпечатано в типографии НИРИО СибЮИ МВД России.
660050, г. Красноярск, ул. Кутузова, 6.