

**ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ КАЗЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«СИБИРСКИЙ ЮРИДИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ
МИНИСТЕРСТВА ВНУТРЕННИХ ДЕЛ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ»**

О.В. Евтихов

**СПЕЦИФИКА ФОРМИРОВАНИЯ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ
КУРСАНТОВ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ СРЕДЕ
ВУЗА МВД РОССИИ**

Монография

**КРАСНОЯРСК
СИБЮИ МВД РОССИИ
2021**

Рецензенты: Е.Р. Чернобродов – кандидат психологических наук, начальник кафедры психологии и педагогики Дальневосточного юридического института МВД России (г. Хабаровск);
Л.А. Новопашина – кандидат психологических наук, доцент, руководитель научно-учебной лаборатории профессиональных компетенций Сибирского федерального университета (г. Красноярск).

Монография подготовлена кандидатом юридических наук, доцентом О.В. Евтиховым – начальником кафедры гуманитарных и социально-экономических дисциплин Сибирского юридического института МВД России.

Евтихов, О.В.

Специфика формирования профессиональной компетентности курсантов в образовательной среде вуза МВД России : монография / О.В. Евтихов. – Красноярск: СибЮИ МВД России, 2021. – 124 с. – ISBN 978-5-7889-0322-4.

В монографии отражены теоретические идеи по проблеме формирования профессиональной компетентности курсантов в образовательной среде в вузе МВД России. Проанализирована специфика обучения в образовательной организации МВД России, структура и содержание образовательной среды вуза, в том числе организационной культуры как компонента образовательной среды ведомственных вузов. Охарактеризованы основные направления формирования профессионально-развивающей образовательной среды в вузе МВД России.

Адресована преподавателям вузов, педагогам, психологам.

ISBN 978-5-7889-0322-4

© О.В. Евтихов, 2021
© СибЮИ МВД России, 2021

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	4
ГЛАВА 1. ОСОБЕННОСТИ ФОРМИРОВАНИЯ ПРО- ФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ КУРСАНТОВ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ СРЕДЕ ВУЗАМВД РОССИИ.....	6
§ 1.1. <i>Современные представления о профессиональной компетентности специалистов и особенности её форми- рования в вузе МВД России</i>	<i>6</i>
§ 1.2. <i>Структурная модель профессиональной компетен- тности выпускника вуза МВД России</i>	<i>23</i>
§ 1.3. <i>Образовательная среда как условие формирования личности и профессиональной компетентности специалистов.....</i>	<i>40</i>
§ 1.4. <i>Понятие и структура организационной культуры как компонента образовательной среды</i>	<i>57</i>
ГЛАВА 2. СПЕЦИФИКА ФОРМИРОВАНИЯ ПРО- ФЕССИОНАЛЬНО-РАЗВИВАЮЩЕЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬ- НОЙ СРЕДЫ В ВУЗЕ МВД РОССИИ.....	66
§ 2.1. <i>Структура образовательной среды вуза МВД России.....</i>	<i>66</i>
§ 2.2. <i>Специфика профессионально-ориентированной ор- ганизационной культуры как компонента образовательной среды вуза МВД России</i>	<i>86</i>
§ 2.3. <i>Основные направления формирования профес- сионально-развивающей образовательной среды в вузе МВД России</i>	<i>98</i>
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	111
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ	112
ПРИЛОЖЕНИЕ.....	120

ВВЕДЕНИЕ

Проблеме профессиональной подготовки сотрудников полиции и формирования профессиональной компетентности курсантов ведомственных вузов МВД России уделяется большое внимание в современных условиях, что обусловлено общественно-политическими вызовами, стоящими перед российским обществом и государством, усиливающимся давлением западной политики на российское общество. Высокая экстремальность профессиональной деятельности полицейского, во многом связанная с выраженным противодействием и противоборством различных, зачастую криминализованных, лиц, необходимость действия в выраженных конфликтных и стрессовых ситуациях с большими психическими и физическими нагрузками сотрудника усиливают требования, предъявляемые обществом не только к профессиональной компетентности, но и к личности полицейского. Внедрение практико-ориентированного подхода в системе высшего образования ведомственных вузов приводит к актуализации проблемы модернизации содержания образования, совершенствования методов и педагогических технологий личностного воспитания курсантов и целенаправленного формирования их профессиональных компетенций как будущих офицеров полиции. А потребность в сформированности и реализации курсантами МВД России отдельных профессиональных компетенций уже на стадии обучения в образовательной организации обуславливает постановку дополнительных задач перед педагогикой и существенно различает процесс обучения в ведомственных и гражданских вузах.

Подготовка специалистов для органов внутренних дел в ведомственных образовательных организациях МВД России имеет специфику, заключающуюся:

а) в совмещении курсантами учебной и служебной деятельности – курсанты являются действующими сотрудниками полиции, имеют специальное звание, носят форму полицейского и, кроме по-

сещения занятий, несут службу в суточных нарядах, участвуют в патрулировании закрепленных территорий и др.;

б) в уставной организации учебно-служебной деятельности – обучение и служба курсантов организуются в соответствии с требованиями устава и субординационных отношений;

в) в директивной системе управления – курсанты распределяются по учебным взводам, в каждом из которых из числа назначаются командиры учебных групп;

г) «закрытости» образовательных организаций – курсанты находятся на полном государственном обеспечении и в период обучения могут покидать территорию образовательной организации только с разрешения руководства.

Совмещение курсантами учебной и служебной деятельности и продолжительное нахождение обучающихся на территории образовательной организации обуславливают наполнение образовательной среды вуза МВД России большим количеством различных мероприятий (учебных, служебных, воспитательных, психологических, спортивных, хозяйственных и др.), которые вносят существенный вклад в развитие личности обучающихся и формирование их профессиональной компетентности. Данные мероприятия осуществляются психологической, воспитательной службами, курсовыми командирами и другими, деятельность которых в недостаточной степени взаимно согласована. Однако до настоящего времени нет четкого представления о роли и степени вклада различных учебных и внеучебных мероприятий в формирование конкретных профессиональных компетенций курсантов, что существенно снижает управляемость и результативность этого процесса. К тому же специфика обучения в вузах МВД России, уставная организация учебно-служебной деятельности и директивная система управления затрудняют процессы переноса методических разработок и педагогического опыта, накопленного в гражданских вузах, так как они не применимы в вузах МВД России без дополнительной переработки, что существенно ограничивает методическую обеспеченность учебно-воспитательного процесса.

Вышеперечисленное обуславливает актуальность исследования специфики и структуры образовательной вуза МВД России как условия и средства формирования профессиональной компетентности курсантов.

ГЛАВА 1

ОСОБЕННОСТИ ФОРМИРОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ КУРСАНТОВ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ СРЕДЕ ВУЗА МВД РОССИИ

§ 1.1. Современные представления о профессиональной компетентности специалистов и особенности её формирования в вузе МВД России

В последние два десятилетия к проблеме формирования профессиональной компетентности специалистов привлечено внимание многих исследователей. Внедрение компетентного подхода в систему высшего образования России обусловило активные дискуссии в отношении содержания самих терминов «профессионализм» и «компетентность». В связи с этим в первую очередь необходимо внести ясность в понятийный аппарат и развести эти понятия.

В.А. Бодров под термином «профессионал» подразумевает специалиста в определенной области деятельности, достигшего требуемого уровня мастерства на основе развитых профессиональных знаний, умений и навыков, необходимого для надежного и эффективного выполнения трудовых задач. При этом в психологическом плане, по мнению автора, профессионал представляет собой субъекта деятельности, у которого профессионально важные личностные качества (характерологические, мотивационные, когнитивно-волевые и др.) соответствуют требованиям данной профессии, представляют собой относительно устойчивую специфическую структуру и обеспечивают формирование и оптимально-эффективную реализацию операционной сферы личности¹.

Понятие «профессионализм» часто интерпретируется через раскрытие понятий «свойство», «процесс» и «состояние человека». В частности, С.А. Дружилов рассматривает профессионализм как:

- интегральное свойство – представляет собой систему личностных характеристик специалиста, отвечающих за высокий качест-

¹ Бодров В.А. Психология профессиональной деятельности. Теоретические и прикладные проблемы. М.: Институт психологии РАН, 2006. С. 156.

венно-количественный уровень выполняемой профессиональной деятельности;

- процесс – представляется как находящийся в постоянной и последовательной динамике. Он имеет 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 реакций на различные раздражители со стороны окружающей профессиональной и социальной среды¹.

Другой подход к пониманию профессионализма – через «качество» овладения профессией, а также посредством соотнесения профессионализма и профессиональной готовности. Как отмечает А.К. Маркова, человек в труде из простого работника-исполнителя по мере совершенствования 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 стандартов².

На психологическую составляющую 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 развития у него личностно-деловых и профессионально важных качеств, а также мотивационную сферу и ценностные ориентации и другие³.

В.А. Адольф с соавторами описывают профессионализм 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, необходимых умений, знаний, навыков, черт характера и т.п., то мотивационную сферу характеризует психологическая готовность к труду – состояние психологических, психофизиологических и мобилизации

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

систем, обеспечивающих эффективное выполнение определяемых действий¹.

Специфика обучения курсантов в вузах МВД России значительно отличается от подготовки гражданских специалистов. Курсанты являются действующими сотрудниками полиции, которые, кроме учебной деятельности, выполняют служебные и профессиональные задачи, т.е. вовлечены в служебно-профессиональную деятельность уже в период обучения в вузе, хотя и не в полной мере. 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 обучающихся в 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. Однако практика показывает, что выпускнику вуза порой непросто сменить ведущую деятельность (учебную на трудовую).

В контексте рассматриваемой проблемы особый интерес вызывают вопросы, связанные с формированием профессионализма, а именно: «На каком этапе профессионального роста работника мы можем говорить о профессионализме как о сформированной качественной интегральной характеристике?», «Что психологически означает «человек как профессионал», т.е. чем отличается профессионал от специалиста с точки зрения психологических особенностей и особенностей?». Можно согласиться, что окончание обучения в вузе и получение соответствующего диплома еще не является показателем профессионализма. 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 вуза используется

¹ Адольф В.А., Анюшин С.В., Гришаев С.В. Управление проектированием профессиональной подготовки выпускника гуманитарного вуза в рыночных условиях : монография. М.: АТИСО, 2011. С. 144.

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 обучающихся в профессиональную деятельность.

Близко к понятию профессионализма примыкает понятие «компетентность». Многими авторами профессиональная компетентность определяется через соответствие человека требованиям профессии. 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, определяющего способности продуктивно решать возникающие в реальной ситуации профессиональной деятельности профессиональные задачи, с использованием знаний, жизненного и профессионального опыта. Компетенция при этом рассматривается как качественное личностное образование, включающее знания в определенной сфере и умение их применять в профессиональной стандартной деятельности, а также мотивационно-поведенческие качества. При таком понимании каждая компетенция выступает и как результат подготовки, и как цель, которые конкретны, измеримы и определены по времени¹.

Так, А.Л. Бусыгина определяет компетентность как способность принимать адекватные решения в проблемных ситуациях, выносить квалифицированные суждения, достигая в результате поставленных целей; В.А. Болотов – как способность человека действовать за пределом учебных сюжетов и ситуаций; А.К. Маркова – как наличие у человека умения и способности выполнять определенные трудовые функции; О.М. Атласова – как способность и готовность к деятельности.

Другие авторы характеризуют компетентность через обладание знаниями, умениями, навыками, опытом или через соответствующие компетенции. Так, В.И. Байденко определяет компетентность как обладание определенными компетенциями, охватывающими способности, готовность познания и образы поведения, необходимые для вы-

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.

полнения деятельности¹; Л.М. Митина – через совокупность знаний, умений, навыков, приемов и способов их реализации в общении и деятельности²; С.А. Хазова под компетентностью представляет совокупность взаимосвязанных качеств личности, знаний, умений, навыков, а также опыта их практического использования, задаваемых по отношению к определенному кругу процессов и предметов, необходимых для качественной и продуктивной деятельности³.

Г.М. Коджаспирова представляет профессиональную компетентность как владение специалистом необходимой суммой знаний, умений и навыков, представляющих основу формирования профессиональной деятельности, общения и личности специалиста⁴. 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 деятельности⁵.

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.

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 эффективно или хорошо; б) соответствие требованиям, предъявляемым при устройстве на работу; в) способность выполнять особые трудовые функции. Термин «компетентность» используется в тех же значениях⁶.

В настоящее время в толковых словарях понятия «компетентность» и «компетенция» дифференцируются. На наш взгляд, достаточно точно разделяет понятия «компетенция» и «компетентность»

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

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

³ Хазова С.А. Компетентность конкурентоспособного специалиста по физической культуре и спорту. М.: Академия Естествознания, 2010. С. 9.

⁴ Коджаспирова Г.М. Педагогика. М.: Гардарики, 2007.

⁵ Маркова А.К. Указ. соч. С. 34.

⁶ Глоссарий терминов рынка труда, разработки стандартов образовательных программ и учебных планов. Европейский фонд образования. ЕФО, 1997. С. 62-63.

Б.И. Хасан. Он отмечает, что компетенция – это характеристика места, а не лица, то есть это параметр социальной роли, который в личностном плане проявляется как компетентность, то есть соответствие лица занимаемому месту, «вменение», иначе говоря, способность осуществлять деятельность в соответствии с социальными ожиданиями и требованиями. Иными словами, компетенция – это то, на что претендуют, или то, на что назначается, или то, что должно быть достигнутым; а компетентность – это то, чего достиг из желаемого или вмененного конкретный человек¹.

Схожего мнения придерживается С.А. Хазова, представляя под термином «компетенция» многообразие личностных качеств, свойств, знаний, умений 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 это, 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 различными 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. «Компетентность» рассматривается им как обладание, владение обучаемым соответствующей компетенцией, включающее его личностное отношение к ней и предмету деятельности³.

В данной работе мы будем придерживаться описанных выше представлений, разграничивающих рассматриваемые термины. То есть в самом широком и отчасти упрощенном виде под *компетенцией*

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 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.

³ Хуторской А.В. Технология проектирования ключевых и предметных компетенций // Интернет-журнал «Эйдос». 2005. № 4.

мы будем понимать набор требований к подготовке обучаемого, а под компетентностью – соответствие обучаемого этим требованиям.

Следует особо отметить, что в числе требований, предъявляемых к выпускнику вуза МВД России с соответствующей квалификацией, особо выделяются требования к профессионально важным личностным качествам, обеспечивающим успешность профессиональной деятельности выпускника как полицейского, а также наличие опыта профессионально-служебной деятельности. Поэтому формированию профессионально важных качеств курсантов в вузах МВД России 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, к дальнейшим вступительным испытаниям не допускаются. Также уделяется особое внимание созданию в образовательной среде вуза МВД России условий, способствующих в дальнейшем формированию у курсантов профессионально важных качеств сотрудника полиции.

Наличие опыта профессионально-служебной деятельности также особенно значимо для выпускника вуза МВД России. Это связано с тем, что выпускники данных вузов по окончании обучения без испытательного срока назначаются на должности в территориальных органах внутренних дел, 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 МВД России) 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.*

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.

Автором описаны показатели формирования указанных компетенций через их проявления.

Специальная компетентность – владение на достаточно высоком уровне профессиональной деятельностью, способность проектировать свое дальнейшее профессиональное развитие – проявляется через профессиональное сознание, профессиональное мышление, стабильность результатов, овладение нормами профессиональной деятельности и др.

Социальная компетентность – владение приемами профессионального общения, способность к совместной профессиональной деятельности, к сотрудничеству, социальная ответственность за результаты своего профессионального труда – проявляется через овладение нормами профессионального общения, отождествление себя с данной профессиональной общностью, социальную ответственность за последствия своих поступков и др.

Личностная компетентность – владение приемами личностного самовыражения и саморазвития, способность к противостоянию профессиональной деформации – проявляется через удовлетворенность профессиональным трудом, наличие позитивной Я-концепции, устойчивую профессиональную мотивацию и др.

Индивидуальная компетентность – владение в рамках профессии приемами развития индивидуальности и самореализации, готовность к профессиональному росту и др. – проявляется через принятие себя как профессионала, целостное профессиональное самосознание, саморазвитие профессиональных способностей и др.¹ Таким образом, А.К. Маркова одна из первых исследователей связала компоненты профессиональной компетентности с показателями формирования указанных компетенций при становлении профессионализма.

В настоящее время в общем числе компетенций также выделяются образовательные компетенции, то есть те, 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 формировать у обучающегося. В этом случае следует говорить об образовательной компетенции².

И.А. Зимняя на основе положений, сформулированных в отечественной психологии, выделила три основные группы компетенций, включающих в себя 10 основных видов:

¹ Маркова А.К. Указ. соч.

² Хуторской А.В. Указ. соч.

1) компетенции, относящиеся к самому человеку как личности и субъекту деятельности:

а) компетенции здоровьесбережения (соблюдение правил личной гигиены, знание и соблюдение норм здорового образа жизни, понимание опасности и др.);

б) компетенции ценностно-смысловой ориентации в мире (ценности жизни, культуры, истории, религии и др.);

в) компетенции интеграции (структурирование и ситуационно-адекватная актуализация знаний, расширение, приращение накопленных знаний);

г) компетенции гражданственности (знание и гордость за символы государства, гражданский долг, свобода и ответственность, соблюдение прав и обязанностей гражданина и т.п.);

д) компетенции самосовершенствования, саморазвития и саморегулирования (личностная и предметная рефлексия; профессиональное, языковое и речевое развитие и др.);

2) компетенции, относящиеся к социальному взаимодействию человека и социальной сферы:

а) компетенции социального взаимодействия (с друзьями, партнерами, семьей, коллективом, обществом);

б) компетенции в общении (устном, письменном, знание и соблюдение этикета, традиций, ритуалов);

3) компетенции, относящиеся к деятельности человека:

а) компетенция познавательной деятельности (постановка и решение познавательных задач, нестандартность мышления и решений, интеллектуальная деятельность и др.);

б) компетенции деятельности (владение средствами и способами деятельности, ориентация в разных видах деятельности и др.);

в) компетенции информационных технологий (способности к преобразованию информации; владение массмедийными и мультимедийными технологиями, компьютерная грамотность и др.).

Автор отмечает, что описанные выше компетенции, проявляясь в поведении и деятельности человека, становятся и его личностными качествами, свойствами, становятся компетентностями. При этом все компетентности социальны в широком смысле этого слова, ибо они вырабатываются, формируются в социуме. В то же время среди них можно выделить:

а) ключевые – обеспечивающие нормальную жизнедеятельность человека в социуме;

б) профессиональные и учебные компетентности – проявляющиеся и обеспечивающие профессиональную деятельность;

в) социальные компетентности – характеризующие взаимодействие человека с обществом, социумом, другими людьми¹.

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

1. Бессознательная некомпетентность. 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. Эта стадия характеризуется следующей профессиональной самооценкой: *«Я не знаю, что я не знаю»*. Когда человек осознает недостаток знаний, умений, навыков, необходимых для данной деятельности, он переходит на вторую стадию.

2. Сознательная некомпетентность. На этой стадии человек осознает, что ему не хватает профессиональных знаний, умений, навыков. Для второй стадии характерна следующая профессиональная рефлексия субъекта: *«Я знаю, что я не знаю»*. В результате возможны два исхода:

а) конструктивный (как форма проявления личностной и профессиональной активности);

б) деструктивный (форма социальной пассивности).

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

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 деформации².

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

¹ Зимняя И.А. Педагогическая психология. М.: Логос, 2001. С. 22-25.

² Дружилов С.А. Обучение и стадии профессиональной компетентности // Непрерывное образование как условие развития творческой личности. Новокузнецк: ИПК, 2001. С. 32-33.

В последние годы значительно увеличилось количество исследований в области формирования профессиональной компетентности сотрудников правоохранительных органов. Так, за последние 3 года общие вопросы формирования профессиональной компетентности сотрудников рассматривались в работах Е.В. Мальченкова¹, В.И. Селезнева², А.С. Гричанова³, О.А. Жидковой⁴.

Предпринимались попытки описать структуру профессиональной компетентности курсантов и процесс её формирования в вузах МВД России. Вопросы формирования профессиональной компетентности у курсантов учебных заведений МВД России прорабатывал А.Ю. Коровкин, который 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, а также способности оказывать активное влияние на социальные процессы и др. Под формированием профессиональной компетентности обучающихся учебных заведений МВД России автор определяет целенаправленный и организованный педагогический процесс развития способностей эффективного применения в практической деятельности системы профессиональных знаний, умений и навыков, а также личностных качеств, позволяющих осуществлять межличностное взаимодействие в служебных ситуациях и др.⁵

Проблема формирования профессиональной компетентности слушателей вузов ФСИН России прорабатывалась А.В. Сорокиным.

¹ Мальченков Е.В., Мальченкова В.В., Балакин Ю.П. Особенности формирования профессиональной компетентности участковых уполномоченных полиции в процессе адаптации к службе в ОВД // Современные проблемы науки и образования. 2017. № 5. С. 334.

² Селезнев В.И. Профессиональное обучение в современных условиях: компетенции и компетентность сотрудника полиции // Правоохранительная деятельность органов внутренних дел в контексте современных научных исследований : материалы международной научно-практической конференции. СПб.: СПбУ МВД России, 2018. С. 428-431.

³ Гричанов А.С. К вопросу об особенностях формирования профессиональной компетентности сотрудников полиции на первоначальном этапе прохождения службы // Вестник Барнаульского юридического института МВД России. 2018. № 1 (34). С. 49-50.

⁴ Жидкова О.А. Развитие профессиональной компетентности сотрудников полиции // Актуальные проблемы психологии правоохранительной деятельности: концепции, подходы, технологии (Васильевские чтения – 2019) : материалы международной научно-практической конференции. 2019. С. 129-133.

⁵ Коровкин А.Ю. Формирование профессиональной компетентности у курсантов учебных заведений МВД России : автореф. дис. ... канд. пед. наук. М., 2011.

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 компетентности¹.

Опубликован ряд научных работ в области формирования разных видов компетентности сотрудников правоохранительных органов, в том числе коммуникативной (Т.С. Каримова², Е.Г. Зуева³), педагогической (О.В. Курбатова⁴), информационной (А.Ю. Петухов⁵), культурологической (С.В. Невзоров⁶), а также формирования профессиональной компетентности сотрудников полиции в области применения физической силы, специальных средств (Р.С. Ахметов⁷), применения мер непосредственного принуждения (Д.В. Литвин⁸) и др.

Вопросы формирования разных видов компетентности и профессиональных качеств курсантов ведомственных образовательных организаций прорабатывались и в ряде других диссертационных исследований. Так, Ю.М. Дубинский разрабатывал методологические

¹ Сорокин А.В. Формирование профессиональной компетентности слушателей вузов ФСИН России : автореф. дис. ... канд. пед. наук. Шуя, 2012.

² Каримова Т.С. Проблема формирования коммуникативной компетентности сотрудников полиции как профессионально важного качества // Успехи гуманитарных наук. 2020. № 7. С. 101-106.

³ Зуева Е.Г. Особенности формирования коммуникативной компетентности сотрудников полиции в процессе профессионального обучения // Актуальные проблемы адаптации курсантов образовательных организаций МВД России к условиям профессиональной деятельности. М.: МоУ МВД России им. В.Я. Кикотя, 2020. С. 189-191.

⁴ Курбатова О.В. Педагогическая компетентность участкового уполномоченного полиции как фактор эффективности профессиональной деятельности // Актуальные вопросы административной деятельности полиции : сборник научных трудов. М., 2019. С. 55-58.

⁵ Петухов А.Ю. Проблемы формирования информационной компетентности сотрудника полиции в рамках первоначальной профессиональной подготовки // Вестник Сибирского юридического института МВД России. 2017. № 4 (29). С. 78-81.

⁶ Невзоров С.В. Развитие культурологической компетентности будущего сотрудника полиции как компонента профессиональной ответственности : материалы X Международной научно-практической конференции // Антропоцентрические науки: инновационный взгляд на образование и развитие личности. Воронеж: ИПЦ «Научная книга», 2019. С. 41-43.

⁷ Ахметов Р.С., Литвин Д.В., Лупырь В.Г. Оценка профессиональной компетентности сотрудников полиции в области применения физической силы, специальных средств и огнестрельного оружия // Физическая культура, спорт – наука и практика. 2017. № 2. С. 20.

⁸ Литвин Д.В. Модель и алгоритм оценки профессиональной компетентности сотрудников полиции в области применения мер непосредственного принуждения // Научно-методический электронный журнал «Концепт». 2017. Т. 31. С. 891-895.

основы информатизации обучения в вузах МВД России и Министерства обороны России (1997 г.); Ф.Д. Рассказов – теорию и практику формирования морально-психологических качеств курсантов военного вуза (2000 г.); В.М. Бочаров – систему формирования социальной компетентности специалиста органов внутренних дел в процессе профессиональной подготовки (2005 г.); А.П. Комаров занимался проблемой формирования профессиональной компетентности курсантов военных институтов средствами модульного обучения (2005 г.); А.Ф. Арсланов – проблемой интеграции профессиональной и гуманитарной подготовки как средства формирования профессиональной компетентности курсантов образовательных учреждений МВД России (2007 г.); И.В. Леднева – проблемой формирования социальной компетентности курсантов вуза МВД России (2009 г.); И.М. Добрынин – проблемой формирования компетентности у курсантов образовательных учреждений противопожарной службы (2009 г.); А.В. Волков – проблемой формирования профессиональной компетентности курсантов образовательных учреждений МЧС России в процессе изучения специальных дисциплин (2010 г.); И.А. Сошникова – возможностями и особенностями использования интерактивных технологий воспитательной работы с обучающимся в образовательных организациях МВД России (2017 г.) и др.

В большинстве указанных работ проблемы профессиональной подготовки и формирования разных видов компетентности курсантов разрабатывались преимущественно в рамках учебного процесса. Комплексный анализ всех компонентов образовательной среды, вносящих вклад в формирование профессиональной компетентности курсантов, не проводился, что требует дальнейшего изучения.

Обучение в ведомственных вузах МВД России значительно отличается от обучения в гражданских вузах. Абитуриенты при зачислении на учебу принимаются на службу в органы внутренних дел, носят форму полицейского, получают денежное довольствие и на протяжении всего обучения, будучи курсантами, совмещают учебную и служебную деятельность. При этом выполнение учебной деятельности относится к сфере должностных обязанностей курсанта и оговорено в контракте, соответственно, за неуспеваемость на курсанта могут накладываться различные взыскания, в том числе материальные.

Учебно-воспитательный процесс в вузах МВД России жестко регламентирован. Учебно-служебная деятельность курсантов подчинена требованиям устава и субординационных отношений. Режим дня курсантов регламентирован внутренним распорядком. Самоподготовка курсантов проводится по группам, в специально отведенное для этого время в закрепленных аудиториях, библиотеке или интер-

нет-классах под контролем курсовых командиров в координации с профессорско-преподавательским составом.

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 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.

Еще одной значимой особенностью вузов МВД России является то, что это закрытые образовательные организации с ограниченной свободой входа посторонних и выхода обучающихся за пределы вуза. Для размещения курсантских подразделений в общежитии образовательной организации предусмотрены следующие помещения: спальные помещения, комната досуга и воспитательной работы (психологической разгрузки), кабинеты руководства курса, комната для хранения средств индивидуальной безопасности и средств активной обороны и другие помещения.

Закрытость образовательных организаций, проживание курсантов на территории приводит к более выраженному внутригрупповому взаимодействию в учебных группах, что нередко ведет к возникновению конфликтных ситуаций и взаимоотношений. 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 обучающимся. Для осуществления данной деятельности в вузах МВД России созданы подразделения морально-психологического обеспечения.

Еще одной значимой особенностью подготовки обучающихся в вузах МВД России является совмещение учебной и служебной деятельности курсантов. Профессионально-служебная деятельность курсантов организована в соответствии с Федеральным законом от 7 февраля 2011 г. № 3-ФЗ «О полиции» (далее – закон о полиции)

и рядом ведомственных нормативно-правовых актов. В частности, в соответствии с законом о полиции курсанты имеют право:

- проверять документы, удостоверяющие личность граждан, если имеются данные, дающие основание подозревать их в совершении преступления...;
- патрулировать населенные пункты и общественные места...;
- требовать от граждан соблюдения пропускного и внутриобъектового режимов на охраняемых полицией объектах...;
- задерживать лиц, подозреваемых в совершении преступления, а также лиц, в отношении которых избрана мера пресечения в виде заключения под стражу, и совершать другие действия, предусмотренные законом о полиции.

В числе требований, предъявляемых к выпускнику вуза МВД России с соответствующей квалификацией, выделяются и требования к уровню развития у них профессионально важных личностных качеств, обеспечивающих успешность профессиональной деятельности выпускника как полицейского, а также требование наличия опыта профессионально-служебной деятельности. Важно сформировать у обучающихся не только необходимые знания, умения и опыт, но и личность сотрудника полиции, способную и готовую применять эти знания, умения и опыт в профессиональной деятельности в соответствии с законодательством, ведомственными нормативными документами и этическими нормами.

До поступления в вуз МВД России 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 МВД России условий, способствующих в дальнейшем формированию у курсантов профессионально важных качеств сотрудника полиции. А подразделения морально-психологического обеспечения вузов проводят ежегодный мониторинг динамики развития профессионально важных качеств обучающихся.

Также значимой особенностью подготовки курсантов в вузах МВД России является система управления. Курсанты распределяются по учебным взводам, где из числа курсантов назначаются младшие командиры учебных групп, на которых возлагаются обязанности управления учебными взводами; им присваиваются сержантские звания. Однако в большинстве случаев курсанты, назначенные на сер-

жантские должности, не имеют соответствующей организационно-управленческой и психологической подготовки, что создает необходимость организации их дополнительной профессионально-управленческой подготовки в процессе обучения. При этом существует серьезное противоречие. Так, с одной стороны, в процессе обучения в вузах МВД России ставится задача развития лидерских качеств курсантов как будущих офицеров полиции, а с другой стороны – специфика образовательной среды данных вузов хоть и представляет образцы эффективного лидерского поведения, но в то же время требования, связанные с необходимостью следования установленным правилам и инструкциям, неукоснительного подчинения и субординационного взаимодействия, подавляют стремление курсантов к лидерству и способствуют развитию их лидерского потенциала исключительно на компенсаторной основе.

На основе проведенного анализа нормативных документов и условий проживания и обучения курсантов в числе значимых факторов, определяющих *специфику обучения курсантов в ведомственных вузах МВД России*, нами выделены следующие:

- *совмещение учебной и служебной деятельности обучающимися* – при зачислении в образовательную организацию МВД России обучающиеся принимаются на службу в органы внутренних дел в статусе курсантов, им присваивается первое специальное звание, они принимают присягу, обеспечиваются форменным обмундированием (носят форму полицейского) и получают не стипендию, а денежное довольствие;

- *уставная организация учебно-служебной деятельности* – учебная и служебная деятельности курсантов организуются в соответствии с требованиями устава и субординационных отношений. При этом выполнение учебной деятельности относится к сфере должностных обязанностей курсанта, оговоренных контрактом, соответственно, за неуспеваемость на курсанта могут накладываться различные взыскания;

- *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 которых возлагаются обязанности управления учебными взводами;

- *закрытость образовательных организаций* – курсанты проживают на территории образовательной организации (на первых курсах обучения), находясь на полном государственном обеспечении (проживание в общежитии, трехразовое питание), 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 в групповой форме 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.

В заключение рассматриваемого вопроса отметим, что совмещение учебной и служебной деятельности курсантов и их уставная организация приводят к интенсификации образовательного процесса и значительным психическим и физическим нагрузкам обучающихся. А закрытость образовательных организаций, проживание курсантов с ограниченной свободой выхода за пределы института обуславливает выраженное внутригрупповое, в том числе конфликтное, взаимодействие курсантов в учебных группах, что создает необходимость организации целенаправленного воспитательного и социально-психологического сопровождения обучающихся. Однако роль и вклад мероприятий морально-психологического обеспечения (второй половины дня), а также непосредственной служебной деятельности курсантов в формирование общекультурных и профессиональных компетенций курсантов вузов МВД России нормативно не прописаны и требуют дополнительного изучения. В связи с этим необходим анализ структуры и содержания профессиональной компетентности выпускника вуза, а также специфики и содержания образовательной среды ведомственных вузов МВД России. На наш взгляд, на основе такого всестороннего анализа возможно проведение «инвентаризации» основных учебных и внеучебных мероприятий, реализуемых в вузе МВД России, определение их вклада в процесс профессиональной подготовки курсантов и разработка концепции формирования профессиональной компетентности курсантов, интегрирующей все компоненты образовательной среды вуза в единую педагогическую систему, нацеленную на подготовку высококвалифицированных кадров.

§ 1.2. Структурная модель профессиональной компетентности выпускника вуза МВД России

Решение проблемы формирования профессиональной компетентности курсантов вузов МВД России связано с необходимостью описания структуры профессиональной компетентности выпускника вуза.

Попытки разработки структурных моделей профессиональной компетентности применительно к различным сферам профессиональной деятельности предпринимались многими исследователями. В частности, С.А. Хазова¹ разрабатывала модель профессиональной компетентности специалиста по физической культуре и спорту; В.Н. Введенский², Н.В. Кузьмина, А.А. Реан³ описывали компоненты педагогической компетентности; А.В. Сорокиным⁴ описаны компоненты профессиональной компетентности выпускников вузов ФСИН России; И.В. Леднева затрагивала проблему описания социальной компетентности курсантов вуза МВД России по видам деятельности.

На наш взгляд, применительно к процессу профессиональной подготовки курсантов в вузах МВД России 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

¹ Хазова С.А. Указ. соч.

² Введенский В.Н. Моделирование профессиональной компетентности педагога // Педагогика. 2003. № 10.

³ Кузьмина Н.В., Реан А.А. Профессионализм педагогической деятельности. СПб., 1993.

⁴ Сорокин А.В. Указ. соч.

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.

На наш взгляд, в модели профессиональной компетентности выпускника вуза МВД России 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. Эти компоненты нашли свое отражение в сформулированном нами определении профессиональной компетентности выпускника вуза МВД России, представленном выше (гл. 1, § 1.1.).

На основе проведенного анализа особенностей правоохранительной деятельности и специфики подготовки курсантов в вузе МВД России по направлению подготовки «Правоохранительная деятельность», уточненного выше определения профессиональной компетентности выпускника вуза МВД России (гл. 1), а также требований, обязательных при реализации основных профессиональных образовательных программ высшего образования, регламентируемых федеральным образовательным стандартом высшего образования по специальности «Правоохранительная деятельность», нами составлена структурная модель профессиональной компетентности выпускника вуза МВД России, состоящая из двух основных компонентов.

1. Профессиональные компетенции – требования, которые предъявляются к выпускнику в соответствии с содержанием и спецификой профессиональной подготовки. Условно они разделяются на общепрофессиональные, профессионально-служебные и профессионально-деятельностные (рис. 1).

2. Профессионально-психологические характеристики – профессиональные и психологические качества выпускника, обеспечивающие успешность его самостоятельной профессиональной деятельности. Условно профессионально-психологические характеристики 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.

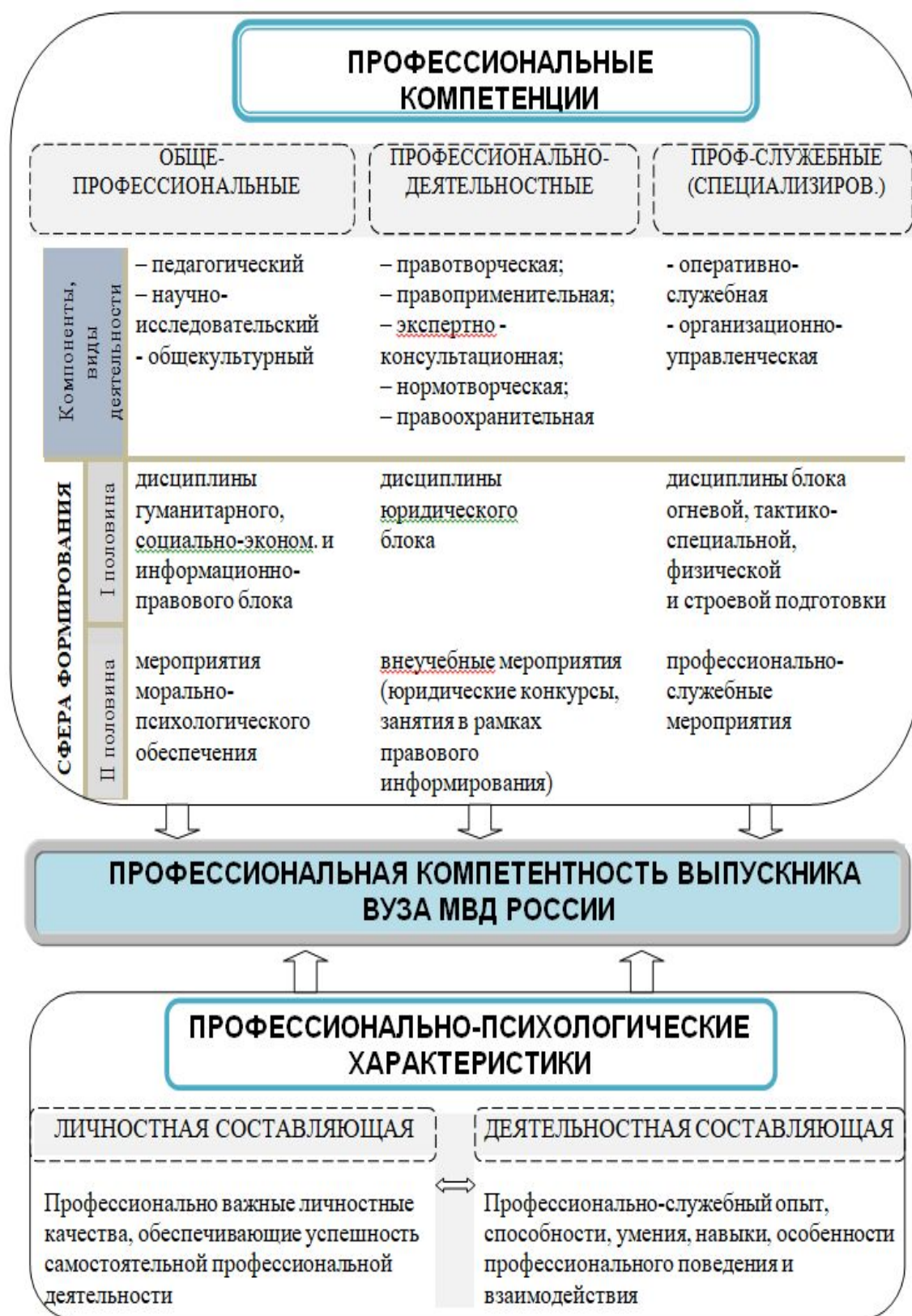


Рис. 1. Структурная модель профессиональной компетентности выпускника вуза МВД России

1. Структура профессиональных компетенций выпускника вуза МВД России. 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:

- **общепрофессиональные** – обеспечивают готовность к решению общепрофессиональных задач. По классификации ФГОС, в эту группу входят общекультурные и общепрофессиональные компетенции, обеспечивающие общекультурное развитие обучающихся, а также педагогический и научно-исследовательский виды профессиональной деятельности. По предметным сферам данные компетенции преимущественно формируются в процессе освоения гуманитарного, социально-экономического и информационно-правового блока дисциплин. Во второй половине дня в формирование данной группы компетенций вносят свой вклад мероприятия морально-психологического обеспечения, направленные на профессионально-нравственное, правовое патриотическое воспитание и др.;

- **профессионально-деятельностные** – реализуемые непосредственно в процессе профессиональной деятельности юриста. В эту группу входят компетенции, обеспечивающие правотворческий, правоприменительный, экспертно-консультационный, нормотворческий и правоохранительный виды профессиональной деятельности, преимущественно формируемые в процессе дисциплин юридического блока. Во второй половине дня в формирование данной группы компетенций вносят свой вклад мероприятия, направленные на развитие профессионально важных качеств обучающихся как будущих юристов (юридические викторины, квесты, конкурсы, занятия по правовому информированию и др.);

- **профессионально-служебные (специализированные)** – во многом отражают специфику профессионально-служебной деятельности сотрудника органов внутренних дел и обеспечивают готовность выпускника к профессиональной деятельности полицейского. В эту группу входят компетенции, преимущественно обеспечивающие оперативно-служебный и организационно-управленческий виды профессиональной деятельности полицейского, формируемые в процессе огневой, тактико-специальной, физической, строевой и других подготовок. Во второй половине дня в формирование данной группы компетенций вносят свой вклад мероприятия, направленные на формирование навыков служебно-субординационного взаимодействия и развитие профессионально важных качеств полицейского (организуемые курсовыми подразделениями и подразделениями морально-

психологического обеспечения). Можно отметить, что специфика профессиональной подготовки обучающихся в образовательных организациях МВД России во многом реализуется в формировании профессионально-служебных (специализированных) компетенций, в отличие от подготовки юристов в гражданских вузах.

Следует отметить условность приведенной выше классификации, так как невозможно провести однозначное распределение всех компетенций по видам профессиональной деятельности, в которых они востребованы, и направлениям подготовки (предметным сферам), по которым происходит их формирование. Не вызывает сомнения, что в разных видах профессиональной деятельности в той или иной степени могут быть востребованы все компетенции, формируемые в процессе профессиональной подготовки обучающихся. Однако определенные группы компетенций все же более востребованы в конкретных видах профессиональной деятельности. Такое разграничение также необходимо для формирования более четкого представления о специфике процесса профессиональной подготовки обучающихся в образовательных организациях МВД России и его совершенствования. В обобщенном виде характеристика групп профессиональных компетенций выпускника вуза МВД России и сфер их формирования приведена в *таблице 1*. Наполнение указанных групп компетенций конкретным содержанием обусловлено федеральным государственным образовательным стандартом высшего профессионального образования по направлениям подготовки (специальности), а также основной образовательной программой вуза.

Таблица 1

**КРАТКАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ГРУПП ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ
ВЫПУСКНИКА ВУЗА МВД РОССИИ И СФЕР ИХ ФОРМИРОВАНИЯ**

	Характеристика и отношение к профессиональной деятельности	Сферы формирования	
		<i>в первой половине дня</i>	<i>во второй половине дня</i>
ОБЩЕ-ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ	Характеризуют сформированность общегражданских профессионально-нравственных и патриотических качеств гражданина, его культурный уровень, а также сформированность социально-психологических качеств, обеспечивающих успешность профессионального общения и взаимодействия	на базе цикла гуманитарных, социальных, экономических и информационно-технологических дисциплин	в процессе мероприятий морально-психологического обеспечения, направленных на профессионально-нравственное, правовое и патриотическое воспитание
ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ДЕЯТЕЛЬНОСТНЫЕ	Инвариантны к области профессиональной деятельности. Относятся к процессу непосредственного осуществления профессиональной деятельности юриста и профессионального взаимодействия с различными категориями граждан	на базе цикла профессиональных, профессионально-специализированных и управленческих дисциплин, некоторых специальных разделов юридической и социальной психологии, а также прохождения практики в территориальных органах внутренних дел	в процессе мероприятий, направленных на развитие профессионально важных качеств юристов по профилю подготовки (психологические тренинговые занятия, учения, конкурсы, викторины, квесты юридической направленности), проводимых преподавателями профильных кафедр, командирами курсовых подразделений и сотрудниками подразделений морально-психологического обеспечения
ПРОФЕССИОНАЛЬНО-СЛУЖЕБНЫЕ	Отражают специфику профессиональной и служебной деятельности сотрудника органов внутренних дел. Обеспечивают готовность к осуществлению служебной деятельности полицейского, профессионально-служебного и субординационного взаимодействия сотрудника полиции, организации деятельности служебного коллектива и персонала органов внутренних дел	на базе цикла профессионально-специализированных дисциплин, а также в вариативной части цикла общепрофессиональных дисциплин	в процессе непосредственного профессионально-служебного взаимодействия курсантов в вузе, а также мероприятий, направленных на формирование навыков служебно-субординационного взаимодействия и развитие профессионально важных качеств сотрудника ОВД, проводимых командирами курсовых подразделений, сотрудниками подразделений морально-психологического обеспечения и преподавателями профильных кафедр

2. *Содержание профессионально-психологических характеристик выпускника вуза МВД России.* Профессиональная компетентность специалиста определяется не только сформированностью соответствующих компетенций, но и развитостью профессионально важных личностных качеств, обеспечивающих успешность его профессиональной деятельности. В модели профессиональной компетентности, как уже было отмечено выше, профессионально-психологические характеристики выпускника нами разделены две составляющие: деятельностную и личностную.

Деятельностная составляющая профессиональной компетентности выпускника вуза МВД России характеризует способности, умения, навыки и особенности профессионального поведения и взаимодействия специалиста, обеспечивающие результативное решение им профессиональных задач.

При определении содержания деятельностной составляющей модели профессиональной компетентности выпускника вуза МВД России нами были проанализированы результаты исследований, отражающих специфику служебной и профессиональной деятельности сотрудника органов внутренних дел (полицейского). Так, Ю.В. Чепурко описывает основные виды деятельности применительно к специальности юридического профиля: социальная, поисковая, реконструктивная, коммуникативная, организационная, удостоверительная¹. Н.В. Кругова в контексте изучения психологических особенностей оперативно-следственной деятельности описывает следующие её основные компоненты: познавательный, коммуникативный, организационный, воспитательный и удостоверительный².

В данной работе применительно к деятельности сотрудников следственных и оперативных подразделений мы будем выделять пять следующих видов (направлений) профессиональной деятельности:

1) организационно-управленческий – включает в себя организацию проведения оперативно-розыскных и следственных мероприятий соответствующими силами и средствами, а также управление деятельностью следственной и оперативной группы, что требует развития лидерского потенциала (организаторско-управленческих способностей);

¹ Чепурко Ю.В. Дифференциальная психография в ориентации молодежи на специальности юридического профиля : автореф. ... канд. психол. наук. М., 2008. С. 3.

² Кругова Н.В. Психологические особенности профессиональной деятельности следователя как субъекта труда в ходе производства следственных действий : автореф. дис. ... канд. психол. наук. Тверь, 2010. С. 9-10.

2) 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;

3) 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.;

4) 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;

5) 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.

Краткое описание основных видов (направлений) профессиональной деятельности сотрудников следственных и оперативных подразделений и их профессионально важные качества представлены в *таблице 2*.

Таблица 2

**ОПИСАНИЕ ОСНОВНЫХ ВИДОВ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
СОТРУДНИКОВ СЛЕДСТВЕННЫХ И ОПЕРАТИВНЫХ ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ**

Наименование видов профессиональной деятельности	Содержание профессиональной деятельности	Реализуемые профессиональные способности
ОРГАНИЗАЦИОННО-УПРАВЛЕНЧЕСКАЯ	Включает в себя организацию проведения оперативно-розыскных и следственных мероприятий соответствующими силами и средствами, а также управление деятельностью следственной и оперативной группы	Организаторские и управленческие способности
ПРОЦЕССУАЛЬНО-ПОЗНАВАТЕЛЬНАЯ	Связана с познанием события преступления и отдельных его элементов. Предполагает решение большого количества мыслительных задач, возникающих при расследовании преступлений и выявлении оперативно значимой информации и потенциальных её носителей и источников. Носит творческий, воссоздающий, исследовательский характер	Когнитивные способности
ПРОЦЕССУАЛЬНО-УДОСТОВЕРИТЕЛЬНАЯ	Связана с оформлением результатов профессиональной деятельности в процессуальных документах	Канцелярские способности
СОЦИАЛЬНО-КОММУНИКАТИВНАЯ	Обеспечивает работу с гражданами, представляющими оперативный интерес, участниками уголовного судопроизводства, а также с другими сотрудниками, что требует развития коммуникативных качеств и способностей и др.	Коммуникативные способности: навыки установления психологического контакта; убеждающего воздействия; преодоления коммуникативных барьеров; ролевого перевоплощения и др.
СОЦИАЛЬНО-ВОСПИТАТЕЛЬНАЯ	Направлена на профилактику правонарушений, воспитание граждан в духе уважения к закону и правилам социального общежития; склонение лиц к отказу от преступной деятельности и т.п.	

Личностная составляющая профессиональной компетентности выпускника вуза МВД России прямо связана с деятельностным компонентом и характеризует степень сформированности профессионально важных личностных качеств сотрудника, обеспечивающих успешность его самостоятельной профессиональной деятельности.

Несмотря на большое количество активно исследуемых в конце 1990-х – начале 2000-х гг. научных работ, направленных на выявление профессионально важных качеств и попыток описания профессиограмм специалистов органов внутренних дел, в настоящее время нет единых рекомендованных к применению перечней профессионально важных качеств (ПВК), который можно было бы в неизменном виде положить в основу структуры профессиональной компетентности выпускника вуза МВД России. Возможно, в связи с этим Центры психодиагностики МВД России переориентировали свою деятельность на выявление ограничений (по сути, на выявление качеств, препятствующих службе в ОВД, а не на определение качеств, способствующих результативной деятельности). По схожему пути в последние годы организована деятельность и специалистов-психологов кадровых служб ОВД. Таким образом, мы пришли к выводу, что наличие профессиограмм следователя, дознавателя, участкового и др. с описанием востребованных профессионально важных качеств специалистов целесообразно. Однако профессиограмм, утвержденных к использованию в процессе отбора, не имеется. При этом существует множество устаревших методических рекомендаций (ДКО, ДГСК МВД России начала 2000-х годов) с описанием профессионально важных качеств сотрудников органов внутренних дел, но так как на современном этапе деятельность специалистов-психологов кадровых служб ОВД переориентирована на выявление качеств, ограничивающих результативность профессиональной деятельности сотрудников и организацию работы с так называемой группой повышенного психолого-педагогического внимания, указанные методические рекомендации не актуальны и не подлежат исполнению.

Однако, как уже было отмечено выше, формирование профессиональной компетентности выпускника вуза МВД России напрямую связано с развитием у обучающихся профессионально важных качеств как будущих специалистов, обеспечивающих результативность их профессиональной деятельности. Без определения перечня правил внутреннего контроля невозможно выстраивать работу по первичной диагностике уровня их развития у кандидатов на обучение и организации целенаправленной работы по дальнейшему развитию. Для решения этой задачи нами проанализированы научные работы, посвященные определению профессионально важных качеств следователя, а также нормативные документы, регламентирующие деятельность

сотрудника ОВД и учебно-воспитательный процесс в вузах МВД России.

Г.Г. Шиханцов выделяет следующие профессионально важные качества следователя: профессиональная направленность, высокоразвитые правосознание и нравственные качества (честность, стремление к истине, справедливость); интеллектуальные качества (наличие дискурсивного и творческого, интуитивного мышления); свойства мышления: быстрота (умение решать задачи в кратчайшее время, быстро ориентироваться), глубина (способность познавать и выделять в предметах, явлениях наиболее существенное, часто скрытое умение отличать видимость предмета, явления от их сущности, за фактами видеть целое, связи, закономерности), широта (умение мысленно охватить большой круг вопросов, привлекая знания из различных областей жизни, науки, следственной практики), гибкость (умение подойти к явлению с различных точек зрения, разнообразить способы действия, перестраивать свой план действия и изменять решения в соответствии с новой обстановкой), самостоятельность (способность ставить цели и задачи, умение находить их решение без посторонней помощи), критичность (отсутствие предвзятых суждений, тщательная аргументация мысли с учетом всех возможностей), проницательность (способность понимать людей, разбираться в мотивах и побуждениях, движущих ими) и др.¹

Е.В. Чернышева и К.В. Злоказов описывают такие профессионально-психологические качества следователя:

- психофизиологические качества: сензитивность – повышенную нервно-психическую чувствительность к внешним воздействиям; оптимальное соотношение реактивности (импульсивности) и активности; эмоциональная устойчивость; пластичность психических процессов; пониженный уровень тревожности – умеренную эмоциональную возбудимость в опасных ситуациях; резистентность – сопротивляемость внешним и внутренним условиям, препятствующим осуществлению начатой деятельности; толерантность – устойчивость к нервно-психическим перенапряжениям;
- особенности познавательной сферы: объем, устойчивость, переключаемость и распределение внимания, уравновешенность аналитической и синтетической сторон восприятия и мышления и др.;
- свойства мышления: логичность, оперативность, креативность, рефлексивность, прогностичность, гибкость;
- характерологические особенности: развитые волевые и коммуникативные качества;

¹ Шиханцов Г.Г. Юридическая психология. М: Зерцало-М, 2006.

- система ценностных ориентаций: высокоразвитое чувство гражданского и служебного долга, способность последовательно и целеустремленно реализовывать государственные интересы, не поддаваясь ситуативным воздействиям, преодолевая межличностные и внутриличностные конфликты на основе положительной социальной мотивации;

- нравственные качества: честность, стремление к борьбе со злом, беззаконием и социальной несправедливостью, решительность, гражданское мужество, стойкость и целеустремленность и др.¹

Перечислять профессионально важные качества следователя, оперуполномоченного, участкового инспектора и других сотрудников органов внутренних дел можно продолжать и дальше. Каждый автор вносит свой вклад в его приумножение. Определенные требования к личностным и профессиональным качествам сотрудника полиции представлены в Федеральном законе от 30 ноября 2011 г. № 342-ФЗ «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации». Так, в ст. 13 описаны требования к служебному поведению сотрудника органов внутренних дел. В частности, при осуществлении служебной деятельности, а также во внеслужебное время сотрудник должен: «... не совершать при выполнении служебных обязанностей поступки, вызывающие сомнение в объективности, справедливости и беспристрастности сотрудника...; проявлять уважение, вежливость, тактичность по отношению к гражданам; соблюдать нейтральность, не оказывать предпочтение каким-либо политическим партиям, другим общественным объединениям, религиозным и иным организациям, профессиональным или социальным группам, гражданам; проявлять уважение к национальным обычаям и традициям, учитывать культурные и иные особенности различных этнических и социальных групп, не допускать действий, нарушающих межнациональное и межконфессиональное согласие; выполнять служебные обязанности добросовестно и другие».

В опосредованном виде профессионально важные качества выпускника вуза МВД России представлены и в федеральном образовательном стандарте высшего образования по специальности «Правоохранительная деятельность»². Так, в описании компетенций, которые должны быть сформированы у выпускника в процессе освоения

¹ Чернышева Е.В., Злоказов К.В. Полицейская психология. Екатеринбург, 2016.

² Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по специальности 40.05.02 Правоохранительная деятельность : приказ Минобрнауки России от 16.11.2016 № 1424.

программы специалитета, актуализированы профессионально важные качества, описанные ниже.

Для конкретизации профессионально важных личностных качеств, обеспечивающих результативность профессиональной деятельности, было проведено анкетирование курсантов и сотрудников следственных и оперативных подразделений органов внутренних дел. Им предлагалось оценить представленные в анкете качества по степени их важности для осуществления их профессионально-служебной деятельности. Образец анкеты приведен в *приложении 2*. Краткая характеристика выборки и обобщенные результаты представлены в § 3.3.

Результаты исследования показали, что для достижения требуемого высокого уровня результативности при проведении следственных действий и оперативно-розыскных мероприятий познавательная деятельность сотрудников следственных и оперативных подразделений 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 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.

Следует отметить, что профессионально важные качества преимущественно развиваются непосредственно в процессе профессиональной деятельности. Однако профессиональная деятельность обучающихся в вузе МВД России (учебная), конечно же, не тождествен-

на профессиональной деятельности следователя или дознавателя. В учебном процессе присутствуют лишь отдельные фрагменты будущей профессиональной деятельности в моделируемых учебных ситуациях, что отражается и в оценке профессионально важных качеств сотрудника органов внутренних дел курсантами. Так, например, первые ранговые места в перечне наиболее значимых профессиональных качеств, необходимых курсанту для успешного обучения в вузе, заняли: исполнительность; способность к быстрому и точному восприятию зрительной информации; способность к поведенческой регуляции; дальновидность, умение видеть перспективы и определять приоритеты. По результатам оценки данных качеств действующими сотрудниками следственных подразделений они заняли только 5, 5, 3 и 3 места соответственно.

В то же время, по оценке сотрудников следственных подразделений, в перечне наиболее значимых профессиональных качеств на первые ранговые места поставили такое качество, как «моральная нормативность (установка на соблюдение законности и служебной дисциплины, ответственность, честность, порядочность)». По оценке курсантов, данное качество занимает лишь шестое место. Это не значит, что курсанты более склонны к нарушению законности и служебной дисциплины, а скорее, объясняется тем, что проявление данного качества менее актуально при обучении в вузе, т.к. ведущая профессиональная деятельность курсантов – учебная, которая осуществляется под контролем курсовых командиров. Поэтому следует приложить определенные усилия, чтобы к окончанию обучения в вузе такой «внешний локус контроля» переформировался у обучающихся во внутренний – самоконтроля. Кратко данные рангового сравнения наиболее востребованных профессионально важных качеств курсантов образовательных организаций МВД России и сотрудников следственных подразделений приведены в *таблице 3*.

Второе ранговое место по оценке сотрудников следственных подразделений в перечне наиболее значимых профессиональных качеств заняло такое качество, как инициативность. Действительно, инициативность – это не то качество, которое нужно курсантам для обучения. Соответственно, можно предположить, что и условия для его развития в вузе не формируются.

Таблица 3

**РАНГОВОЕ СРАВНЕНИЕ НАИБОЛЕЕ ВОСТРЕБОВАННЫХ
ПРОФЕССИОНАЛЬНО ВАЖНЫХ КАЧЕСТВ КУРСАНТОВ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ МВД РОССИИ
И СОТРУДНИКОВ СЛЕДСТВЕННЫХ ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ**
(приведено в сокращении)

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КАЧЕСТВА	РАНГ	
	Курсанты	Сотрудники СП
ЛИЧНОСТНЫЕ КАЧЕСТВА		
Моральная нормативность (установка на соблюдение законности и служебной дисциплины, ответственность, честность, порядочность)	5	1
Инициативность	4	2
Исполнительность	1	6
Аккуратность, точность, педантичность	2	3
КОГНИТИВНЫЕ КАЧЕСТВА		
Прогностичность мышления (умение планировать, прогнозировать развитие ситуации)	2	1
Гибкость, нестандартность мышления, способность к творческому решению профессиональных задач	3	2
Способность к быстрому и точному восприятию зрительной информации (деталей, выявлению сходства и различий)	1	5
ОРГАНИЗАЦИОННО-УПРАВЛЕНЧЕСКИЕ КАЧЕСТВА		
Дальновидность, умение видеть перспективы и определять приоритеты	1	2,5
Уверенность в себе	2	5
Стойкость, решительность, твердость, требовательность	3	1
Лидерский потенциал (способность организовать группу и «повести за собой»)	5	2,5

Также проявились различия при оценке профессионально значимых качеств сотрудниками оперативных подразделений и курсантов вуза МВД России. Так, первые ранговые места в перечне наиболее значимых профессиональных качеств для сотрудника оперативных подразделений были заняты качествами: *смелость, мужество; способность к быстрому и точному восприятию зрительной информации (деталей, выявлению сходства и различий); уверенность в себе*. По результатам оценки данных качеств курсантами они заняли 7, 5, 5 ранговые места соответственно, что не удивительно, так как ведущая профессиональная деятельность курсантов и сотрудников следственных и оперативных подразделений различаются. Можно предположить, что быть «хорошим» (успешным в учебной деятельности) курсантом и результативным следователем – это показатели, связанные с разными ценностными ориентирами и различными кри-

териями оценки результативности профессиональной деятельности. На практике это может проявляться в том, что высокие результаты обучающегося в учебной деятельности не гарантируют его высокую результативность в профессиональной деятельности по окончании вуза. На наш взгляд, снижению этого проявления может способствовать максимально возможное приближение профессионального компонента образовательной среды вуза МВД России к реалиям практической профессиональной деятельности.

На основе профессиональных компетенций и полученных данных нами разработан обобщённый перечень общих и специфических профессионально важных качеств выпускника вуза МВД России, обеспечивающий профессиональную готовность к самостоятельной деятельности в следственных и оперативных подразделениях (*таблица 4*).

Результаты исследования нами использованы для совершенствования процесса профессиональной подготовки специалистов в образовательных организациях МВД России в части создания оптимальной профессионально-развивающей образовательной среды и ориентиров для оптимизации учебно-воспитательного процесса.

В заключение отметим, что разработанная в исследовании структурная модель профессиональной компетентности выпускника вуза МВД России позволяет более точно конкретизировать содержание деятельности по формированию профессиональных компетенций и развитию профессионально важных качеств курсантов в процессе их обучения в вузе. В частности, разделение формируемых профессиональных компетенций курсантов на общепрофессиональные, профессионально-служебные, профессионально-деятельностные позволило более точно определить направления деятельности по их формированию в учебно-воспитательном процессе вуза МВД России. Так, общепрофессиональные компетенции преимущественно формируются в рамках изучения гуманитарных, социально-экономических и информационно-правовых дисциплин; профессионально-служебные (специализированные) компетенции – в рамках огневой, тактико-специальной, физической и строевой подготовки, а также непосредственного включения курсантов в профессионально-служебную деятельность; профессионально-деятельностные компетенции преимущественно формируются в рамках изучения правовых учебных дисциплин, а также в процессе непосредственного включения курсантов в профессионально-служебную деятельность. А конкретизированные в исследовании общие и специфические профессионально важные личностные качества выпускника вуза МВД России задают критерии для профессионально-психологического отбора кандидатов на обучение и ориентиры для последующего их развития в рамках учебно-воспитательного процесса.

Таблица 4

**ОБЩИЕ И СПЕЦИФИЧЕСКИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНО ВАЖНЫЕ
КАЧЕСТВА ВЫПУСКНИКА ВУЗА МВД РОССИИ,
ОБЕСПЕЧИВАЮЩИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНУЮ ГОТОВНОСТЬ
К САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В СЛЕДСТВЕННЫХ
И ОПЕРАТИВНЫХ ПОДРАЗДЕЛЕНИЯХ**

СОТРУДНИКИ СЛЕДСТВЕННЫХ ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ	СОТРУДНИКИ ОПЕРАТИВНЫХ ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ
КОГНИТИВНАЯ СФЕРА: <i>(высокий уровень развития познавательных процессов)</i>	
«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
Прогностичность мышления – умение планировать, прогнозировать развитие ситуации	
Способности к обобщению, анализу, рефлексии, индукции и дедукции	
Развитые долговременная и словесно-логическая память	
ЛИЧНОСТНО-МОТИВАЦИОННАЯ СФЕРА <i>(уровни развития: высокий и выше среднего)</i>	
Моральная нормативность – установка на соблюдение законности и служебной дисциплины, ответственность, честность, порядочность	
Мотивационная готовность к профессиональной деятельности	
Настойчивость	Решительность (разумная склонность к риску)
Инициативность	Исполнительность
Аккуратность, точность, педантичность	Смелость, мужество
ПОВЕДЕНЧЕСКАЯ СФЕРА <i>(уровни развития: высокий и выше среднего)</i>	
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	
Социальная толерантность – способность к принятию, правильному пониманию и уважению других культур	
ОРГАНИЗАЦИОННО-УПРАВЛЕНЧЕСКИЙ ПОТЕНЦИАЛ	
Развитые управленческие качества – способности оказывать влияние, противостоять внешнему воздействию и манипуляциям	
Стойкость, решительность, твердость, требовательность	
Высокий лидерский потенциал – способность организовать группу для выполнения поставленной задачи, определять приоритетные цели, мотивировать сотрудников, контролировать результаты совместной деятельности и т.п.	Уверенность в себе

Таким образом, детальное описание структуры профессиональной компетентности выпускника вуза МВД России позволяет более точно определить содержание деятельности по формированию профессиональных компетенций и развитию профессионально важных качеств курсантов, что обеспечивает разработку педагогической концепции формирования профессиональной компетентности курсантов в образовательной среде вуза.

§ 1.3. Образовательная среда как условие формирования личности и профессиональной компетентности специалистов

Для разработки проблемы формирования профессиональной компетентности курсантов в образовательной среде вуза необходимо уточнить понятия «образование», «образовательное пространство» и «образовательная среда». На основе анализа современных научно-практических исследований Э.Н. Гусинский выделяет три значения термина «образование»:

1) образование как достояние личности, система понятий и представлений, располагающаяся в субъективном пространстве психики человека и направляющая его поведение;

2) образование как процесс приобщения личности к культуре, становление и развитие образования как достояния личности и всего культурного окружения;

3) 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 культуре¹.

В.В. Рубцов под *образованием* представляет трансляцию социального опыта во времени истории и воспроизводство устойчивых форм общественной жизни в пространстве культуры².

Е.Л. Доценко отмечает следующие семантические поля термина «образование»:

1) процесс создания, порождения чего-то нового;

2) формирование чего-либо согласно заданному образцу;

в) нечто структурно сложное. При этом по отношению к привычному словоупотреблению «школьное образование» и «система образования» он превратился в номинализацию, за которой уже почти не виден первичный смысл разворачивающегося процесса. Если же восстановить утраченную связь, то под *образованием* можно понимать процесс создания (порождения) человека в соответствии с каким-то образом³.

В Федеральном законе от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» под *образованием* понимается «единый целенаправленный процесс воспитания и обучения, являю-

¹ 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.

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

³ Доценко Е.Л. Психология манипуляции. СПб.: Речь, 2003. С. 259.

щийся 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 образование через присвоение этих норм и образцов с целью их последующего преобразования в условиях непрерывно меняющегося мира¹. Иными словами, образование создает условия для развития личности. Образующийся человек сотворяет собственную «новую» 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», хотя само по себе основано исключительно на прошлом (культуре и опыте, сформированными ранее). А развивающееся образование ориентировано на будущее и готовит обучающегося (образующегося) человека к встрече с будущим, обеспечивая его необходимыми знаниями, умениями и опытом.

Образование тесно связано с понятием «образовательное пространство», которое является важной характеристикой образовательного процесса. Общее представление о пространстве соотносится с порядком расположения (взаимным расположением) одновременно существующих объектов. Говоря об *образовательном пространстве*, обычно имеется в виду набор связанных между собой условий, которые могут оказывать влияние на образование человека. При этом по смыслу в самом понятии «образовательное пространство» не подразумевается обязательная включенность в него обучающегося, образовательное пространство может существовать и независимо от него².

Понятие «образовательная среда» также отражает взаимосвязь условий, обеспечивающих образование человека, но в этом случае, как правило, предполагается присутствие обучающегося в образовательной среде, взаимодействие и взаимовлияние образовательной

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

² Адольф В.А. Управление проектированием профессиональной подготовки выпускника гуманитарного вуза в рыночных условиях : монография. М.: АТИСО, 2011. С. 59.

среды и обучающегося. Таким образом, понятие «образовательная среда» тоже является сложным, многомерным и во многом субъективным.

В отечественной педагогике термин «среда» начал активно использоваться еще в 20-е годы XX века. Так, С.Т. Шацкий разрабатывал «Педагогику среды», П.П. Блонский описывал «общественную среду ребенка», А.С. Макаренко часто использовал термин «окружающая среда». Авторы в своих трудах отмечали, что воздействие педагога на ребенка должно производиться как через внешние условия его существования в совокупности предметов, людей, отношений, деятельности и др., так и через внутренние условия обучающегося, включающие его эмоциональное состояние, отношение к себе и к людям, жизненный опыт, ценностные установки и др.

Согласно Ю.С. Мануйлову среда, с функциональной точки зрения, определяется как то, среди чего пребывает субъект, посредством чего формируется его образ жизни, что опосредует его развитие и усредняет личность. Средовой подход в воспитании в научной интерпретации Ю.С. Мануйлова представляет способ организации среды и оптимизации ее влияния на личность обучаемого. При этом образовательная среда рассматривается им как фактор образования и развития личности, средство воспитания и социализации личности, условие функционирования педагогической системы¹.

По мнению Д.Ж. Марковича, под окружающей средой подразумевается та или иная совокупность условий и влияний, окружающих человека².

Как особое сочетание внутренних процессов развития и внешних условий, обуславливающих и динамику развития, определяет среду Л.И. Божович. Автор отмечает, что в процессе воспитания очень важно понять характер переживания личности, включенной в среду, характер ее отношения к среде³.

При описании окружающей среды человека Г.А. Ковалев вводит такое понятие, как «жизненная среда». Он отмечает, что человек с рождения взаимодействует со средой, в условиях которой он развивается, обучается и воспитывается. Здесь формируется его неповторимый личностный склад, определяющий возможности уже само-

¹ Мануйлов Ю.С. Средовой подход в воспитании. 2-е изд., переработ. М.; Н.Новгород: Волго-Вятская академия государственной службы, 2002.

² Маркович Д.Ж. Социальная экология : учебное пособие. М., 1991. С. 41.

³ Божович Л.И. Психологические закономерности формирования личности в онтогенезе // Вопросы психологии. 1976. № 6. С. 19-23.

стоятельного вмешательства в жизненную среду, возможности преобразования её¹.

Можно утверждать, что окружающая среда человека охватывает комплекс как природных (физических, химических, биологических), так и социальных факторов, которые прямо или косвенно могут влиять на жизнь и деятельность этого человека. При этом другие люди также выступают для человека в качестве элемента окружающей среды в том виде, в каком они воспринимаются этим человеком в совокупности его отношений и особенностей взаимодействия с другими людьми.

Образовательная среда, в которой находится человек, также является частью его окружающей среды. В рамках рассматриваемого вопроса необходимо различить понятия «образование» и «образовательная среда».

Так, А.И. Артюхина следующим образом разделяет эти понятия. *Образование* – это систематически организованный образовательный процесс, технологии передачи знаний и опыта, в то время как *образовательная среда* – это определённый событийный ряд, пространство жизненных обстоятельств, дающих «материал» для развития². По мнению автора, результатом образования является совокупность знаний, умений, навыков, полученных в процессе обучения соответственно государственному стандарту, а также эмоционально-ценностное отношение обучающегося к окружающему миру. А результатом воздействия образовательной среды вуза развивающего типа становится включение (запуск) процесса профессионально-личностного развития и саморазвития обучающихся.

Термин «образовательная среда» различно трактуется в работах разных исследователей. Например:

- системно организованная совокупность информационного, технического, учебно-методического обеспечения, неразрывно связанная с человеком как субъектом образовательного процесса (О.А. Ильченко)³;

- социокультурное пространство, в рамках которого стихийно или с различной степенью организованности осуществляется процесс развития личности (Т.Н. Щербакова)⁴;

¹ Ковалев Г.А. Психическое развитие ребенка и жизненная среда // Вопросы психологии. 1993. № 1. С. 13-23.

² Артюхина А.И. Образовательная среда высшего учебного заведения как педагогический феномен : дис. ... докт. пед. наук. Волгоград, 2007. С. 47.

³ Ильченко О.А. Стандартизация новых образовательных технологий // Высшее образование в России. 2006. № 4. С. 42-47.

⁴ Щербакова Т.Н. К вопросу о структуре образовательной среды учебных учреждений // Молодой ученый. 2012. № 5. С. 545-548.

- совокупность всех возможностей обучения и развития личности, причем как позитивных, так и негативных (С.Д. Дерябо)¹;
- часть социокультурного пространства, зона взаимодействия образовательных систем, их элементов, образовательного материала и субъектов образовательных процессов (Н.Б. Крылова)²;
- 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)³. 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)⁴;
- совокупность возможностей для развития обучающегося, а также для проявления и развития его способностей и личностных потенциалов (К.Г. Кречетников)⁵;
- комплекс условий для становления (образования) человека, спонтанно и целенаправленно сложившийся в учреждении, выполняющем образовательные функции (И.А. Колесникова)⁶;

¹ Дерябо С.Д. Формирование ценностей ориентации воспитанников образовательных учреждений // Высшее образование в России. 2007. № 3. С. 39-43.

² Крылова Н.Б. Новые ценности образования: тезаурус для учителей и школьных психологов. М.: ИПИ РАО, 1995. С. 91.

³ Васильева Е.Ю. Образовательная среда вуза как объект управления и оценки // Университетское управление: практика и анализ. 2011. № 4. С. 76-82.

⁴ 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.

⁵ Кречетников К.Г. Проектирование креативной образовательной среды на основе информационных технологий в вузе. М.: Госкоорцентр, 2002.

⁶ 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.

• педагогический феномен, развивающийся континуум пространственно-временных, социально-культурных, деятельностных, 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.

Интересным представляется подход В.И. Слободчикова, который, с одной стороны, вписывает образовательную среду в механизм 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 собственно в образовательную среду².

Также интересен подход к определению понятия «образовательная среда» с позиции условий и влияния формирования 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

¹ Артюхина А.И. Указ. соч.

² Слободчиков В.И. О понятии образовательной среды в концепции развивающего образования. М.: Экопсицентр РОСС, 2000.

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 воспитуемых¹.

Схожим образом представляет образовательную среду Е.В. Деркачева, характеризуя среду как систему влияний и условий формирования личности, возможностей для ее развития, самореализации². При этом автор отмечает, что человек – это более обширное понятие, чем образовательная среда. Окружающая среда включает в себя совокупность условий и факторов (природных и социальных), оказывающих влияние на развитие, воспитание и обучение, саморазвитие, а также подразумевает активное взаимодействие с ней человека и в соответствии с этим возможности ее преобразования и изменения.

Подход к определению понятия «образовательная среда» с позиции «влияния и условий формирования личности» достаточно обоснован. Однако, на наш взгляд, представление образовательной среды через условие формирования личности исключительно по заданному образцу оправдан в контексте моделирования желаемой образовательной среды, но в целом ограничивает это понятие. 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.

На наш взгляд, образовательную среду вуза МВД России необходимо рассматривать в совокупности как внешних условий существования курсантов (предметов, людей, межличностных отношений, деятельности, организационной культуры и др.), так и внутренних условий (эмоциональных переживаний обучающегося, его отношение к самому себе, другим, к обучению и т.п.).

В связи с этим в данной работе под термином **«образовательная среда»** применительно к ведомственным вузам МВД России 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 организа-***

¹ Ясвин В.А. Экспертиза школьной образовательной среды. М., 2000. С. 14.

² Деркачева Е.В. Формирование образовательной среды в поликультурном пространстве // Вестник КАСУ. 2007. № 1. С. 30-34.

ции, обеспечивающих формирование профессиональной компетентности курсантов в процессе обучения.

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

Здесь необходимо отметить, что результативность процесса обучения курсантов во многом зависит от возможности целенаправленного управляемого моделирования образовательной среды, обеспечивающей формирование необходимых компетенций курсантов, а также развитие их профессионально важных качеств и личности в целом. При этом для успешности развития профессионально важных качеств курсантов в образовательной среде вуза должны быть представлены образцы профессиональной деятельности и профессиональных отношений. Это может достигаться как включением обучающегося непосредственно в профессиональную деятельность, так и посредством моделирования элементов профессиональной деятельности в образовательном процессе.

Для анализа структуры и компонентов образовательной среды вуза МВД России, выступающей как условие формирования личности и профессиональной компетентности курсантов, необходимо рассмотреть существующие описания компонентов различных образовательных сред. Так, применительно к образованию Г.А. Ковалевым описываются такие компоненты образовательной среды, как программа обучения, физическое окружение, человеческие факторы. Программа обучения включает такие факторы, как содержание программ обучения, стиль преподавания и характер социально-психологического контроля и др. Физическое окружение составляют: архитектура здания, степень открытости-закрытости внутреннего пространства, размер и структура учебных и других помещений и др. К человеческим факторам относятся: пространственная и социальная плотность среди субъектов учебно-воспитательного процесса, личностные особенности обучающихся, распределение статусов и ролей и др.¹

Н.Е. Щуркова выделяет такие компоненты образовательной среды, как: предметно-пространственное окружение (обустройство помещений, комнат, кабинетов, спортплощадок и т.д., а также одежда); поведенческая среда – особенности поведения, свойственные

¹ Ковалев Г.А. Указ. соч.

данной среде; событийное окружение – совокупность событий, попадающих в поле восприятия обучаемого; информационное окружение¹.

В.А. Ясвин выделяет следующие компоненты образовательной среды: субъекты образовательного процесса; социальный компонент образовательной среды; пространственно-предметный компонент образовательной среды; технологический компонент образовательной среды².

На наш взгляд, в образовательной среде вуза МВД России, в контексте рассматриваемой проблемы, имеет значение не только и не столько соответствие образовательно-воспитательного процесса современным программам обучения и воспитания, но и соответствие реализуемых в образовательной среде вуза форм поведения и взаимодействия всех субъектов профессиональным нормам поведения и взаимодействия сотрудника полиции (или, по крайней мере, не должны входить с последними в существенное противоречие). Также важное значение имеет материально-архитектурный компонент (архитектура здания, размер и пространственная структура учебных и других помещений и др.) и характер межличностного взаимодействия обучающихся в условиях совместного проживания.

Существенное влияние на содержание образовательной среды оказывает специфика ведущей профессиональной деятельности, в рамках которой проводится подготовка специалистов. В связи с этим в числе значимых компонентов образовательной среды вузов МВД России, кроме отмеченных выше, необходимо выделить профессиональный и служебный компоненты.

Также можно отметить основные свойства образовательной среды: организованность – свойство образовательной среды, заключающееся в наличии структуры и функционирования; структурность – это упорядоченность или определенный спектр и положение элементов образовательной среды со связями между ними; функциональность – проявление определенных функций при взаимодействии с внешней средой; равновесие – способность образовательной среды в отсутствии внешних возмущающих воздействий сохранять свое поведение; адаптируемость – свойство образовательной среды изменять поведение с целью сохранения, улучшения или приобретения новых качеств. Обязательным условием адаптации является наличие обратной связи; жизнеспособность – это способность образовательной среды к самоорганизации и развитию в конкурентной среде; надеж-

¹ Щуркова Н.Е. Воспитание: новый взгляд с позиции культуры. М.: Пед. поиск, 1997.

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

ность – свойство, которое заключается в ее способности в определенных неблагоприятных условиях и в течение заданного периода времени выполнять назначенные функции, сохраняя свою эффективность на установленном уровне¹.

В настоящее время значимым компонентом образовательной среды современного вуза является электронная информационно-образовательная среда (ЭИОС). 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. Опубликовано множество научных работ, описывающих структуру и содержание информационно-образовательной среды.

Так, С.А. Назаровым информационно-образовательная среда вуза рассматривается 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 необходимым уровнем профессиональных знаний и компетенций². С.Г. Григорьевым – как основанная на использовании компьютерной техники программно-телекоммуникационная среда, реализующая едиными технологическими средствами и взаимосвязанным содержательным наполнением качественное информационное обеспечение обучающихся, педагогов, родителей, администрацию учебного заведения и общественность³; О.А. Ильченко – как системно организованная совокупность информационного, технического, учебно-методического обеспечения, неразрывно связанная с человеком как субъектом образовательного процесса⁴; Н.Б. Сэкулич – как инфраструктура образовательного процесса, которая обслуживает, поддерживает формирование лично-

¹ Шестернин А.С. Формирование информационной компетентности будущих учителей в образовательной среде педагогического вуза : дис. ... канд. пед. наук. Шуя, 2015.

² Назаров С.А. Педагогические условия проектирования личностно-развивающей информационно-образовательной среды технического вуза : автореф. дис. ... канд. пед. наук. Ростов-н/Д, 2006. С. 17.

³ Григорьев С.Г., Гриншкун В.В. «Умная аудитория» – шаг на пути к интеграции средств информатизации образования // Вестник Российского университета дружбы народов. 2014. № 1. С. 16-26.

⁴ Ильченко О.А. Организационно-педагогические условия разработки и применения сетевых курсов в учебном процессе (на примере подготовки специалистов с высшим образованием) : автореф. дис. ... канд. пед. наук. М., 2003.

сти в образовательной деятельности и включает информационную, техническую и учебно-методическую подсистемы, ориентирующие его субъектов на получение качественных образовательных результатов¹. Автор отмечает, что создаваемая для достижения образовательных целей электронная информационно-образовательная среда интегрирует информационную систему вуза с педагогической, в результате совершенствуются средства общения и взаимодействия с информацией и с другими пользователями, «оживляется» искусственно созданная виртуальная среда. Мы не будем увеличивать перечень определений информационно-образовательной среды и в данной работе будем придерживаться определения Н.Б. Сэкулич, приведенного выше.

В соответствии с Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» электронная информационно-образовательная среда должна включать в себя электронные информационные ресурсы, электронные образовательные ресурсы, совокупность информационных технологий, телекоммуникационных технологий, соответствующих технологических средств и обеспечивать освоение обучающимися образовательных программ в полном объеме независимо от места нахождения обучающихся.

В числе основных задач ЭИОС выделяются: обеспечение взаимодействия образовательных интернет-ресурсов всех уровней и формирование единой интерактивной учебной, учебно-методической базы ресурсов; обеспечение доступа обучающихся и сотрудников с любого устройства, подключенного к сети, к электронным образовательным и информационным ресурсам посредством использования информационно-телекоммуникационных технологий и сервисов; создание системы управления и механизмов мониторинга качества образовательного процесса; обеспечение индивидуализации образовательной траектории обучающегося².

На основе проведенного анализа 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, а также организация взаимодействия в электронной информационно-образовательной среде вуза;
- **воспитательный** – воспитательная работа в рамках учебных и внеучебных мероприятий;

¹ Сэкулич Н.Б. Интерактивная электронная информационно-образовательная среда университета как средство формирования ИКТ-компетенций студентов : дис. ... канд. пед. наук. Улан-Удэ, 2018.

² Там же. С. 41.

- **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.

В контексте рассматриваемой проблемы необходимо определение развивающих возможностей образовательной среды и её роль в формировании личностного опыта обучающихся. Так, Е.В. Коротаева подчеркивает, что для выполнения функций развития компоненты образовательной среды должны быть эмоционально развивающими. Автор выделяет следующие компоненты эмоционально-развивающей образовательной среды: эмоционально-поддерживающий (отношения между участниками совместной жизнедеятельности); эмоционально-развивающий (режимные моменты, организующие процесс пребывания обучаемого в образовательном учреждении или организации); эмоционально-настраивающий (внешняя обстановка, цветовое решение, удобство мебели и т.д.); эмоционально-активизирующий (организация занятости обучающихся); эмоционально-тренирующий (включение обучающихся в тренинговые и другие развивающие занятия).¹

На наш взгляд, эмоционально-тренирующий компонент особенно значим в контексте профессиональной подготовки курсантов. При этом в процессе тренингового обучения курсантов в вузах МВД России должен реализовываться принцип практико-ориентированности, который заключается в обеспечении широкого иллюстрирования учебного процесса примерами из реальной профессиональной практики сотрудников органов внутренних дел посредством моделирования и обсуждения профессиональных ситуаций.

Проблема формирования личностного опыта обучающихся в образовательной среде вуза также рассматривается в работе А.И. Артюхиной. Автор проводит сравнительный анализ личностного опыта как результата взаимодействия учебного процесса и образовательной среды (таблица 5)².

¹ Коротаева Е.В. Педагогическое взаимодействие: опыт проблемного анализа : монография. Екатеринбург: УрГПУ, 2007.

² Артюхина А.И. Указ. соч. С. 49.

Таблица 5

**ЛИЧНОСТНЫЙ ОПЫТ КАК РЕЗУЛЬТАТ ВОЗДЕЙСТВИЯ
УЧЕБНОГО ПРОЦЕССА И ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ СРЕДЫ**

Параметры	Личностный опыт, поставляемый учебным процессом	Личностный опыт, поставляемый образовательной средой
Условия приобретения опыта	Жестко нормированная система ограничивается требованиями учебных программ, регламентируется рамками занятий	Свобода выбора видов деятельности и вида приобретаемого опыта
Спектр выбора видов осваиваемого опыта	Нормированные виды профессионального опыта и в меньшей степени личностного	Широкий спектр видов опыта, преимущественно личностного
Целеполагание	Задаётся учебной программой, не всегда цель становится лично значимой для студента	Самостоятельно
Деятельность и ответственность за её результаты	Обязательная ответственность за результат может распределяться на других: преподавателя (не так объяснил), студентов (не так выполнили свою часть работы)	Добровольная, всегда осознаётся личностная ответственность за результат
Уровень преодолеваемых препятствий	Наличие внутренних препятствий, определённый уровень сложности	Приобретается без большого напряжения и волевых усилий
Степень организации опыта	Систематически организован	Менее организован, не столь очищен, однако более соответствует природе личностного развития индивида
Оценка опыта	Внешняя (преподаватель, студенты группы) превалирует, внутренняя – не у всех	Внутренняя (самоосмысление и самоанализ)
Применение полученного опыта	Порой отсрочено	Возможно сразу
Результат	Предварительная профессиональная готовность	Непосредственная, ситуативная готовность специалиста

Проблема переориентации процесса обучения в процесс учения в последнее время активно рассматривается в рамках когнитивного подхода. В рамках этого подхода при анализе и конструировании образовательной среды учитывается постулат, что все возможности образовательной среды для человека раскрываются ровно в тех границах, в которых эта среда представлена в восприятии (картине мира) данного конкретного человека. В настоящее время среди отечествен-

ных педагогов и психологов становится общепринятым положение, что условия жизни сами по себе не способны точно предопределить психическое развитие личности. Так, в одних и тех же условиях (средах) могут формироваться разные индивидуальные качества личности. Исходя из этого, значение имеют не столько объективные характеристики среды, а, в первую очередь, то, в каких взаимоотношениях с ней находится сам человек. Как отмечала Л.И. Божович, для правильного понимания роли среды нужно подходить к ней не с абсолютной, а с относительной меркой. Ее нельзя рассматривать как «обстановку развития», которая в силу только ей самой присущих качеств определяет формирование личности. Результат воздействия среды будет зависеть, прежде всего, от того, через какие индивидуальные особенности личности они преломляются и какие переживания у него возникают. Один и тот же «образец» для одного может стать притягательным, в то время как для другого – резко отрицательным. В результате влияние одного и того же фактора будет прямо противоположным¹.

Схожие идеи выдвигал Дж. Келли в теории конструктивного альтернативизма. По его мнению, объективная реальность существует, но разные люди сознают ее по-разному. А поскольку факты и события для каждого человека психологически существуют только в его сознании, есть различные способы их истолкования². Иными словами, в представлениях разных людей объективная реальность существует в виде альтернативных реальностей, которые люди сами конструируют в процессе познания. И человек является для себя тем, кем он воспринимает себя сам, а внешние события и люди для него имеют психологическое значение ровно в той мере, в какой они существуют именно в его представлениях.

Этот подход часто сопоставляется с одним из философских принципов Аристотеля, который выдвигает на первое место принцип тождества: «А» есть «А». Вещь в себе и вне себя переживается и интерпретируется одинаково каждым человеком. Например, привязанный на той стороне дороги осел не перестает быть ослом вне зависимости от того, кто смотрит на него. Из этого следует, что факты социальной реальности одинаковы для всех. Согласно же концепции Дж. Келли «А» – это то, что индивид воспринимает и объясняет, как «А». «И осел, привязанный на той стороне дороги, будет существовать в сознании человека именно как осел и вызывать соответствующее отношение к нему только в том случае, если человек будет воспринимать его как осла, а не как лошадь, мула или что-либо дру-

¹ Божович Л.И. Указ. соч.

² Kelly G. The psychology of personal constructs (Vols. 1 and 2). N.Y.: Norton, 1955. P. 14.

гое»¹. То есть реальность для каждого человека – это то, что именно он истолковывает как реальность. В рамках этой теории исследование процессов влияния образовательной среды вуза на развитие личности и формирование отдельных качеств обучающихся полезно проводить в контексте эмпирического изучения особенностей восприятия образовательной среды самими обучаемыми и анализа отношения к ней обучающихся.

С целью изучения особенностей восприятия обучающимися различных компонентов образовательной среды вуза в СибЮИ МВД России было проведено исследование, в рамках которого обучающимся предлагалось оценить различные факторы организации образовательной деятельности в вузе². В частности, обучающимся предлагалось оценить по десятибалльной шкале уровень удовлетворенности организацией: учебного процесса, воспитательного процесса, спортивно-массовой работы, обеспеченности учебной литературой, питания в образовательной организации, личного времени обучающихся в вузе. Описание выборки исследования приведено в *приложении 2*. Краткие результаты исследования приведены на *рисунке 2*.



Рис. 2. Удовлетворенность обучающихся отдельными компонентами организации образовательной деятельности вуза

По результатам исследования, самыми относительно высокими показателями отмечены такие индикаторы, как «организация обеспеченности учебной литературой» (7,2 балла) и «организация учебного процесса в институте» (7,1 балл). Наименьшие относительные показатели уровня положительной эмоциональной составляющей набрали такие индикаторы, как «организация личного времени в институте»

¹ Kelly G. Указ. соч. Р. 15

² Совершенствование процесса формирования профессиональной компетентности сотрудников органов внутренних дел: акмеологический аспект : монография / В.Е. Шинкевич [и др.]. Красноярск: СибЮИ МВД России, 2018.

(5,2 балла) и «организация питания в институте» (5,7 балла). Необходимо признать, что это невысокие показатели.

Еще одним когнитивным компонентом, предопределяющим общую результативность формирования профессиональной компетентности курсантов, являются их представления о формируемых в процессе обучения профессиональных компетенциях в соответствии с федеральным образовательным стандартом по выбранному направлению подготовки. Результаты опроса по определению уровня представлений обучающихся о содержании компетенцией, которые должны быть у них сформированы, представлены в *таблице 6* и на *рисунке 3*.

Таблица 6

ЗНАНИЕ СОДЕРЖАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ, ПРЕДУСМОТРЕННЫХ ФЕДЕРАЛЬНЫМ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫМ СТАНДАРТОМ

Вы знаете содержание компетенций, формирование которых предусмотрено федеральными образовательными стандартами по выбранной Вами специальности?	Всего, %	Результаты по курсам обучения, %				
		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

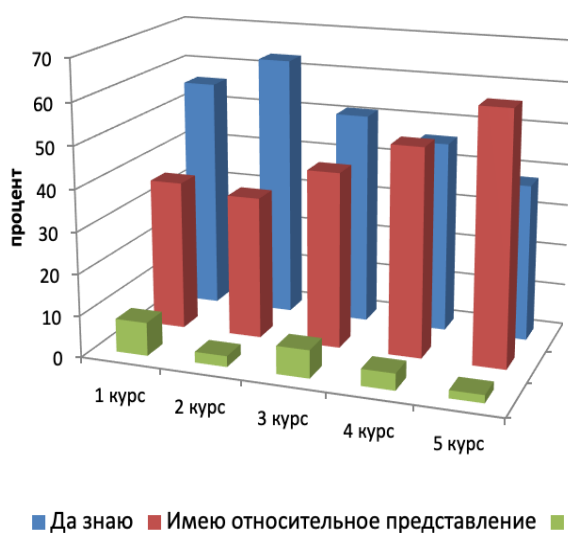


Рис. 3. Знание содержания компетенций обучающихся различных курсов обучения

Как видим, знание содержания формируемых компетенций, предусмотренных федеральным образовательным стандартом у курсантов, является довольно высоким и более чем у 90 % определяется на уровне «имею представление» и выше. Однако необходимо признать, что даже результаты, полученные по индикатору «да, знаю»,

составляющие немного 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 их воспроизвести хотя бы частично или в приближенном варианте. И это притом, 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 компетенций не выражена. У обучающегося сохраняется основная цель – сдать экзамен, получить зачет по предмету, а не показать уровень сформированности компетенций или конкретной отдельной компетенции. Хотя 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 дисциплин¹.

Восприятие образовательной среды всех субъектов образовательного процесса находит свое отражение в общих ценностях, убеждениях, поддерживаемых традициях, ритуалах и нормах поведения – являющихся компонентами организационной (корпоративной) культуры образовательной организации. Особенно выражен вклад организационной культуры в образовательную среду в ведомственных образовательных организациях МВД России, что обусловлено тем, что курсанты являются действующими сотрудниками полиции, носят форму полицейского и их учебно-профессиональная деятельность насыщена традициями, ритуалами и другими нормативными формами профессионального взаимодействия, что требует её более подробного рассмотрения. 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.

¹ Шинкевич В.Е. [и др.]. Указ. соч.

§ 1.4. Понятие и структура организационной культуры как компонента образовательной среды

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 с тем, что установлена взаимосвязь между организационной культурой и эффективностью деятельности организации. Исследование организационной культуры проводили исследователи Э. Шейн (1992 г.), являющийся основоположником организационной психологии и описавший уровни и структуру организационной культуры; Р. Сиил (2000 г.), К. Камерон и Р. Куинн (2001 г.), разработавшие различные подходы по изучению феномена «организационная культура»; С. Долан, Л. Жен и Й. Алтман (2012 г.) внесли свой вклад в разработку проблемы воздействия на организационную культуру предприятий в контексте ценностного подхода в управлении организацией. Из числа отечественных исследований можно выделить работы: Т.О. Соломанидиной (2004 г.) и М.В. Ионцевой (2006 г.), которые исследовали проблему организационной культуры в контексте совершенствования системы управления организации, Л.Н. Аксеновской (2007 г.), разрабатывающей ордерный подход к изучению социально-психологических факторов и условий развития организационной культуры; А.В. Булгакова (2007 г.), который разрабатывал социально-психологический подход к изучению военно-организационной культуры в контексте межгрупповой адаптации в подразделениях силовых структур; И.С. Некрасова (2017 г.), разрабатывающего социально-психологические условия развития организационной культуры подразделений силовых структур.

При этом в настоящее время предлагаются различные определения организационной и корпоративной культуры. В одних случаях эти понятия представляются как синонимы, а в других – противопоставляются. Так, Т.О. Соломанидина описывает организационную культуру как социально-духовное поле компании, формирующееся под воздействием материальных и нематериальных, явных и скрытых, осознаваемых и неосознаваемых процессов и явлений, определяющих единство философии, идеологии, ценностей, подходов к решению проблем и поведения персонала компании и позволяющих организации продвигаться к успеху»¹. Э. Шейн – как набор наиболее важных предположений, принимаемых членами организации и полу-

¹ Соломанидина Т.О. Организационная культура компании. М.: ИНФРА-М, 2009.

чающих выражение в заявляемых организацией ценностях, задающих людям ориентиры их поведения и действий»¹. И.В. Грошев – как систему ценностей, убеждений, норм, ролей, правил, которые направляют деятельность организации»².

Т.Ю. Базаров, понимая 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 организации³.

Мы не будем разделять эти понятия. Под термином «*организационная культура*» (применительно к вузу МВД России) понимается *совокупность коллективных базовых представлений, групповых норм, традиций, ритуалов и ценностей, определяющих особенности поведения и взаимодействия сотрудников и обучающихся образовательной организации, а также функционирующей в ней системы управления.*

Смысл и предназначение сильной, сознательно сформированной организационной культуры заключаются в обеспечении достижения организационных целей наиболее эффективным и социально приемлемым способом. Организационная культура объединяет в себе социальную, национальную, профессиональную, правовую, управленческую и другие виды субкультур. Если можно говорить о том, что организация имеет душу, то этой душой является организационная культура. Именно организационная культура во многом отвечает на вопрос: «Как мы себя ведем?» Она регламентирует поведение в отношении клиентов, коллег, руководителей, партнеров и других людей или явлений. При этом организационная культура – важный управленческий ресурс менеджмента, а именно: *при отсутствии прямых инструкций именно организационная культура определяет особенности поведения и взаимодействия людей, в значительной мере влияя на ход выполнения работы.*

¹ Шейн Э. Организационная культура и лидерство / пер. с англ.; под ред. Т.Ю. Ковалевой. СПб.: Питер, 2007.

² Грошев И.В. [и др.]. Организационная культура. М.: Юнити-Дана, 2004.

³ Базаров Т.Ю. Управление персоналом : практикум. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2009.

Профессии с жестко регламентированной деятельностью (правоохранительные органы, вооруженные силы, МЧС) являются ярким примером использования организационной культуры в практике управления. Военские ритуалы приветствия 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.

В последнее время в коммерческих, производственных и социальных организациях активно поддерживаются такие ранее забытые формы, как ношение форменной одежды с отражением символики и корпоративных знаков, организационные ритуалы, торжественное чествование передовиков, вручение почетных грамот, ведение наглядной агитации (стенды, Книги почета) и т.п. Формирование и поддержание позитивной, здоровой организационной культуры используются в управленческих целях как эффективный инструмент, позволяющий сплотить персонал организации, мобилизовать их на достижение общих целей, стимулировать инициативу, обеспечивать лояльность и взаимопонимание между сотрудниками. Чувство принадлежности людей к социально-профессиональной группе с соответствующими идеалами, ценностями, нормами и правилами повышает их мотивацию, общую управляемость и, соответственно, эффективность совместной жизнедеятельности как коллективов, так и отдельных ее членов.

В структуре организационной культуры традиционно выделяются три основных уровня, охарактеризованных Э. Шейном¹:

- 1) внешний (поверхностный);
- 2) внутренний (подповерхностный);
- 3) глубинный.

Внешний (поверхностный) уровень – видимые артефакты организационной культуры. 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 не просто интерпретировать без анализа содержания ее внутреннего и глубинного уровней.

Внутренний (подповерхностный) уровень – провозглашаемые в организации и принимаемые сотрудниками общие ценности, убеждения и нормы поведения. Все внешне наблюдаемые проявления организационной культуры – отражение и проявление общепринятых в

¹ Шейн Э. Указ. соч.

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 – основополагающие культурные представления. К ним относятся традиционные, национальные, 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 культуре¹.

Влияние основополагающих культурных представлений наиболее заметно при сравнении организационных культур в странах, имеющих различные культурно-исторические традиции. Например, организационные культуры многих японских предприятий существенно отличаются от организационных культур предприятий в странах с мусульманской или буддистской культурно-исторической традицией.

Организационная культура – это системное образование, имеющее сложную структуру, элементы которой находятся во взаимодействии, дополняют и уравнивают друг друга. Сформировать общее впечатление о содержании организационной культуры в конкретной организации, понять и описать ее можно при помощи системного анализа ее компонентов: внешних артефактов, провозглашаемых сотрудниками ценностей, убеждений и других характеристик культуры. Все компоненты организационной культуры можно разделить на две основные категории:

- 1) внешние индикаторы (артефакты);
- 2) внутренние компоненты.

Внешние индикаторы организационной культуры – это то, что открыто, т.е. проявлено вовне и не требует для наблюдения использования специальных средств, например психодиагностических. Внешние индикаторы представляют собой отражение сущности организационной культуры и в то же время сами поддерживают ее. К ним относятся: символика организации; внешний вид и одежда сотрудников; структурирование пространства и оформление помеще-

¹ Евтихов О.В. Управление персоналом организации : учебное пособие. М.: ИНФРА-М, 2019.

ний; особенности структурирования времени; язык и общение сотрудников; внешне проявленные традиции и ритуалы.

Символика организации. К символике относятся логотипы, значки, фирменные бланки, монументы, знамена и т.п. По наличию этих знаков можно сделать предположение о том, что организация претендует на наличие в ней организационной культуры. Обычно в логотипах и знаках отражается специфика или основная миссия организации.

Внешний вид и одежда сотрудников. Сюда относится разнообразие стилей одежды, униформ и т.п. В одних компаниях принято придерживаться строгого, делового стиля. В других может быть приемлема более демократичная и удобная одежда, демонстративно не подчеркивающая роскошь. Наиболее выраженным признаком является наличие специальной форменной одежды сотрудников.

Структурирование пространства и оформление помещений. Организационная культура проявляется в конфигурации, дизайне и оформлении помещений. Информативными могут быть размеры комнат, цвет стен, наличие картин, портретов и т.п. При этом решающее значение имеет не просто наличие, а в первую очередь содержание этих картин и портретов. Так, наличие портрета президента подчеркивает приверженность законности и власти. Если кабинеты руководителей просторные, а помещения для работы сотрудников тесные, то можно предположить, что в этой организации в большей степени ценится статус. О характере общей организационной культуры можно судить и по оформлению и порядку в помещениях общего пользования: холлах, коридорах и туалетах. Общая чистота, наличие в холлах и коридорах стульев и кресел отражают положительное отношение как к посетителям (клиентам), так и к сотрудникам организации. Если какая-либо мебель за пределами рабочих кабинетов вообще отсутствует, то это может быть признаком выраженной ориентации организационной культуры на задачу, а не на людей. В свою очередь, чистота в туалетах является отражением отношения самих сотрудников к этой организации.

Особенности структурирования времени. Время может восприниматься как важнейший ресурс организации или быть вторичным по отношению к результатам деятельности. В каждой организации оно структурировано по-своему. В некоторых организациях – нормированный по времени рабочий день, а в других – ненормированный. На психологическом уровне это означает, что некоторые организации заранее четко обозначают временные границы своего влияния на сотрудников, а за его пределами позволяют им самим распоряжаться своим личным временем и структурировать его. Другие претендуют на распространение влияния организации на личное время сотрудников.

Язык и общение сотрудников. Язык и общение отражают стилевые особенности обмена устной и письменной информацией и взаимодействия сотрудников как друг с другом, так и с партнерами, клиентами и конкурентами. Например, в одних организациях любят употреблять профессиональный сленг, в других – уснащают язык иностранными словами, а где-то говорят с употреблением «крепких» старорусских оборотов.

Традиции и ритуалы. В организационной культуре традиции выполняют следующие функции: нормообразующую – формируют стандарты последовательности действий, которых придерживаются члены организации в процессе взаимодействия; *регулятивную* – регулируют отношения и связи внутри организации; *сохранно-консервативную* – сохраняют позитивный опыт организации и препятствуют бездумным нововведениям.

Под ритуалами подразумеваются повторяющиеся действия, процедуры, имеющие символическое значение. Для того чтобы понять смысл любого ритуала, необходимо обратиться к истории его возникновения. История позволяет понять, почему он именно такой, что означает каждое составляющее его действие.

Внутренние компоненты организационной культуры. В отличие от внешних индикаторов, которые открыты для стороннего наблюдателя и их можно заметить, просто побродив по коридорам организации и послушав разговоры, внутренние компоненты организационной культуры находятся на более глубинных уровнях, и необходимо приложить целенаправленные познавательные усилия, чтобы их идентифицировать. К ним относятся: представления сотрудников о миссии организации; организационные ценности; правила и нормы; структура и культура управления; система служебной коммуникации; система поощрения и санкций в организации.

Миссия организации включает в себя представления сотрудников о предназначении организации, основных целях существования и связанных с ними философских положениях, идеях и кредо, определяющих общий корпоративно-психологический настрой (дух) сотрудников. При этом значение имеет именно субъективное представление сотрудников о миссии организации (т.е. принимаемое ими значение), а не просто декларируемое в лозунгах.

Миссия представляет собой важнейший инструмент стратегического управления, способ выделения организации среди конкурентов и распознавания потребителем ее продукции. Она задает основное направление развития организации, является важным инструментом мотивации персонала, определяет критерии контроля качества производимой продукции и оказываемых услуг, способствует формированию позитивного имиджа компании и др.

Для того чтобы миссия могла выполнять свое предназначение, ее формулировка должна быть простой, лаконичной и легкой для восприятия и запоминания, конкретной и реалистичной, подходить компании и отражать ее специфические особенности, динамичной, способной стимулировать персонал, внушать им уверенность в общественной полезности их деятельности, содержать неявный намек потребителю и партнерам на выгоду от использования продукции и услуг компании, сотрудничества с ней и т.п.

Организационные ценности – это совокупность ценностей, общих для членов организации или отдельных ее групп и влияющих на организационное поведение персонала и результативность его деятельности. Это принятые в организации общие социально-психологические и деятельностные приоритеты, имеющие значение для большинства сотрудников и оберегаемые ими. Иными словами, индивидуальные ценности – это то, что ценно для человека, ради чего он готов действовать и к чему он стремится.

Правила и нормы. С формальной точки зрения правила – это закрепленные в организации (письменно или устно) стандарты поведения и действий, которых придерживаются ее сотрудники в процессе деятельности и взаимодействия. Нормы могут быть не прописаны, но выполняться, потому что «так принято в организации». С точки зрения организационной культуры не имеет большого значения, закреплены ли существующие образцы поведения сотрудников в каких-либо организационных документах или сотрудники их придерживаются, потому что «так принято». В любом случае исполняемые правила и существующие нормы предопределяют реакции сотрудников и обеспечивают предсказуемость их поведения. По наличию и выполнению сотрудниками правил и норм можно судить о том, насколько управляема организация и насколько системно управление. При этом важно, из чего выводились эти правила и нормы, какие ценностные приоритеты за ними стоят, насколько эти правила и нормы соответствуют миссии и целям организации, а также требованиям, задаваемым извне (внешним общекультурным, профессиональным или технологическим нормам). Нередко внутри организации правила и нормы поведения различаются на разных уровнях управленческой иерархии. Это может быть показателем наличия в организации нескольких субкультур.

Структура и культура управления включают в себя структурную взаимосвязь элементов и уровней управления, особенности управленческого взаимодействия руководителей различных уровней в организации, а также предпочитаемые стили руководства.

Система служебной коммуникации включает в себя специфические для данной организации особенности использования деловой коммуникации. Письменная служебная коммуникативная система

очень информативна. Она может быть четко отрегулирована и осуществляться посредством деловой почты: поручений, служебных записок, контрольных карточек и т.п., а может быть несистемной. В то же время и устная деловая коммуникация может быть предельно формализована совещаниями, собраниями, советами, официально фиксированным временем приема по служебным и личным вопросам, а может быть спонтанной, ситуативно обусловленной.

Система поощрения и санкций в организации. Система поощрений и санкций в организации во многом задает внутренние критерии оценки эффективности и мотивации ее сотрудников, а также общую трудовую этику. Представления сотрудников о том, за что их могут наказать, также характеризуют отношения в организации. Изучение системы вознаграждений и наказаний позволяет определить критерии оценки эффективности людей в организации. При этом значение имеет и то, едины ли эти критерии для всех или различны на разных уровнях иерархии.

Вышеописанные внешние индикаторы и внутренние характеристики в совокупности характеризуют организационную культуру, а грамотное управление этими компонентами позволяет управляемо формировать и изменять культуру в организации. В свою очередь организационная культура является дополнительным управленческим ресурсом руководителя и в отсутствие прямых предписаний о том, как поступить в определенной ситуации, именно организационная культура предопределяет поведение сотрудников и их отношение к работе. Поэтому в настоящее время мало у кого из эффективных руководителей возникают сомнения в том, что материальный и моральный вклад в формирование организационной культуры необходим и оправдан.

Для изучения организационно-профессионального компонента образовательной среды вуза МВД России в рамках данной работы нами было проведено исследование типа и особенностей организационной культуры в вузах МВД России. Результаты исследования представлены в § 2.2.

В заключение рассматриваемого вопроса можно отметить, что в настоящее время образовательная среда рассматривается исследователями в разных ракурсах с выделением различной структуры и содержания. Это закономерно, так как в исследованиях ставятся различные задачи в соответствии с их целью. В том или ином толковании понятия *«образовательная среда»* выделяются один или несколько наиболее существенных, с точки зрения ученых, признаков образовательной среды, исследуются и описываются различные её компоненты. При этом не вызывает сомнения то, что формирование личности и профессиональной компетентности обучающихся в образовательных организациях осуществляется под влиянием не только

целенаправленного образовательного процесса, но и специфической образовательной среды, в которой они находятся в процессе обучения в вузе.

Образовательная среда ведомственных вузов наполнена большим количеством внеучебных мероприятий, проводимых различными службами (психологической, воспитательной, курсовыми командами и др.), что связано со спецификой образовательного процесса, совмещением учебной и служебной деятельности курсантов и их проживанием на территории образовательной организации. Соответственно, результативность процесса формирования профессиональной компетентности курсантов во многом связана с возможностью целенаправленного управляемого моделирования профессионально-развивающей образовательной среды, объединяющей все её компоненты в единую педагогическую систему, обеспечивающую формирование профессиональной компетентности курсантов как будущих специалистов, в том числе развитие их профессионально важных качеств и личности в целом. Требуется детальный анализ уточнение структуры и содержания образовательной среды вуза МВД России. На наш взгляд, в контексте проблемы формирования профессиональной компетентности курсантов в числе значимых компонентов образовательной среды вуза МВД России необходимо рассматривать следующие: учебный; воспитательный; профессионально-служебный; их организационно-профессиональную культуру.

ГЛАВА 2

СПЕЦИФИКА ФОРМИРОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНО-РАЗВИВАЮЩЕЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ СРЕДЫ В ВУЗЕ МВД РОССИИ

§ 2.1. Структура образовательной среды вуза МВД России

Существенное влияние на содержание образовательной среды оказывает специфика ведущей учебной и профессиональной деятельности, в рамках которой проводится подготовка специалистов. Поэтому в контексте рассматриваемой проблемы необходимо уточнение структуры и содержания образовательной среды вуза МВД России с выделением в ней профессионально-развивающих компонентов.

На основе проведенного анализа особенностей правоохранительной деятельности и специфики подготовки курсантов в вузах МВД России, различных представлений об образовательной среде как педагогическом феномене и научных представлений о типах и специфическом содержании различных образовательных программ для формирования комплексного представления об особенностях образовательной среды вуза нами проведен анализ по следующим основным направлениям образовательной деятельности в вузе МВД России:

- 1) учебно-воспитательный процесс;
- 2) профессионально-служебная деятельность курсантов;
- 3) особенности организационно-профессиональной культуры вуза.

В вузах МВД России учебно-воспитательный процесс складывается из двух базовых взаимодополняющих компонентов: а) учебного процесса – включающего учебные занятия первой половины дня, а также организации взаимодействия в электронной информационно-образовательной среде вуза (ЭИОС); б) морально-психологического обеспечения – комплекса воспитательных и психологических мероприятий второй половины дня, направленных на формирование и развития у обучающихся государственно-патриотического мировоззрения, комплекса гражданских, нравственных, духовных и иных профессионально значимых качеств личности.

Учебный процесс является основным базовым компонентом образовательной организации и регламентирован федеральными и ведомственными нормативными документами. Так, структура программы специалитета по специальности «Правоохранительная деятельность» определена федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования.

Дисциплины (модули) и практики, относящиеся к базовой части программы специалитета, являются обязательными для освоения обучающимся с учетом специализации программы, которую он осваивает. Набор дисциплин (модулей) и практик, относящихся к базовой части программы специалитета, организация определяет самостоятельно в объеме, установленном настоящим федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования, с учетом соответствующей (соответствующих) примерной (примерных) основной (основных) профессиональной (профессиональных) образовательной (образовательных) программы (программ).

Дисциплины (модули) по философии, иностранному языку, теории государства и права, конституционному праву России, истории государства и права России, истории государства и права зарубежных стран, гражданскому праву, гражданскому процессуальному праву (гражданскому процессу), уголовному праву, уголовно-процессуальному праву (уголовному процессу), международному праву, криминалистике, безопасности жизнедеятельности и специальной или военной подготовке реализуются в рамках базовой части Блока 1 «Дисциплины (модули)» программы специалитета. Объем, содержание и порядок реализации указанных дисциплин (модулей) определяются организацией самостоятельно.

В соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования по специальности «Правоохранительная деятельность» вузы МВД России как организации, реализующие программу специалитета, должна располагать материально-технической базой, обеспечивающей проведение всех видов дисциплинарной и междисциплинарной подготовки, в том числе криминалистической и специальной техникой, табельным оружием, специальными средствами и другими материально-техническими средствами, необходимыми для осуществления специальной или военной подготовки обучающихся.

Минимально необходимый для реализации программы специалитета перечень материально-технического обеспечения включает в себя: кабинеты, оснащенные макетами, наглядными учебными пособиями, тренажерами и другими техническими средствами и оборудованием, обеспечивающими реализацию проектируемых результатов обучения (криминалистики, информатики – компьютерные классы, иностранных языков, специальной техники, огневой подготовки,

специальной (военной) подготовки, первой помощи); криминалистические и другие полигоны для отработки навыков служебной деятельности; тир (для стрельбы из табельного оружия); спортивные залы; центр (класс) деловых игр; фотолаборатории (лаборатории цифровой фотографии); специальная библиотека (библиотека литературы ограниченного доступа).

В процессе обучения в вузах МВД России предусмотрено прохождение обучающимися следующих типов практики:

а) учебная – получение первичных профессиональных умений, в том числе первичных умений и навыков научно-исследовательской деятельности;

б) производственная;

в) преддипломная – получение профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности.

Электронная информационно-образовательная среда вуза (ЭИОС) обеспечивает информационную поддержку и организацию учебного процесса и включает в себя: электронную библиотеку, виртуальные представительства кафедр, электронное портфолио обучающихся, каталог рабочих учебных программ дисциплин (модулей), практик, учебных планов и иные методические материалы, обеспечивающие учебный процесс, блоки фиксации хода образовательного процесса и тестирования остаточных знаний и др.

Морально-психологическое обеспечение в органах внутренних дел до июля 2018 г. было регламентировано приказом МВД России от 11 февраля 2010 г. № 80 «О морально-психологическом обеспечении оперативно-служебной деятельности органов внутренних дел Российской Федерации»¹. В настоящее время морально-психологическое обеспечение в образовательных организациях МВД России (далее – морально-психологическое обеспечение) осуществляется в соответствии с методическими рекомендациями ДГСК МВД России «Организация морально-психологического обеспечения деятельности органов внутренних дел Российской Федерации». В соответствии с указанными выше методическими рекомендациями *морально-психологическое обеспечение* – деятельность по формированию, поддержанию и восстановлению морально-психологического состояния личного состава, обеспечивающего успешное выполнение поставленных задач. При этом под *морально-психологическим состоянием* понимается динамическое проявление нравственных качеств и психологических свойств личности сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации, выражающееся в их отноше-

¹ Признан утратившим силу на основании приказа МВД России от 05.07.2018 № 428 «О признании утратившим силу приказа МВД России от 11.02.2010 № 80 «О морально-психологическом обеспечении оперативно-служебной деятельности органов внутренних дел Российской Федерации».

нии к реальной действительности, степени служебной активности, уровне готовности и способности решать поставленные задачи¹.

Объектами морально-психологического обеспечения являются отдельные сотрудники (курсанты), категории сотрудников, служебные коллективы. Предмет морально-психологического обеспечения составляют комплекс личностных качеств сотрудника, морально-психологическое состояние личного состава и социально-психологический климат в служебных коллективах.

Морально-психологическое обеспечение включает следующие виды деятельности: воспитательную, психологическую, социальную, культурно-просветительную работу, работу по укреплению служебной дисциплины и законности среди личного состава².

Воспитательная работа – основной вид морально-психологического обеспечения, представляющий собой целенаправленную деятельность по формированию у сотрудников комплекса профессиональных и нравственных качеств, обусловленных потребностями деятельности органов внутренних дел.

В образовательных организациях МВД России воспитательная работа проводится по следующим основным направлениям: *патриотическое, профессионально-нравственное, правовое*.

Патриотическое воспитание призвано формировать и развивать у сотрудников личностные качества 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.

Профессионально-нравственное воспитание развивает у сотрудников представления о нравственных основах службы в органах внутренних дел, профессионально-этических требованиях к поведению на службе и в быту, взаимоотношениях в служебном коллективе и вырабатывает устойчивые навыки соблюдения профессионально-этического стандарта антикоррупционного поведения.

Правовое воспитание оказывает целеустремленное систематическое воздействие на сознание сотрудников в целях формирования у них глубоких и устойчивых правовых знаний, взглядов и представлений, убеждений и чувств, развитие высокой правовой культуры, навыков и привычек активного правового поведения, обеспечивающего правильное понимание и исполнение государственной правоохранительной политики.

¹ Организация морально-психологического обеспечения деятельности органов внутренних дел Российской Федерации // Методические рекомендации ДГСК МВД России от 10.10.2018 № 21/8/10998. М., 2018.

² Под личным составом понимаются сотрудники органов внутренних дел, в том числе курсанты образовательных учреждений МВД России.

Психологическая работа – вид морально-психологического обеспечения, представляющий собой деятельность, направленную на формирование у сотрудников профессионально значимых психологических качеств личности, психологической устойчивости и готовности к эффективному выполнению оперативно-служебных задач.

В образовательных организациях МВД России психологическая работа проводится в соответствии с приказом МВД России от 2 сентября 2013 г. № 660 «Об утверждении Положения об основах организации психологической работы в органах внутренних дел Российской Федерации» и осуществляется по следующим направлениям: социально-психологическое изучение личности граждан, поступающих на службу в органы внутренних дел, в том числе кандидатов на обучение; формирование у курсантов профессионально значимых психологических качеств; изучение, анализ и оценка морально-психологического состояния сотрудников и обучающихся, состояния социально-психологического климата, процессов и явлений в служебных и учебных коллективах; психологическое сопровождение мероприятий воспитательной работы с сотрудниками и обучающимися; повышение психолого-педагогической компетентности лиц руководящего состава; обеспечение высокой психологической готовности, устойчивости и профессиональной работоспособности сотрудников и обучающихся в повседневных условиях и при чрезвычайных обстоятельствах.

При проведении мероприятий психологической работы используются методы: наблюдение, интервью, консультация, психологический анализ результатов деятельности, опрос, обследование, тестирование, социометрия, эксперимент, психологический тренинг.

Психологическая работа проводится в форме индивидуальных и групповых психологических мероприятий. В первоочередном порядке психологическая работа проводится с сотрудниками и обучающимися, нуждающимися в повышенном психолого-педагогическом внимании. В отношении сотрудников постоянного и переменного состава, нуждающихся в повышенном психолого-педагогическом внимании, организуется и проводится целенаправленное социально-психологическое сопровождение в соответствии с нормативными правовыми актами МВД России и образовательной организации.

Социальная работа – вид морально-психологического обеспечения, представляющий собой деятельность, направленную на обеспечение реализации предусмотренных законодательством Российской Федерации мер социальной поддержки сотрудников и создание на этой основе социальных условий для эффективного выполнения личным составом стоящих перед органами внутренних дел задач. В образовательных организациях МВД России социальная работа про-

водится по следующим направлениям: социальная работа с сотрудниками, работниками вуза и членами их семей; социальная работа с обучающимися; социальная поддержка членов семей погибших сотрудников образовательной организации и инвалидов военной травмы; социальная поддержка ветеранов образовательной организации.

Культурно-просветительная работа – вид морально-психологического обеспечения, представляющий собой деятельность по формированию у сотрудников нравственно-эстетических и морально-психологических качеств средствами художественной культуры и искусства. В образовательных организациях МВД России основными направлениями являются:¹ организация художественного самодеятельного творчества обучающихся, сотрудников, работников и членов их семей; культурно-досуговое обслуживание личного состава образовательной организации; организация работы по повышению общей и профессиональной культуры личного состава, содействие формированию позитивных традиций и ритуалов в образовательной организации; развитие фестивального движения, обеспечение участия самодеятельных творческих коллективов и исполнителей из числа сотрудников, работников и обучающихся в смотрах-конкурсах и концертах; организация взаимодействия с учреждениями культуры, общественными организациями, творческими союзами и средствами массовой информации по вопросам культурно-эстетического воспитания личного состава вуза.

Работа по укреплению служебной дисциплины и законности среди сотрудников органов (учреждений, организаций) – комплексный вид морально-психологического обеспечения, представляющий собой деятельность, направленную на профилактику и предупреждение правонарушений и чрезвычайных происшествий. В образовательных организациях МВД России основными направлениями являются: организация работы по предупреждению правонарушений и чрезвычайных происшествий среди личного состава; поддержание в образовательной организации установленного порядка и правил осуществления служебной деятельности; изучение причин и условий, способствующих совершению правонарушений личным составом, в ходе служебных проверок; организация взаимодействия с органами местного самоуправления, общественными объединениями по вопросам обеспечения служебной дисциплины и законности в деятельности органов внутренних дел и др.

Значимый вклад в воспитательную работу вносят общественные формирования: курсантский и студенческий советы, совет кураторов учебных групп, совет ветеранов, комиссия по служебной дисциплине и этике и др.

¹ На примере Сибирского юридического института МВД России. Приводится с сокращением.

В таблице 7 приведены основные общественные формирования вузов МВД России и решаемые ими задачи в соответствии с типовыми положениями.

Таблица 7

**ОСНОВНЫЕ ОБЩЕСТВЕННЫЕ ФОРМИРОВАНИЯ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ МВД РОССИИ¹**

Наименование общественного формирования	Решаемые задачи
Курсантский и студенческий советы	– формирование благоприятной морально-психологической атмосферы в учебных подразделениях; – организация мероприятий, направленных на социальную защиту курсантов и студентов; – содействие участию курсантов и студентов в решении проблемных вопросов учебных и служебной деятельности; – организация досуга курсантов, проведение мероприятий культурно-просветительского и спортивно-оздоровительного характера; – организация и координация шефской работы и др.
Совет кураторов учебных групп	– формирование у курсантов комплекса гражданских, нравственных, духовных и иных профессионально важных качеств; – обеспечение реализации на практике принципов дифференциального и индивидуального подходов к организации учебной и воспитательной работы; – формирование у курсантов чувства коллективизма и социальной ответственности, гордости и уважения к своей профессии; – поддержание благоприятного морально-психологического климата в учебных коллективах
Комиссия по служебной дисциплине и профессиональной этике	– обеспечение соблюдения сотрудниками принципов и норм профессиональной этики; – профилактика и предупреждение нарушений служебной (трудовой) дисциплины курсантами и сотрудниками; – урегулирование межличностных конфликтов курсантов и сотрудников вуза; – оценка факта нарушения профессиональной этики курсантами и сотрудниками, оказание соответствующего воспитательного воздействия
Совет ветеранов	– изучение опыта воспитательной работы и профилактики нарушений дисциплины в вузах МВД России и внедрение положительного опыта в воспитании будущих специалистов; – участие в разработке предложений по совершенствованию учебно-воспитательного процесса в вузе; – участие в проведении массово-пропагандистских мероприятий, направленных на патриотическое воспитание курсантов, слушателей; – проведение встреч, поддерживающих воспитательные беседы с обучаемыми, и др.

На основе проведенного анализа образовательную среду вуза МВД России можно разделить на две взаимодополняющие сферы –

¹ На примере СибЮИ МВД России. Приводится с сокращением.

учебно-профессиональную и организационно-профессиональную и определить их основные структурные компоненты.

К учебно-профессиональной сфере образовательной среды вуза относятся учебно-воспитательный и профессионально-служебный компоненты, непосредственно связанные с реализуемыми в вузе видами образовательной деятельности.

Учебно-воспитательный компонент включает в себя:

1) учебный процесс (учебную деятельность) – учебные занятия и мероприятия первой половины дня в рамках учебного процесса, а также процесс взаимодействия в электронной информационно-образовательной среде вуза;

2) морально-психологическое обеспечение учебно-воспитательного процесса включает в себя два взаимодополняющих базовых направления: воспитательный процесс – воспитательная деятельность, осуществляемая в рамках учебных и внеучебных мероприятий второй половины дня; психологическое обеспечение – психологическое сопровождение учебной и служебной деятельности;

3) организационно-научную деятельность – вовлечение профессорско-преподавательского состава и курсантов в научно-исследовательскую деятельность.

Профессионально-служебный компонент:

1) профессиональная деятельность – непосредственное включение курсантов в профессиональную деятельность (участие в охране общественного порядка, практика в территориальных органах и т.п.);

2) служебная деятельность – несение службы в нарядах, регламентированное субординационное взаимодействие.

Схематически учебно-профессиональная сфера как компонент структуры образовательной среды вуза МВД России представлена на рисунке 4.

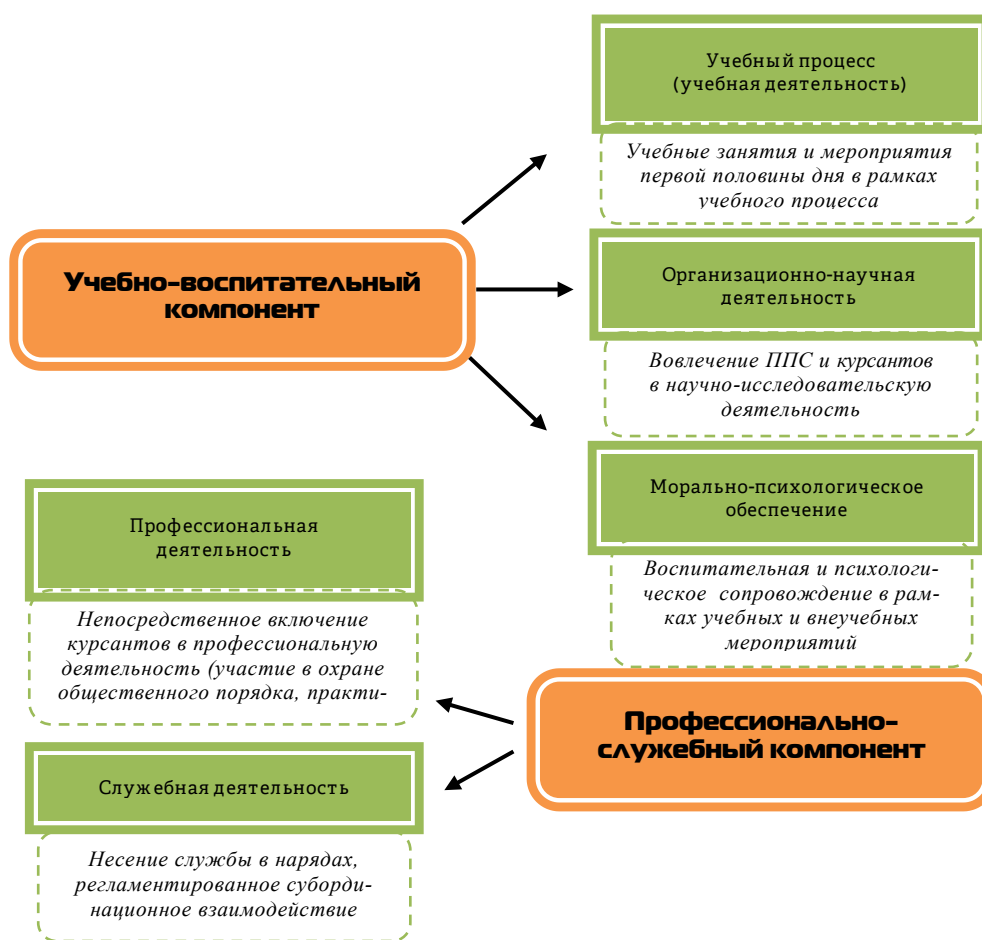


Рис 4. Учебно-профессиональная сфера образовательной среды вуза МВД России

Наполняют учебно-профессиональную сферу образовательной среды наиболее педагогически управляемые компоненты, 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);
- деятельность по морально-психологическому обеспечению – воспитательная работа в рамках учебных и внеучебных мероприятий второй половины дня (организуется подразделением воспитательной работы (МПО) вуза); мероприятия психологического сопровождения учебной и служебной деятельности (исследования, тренинги, консультационные беседы и т.п.) (обеспечивается подразделением психологической работы (МПО) вуза);
- организационно-научная деятельность – вовлечение курсантов в научно-исследовательскую деятельность (организуется подразделением научно-исследовательской работы и кафедрами вуза);
- профессиональная деятельность – непосредственное включение курсантов в профессиональную деятельность;

- служебная деятельность – несение службы в нарядах, регламентированное субординационное взаимодействие и т.п. (обеспечивается руководством учебно-строевых подразделений вуза).

Организационно-профессиональная сфера образовательной среды вуза включает в себя компоненты, во многом формирующие профессионально-ориентированную организационную культуру вуза, в том числе:

- нормативно-традиционный компонент – поддерживаемые в вузе нормы, традиции, ритуалы профессионально-служебного взаимодействия;

- материально-административный компонент – материально-архитектурная составляющая – учебные здания, общежития, оборудование учебных и вспомогательных помещений, оформление стендами и средствами наглядной агитации, а также реализуемая в вузе система управления;

- профессионально-досуговый компонент – спортивные секции и мероприятия, профессиональные кружки и другие мероприятия второй половины дня, а также особенности межличностного взаимодействия курсантов и сотрудников, состояние социально-психологического климата в коллективах в учебных и служебных коллективах.

Схематически организационно-профессиональная сфера образовательной среды вуза МВД России представлена на *рисунке 5*.



Рис. 5. Организационно-профессиональная сфера образовательной среды вуза МВД России

На основе проведенного анализа специфики обучения курсантов в ведомственных вузах МВД России, охарактеризованных выше структурно-содержательных компонентов образовательной среды вуза МВД России нами построена интеграционная модель профессионально-развивающей образовательной среды вуза МВД России. Данная интеграционная модель объединяет в себе деятельность всех субъектов образовательного процесса и основные компоненты образовательной среды (учебного, профессионально-служебного, морально-психологического, профессионально-досугового) в единую педагогическую систему, нацеленную на подготовку высококвалифицированных специалистов.

Основными деятельностными компонентами интеграционной модели профессионально-развивающей образовательной среды вуза МВД России являются:

- *учебная деятельность* (учебный процесс), направленная на формирование общекультурных, профессиональных (в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования по соответствующему направлению подготовки), а также профессионально-специализированных компетенций курсантов, определяемых вузом;

- *профессионально-служебная деятельность*, направленная на формирование комплекса профессиональных компетенций при непосредственном исполнении курсантами и слушателями служебных обязанностей, закрепленных за ними как за сотрудниками органов внутренних дел;

- *морально-психологическое обеспечение учебно-воспитательного процесса*, направленное на формирование у курсантов общекультурных и профессиональных компетенций, а также развитие профессионально важных качеств сотрудника органов внутренних дел;

- *научно-исследовательская деятельность*, направленная на формирование способности курсантов анализировать научную информацию, правоприменительную и правоохранительную практику, обобщать отечественный и зарубежный опыт профессиональной деятельности, применять методы прикладных научных исследований, анализа и обработки их результатов;

- *профессионально-досуговое обеспечение учебно-воспитательного процесса*, направленное на формирование у курсантов общекультурных и профессиональных компетенций, а также развитие профессионально важных качеств сотрудника органов внутренних дел.

Схематически основные компоненты интеграционной модели профессионально-развивающей образовательной среды вуза МВД России представлены на рисунке 6.

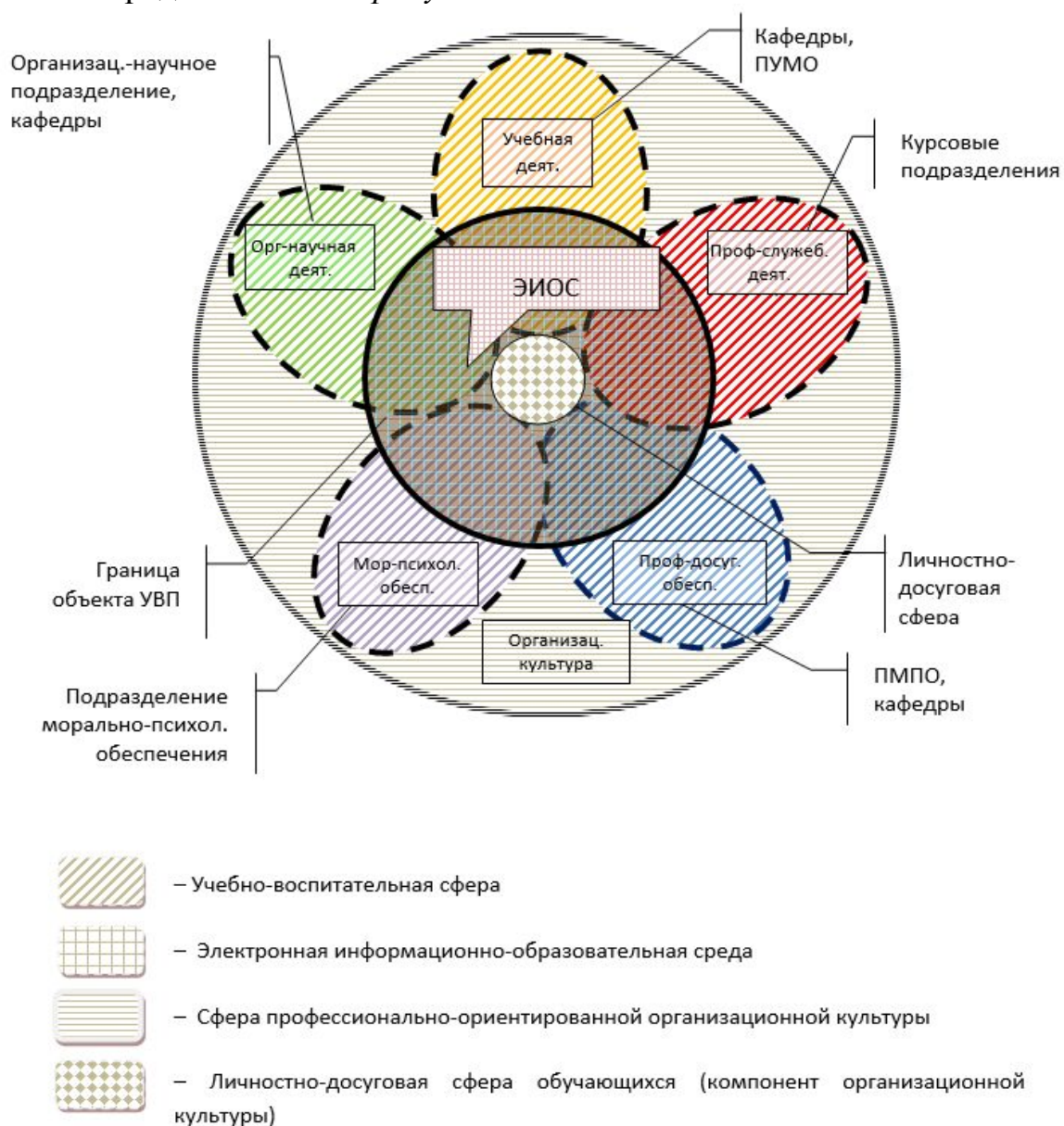


Рис. 6. Интеграционная модель профессионально-развивающей образовательной среды вуза МВД России

Основное содержание работы по основным компонентам интеграционной модели профессионально-развивающей образовательной среды вуза МВД России

Учебная деятельность. Основное содержание работы в рамках учебного процесса заключается в преподавании учебных дисциплин и модулей, входящих в базовую и вариативную части программы

специалитета, а также практик (в том числе НИР). В соответствии с ФГОС ВО по специальности «Правоохранительная деятельность» учебная деятельность направлена на формирование способности выпускников решать следующие профессиональные задачи:

- правотворческая деятельность – участие в разработке нормативных правовых актов в соответствии с профилем деятельности;
- правоприменительная деятельность – обоснование и принятие в пределах должностных обязанностей решений, а также совершение действий, связанных с реализацией правовых норм, составление юридических документов;
- экспертно-консультационная деятельность – оказание юридической помощи, консультирование по вопросам права; проведение правовой экспертизы нормативных актов;
- оперативно-служебная деятельность – обеспечение законности, правопорядка, безопасности личности, общества и государства; защита жизни и здоровья граждан, охрана общественного порядка; профилактика, предупреждение, выявление, пресечение преступлений и административных правонарушений; раскрытие преступлений; производство дознания по уголовным делам; производство по делам об административных правонарушениях; обеспечение реализации актов применения права; обеспечение исполнения наказания; организация и осуществление розыска лиц; защита частной, государственной, муниципальной и иных форм собственности; оказание помощи физическим и юридическим лицам в защите их прав и законных интересов; сбор, анализ и оценка информации, имеющей значение для реализации правовых норм в сфере правоохранительной деятельности;
- организационно-управленческая деятельность – организация работы малых коллективов и групп исполнителей в процессе решения конкретных профессиональных задач;
- педагогическая деятельность – преподавание юридических дисциплин в общеобразовательных организациях, образовательных организациях среднего профессионального, высшего и дополнительного образования; осуществление правового информирования и воспитания.

Научно-исследовательская деятельность. Основными задачами научно-исследовательской деятельности обучающихся являются: вовлечение курсантов в научно-исследовательскую работу, проводимую кафедрами и научными подразделениями вуза; формирование исследовательских навыков у курсантов; развитие творческого мышления, эрудиции, расширение кругозора курсантов; обучение применению теоретических знаний в практической деятельности; углуб-

ленное изучение и творческое освоение учебного материала; повышение качества подготовки специалистов.

Научно-исследовательская деятельность курсантов подразделяется на:

а) научно-исследовательскую работу, включенную в учебный процесс;

б) научно-исследовательскую работу, выполняемую во внеучебное время.

Научно-исследовательская деятельность, включаемая в учебный процесс, предусматривает: выступление на семинарских занятиях с сообщениями по анализу монографической литературы и справочных материалов; участие в обсуждении докладов, рефератов, дискуссионных статей; подготовку рефератов; выполнение заданий и курсовых работ научно-исследовательского характера; выполнение индивидуальных заданий исследовательского характера в процессе стажировки в практических органах внутренних дел и др. Научно-исследовательская деятельность курсантов, выполняемая во внеучебное время, включает в себя: участие в выполнении научно-исследовательских работ, проводимых кафедрами и научными подразделениями вуза; работу в научных кружках и исследовательских проблемных группах; выступления с сообщениями на заседаниях кафедр при обсуждении теоретических проблем, монографий, научных статей и т.д.; участие в конкурсах, викторинах, семинарах; выступления с докладами и научными сообщениями на теоретических и научно-практических конференциях; подготовку обзоров по новинкам специальной литературы и архивным материалам по профилю обучения; участие в деятельности школы научного перевода; подготовку публикаций по результатам проведенных исследований и др.

Профессионально-служебная деятельность. Основное содержание работы в рамках обеспечения профессионально-служебной деятельности курсантов заключается в: проведении занятий, направленных на профессиональную подготовку курсантов, обеспечивающую успешность осуществления служебной и профессиональной деятельности; организации контроля знаний профессионально-служебных кодексов и должностных инструкций; формировании управленческой компетентности курсантов из числа младших командиров (сержантский состав); проведении учений и тренировок, моделирующих ситуации профессионально-служебной деятельности; привлечении курсантов к охране общественного порядка; обеспечении прохождения ознакомительной и преддипломной практики; организации несения курсантами и слушателями нарядов; проведении построений, строевых смотров, парко-хозяйственных мероприятий;

организации системы уставных взаимоотношений и субординационного взаимодействия.

Особенности организации внутренней службы вуза МВД России регламентируются приказами образовательной организации. В частности, в Сибирском юридическом институте МВД России приказом от 31 августа 2018 г. № 670 «Об организации службы и внутреннего распорядка» регламентированы периодичность, порядок, графики нарядов, инструкции заступающих в наряды и лиц, их проверяющих, книги и журналы контроля и обеспечения служебной деятельности и др.

Морально-психологическое обеспечение учебно-воспитательного процесса включает в себя воспитательную деятельность (воспитательный процесс) и психологическое обеспечение.

Воспитательная деятельность (воспитательный процесс). Основными направлениями воспитательной деятельности вуза МВД России мы выделили следующие: патриотическое, профессионально-нравственное, правовое, эстетическое.

Патриотическое воспитание осуществляется в целях формирования у курсантов качеств гражданина-патриота Российской Федерации. Основное содержание работы в рамках патриотического воспитания заключается в доведении до курсантов материалов средств массовой информации о деятельности органов внутренних дел, событиях в стране и мире; разъяснении значимости службы в правоохранительных органах и личной ответственности за исполнение служебного долга; проведении торжественных ритуалов приведения к Присяге сотрудника, вручении курсантам погон и служебных удостоверений, закреплении табельного оружия; организации просмотра фильмов патриотической направленности, проведении встреч, вечеров с ветеранами, с участниками боевых действий; организации празднования государственных праздников и памятных дат, связанных с подвигами и достижениями патриотической направленности; проведении тематических мероприятий, посвященных дням воинской славы и памятным датам в истории России.

Правовое воспитание осуществляется в целях создания личностных основ неукоснительного соблюдения курсантами и слушателями требований нормативных правовых актов Российской Федерации и ведомственных документов. Основное содержание работы в рамках правового воспитания реализуются посредством проведения тематических вечеров, круглых столов, диспутов, квестов, направленных на профессиональное и правовое воспитание курсантов; обеспечение изучения курсантами требований Присяги сотрудника органов внутренних дел, информировании курсантов о принятых ве-

домственных нормативных актах, изменениях в законодательстве Российской Федерации.

Профессиональное, нравственно-этическое воспитание осуществляется в целях формирования у курсантов профессиональных и личностных качеств, необходимых для успешного выполнения служебных обязанностей, связанных со спецификой деятельности органов внутренних дел. Основное содержание работы в рамках профессионально-нравственного воспитания курсантов заключается в разъяснении курсантам и слушателям требований, предъявляемых со стороны общества к профессиональному и нравственному облику сотрудника полиции, соблюдению дисциплины и законности; использовании в воспитательных целях традиций органов внутренних дел; вовлечении курсантов в антинаркотическое волонтерское объединение вуза; плановом подведении итогов учебной и служебной деятельности; проведении конкурсов на лучшую учебную группу; организации встреч с руководством вуза; использование духовно-нравственного потенциала государственных и общественных организаций в интересах воспитания курсантов.

Эстетическое воспитание осуществляется в целях развития духовного мира курсантов. Основное содержание работы в рамках эстетического воспитания заключается в проведении праздников, концертов, вечеров отдыха; знакомстве курсантов с творчеством художников, писателей, композиторов и поэтов; проведении экскурсий, просмотров фильмов, посещения выставок и музеев; организации конкурсов на лучшее оформление спальных помещений в общежитии вуза, выпуск стенгазет; организации работы Университета культуры, творческих объединений, кружков художественной самодеятельности; организации встреч курсантов с представителями различных религиозных конфессий; организации шефской работы с ветеранами Великой Отечественной войны и тружениками тыла, членами ветеранской организации вуза; организации обсуждения в группах, на курсе, факультетах случаев нарушения норм морали и профессиональной этики.

Перечень основных задач воспитательной работы в рассматриваемой модели определен в соответствии с приказом МВД России от 25 декабря 2020 г. № 900 и включает в себя: обеспечение понимания и поддержки личным составом государственной политики в сфере внутренних дел, решений Президента РФ, Министра внутренних дел РФ по вопросам обеспечения законности и правопорядка; воспитание личного состава в духе преданности своему отечеству, знания и уважения его истории, национальных, культурных и духовных ценностей; формирование у сотрудников высокого правосознания, выра-

жающегося в неуклонном соблюдении положений Конституции РФ, требований нормативных правовых актов Российской Федерации и МВД России; воспитание у личного состава чувства гордости за принадлежность к профессии, верности присяге сотрудника органов внутренних дел Российской Федерации, лучшим профессиональным традициям; развитие у сотрудников устойчивой нравственной мотивации к добросовестному труду, повышению образовательного уровня и совершенствованию профессионального мастерства; выработка у сотрудников устойчивых навыков служебного поведения, основанных на строгом соблюдении служебной дисциплины и законности, требований служебной этики, антикоррупционных стандартов; воспитание личного состава на героической истории органов внутренних дел, примерах высокого профессионализма, мужества и отваги, проявленных сотрудниками.

Психологическое обеспечение. По видам практической психологической работы морально-психологическое обеспечение учебно-воспитательного процесса разделяется на: а) диагностическое обеспечение; б) консультативное сопровождение; в) тренинговое сопровождение.

Диагностическое обеспечение включает в себя: профессионально-психологический отбор кандидатов на обучение (анализ материалов личных дел кандидатов на обучение; проведение профессионально-психологического тестирования абитуриентов с последующим собеседованием с кандидатами; подготовка актов, заключений); профессионально-психологический отбор кандидатов на должности командиров учебных групп (анализ материалов личных дел кандидатов; проведение собеседования с кандидатами, направленного на определение мотивации к управленческой деятельности; проведение профессионально-психологического тестирования кандидатов, направленного на определение лидерского потенциала; анализ взаимоотношений кандидатов с другими курсантами и курсовыми командами; подготовка заключений, рекомендаций); мониторинг динамики развития профессионально важных качеств курсантов в процессе обучения (анализ результатов профессионально-служебной деятельности, проведение профессионально-психологического тестирования курсантов, ситуационно-поведенческая диагностика профессионально-психологических характеристик, анализ экспертных оценок, подготовка заключений); социально-психологические исследования в коллективах (диагностика морально-психологического климата в учебных коллективах, социометрические исследования учебных групп, ситуационно-поведенческая диагностика с использовани-

ем ролевых игр, тренинговых упражнений и процедур, подготовка справок, заключений и др.).

Консультативное сопровождение направлено на поддержание работоспособности и психического здоровья курсантов и состоит из проведения консультативных бесед по результатам психодиагностических исследований, индивидуального консультирования по личным вопросам, проведения поддерживающих бесед, профессионально-психологического консультирования по вопросам организации служебной деятельности и др.

Тренинговое сопровождение включает в себя: проведение социально-психологических и адаптационных тренингов, направленных на обеспечение групповой жизнедеятельности учебных групп и повышение адаптационного, коммуникативного и др. потенциалов курсантов; проведение профессионально ориентированных тренингов, направленных на развитие профессионально важных качеств курсантов, формирование психологической готовности выпускников к самостоятельной профессиональной деятельности и др.

Профессионально-досуговое обеспечение учебно-воспитательного процесса является значимым компонентом образовательной среды и вносит существенный вклад в профессиональное воспитание и развитие личности курсантов. Профессионально-досуговый компонент наполнен мероприятиями¹:

– *физкультурно-оздоровительной направленности*: работа спортивных секций по видам спорта; участие в чемпионатах КРО ОГО ВФСО «Динамо», спартакиаде среди вузов системы МВД России, в Межрегиональных турнирах и соревнованиях по видам спорта, в конкурсах и соревнованиях спортивно-патриотической направленности «Патриот», «Сибирский Щит», «Служить России любой из нас готов!» и т.п.;

– *профессиональной направленности*: тематические и творческие вечера, посвященные дням сотрудника органов внутренних дел, уголовного розыска, народного единства; памяти погибших при исполнении служебных обязанностей сотрудников органов внутренних дел и т.п.; турниры по информационным технологиям и безопасности «Антихакер»; круглые столы на тему «Органы предварительного следствия и полиция»; дискуссионный клуб «Моя профессия – следователь»; конкурс на лучшее знание государственной символики Российской Федерации среди курсантов института; просмотр курсантами и слушателями художественных, документальных фильмов профессионально-нравственной направленности и др.;

¹ На примере СибЮИ МВД России.

– *культурно-просветительной направленности*: организация деятельности кружков и студий художественной самодеятельности института; оформление книжных и виртуальных выставок, посвященных юбилеям русских и зарубежных писателей; проведение бесед, литературных встреч с интересными людьми, организация творческих конкурсов и викторин; проведение фотоконкурсов среди курсантов «Я люблю свой город!», «Наши будни!» и т.п.; посещение обучающимися культурно-исторических центров, музеев театров; подготовка и организация встречи команд института в клубе веселых и находчивых (КВН) и др.

Отдельным компонентом интеграционной модели профессионально-развивающей образовательной среды вуза МВД России является электронная информационно-образовательная среда (ЭИОС).

*Электронная информационно-образовательная среда вуза МВД России*¹ включает в себя электронные информационные и образовательные ресурсы, совокупность информационных и телекоммуникационных технологий, а также технологических средств и обеспечивает освоение курсантами образовательных программ в полном объеме независимо от места нахождения курсантов.

Цель ЭИОС – создание на основе современных информационных технологий единого образовательного пространства вуза для повышения качества и эффективности обучения, информационного обеспечения образовательного процесса в соответствии с требованиями нормативных правовых актов.

Задачами ЭИОС являются:

– доступ к учебным планам, рабочим программам дисциплин (модулей), практик, к изданиям электронных библиотечных систем и электронным образовательным ресурсам, указанным в рабочих программах, в режиме удаленного доступа посредством сети Интернет или интегрированной мультисервисной телекоммуникационной сети МВД России;

– фиксация хода образовательного процесса, результатов промежуточной аттестации и результатов освоения образовательной программы;

– проведение всех видов занятий, процедур оценки результатов обучения, реализация которых предусмотрена с применением электронного обучения, дистанционных образовательных технологий;

¹ Приводится на примере положения об электронной информационно-образовательной среде федерального государственного казенного образовательного учреждения высшего образования «Сибирский юридический институт Министерства внутренних дел Российской Федерации» (в ред. приказа СибЮИ МВД России от 27.05.2020 № 320).

– формирование электронного портфолио обучающегося, в том числе сохранение его работ, рецензий и оценок на эти работы со стороны любых участников образовательного процесса в соответствии с локальными нормативными актами вуза;

– взаимодействие между участниками образовательного процесса, в том числе синхронное или асинхронное, посредством телекоммуникационных сетей;

– осуществление контролируемого доступа участников образовательного процесса к электронным образовательным ресурсам.

Основные принципы создания и функционирования ЭИОС: доступность; открытость; интеграция всех компонентов ЭИОС в единое образовательное пространство; информационная компетентность профессорско-преподавательского состава вуза и курсантов; выполнение требований законодательства в области информационной безопасности.

В структуру ЭИОС вуза входят следующие базовые составляющие:

- официальный сайт вуза;
- система видеоконференцсвязи «Polycom»;
- система видеоконференцсвязи «TrueConf»;
- системы дистанционного обучения «Moodle»;
- система автоматизации учебного процесса «Автор-ВУЗ» (модули «Штаты», «Планы», «Методическое обеспечение», «Нагрузка», «Студент», «Расписание», «Организация деятельности»);
- консультационно-образовательный портал;
- корпоративный портал;
- система проведения онлайн-семинаров (вебинаров) «BigBlueButton» в составе системы дистанционного обучения «Moodle»;
- справочно-правовые системы, используемые в вузе;
- система обнаружения текстовых заимствований «Антиплагиат»;
- электронные библиотечные системы, используемые в вузе.

Также в состав ЭИОС могут включаться другие системы и компоненты.

§ 2.2. Специфика профессионально-ориентированной организационной культуры как компонента образовательной среды вуза МВД России

Профессионально-ориентированная организационная культура является важным компонентом образовательной среды вуза МВД России, выступает носителем и транслятором профессиональных правил, норм, традиций, и ценностей профессиональной деятельности, выполняет нормативно-регулирующую, интеграционную, адаптивную и охранную функции. Соответственно в процессе разработки проблемы формирования профессиональной компетентности обучающихся в вузе необходимо рассмотрение особенностей и содержания организационной культуры вуза, способствующих формированию профессиональной компетентности обучающихся, в том числе возможностей её управляемого формирования.

В последние три десятилетия было предпринято множество попыток типологизировать различные организационные культуры с тем, чтобы классифицировать происходящие в организациях явления и предложить рекомендации руководителям и подчиненным. В процессе построения своих типологий исследователи анализировали различные факторы: систему власти в организации, особенности профессиональных и управленческих взаимоотношений, представление сотрудников о миссии организации, перспективах ее развития, особенности ролевого распределения внутри организации, формирования и соблюдения правил, норм и др. В результате в настоящее время существует описание десятков различных типологий организационных культур. В контексте данной работы наиболее интересна многофакторная типология организационной культуры, предложенная Г. Хофстедом.¹ Интерес к этой типологии вызван тем, что она обеспечена диагностическим инструментарием и описанием результатов исследований, проведенных в различных организациях разных стран. В ее основу положены четыре ключевые факторные модели ценностей:

1) **индивидуализм/коллективизм** – отражает особенности интеграции индивидов в группы, степень взаимозависимости членов коллектива и меру ответственности организации за своих сотрудников;

2) **дистанция власти (большая/малая)** – характеризует особенности стиля управления по признаку демократичности-авторитарности, степень участия сотрудников в процессе принятия

¹ Hofstede G.H. Culture's consequences: Comparing values, behaviors, institutions and organizations across nations. 2nd ed. Sage Publications, 2001.

решений, толерантность сотрудников к неравноправию распределения власти;

3) **избегание неопределенности (сильное/слабое)** – отражает общие предпочтения, а именно: иметь жестко установленные стандарты работы и четко установленные правила поведения или иметь свободу в выборе способов решения профессиональных задач и взаимодействия с другими членами организации;

4) **мужественность/женственность** – характеризует мотивационную направленность персонала либо на независимость и экономический эффект (маскулинный признак), либо на взаимозависимость и социальное равновесие (фемининный признак)¹.

Организационная культура вуза выполняет множество функций. Так, Н.И. Шаталов с соавторами, характеризуя организационную культуру в обобщенном виде, описывают 13 функций, применимых к различным организациям². В контексте рассматриваемой проблемы и применительно к профессионально-корпоративной среде образовательной организации МВД России, на наш взгляд, наиболее значимы:

- нормативно-регулирующая функция, обеспечивающая самоуправляемость вуза и регламентирующая внутренние нормы поведения, включая в себя формализованные и неформализованные правила поведения;

- интегрирующая функция, позволяющая объединять членов организации за счет формирования ощущения принадлежности к общим ценностям и достижениям, их вовлеченности в дела организации и приверженности существующим в ней традициям;

- 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;

- охранная функция, являющаяся развитием предыдущей и состоит в создании определенного барьера на пути проникновения нежелательных тенденций внешней среды внутрь организации (вуза)³.

В ведомственных образовательных организациях МВД России в современных условиях изучению организационной культуры уделя-

¹ В оригинальной типологии Г. Хофстеда также используется дополнительный фактор «ориентация на будущее» (краткосрочная/долгосрочная), который не рассматривается в данной работе.

² Шаталов Н.И. Организационная культура. М.: Экзамен, 2006.

³ Евтихов О.В. Управление персоналом организации : учебное пособие. М.: ИНФРА-М, 2019.

ется особое внимание. Особенностью подобных вузов, как уже было отмечено выше, является то, что они являются закрытыми образовательными организациями, курсанты значительную часть времени находятся на территории вуза с ограничением свободы выхода за его пределы. Поэтому существенная часть профессионального и социального взаимодействия обучающихся происходит в пространстве образовательной организации – в организационной культуре вуза, вносящей существенный вклад в формирование личности и профессиональной компетентности обучающихся. При этом особенностью организационной культуры вуза является высокая сменяемость её носителей – обучающихся. Каждый год выпускаются курсанты, окончившие образовательную программу, и зачисляются на обучение гражданские лица. Это придает организационной культуре большую динамику и требует приложения постоянных усилий по реинтеграции первокурсников, обеспечение принятия ими существующих профессиональных правил и норм поведения.

Как уже было отмечено выше, организационная культура вуза МВД России состоит из комплекса взаимосвязанных компонентов, в том числе сложившихся в органах внутренних дел и образовательной организации традиций и ритуалов, норм и правил поведения, особенностей профессионального и управленческого взаимодействия сотрудников и обучающихся и др. Для анализа компонентов организационной культуры вуза МВД России мы использовали модель Э. Шейн, охарактеризованную в соответствии с базовыми уровнями:

- 1) внешний (поверхностный);
- 2) внутренний (подповерхностный);
- 3) глубинный.

В рамках этой модели все компоненты организационной культуры разделены нами на две основные категории:

- 1) внешние индикаторы (артефакты);
- 2) внутренние компоненты.

Рассмотрим наиболее значимые из них более подробно и применительно к специфике профессиональной подготовки курсантов в вузе МВД России.

Форменная одежда сотрудников органов внутренних дел является одним из наиболее заметных компонентов организационной культуры. Её ношение подчеркивает ведомственную принадлежность, а соответственно, предполагает и приверженность профессиональным ценностям. При этом ношение форменной одежды курсантами не приводит к автоматической актуализации профессиональных ценностей и требует дополнительных целенаправленных действий со стороны носителей профессиональной культуры (постоянного состава).

ва) по отношению к обучающимся, направленных на трансляцию профессиональных ценностей и обеспечение принятия.

Правила ношения форменной одежды сотрудника органов внутренних дел регламентированы приказом МВД России от 26 июля 2013 г. № 575 «Об утверждении Правил ношения сотрудниками органов внутренних дел Российской Федерации форменной одежды, знаков различия и ведомственных знаков отличия»¹.

Культура внешнего облика сотрудника органов внутренних дел предполагает соблюдение ношения формы: иметь аккуратно пригнанный, чистый и отглаженный мундир, рубашку, брюки (юбку); наличие и правильное ношение орденских планок, государственных, ведомственных, отличающих заслуги сотрудника; иметь скромную и аккуратную прическу и др. Курсантам не рекомендуется отращивать бороду, длинные бакенбарды, выбривать голову, носить ювелирные украшения (за исключением обручального кольца), делать татуировки, носить пирсинг. Все предметы форменной одежды должны отвечать установленным требованиям, быть тщательно подогнанными и содержаться в безупречном состоянии. Запрещается смешивать предметы форменной и гражданской одежды, держать руки в карманах, ходить в нечищенной и стоптанной обуви, а также в форменной одежде, утратившей надлежащий вид. Обувь при ношении форменной одежды должна быть установленного образца, в исправном состоянии и вычищена до блеска. Регламентирована и прическа:

у мужчин: классика, средней длины, аккуратная;

у женщин: аккуратная стрижка, длинные волосы аккуратно уложены.

Не приветствуются яркие, неестественные оттенки цвета волос. Духи или туалетная вода, прочие средства парфюмерии и косметики не должны доставлять неудобства окружающим.

Традиции и ритуалы являются еще одним значимым компонентом организационной культуры вуза МВД России. В самом общем виде традиции – это духовный кодекс, оберегаемый и поддерживаемый неукоснительным соблюдением требований, изложенных в нем и передающийся из поколения в поколение. Другими словами, традиция – это разновидность обычая, отличающаяся повторяемостью из поколения в поколение, а соответственно, и особой устойчивостью. Традиции присущи каждому обществу, и многие из них представляют собой совокупность устойчивых обычаев, идеалов, норм и правил поведения, в которых запечатлен культурно-национальный опыт борьбы, развития и созидания.

¹ Об утверждении Правил ношения сотрудниками органов внутренних дел Российской Федерации форменной одежды, знаков различия и ведомственных знаков отличия : приказ МВД России от 26.07.2013 № 575. М., 2013.

Как отмечает В. Акиндинов, в нашей стране традиции – это краткая летопись всех народов России. Это сплав духовной культуры с трудовым и боевым опытом. В качестве традиций выступают правила и нормы поведения, взгляды, обычаи и общественные установки. Все традиции буквально дышат историей. На протяжении веков одни из них крепили и развивались, другие – постепенно теряли свое значение и отмирали¹.

В вузах МВД России соблюдаются многие воинские традиции, которые являются частью национально-государственных традиций. Под ними понимаются исторически сложившиеся в правоохранительных органах устойчивые специфические формы общественных отношений в виде установленного порядка, правил и норм поведения военнослужащих, сформированных ценностей и поддерживаемых обычаев. Формируя порядок поведения и взаимодействия сотрудников, традиции вносят существенный вклад в подготовку специалистов в вузах МВД России и оказывают значительное влияние на их морально-психологическое состояние. В организационной культуре вуза МВД России традиции выполняют следующие функции:

нормообразующую – формируют стандарты последовательности действий, которых придерживаются сотрудники в процессе взаимодействия;

регулятивную – регулируют отношения и связи внутри вуза;

сохранно-консервативную – сохраняют позитивный опыт вуза как организации и препятствуют «бездумным» нововведениям.

Особое внимание в ведомственных вузах уделяется ритуалам. Под ритуалами подразумеваются повторяющиеся действия и процедуры, имеющие символическое значение.² Ритуалы являются значимыми компонентами организационной культуры ведомственных вузов и оказывают значительное влияние на формирование личности обучающихся и их профессиональное становление. Они закреплены в уставах, наставлениях, инструкциях, положениях. Заступление на дежурство, развод и смена караула, строевые смотры, парады, общие вечерние поверки, учения раскрывают взаимосвязь учебной и служебной деятельности, курсантских будней, воспитывают профессионально важные качества сотрудника полиции. Прикладной смысл ритуала в том, что он на сознательном и бессознательном уровнях оказывает определенное эмоциональное воздействие на сотрудников, создавая у них ощущение единства, психологической готовности к выполнению приказов и распоряжений.

¹ Акиндинов В. История становления и традиции офицерского корпуса русской армии // Ориентир. 2001. № 3. С. 12-16.

² Серых В. Воинские ритуалы. М: Воениздат, 1981.

Для того чтобы понять смысл любого ритуала, необходимо обратиться к истории его возникновения. История позволяет понять, почему ритуал именно такой, что означает каждое составляющее его действие. Например, ритуал принятия присяги не только приобщает курсантов к организационно-профессиональной культуре МВД России, но задает отношение курсантов к правоохранительной деятельности в виде принятия соответствующих обязательств.

В вузах МВД России проводятся ритуалы, связанные с государственной символикой: вручение Знамени, вынос Знамени, относ Знамени и др.; поступлением на службу в правоохранительные органы: принятие присяги, посвящение в сотрудники органов внутренних дел и др.; добросовестным исполнением служебных обязанностей: вручение государственных и ведомственных наград, нагрудных знаков, объявление поощрений и т.п.; выполнением служебных обязанностей в местах постоянной дислокации: построения, строевые смотры, прохождение торжественным маршем, вечерней поверки и др.; выполнением служебных обязанностей вне места постоянной дислокации: проводы личного состава, командированного для выполнения специальных заданий в других регионах, встреча личного состава после выполнения специальных заданий и т.п.; отдаванием почестей: возложение венков, цветов к памятникам, мемориалам, обелискам сотрудников, погибших при исполнении служебных обязанностей, и т.п.; завершением службы: проводы сотрудника в отставку, чествование ветеранов и др.¹

Правила и нормы. С формальной точки зрения правила и нормы, как уже было отмечено выше, – это закрепленные в образовательной среде вуза (письменно или устно) стандарты поведения, которых придерживаются ее сотрудники и обучающиеся в процессе деятельности и профессионально-служебного взаимодействия. При этом правила регламентируются в нормативных документах (приказах, распоряжениях, инструкциях, рекомендациях). Нормы могут быть не прописаны письменно, но выполняться, потому что «так принято» в организационной культуре.

В органах внутренних дел регламентированы этические правила поведения и взаимодействия сотрудника полиции. До октября 2013 г. они были закреплены в Кодексе профессиональной этики сотрудника органов внутренних дел Российской Федерации (приказом МВД России от 24 декабря 2008 г. № 1138). Данный кодекс отменен приказом МВД России от 31 октября 2013 г. № 883. Этим же приказом рекомендовано руководствоваться Типовым кодексом этики и

¹ Евтихов О.В. Организационная культура вуза МВД России // Вестник СибЮИ МВД России. 2018. № 3 (32). С. 76-84.

служебного поведения государственных служащих Российской Федерации и муниципальных служащих (одобрен решением президиума Совета при Президенте Российской Федерации по противодействию коррупции от 23 декабря 2010 г.).

Указанный типовой кодекс представляет собой свод общих принципов профессиональной служебной этики и основных правил служебного поведения, которыми должны руководствоваться государственные (муниципальные) служащие независимо от замещаемой ими должности. Он служит основой для формирования должной морали в сфере государственной и муниципальной службы, уважительного отношения к государственной и муниципальной службе в общественном сознании, а также выступает как институт общественного сознания и нравственности государственных (муниципальных) служащих, их самоконтроля. Так, в соответствии с основными принципами данного кодекса сотрудники органов внутренних дел призваны: исполнять должностные обязанности добросовестно и на высоком профессиональном уровне в целях обеспечения эффективной работы государственных органов и органов местного самоуправления; соблюдать нормы служебной, профессиональной этики и правила делового поведения; проявлять корректность и внимательность в обращении с гражданами и должностными лицами; проявлять терпимость и уважение к обычаям и традициям народов России и других государств, учитывать культурные и иные особенности различных этнических, социальных групп и конфессий, способствовать межнациональному и межконфессиональному согласию; не использовать служебное положение для оказания влияния на деятельность государственных органов, органов местного самоуправления, организаций, должностных лиц, государственных (муниципальных) служащих и граждан при решении вопросов личного характера; воздерживаться от публичных высказываний, суждений и оценок в отношении деятельности государственного органа или органа местного самоуправления, его руководителя, если это не входит в должностные обязанности государственного (муниципального) служащего; соблюдать установленные в государственном органе или органе местного самоуправления правила публичных выступлений и предоставления служебной информации и другие¹.

26 июня 2020 г. приказом МВД России № 460 утвержден обновленный Кодекс этики и служебного поведения сотрудников орга-

¹ Типовой Кодекс этики и служебного поведения государственных служащих Российской Федерации и муниципальных служащих : решение президиума Совета при Президенте РФ по противодействию коррупции от 23.12.2010 (протокол № 21). М., 2010.

нов внутренних дел Российской Федерации¹. Указанный кодекс является развитием типового и применительно к сотрудникам ОВД РФ содержит: общие положения; основные этические требования к служебному поведению сотрудников ОВД; дополнительные этические требования к служебному поведению сотрудников, замещающих должности руководителей (начальников); отдельные этические требования по поддержанию внешнего вида и ношению форменной одежды, а также этические требования при обращении со служебной и личной информацией.

Профессионально-служебная этика выполняет различные функции, в том числе способствует: сплочению сотрудников, формированию здорового психологического климата, обеспечению эффективности служебной деятельности, нравственному и эстетическому воспитанию. Также разработано множество различных специальных рекомендаций руководителям и сотрудникам, содержащих правила поведения в различных сферах профессиональной деятельности.

Следует отметить значимую особенность организационной культуры вуза МВД России – это наличие как минимум двух глобальных субкультур: культуры сотрудников постоянного состава (преподаватели, курсовые командиры, обеспечивающий персонал) и культуры переменного состава – обучающиеся. Эти субкультуры не тождественны, что связано с различием ведущей профессиональной деятельности, социально-бытовых условий проживания, возрастных различий интересов и много другого. При этом необходимо отметить и неоднородность самих указанных субкультур. Специфика профессиональной деятельности преподавательского и обеспечивающего персоналов вуза различна. Не однородна организационная культура и в образовательных сферах курсантов и слушателей, обучающихся на факультетах профессиональной подготовки и повышения квалификации. Это вызывает необходимость исследования различий курсантской организационной субкультуры и субкультуры сотрудников (работников) постоянного состава вуза.

Для изучения особенностей организационной культуры в СибЮИ МВД России было проведено исследование с использованием методики К. Камерона и Р. Куинна (вариант Т.О. Саламанидиной²). Методика используется в адаптации опросника и описания типов организационной культуры применительно к специфике ведомственного вуза. В основу методики положена типология, описы-

¹ Об утверждении Кодекса этики и служебного поведения сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации : приказ МВД России от 26.06.2020 № 460. М., 2020.

² Соломанидина Т.О. Указ. соч.

вающая иерархический (бюрократический), рыночный, клановый и адхократический типы организационной культуры.

Клановая культура (тип А) характеризуется организацией деятельности на основе общности интересов, доброжелательности и дружелюбности. Подобные организации похожи на «большие семьи». Лидеры или главы организаций воспринимаются как воспитатели. Организация держится вместе благодаря преданности и традициям. Высока обязательность организации. Она делает акцент на долгосрочной выгоде совершенствования личности, придает значение высокой степени сплоченности коллектива и моральному климату.

Адхократическая культура (тип В) характеризуется организацией деятельности на основе творчества и предприимчивости сотрудников. Лидеры считаются новаторами и людьми, готовыми создавать и рисковать. Связующей сущностью организации является преданность инновациям и развитию. В долгосрочной перспективе организация делает акцент на росте и обретении новых ресурсов. Организация поощряет личную инициативу и свободу.

Иерархическая (бюрократическая) культура (тип С) характеризуется организацией деятельности на основе рациональности, формализованности и структурированности процедур. Организацию объединяют формальные правила и официальная политика. Лидеры выступают основными организаторами и координаторами. Долгосрочные заботы организации состоят в обеспечении стабильности и стабильных показателей деятельности.

Рыночная культура (тип D) характеризуется организацией деятельности, ориентированной исключительно на результат. Главной заботой руководителей и сотрудников является выполнение поставленной задачи. Лидеры – твердые и суровые руководители. Организацию связывает акцент на стремлении добиваться поставленных целей, при этом результат важнее средств (исполнителей). Образец анкеты и описание выборки исследования приведены в *приложении*.

По результатам исследования, обобщенный тип организационной культуры вуза определяется как «иерархический» с элементами «рыночной» (как и в более ранних исследованиях), для которых характерны высокий уровень формализации и структурированности жизни и деятельности сотрудников. Данная организационная культура ориентирована на жесткое руководство, подчинение формальным и нормативным правилам и приказам. Преобладают вертикальные служебные отношения, основанные на иерархии и субординации – что вполне соответствует специфике профессиональной деятельности силовых структур. При этом и курсанты, и сотрудники предпочли большую выраженность в организационной культуре элементов «кланового «типа», формируемого на основе общности интересов,

доброжелательности и дружелюбности. Результаты восприятия имеющихся и предпочтительных параметров организационной культуры курсантами и сотрудниками постоянного состава вуза приведены на рисунках 7 и 8.

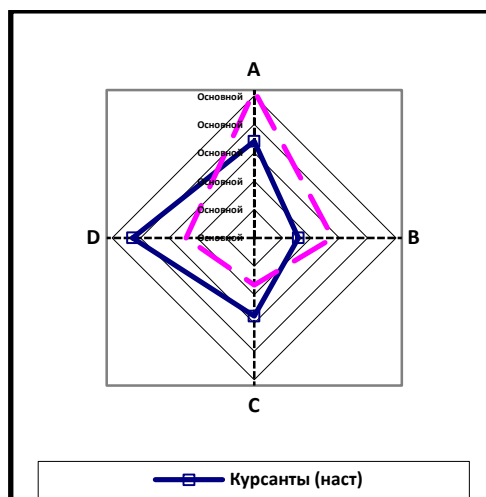


Рис. 7. Результаты исследования организационной культуры в среде сотрудников переменного состава

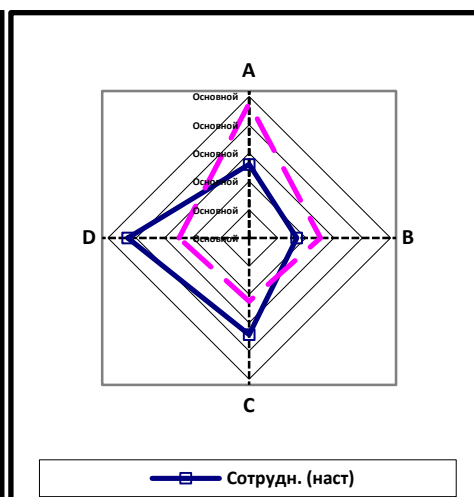


Рис. 8. Результаты исследования организационной культуры в среде сотрудников постоянного состава

«Успех как слаженность» в организации – это успех, в первую очередь, в слаженности работающего коллектива, в увлеченности людей делом и заботе о людях – за счет снижения компонента «успех как надежность» – надежность, неизменность и стабильность» (рисунок 9).

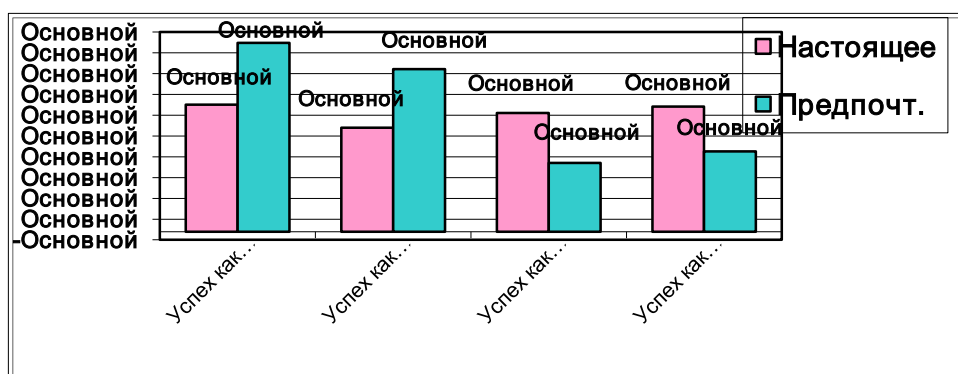


Рис. 9. Восприятие имеющихся и предпочтительных компонентов организационной культуры по параметру «критерии успеха организации»

«Организационная командность» характеризуется поощрением командной работы, единодушием и участием в принятии решений – за счет снижения компонента «организационная стабильность» – ха-

рактизуется гарантией занятости, требованиями подчинения, предсказуемостью и стабильностью в отношениях» (рисунок 10).

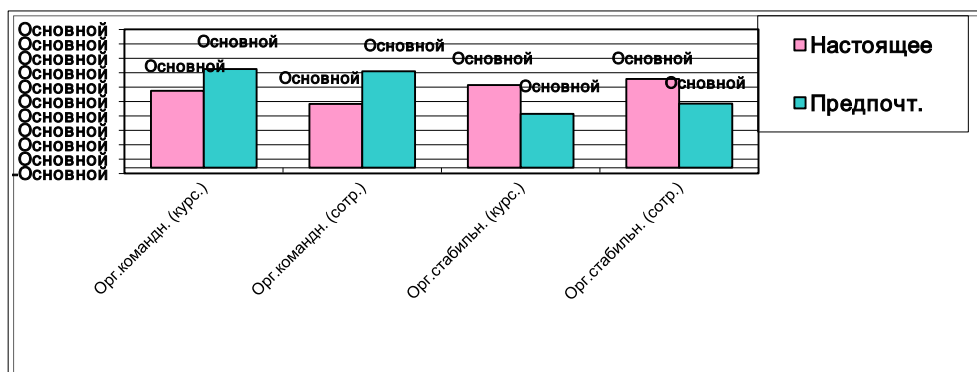


Рис. 10. Восприятие имеющихся и предпочтительных компонентов организационной культуры по параметру «управление сотрудниками в организации»

Следует отметить, что различия в восприятии имеющихся и предпочтительных компонентов организационной культуры, с одной стороны, могут быть отражением имеющихся «полюсов напряжения» организационной культуры, а с другой стороны – выступать ресурсом развития и индикатором производимых изменений.

В меньшей степени различаются ответы «в настоящее время» и «предпочитаемые» по таким компонентам организационной культуры, как: «организация служит примером предприимчивости, новаторства и склонности к риску», «является примером координации и четкой организации», «организация определяет успех на базе обладания уникальными и современными технологиями и оказания самых современных образовательных услуг», что может отражать достаточную удовлетворенность респондентов этими компонентами.

В заключение можно отметить, что организационная культура является важным компонентом образовательной среды, выступает носителем и транслятором профессиональных правил, норм и ценностей профессиональной деятельности, выполняет нормативно-регулирующую, интеграционную, адаптивную и охранную функции. Соответственно, для обеспечения результативности процесса формирования профессиональной компетентности курсантов в вузе МВД России необходимо учитывать особенности организационной культуры вуза и управляемо формировать её значимые компоненты.

На основе проведенного выше анализа, на наш взгляд, формирование профессионально-развивающей, практико-ориентированной организационной культуры вуза МВД России целесообразно осуществлять по следующим деятельностным направлениям:

а) формирование в образовательной организации системы наглядной агитации (стенды, банеры, доски почета и т.п.), обеспечивающей воспитание личности курсантов в духе патриотизма, приверженности общечеловеческим и профессиональным ценностям, соблюдения норм профессиональной этики сотрудника органов внутренних дел;

б) формирование ценностного отношения курсантов, преподавателей и сотрудников вспомогательных служб образовательной организации к ношению форменной одежды сотрудника органов внутренних дел. Форменная одежда подчеркивает ведомственную принадлежность, а соответственно, предполагает и приверженность профессиональным ценностям;

в) поддержание в образовательной организации МВД России ведомственных и воинских традиций и ритуалов, закрепленных в уставах, наставлениях, инструкциях, положениях, в том числе связанные с:

- государственной символикой: вручение Знамени, вынос Знамени, относ Знамени и др.;

- поступлением на службу в правоохранительные органы: принятие присяги, посвящение в сотрудники органов внутренних дел и др.;

- добросовестным исполнением служебных обязанностей: вручение государственных и ведомственных наград, нагрудных знаков, объявление поощрений и т.п.;

- выполнением служебных обязанностей в местах постоянной дислокации: построения, строевые смотры, прохождение торжественным маршем, вечерней поверки и др.;

- выполнением служебных обязанностей вне места постоянной дислокации: проводы личного состава, командированного для выполнения специальных заданий в других регионах, встреча личного состава после выполнения специальных заданий и т.п.;

- отданием почестей: возложение венков, цветов к памятникам, мемориалам, обелискам сотрудников, погибших при исполнении служебных обязанностей, и т.п.;

- завершением службы: проводы сотрудника в отставку, чествование ветеранов и др.;

г) формирование в образовательной организации и обеспечение принятия курсантами норм и правил поведения сотрудника органов внутренних дел в соответствии Кодексом этики и служебного поведения государственных служащих Российской Федерации и муниципальных служащих.

Определение основных структурных компонентов образовательной среды вуза МВД России, а также обоснование организаци-

онно-педагогических условий, обеспечивающих результативность формирования профессиональной компетентности курсантов в образовательной среде вуза, на наш взгляд, создают возможность создания педагогической концепции формирования профессиональной компетентности курсантов, интегрирующей все компоненты образовательной среды вуза МВД России в единую педагогическую систему, нацеленную на подготовку высококвалифицированных кадров для органов внутренних дел.

§ 2.3. Основные направления формирования профессионально-развивающей образовательной среды в вузе МВД России

Для совершенствования процесса формирования профессиональной компетентности курсантов в образовательной среде вуза МВД России в соответствии с описанной выше структурной моделью профессионально-развивающей образовательной среды нами выделены основные деятельностные направления формирования профессионально-развивающей образовательной среды. В их основу положен ряд тезисов, сформулированных В.Л. Кубышко и составляющих основу концептуальных положений практико-ориентированного профессионального обучения в образовательных организациях МВД России:

а) в вузе, готовящем сотрудников органов внутренних дел, где курсанты имеют статус сотрудников полиции и с первых дней привлекаются к выполнению соответствующих обязанностей, не может быть принижено значение формирования у обучающихся практических умений. Этим курсанты образовательных организаций МВД России отличаются от студентов гражданских юридических вузов;

б) современный период деятельности правоохранительных органов характеризуется противоречивостью правоприменения, вызванной меняющейся, нестабильной правовой базой, а также сохраняющейся в отдельных службах текучестью кадров, что не обеспечивает их высокого профессионального уровня. В этих условиях практико-ориентированное профессиональное обучение не может не быть избирательным, критически осмысленным и рассматриваемым через призму научного знания;

в) пока существует теоретическое обучение, всегда будет наблюдаться разрыв между ним и практической деятельностью, поэто-

му реально выполнимой может считаться лишь задача по сведению этого разрыва к минимуму, а не его полному преодолению;

г) формами практико-ориентированного профессионального обучения в образовательной организации высшего образования МВД России являются:

- использование в образовательном процессе количественных данных и примеров из практики на лекционных, семинарских и практических занятиях, а также архивных уголовных и гражданских дел; составление с участием сотрудников практических органов внутренних дел тематических планов; согласованной с практическими работниками курсовых работ, рефератов, выпускных квалификационных работ, методических материалов;

- чтение лекции, проведение иных занятий, прием экзаменов, организация работы кружков с участием практических сотрудников органов внутренних дел;

- проведение деловых игр, тренинговых занятий и т.п., основанных на практических материалах и моделировании ситуаций профессиональной деятельности;

- решение задач типичных оперативно-следственных (служебных) ситуаций, а также ситуаций, возникающих при рассмотрении дел в судах;

- написание рефератов, курсовых и конкурсных работ на базе изучения практики, а также правовых и иных документов;

- прослушивание и анализ судебных заседаний; включение в экзаменационные билеты практических заданий, связанных с ситуациями профессиональной деятельности;

- учения; производственная и преддипломная практика;

- оказание помощи органам внутренних дел;

д) необходимо отличать практическую направленность обучения как внутреннее присущее ему качество от организационных форм, связанных с непосредственным взаимодействием с практическими органами (выезды обучающихся в территориальные практические подразделения полиции, ИВС, суды и др). Недопустима переоценка формальной стороны практического обучения, не сопровождаемого теоретической проработкой¹.

Деятельность по реализации основных направлений формирования профессионально развивающей образовательной среды в вузе МВД России направлена на решение следующих задач:

¹ Кубышко В.Л. О практико-ориентированном профессиональном обучении в вузе МВД России // Психопедагогика в правоохранительных органах. 2012. № 4(51). С. 72-73.

- формирование у обучающихся комплекса представлений о специфике и содержании профессиональной деятельности сотрудника органов внутренних дел;
- развитие профессионально важных качеств обучающихся, обеспечивающих результативность профессионально-служебной деятельности;
- формирование у обучающихся знаний и навыков профессионально-служебного взаимодействия сотрудника органов внутренних дел;
- индивидуально-личностное воспитание курсантов в духе верности своей стране – Российской Федерации, Присяге сотрудника органов внутренних дел Российской Федерации и профессиональному долгу;
- формирование у обучающихся знаний и способностей, обеспечивающих результативность самостоятельной профессиональной деятельности в соответствии со специальностью обучения.

Специфика подготовки курсантов в ведомственных вузах МВД России, связанная с необходимостью совмещения обучающимися учебной и служебной деятельности, предъявляет особые требования к практико-ориентированной подготовке курсантов, обеспечивающей возможность осуществления курсантами профессионально-служебной деятельности уже на этапе обучения. Для этого предмет профессиональной деятельности сотрудника полиции должен быть представлен в образовательной среде вуза. Нами представляется, что в образовательных организациях МВД России образ предмета профессиональной деятельности формируется посредством: создания в образовательной среде вуза профессиональных компонентов профессионально-ориентированной организационной культуры органов внутренних дел, непосредственного включения курсантов и слушателей в профессионально-служебную деятельность, а также использования в учебном процессе практико-ориентированных активных и интерактивных методов обучения.

В соответствии с поставленными задачами и выделенными выше компонентами формирования в образовательной среде образа профессиональной деятельности в число основных деятельностных направлений формирования профессионально-развивающей образовательной среды выделим следующие:

- формирование в образовательной среде вуза профессионально-ориентированной организационной культуры;
- организация непосредственного включения курсантов и слушателей в профессионально-служебную деятельность;
- внедрение в образовательный процесс практико-ориентированных методов и технологий обучения, основанных на моделировании ситуаций профессиональной деятельности;

- профессионально-управленческая подготовка командиров учебных групп и морально-психологическое обеспечение оптимального функционирования учебных коллективов;

- тренинговое обеспечение формирования профессионально важных качеств курсантов, обеспечивающих результативность самостоятельной профессиональной деятельности;

- совершенствование организационных форм и теоретико-методологического обеспечения связи учебного процесса вуза МВД России с профессиональной практикой (привлечение к образовательному процессу в вузах МВД России специалистов-практиков, организации практики обучающихся в подразделениях территориальных органов МВД России).

1. Формирование профессионально-ориентированной организационной культуры в образовательной среде вуза МВД России осуществляется посредством охарактеризованных в § 2.2 компонентов, в том числе:

- использование в образовательной среде ведомственной и профессиональной символики МВД России – включает разработку и использование в нормативных, служебных и учебно-методических документах символики (символов, логотипов, специальных бланков и т.п.) МВД России, образовательной организации, подразделений и служб органов внутренних дел;

- формирование у обучающихся представлений о службе и деятельности органов внутренних дел, системе и структуре управления в МВД России и образовательной организации, особенности организации учебно-воспитательного процесса и служебной деятельности в вузе, а также отражающих результативность обучающихся в учебно-профессиональной деятельности посредством оформления в образовательной организации профессионально-ориентированных средств наглядного информирования и агитации (стендов, плакатов, информационных бюллетеней);

- информирование обучающихся о важных событиях в мире и российском обществе, общественно-политической и криминогенной обстановке, оперативно-служебных задачах образовательной организации и иных актуальных вопросов профессионально-служебной деятельности в рамках проведения совещаний, собраний, единых дней государственно-правового информирования;

- формирование и закрепление в образовательной среде вуза профессиональных норм и правил поведения профессионально-служебного взаимодействия курсантов как сотрудников органов внутренних дел;

- следование при организации образовательного процесса профессионально-ориентированным традициям органов внутренних дел и реализация соответствующих ритуалов.

2. Непосредственное включение курсантов и слушателей в профессионально-служебную деятельность обеспечивается спецификой обучения курсантов в ведомственных вузах МВД России и включает в себя привлечение курсантов к:

- несению службы в суточных нарядах образовательной организации, обеспечивающей её безопасность;
- обеспечению порядка за пределами образовательной организации при проведении массовых мероприятий, а также при возникновении чрезвычайных ситуаций.

3. Внедрение в образовательный процесс практико-ориентированных методов и технологий обучения, основанных на моделировании ситуаций профессиональной деятельности. Использование в образовательном процессе практико-ориентированных активных и интерактивных методов обучения предусмотрено Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации». Количество (норма) и формы занятий, проводимых в учебном процессе в активных и интерактивных формах, определяются локальными нормативными актами образовательных организаций МВД России.

Реализация данного компонента Комплексной программы обеспечивается Положением об организации образовательного процесса по основным профессиональным образовательным программам среднего профессионального и высшего образования¹, которым регламентированы виды, форма планирования и отчетности используемых в образовательном процессе активных и интерактивных методов обучения в СибЮИ МВД России.

4. Тренинговое обеспечение формирования профессионально важных качеств курсантов. В рамках реализации данного направления образовательной деятельности разработана и апробирована модульная программа тренингов формирования профессионально важных качеств курсантов в вузе МВД России. В модульной программе тренинги распределены по самостоятельным и в то же время взаимодополняющим модулям в соответствии со спецификой, целями и решаемыми задачами на разных курсах обучения. При этом учтена специфика обучения на разных курсах, а также соблюдены принципы преемственности и дополнения каждым последующим тренингом результатов работы на предшествующих тренинговых занятиях. Первый модуль, реализуемый на первом и втором курсах, нацелен на обеспечение процесса социально-психологической адаптации курсантов к учебной и служебной деятельности. Вторым модулем, также преимущественно реализуемый на первом и втором курсах обучения, направлен на профессионально-управленческую под-

¹ На примере СибЮИ МВД России. Положение утверждено приказом СибЮИ МВД России от 04.04.2017 № 169.

готовку командиров учебных групп в Школе младших командиров. В рамках данного модуля реализован профессиональный тренинг с сержантским составом, направленный на развитие лидерских качеств. Третий модуль, реализуемый на третьем и четвертом курсах, направлен на развитие профессионально важных качеств курсантов. Четвертый модуль, реализуемый на выпускном курсе, направлен на формирование психологической готовности курсантов к самостоятельной профессиональной деятельности.

5. Профессионально-управленческая подготовка командиров учебных групп и морально-психологическое обеспечение жизнедеятельности учебно-строевых подразделений. В рамках обеспечения профессионально-служебной деятельности курсантов Комплексной практико-ориентированной программой предусмотрена реализация *психолого-педагогической программы формирования лидерского потенциала командиров учебных групп*, разработанной в рамках исследования. В качестве основных структурно-содержательных модулей данной программы определены следующие:

- 1) диагностическое обеспечение программы, включающее профессионально-психологическое тестирование командиров, социально-психологические исследования в учебных коллективах;
- 2) создание в образовательной организации социально-педагогических условий проявления лидерства и развития лидерских качеств командиров учебных групп;
- 3) профессионально-управленческая подготовка командиров учебных групп, включающая теоретическую и практическую подготовку (тренинговые занятия по развитию лидерских качеств командиров учебных групп);
- 4) социально-педагогическая работа с учебными группами, включающая командообразующие тренинги, а также консультативное сопровождение командиров учебных групп в рамках психологического сопровождения профессионально-управленческой деятельности.

6. Совершенствование организационных форм и теоретико-методологического обеспечения связи учебного процесса вуза МВД России с профессиональной практикой (*привлечение к образовательному процессу в вузах МВД России специалистов-практиков, организации практики обучающихся в подразделениях территориальных органов МВД России*). В рамках реализации комплексной практико-ориентированной программы привлечение к образовательному процессу специалистов-практиков регламентируется Положением об организации образовательного процесса по основ-

ным профессиональным образовательным программам¹. В соответствии с п. 15 указанного положения в рамках учебных дисциплин в обязательном порядке предусматриваются встречи обучающихся с руководителями и работниками профильных организаций и учреждений, органов государственной власти, участие соответствующих специалистов в проведении аудиторных и внеаудиторных занятий. На учебный семестр учебным отделом составляется сводный график привлечения к занятиям по образовательным программам высшего образования практических работников, который утверждается заместителем начальника института (по учебной работе) и согласовывается с соответствующей организацией (предприятием, учреждением).

В целях усиления практической направленности обучения, своевременной корректировки образовательного процесса в связи с изменением законодательства и правоприменительной практики данным положением представлена возможность внепланового привлечения к образовательному процессу руководителей и работников профильных организаций, предприятий и учреждений. Сведения о привлечении к образовательному процессу руководителей и работников профильных организаций и учреждений, органов государственной власти кафедрами предоставляются в учебный отдел ежеквартально.

В дополнение следует отметить, что совершенствованию программы и методики практико-ориентированного обучения курсантов способствует проведение занятий в рамках переподготовки и повышения квалификации сотрудников территориальных органов внутренних дел. Действующие сотрудники являются носителями индивидуального, а порой уникального профессионального опыта, обмен которым с обучаемыми-коллегами является незаменимым в образовательном процессе. Поэтому процесс обучения слушателей опирается на имеющийся у них профессиональный опыт, а участие преподавателей в процессе переподготовки и повышения квалификации сотрудников территориальных органов внутренних дел является важным элементом совершенствования профессиональной компетентности самих преподавателей, наполняя их профессиональный опыт актуальным практико-ориентированным содержанием.

Значимым компонентом учебно-воспитательного процесса является организация практики обучающихся в подразделениях территориальных органов МВД России. Проведение практики обучающихся регламентировано ст. 13 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. «Об образовании в Российской Федерации». В соответствии с п. 7 и 8 указанного закона организация проведения практики обучающихся осуществляется организациями, осуществляющими обра-

¹ На примере СибЮИ МВД России. Положение об организации образовательного процесса по основным профессиональным образовательным программам, утвержденное приказом СибЮИ МВД России от 07.05.2018 № 340.

зовательную деятельность. Положения о практике обучающихся в вузе, осваивающих основные профессиональные образовательные программы, и ее виды утверждаются образовательными организациями.

Практика курсантов и слушателей образовательных организаций МВД России организуется в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом, образовательной программой и осуществляется в органах, организациях, подразделениях МВД России на основании договоров о сотрудничестве, а также антинаркотических подразделениях компетентных органов иностранных государств. Перечень органов, организаций, подразделений МВД России, в которых проводится учебная практика курсантов, устанавливается правовым актом МВД России. Учебная, производственная, преддипломная практика курсантов (слушателей) проводятся в органах, организациях, подразделениях МВД России, направлявших их на обучение, и (или) по месту дальнейшего прохождения службы курсантом (слушателем). Реализация данного компонента Комплексной программы в части порядка организации, проведения и содержания практики обучающихся обеспечивается «Положением об организации практики обучающихся»¹.

Охарактеризованные выше направления образовательной деятельности являются составляющими единого учебно-воспитательного процесса в вузе МВД России. Логика их построения соответствует логике образовательного процесса в вузе, специфике преподаваемых дисциплин, процессов воспитания и развития личности обучающихся на разных курсах обучения. Учебно-воспитательный процесс выстроен в соответствии с содержанием основных направлений образовательной деятельности (учебным, воспитательным, психологическим, профессионально-служебным) по годам обучения курсантов. Так, *учебный процесс* обучения курсантов первого и второго курсов направлен на формирование компетенций в рамках учебных дисциплин преимущественно гуманитарного, социально-экономического и информационно-правового циклов, а также некоторых дисциплин профессионального цикла образовательной программы. На третьем и четвертом курсах – направлен на формирование компетенций курсантов в рамках учебных дисциплин преимущественно профессионального цикла образовательной программы. Основной акцент на этом этапе делается на изучении правовых, административно-процессуальных и других юридических дисциплин. На выпускном курсе – на формирование компетенций курсантов и слушателей в рамках учебных дисциплин профессионального цикла образовательной программы и подготовку выпускников к самостоя-

¹ Положение об организации практики обучающихся на примере СибЮИ МВД России приведено в *приложении 1*.

тельной профессиональной деятельности. Основной акцент на этом этапе делается на изучении дисциплин, отражающих профессиональную специфику деятельности сотрудников органов внутренних дел в соответствии со специальностью обучения.

В рамках реализации учебных дисциплин на протяжении обучения предусмотрено проведение с курсантами профессионально-ориентированных деловых и ролевых игр, тренинговых занятий, учений, занятий по физической, огневой и тактико-специальной подготовкам с моделированием различных ситуаций профессиональной деятельности и с задействованием классов деловых игр, тиров, учебных полигонов, спортивных учебных объектов и др. Для совместного проведения занятий приглашаются практические работники территориальных органов внутренних дел. Курсанты и слушатели проходят учебную, производственную, преддипломную практики.

Воспитательное и психологическое направления учебно-воспитательного процесса на первых курсах обучения преимущественно ориентированы на обеспечение адаптации курсантов к учебной и служебной деятельности; информирование курсантов об особенностях обучения и правилах поведения в вузе; сплочение учебных групп и формирование в них благоприятного психологического климата; организацию деятельности общественных формирований на курсах. В этот период Комплексной программой предусмотрено проведение с курсантами социально-психологических тренингов и ролевых игр по сплочению учебных групп, развитию коммуникативной компетентности; формированию конфликтной компетентности и др. Особое внимание на этом этапе уделяется выявлению курсантов, склонных к нарушению служебной дисциплины, а также курсантов с низким адаптационным потенциалом, нуждающихся в поддержке. Из этих курсантов формируется «группа повышенного психолого-педагогического внимания» и организуется сопровождающая работа с ними.

На третьем и четвертом курсах – преимущественно нацеленность на мониторинг и развитие профессионально важных качеств курсантов; психологическое обеспечение поддержания психического здоровья и предотвращения психологической усталости обучающихся; сопровождение жизнедеятельности учебных коллективов; государственно-патриотическое и правовое воспитание обучающихся. В этот период Комплексной программой предусмотрено проведение с курсантами профессионально ориентированных тренингов и деловых игр по развитию: профессиональной наблюдательности, внимания, памяти; эмоциональной устойчивости, навыков саморегуляции в условиях профессиональной деятельности и др.

На выпускном курсе – преимущественно нацеленность на обеспечение жизнедеятельности учебных коллективов, сопровождение

преддипломной практики слушателей; индивидуальное сопровождение слушателей и формирование у выпускников психологической готовности к самостоятельной профессиональной деятельности. В этот период Комплексной программой предусмотрено проведение профессионально ориентированных тренингов и деловых игр, направленных на формирование у обучающихся установок на достижение высоких результатов в самостоятельной профессиональной деятельности, формирование психологической готовности слушателей, обеспечивающей последующее «вхождение» в новую должность и служебный коллектив.

Профессионально-служебное направление учебно-воспитательного процесса на первых курсах обучения преимущественно нацелено на формирование правильного представления курсантов о выбранной профессии; формирование культуры уставных взаимоотношений, соблюдения служебной дисциплины и норм профессиональной этики сотрудников органов внутренних дел; организацию несения курсантами службы дневальными по курсу, дежурными по курсу (для младших командиров) и др. На этом этапе курсанты проходят первоначальную профессиональную подготовку, включающую профессионально-правовую, строевую, физическую, огневую, тактико-специальную подготовки. В этот период предусмотрено проведение отбора и профессионально-управленческой подготовки командиров учебных групп в Школе младших командиров.

На третьем и четвертом курсах профессиональное направление образовательного процесса сконцентрировано на организации служебной деятельности курсантов и создании практических условий развития их профессионально важных качеств. Наиболее успешные командиры учебных групп привлекаются к проведению занятий в Школе младших командиров с курсантами младших курсов. Также курсанты проходят ознакомительную практику в территориальных органах внутренних дел.

На выпускном курсе – профессиональное направление образовательного процесса обеспечивает сопровождение производственной практики слушателей в территориальных практических органах, организацию служебной деятельности слушателей при непосредственном их включении в профессионально-служебную деятельность вуза.

В *таблице 8* кратко представлены основные направления деятельности по формированию профессиональной компетентности курсантов вуза МВД России на разных этапах (годах) обучения.

Таблица 8

**ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПО ФОРМИРОВАНИЮ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ КУРСАНТОВ**

Виды деятельности, задачи и формы реализации		Этапы обучения		
		1 и 2 курсы	3-4 курсы	Выпускной курс
УЧЕБНАЯ		формирование компетенций в рамках учебных дисциплин гуманитарного, социально-экономического и информационно-правового циклов	формирование компетенций в рамках учебных дисциплин профессионального цикла образовательной программы, прохождение учебной практики в территориальных органах	формирование компетенций в рамках учебных дисциплин профессионального цикла образовательной программы, прохождение производственной практики
ВОСПИТАТЕЛЬНАЯ И ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ	Основные задачи	■ обеспечение адаптации курсантов к учебной и служебной деятельности; ■ информирование об особенностях обучения и правилах поведения в вузе; ■ сплочение учебных групп и формирование в них благоприятного психологического климата; ■ организация деятельности общественных формирований на курсах	■ мониторинг и развитие профессионально важных качеств курсантов; ■ поддержание психического здоровья и предотвращение психологической усталости курсантов; ■ сопровождение жизнедеятельности учебных коллективов; ■ государственно-патриотическое и правовое воспитание курсантов	■ обеспечение жизнедеятельности учебных коллективов, сопровождение преддипломной практики слушателей; ■ индивидуальное сопровождение слушателей и формирование у выпускников психологической готовности к самостоятельной профессиональной деятельности
	Форма реализации	■ проведение социально-психологических тренингов и ролевых игр по сплочению учебных групп, развитию коммуникативной компетентности; ■ формирование «группы повышенного психолого-педагогического внимания»	■ проведение психологического тестирования; ■ проведение профессионально ориентированных тренингов и деловых игр по развитию: профессиональной наблюдательности, внимания, памяти; эмоциональной устойчивости, навыков саморегуляции в условиях профессиональной деятельности	■ проведение профессионально ориентированных тренингов и деловых игр, направленных на формирование у обучающихся установок на достижение высоких результатов в самостоятельной профессиональной деятельности

Виды деятельности, задачи и формы реализации		Этапы обучения		
		1 и 2 курсы	3-4 курсы	Выпускной курс
ПРОФЕССИОНАЛЬНО-СЛУЖЕБНАЯ	Основные задачи	■ формирование правильного представления курсантов о выбранной профессии; ■ формирование культуры уставных взаимоотношений, соблюдения служебной дисциплины и норм профессиональной этики	■ организация служебной деятельности курсантов; ■ создание практических условий развития профессионально важных качеств курсантов	организация деятельности слушателей при их непосредственном включении в профессионально-служебную деятельность вуза и прохождение производственной практики в территориальных органах внутренних дел
	Форма реализации	■ прохождение курсантами первоначальной профессиональной подготовки; ■ организация деятельности Школы младших командиров	вовлечение наиболее успешных командиров к проведению занятий в Школе младших командиров с курсантами младших курсов	прохождение производственной практики слушателей в территориальных практических органах

В завершение приведем ряд принципов организации образовательной среды, носящих профессионально-развивающий характер и обеспечивающих результативность формирования профессиональной компетентности обучающихся в современном вузе применительно к образовательным организациям МВД России:

- принцип взаимодополнения мероприятий учебно-воспитательного процесса и профессионально-служебной деятельности – все мероприятия учебно-воспитательного процесса и служебной деятельности вуза должны вносить взаимодополняющий вклад в общую цель формирования профессиональной компетентности обучающихся;

- принцип учета профессиональной специфики в организации образовательного процесса – при организации образовательного процесса необходимо учитывать специфику обучения в вузе МВД России (совмещение учебной и служебной деятельности, проживание на территории образовательной организации, регламентация правил профессионально-служебной и совместной жизнедеятельности и др.);

- принцип профессионального наполнения образовательной среды – в образовательной среде вуза должны быть представлены образцы (модели) профессионально-служебной деятельности как в средствах наглядного оформления, так и в виде непосредственного включения обучающихся в моделируемую профессиональную деятельность;

- принцип соответствия профессиональных и образовательных норм поведения в вузе – реализуемые в образовательной среде вуза формы поведения и взаимодействия всех субъектов должны соответствовать профессиональным нормам поведения и взаимодействия сотрудников МВД России или, по крайней мере, не входить с последними в существенное противоречие;

- принцип практико-ориентированности обучения – заключается в обеспечении широкого иллюстрирования учебного процесса примерами из реальной профессиональной практики посредством моделирования и обсуждения профессиональных ситуаций;

- принцип индивидуализации обучения – в организации учебного процесса необходимо учитывать индивидуальные особенности курсантов, позволяющие создать оптимальные условия для реализации потенциальных возможностей каждого обучаемого;

- принцип создания познавательно-исследовательской активности обучающихся – в вузе должна создаваться среда, стимулирующая обучающихся к исследовательской активности, к познанию и овладению необходимыми компетенциями.

Реализация представленных выше принципов при организации профессионально-развивающей образовательной среды, на наш взгляд, может способствовать результативности формирования профессиональной компетентности курсантов в вузе МВД России.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В заключение можно еще раз отметить, что процесс формирования профессиональной компетентности курсантов в вузе МВД России многоплановый и реализуется посредством проведения множества учебно-воспитательных мероприятий с задействованием различных учебных и обеспечивающих подразделений и служб. Поэтому результативность данного процесса во много определяется согласованной, непротиворечивой интеграцией всех компонентов образовательной среды вуза в единую педагогическую систему, нацеленную на комплексное формирование профессиональной компетентности курсантов.

В рамках проведенного исследования проанализированы общие представления о профессионализме и профессиональной компетентности, а также особенности подготовки курсантов в ведомственных вузах МВД России. На основе проведенного анализа, а также результатов эмпирического исследования предложена структурная модель профессиональной компетентности выпускника вуза МВД России с описанием содержания основных профессиональных компетенций и профессионально-психологических характеристик выпускника вуза МВД России по специальности «Правоохранительная деятельность». Выделены и охарактеризованы общие и специфические профессионально важные личностные качества выпускников вуза МВД России, обеспечивающие профессиональную готовность к самостоятельной деятельности в следственных и оперативных подразделениях;

По результатам исследования специфики образовательной среды описана структура образовательной среды вуза МВД России, а также принципы организации образовательной среды, обеспечивающие результативность формирования профессиональной компетентности курсантов. Построена интеграционная модель профессионально-развивающей образовательной среды вуза МВД России и охарактеризовано основное содержание работы по её основным компонентам.

Определение в данной работе основных структурных компонентов образовательной среды вуза МВД России с выделением в ней деятельностных компонентов, конкретизацией проводимых мероприятий предоставляет, на наш взгляд, возможность совершенствования процесса формирования профессиональной компетентности курсантов, а также может определять ряд дальнейших перспективных направлений исследования данной проблемы.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. 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. – 302 с.
2. Акиндинов, В. История становления и традиции офицерского корпуса русской армии / В. Акиндинов // Ориентир. – 2001. – № 3. – С. 12-16.
3. Аль-Шарафи, М.С. Персональная информационно-образовательная среда преподавателя как компонент информационно-образовательной среды университета / М.С. Аль-Шарафи // Информационные технологии в организации единого образовательного пространства. – Нижний Новгород: НГПУ им. К. Минина, 2020. – С. 5-9.
4. Артюхина, А.И. Образовательная среда высшего учебного заведения как педагогический феномен : дис. ... докт. пед. наук / А.И. Артюхина. – Волгоград, 2007.
5. Ахметов, Р.С. Оценка профессиональной компетентности сотрудников полиции в области применения физической силы, специальных средств и огнестрельного оружия / Р.С. Ахметов, Д.В. Литвин, В.Г. Лупырь // Физическая культура, спорт – наука и практика. – 2017. – № 2. – С. 20-26.
6. Базаров, Т.Ю. Управление персоналом : практикум / Т.Ю. Базаров. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2009. – 239 с.
7. Байденко, В.И. Компетенции в профессиональном образовании (к освоению компетентностного подхода) // Высшее образование в России. – 2004. – № 11.
8. Бодров, В.А. Психология профессиональной деятельности. Теоретические и прикладные проблемы / В.А. Бодров. – М.: Институт психологии РАН, 2006. – С. 156.
9. Божович, Л.И. Психологические закономерности формирования личности в онтогенезе / Л.И. Божович // Вопросы психологии. – 1976. – № 6. – С. 19-23.
10. Бондарева, Е.В. Направленность на формирование профессиональной компетентности как путь совершенствования экономического образования / Е.В. Бондарева. – URL: <http://cis2000.ru/books/book6/ch1>.
11. Брунер, Дж. Процесс обучения / Дж. Брунер. – М.: АПН РСФСР, 1962. – 256 с.
12. Васильева, Е.Ю. Образовательная среда вуза как объект управления и оценки // Университетское управление: практика и анализ. – 2011. – № 4. – С. 76-82.

13. Васютенкова, И.В. Профессионально-образовательная среда как фактор развития компетентности педагога по обеспечению психологически безопасной и комфортной образовательной среды / И.В. Васютенкова // Герценовские чтения: психологические исследования в образовании – 2019. – № 4. – С. 767-770.

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

15. Волков, А.В. Формирование профессиональной компетентности курсантов образовательных учреждений МЧС России в процессе изучения специальных дисциплин : дис. ... канд. пед. наук / А.В. Волков. – Шуя, 2010. – 177 с.

16. Глоссарий терминов рынка труда, разработки стандартов образовательных программ и учебных планов. Европейский фонд образования. – Турин: European Training Foundation, 1997. – 160 с.

17. Григорьев, С.Г. «Умная аудитория» – шаг на пути к интеграции средств информатизации образования / С.Г. Григорьев, В.В. Гриншкун // Вестник Российского университета дружбы народов. – 2014. – № 1. – С. 16-26.

18. Гричанов, А.С. К вопросу об особенностях формирования профессиональной компетентности сотрудников полиции на первоначальном этапе прохождения службы / А.С. Гричанов // Совершенствование профессиональной и физической подготовки курсантов, слушателей образовательных организаций и сотрудников силовых ведомств. – 2018. – С. 239-242.

19. Гусинский, Э.Н. Тренинг-семинар как средство достижения полного образовательного эффекта / Э.Н. Гусинский // Международная программа переподготовки преподавателей психологии и педагогики для педагогических учебных заведений России. – М., 1994. – С. 118-141.

20. Даниленкова, В.А. Сравнительная характеристика образовательной среды и экологической образовательной среды технического вуза / В.А. Даниленкова // Образовательная среда сегодня: теория и практика. – 2017. – С. 71-78.

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

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

23. Доценко, Е.Л. Психология манипуляции / Е.Л. Доценко. – СПб.: Речь, 2003.

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

25. Дружилов, С.А. Обучение и стадии профессиональной компетентности / С.А. Дружилов // Непрерывное образование как условие развития творческой личности. – Новокузнецк: ИПК, 2001. – С. 31-33.

26. Дубинский, Ю.М. Методологические основы информатизации обучения в вузах правоохранительных органов и Министерства обороны России : дис. ... докт. техн. наук / Ю.М. Дубинский. – М., 1997. – 281 с.

27. Евтихов, О.В. Управление персоналом организации : учебное пособие / О.В. Евтихов. – М.: ИНФРА-М, 2019. – 297 с.

28. Евтихов, О.В. Развитие лидерского потенциала руководителя : монография / О.В. Евтихов. – М.: ИНФРА-М, 2020. – 198 с.

29. Евтихов, О.В. Организационная культура вуза МВД России / О.В. Евтихов // Вестник СибЮИ МВД России. – Красноярск: СибЮИ МВД России, 2018. – № 3 (32). – С. 76-84.

30. Евтихов, О.В. Особенности формирования профессиональной компетентности курсантов в образовательной среде вуза МВД России / О.В. Евтихов, В.А. Адольф // Научное обозрение: гуманитарные исследования – 2016. – № 8. – С. 44-51.

31. Евтихов, О.В. Специфика формирования профессиональной компетентности курсантов в образовательной организации МВД России / О.В. Евтихов // Вопросы психологии экстремальных ситуаций. – М., 2018. – № 1. – С. 17-21.

32. Евтихов, О.В. Традиции, ритуалы, нормы и правила как компоненты организационной культуры образовательной организации МВД России / О.В. Евтихов // Вопросы психологии экстремальных ситуаций. – М., 2018. – № 2. – С. 9-11.

33. Жидкова, О.А. Развитие профессиональной компетентности сотрудников полиции / О.А. Жидкова // Актуальные проблемы психологии правоохранительной деятельности: концепции, подходы, технологии (Васильевские чтения – 2019) : материалы международной научно-практической конференции. – 2019. – С. 129-133.

34. Зазыкин, В.Г. Введение в акмеологию / В.Г. Зазыкин, Е.А. Смирнов. – Иваново: Ивановский филиал РАНХиГС; Иваново, 2013. – 252 с.

35. Зимняя, И.А. Педагогическая психология / И.А. Зимняя. – М.: Логос, 2001. – С.22-25.

36. Зуева, Е.Г. Особенности формирования коммуникативной компетентности сотрудников полиции в процессе профессионального обучения / Е.Г. Зуева, О.А. Жидкова // Актуальные проблемы адап-

тации курсантов образовательных организаций МВД России к условиям профессиональной деятельности. – 2020. – С. 189-191.

37. Ильченко, О.А. Организационно–педагогические условия разработки и применения сетевых курсов в учебном процессе (на примере подготовки специалистов с высшим образованием) : автореф. дис. ... канд. пед. наук / О.А. Ильченко. – М., 2003. – 22 с.

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

39. Каримова, Т.С. Проблема формирования коммуникативной компетентности сотрудников полиции как профессионально важного качества / Т.С. Каримова // Успехи гуманитарных наук. – 2020. – № 7. – С. 101-106.

40. Ковалев, Г.А. Психическое развитие ребенка и жизненная среда / Г.А. Ковалев // Вопросы психологии. – 1993. – № 1. – С. 13-23.

41. Коджаспирова, Г.М. Педагогика / Г.М. Коджаспирова. – М.: Гардарики, 2007. – 527 с.

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

43. 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.

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

45. Коротаева, Е.В. Педагогическое взаимодействие: опыт проблемного анализа : монография / Е.В. Коротаева. – Екатеринбург: УрГПУ, 2007. – 276 с.

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

47. Кругова, Н.В. Психологические особенности профессиональной деятельности следователя как субъекта труда в ходе производства следственных действий : автореф. дис. ... канд. психол. наук / Н.В. Кругова. – Тверь, 2010. – С. 9-10.

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

49. Кубышко, В.Л. О практико-ориентированном профессиональном обучении в вузе МВД России / В.Л. Кубышко // Психопедагогика в правоохранительных органах. – 2012. – № 4(51). – С. 72-73.

50. Кузьмина, Н.В. Профессионализм педагогической деятельности / Н.В. Кузьмина, А.А. Реан. – СПб., 1993. – 172 с.
51. Курбатова, О.В. Педагогическая компетентность участкового уполномоченного полиции как фактор эффективности профессиональной деятельности / О.В. Курбатова // Актуальные вопросы административной деятельности полиции. – М., 2019. – С. 55-58.
52. Литвин, Д.В. Модель и алгоритм оценки профессиональной компетентности сотрудников полиции в области применения мер непосредственного принуждения / Д.В. Литвин // Научно-методический электронный журнал «Концепт». – 2017. – Т. 31. – С. 891-895.
53. Мальченков, Е.В. Особенности формирования профессиональной компетентности участковых уполномоченных полиции в процессе адаптации к службе в ОВД / Е.В. Мальченков, В.В. Мальченкова, Ю.П. Балакин // Современные проблемы науки и образования. – 2017. – № 5. – С. 334.
54. Мануйлов, Ю.С. Средовой подход в воспитании / Ю.С. Мануйлов. – Изд. 2-е, перераб. – М.; Н.Новгород: Волго-Вятская академия государственной службы, 2002. – 157 с.
55. Маркова, А.К. Психология профессионализма / А.К. Маркова. – М.: Знание, 1996. – 308 с.
56. Маркович, Д.Ж. Социальная экология / Д.Ж. Маркович. – М., 1991. – С. 41.
57. Митина, Л.М. Психология развития конкурентоспособности личности / Л.М. Митина. – М.: МПСИ, 2002. – 400 с.
58. Назаров, С.А. Педагогические условия проектирования личностно-развивающей информационно-образовательной среды технического вуза : автореф. дис. ... канд. пед. наук / С.А. Назаров. – Ростов-н/Д, 2006. – 182 с.
59. Невзоров, С.В. Развитие культурологической компетентности будущего сотрудника полиции как компонента профессиональной ответственности / С.В. Невзоров // Антропоцентрические науки: инновационный взгляд на образование и развитие личности : материалы X Международной научно-практической конференции. – 2019. – С. 41-43.
60. Об утверждении Правил ношения сотрудниками органов внутренних дел Российской Федерации форменной одежды, знаков различия и ведомственных знаков отличия : приказ МВД России от 26.07.2013 № 575. – М., 2013.
61. Об утверждении Кодекса этики и служебного поведения сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации : приказ МВД России от 26.06.2020 № 460. – М., 2020.
62. Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по специальности 40.05.02

«Правоохранительная деятельность» : приказ Минобрнауки РФ от 16.11.2016 № 1424. – М., 2016.

63. Организационная культура / И.В. Грошев [и др.]. – М.: Юнити-Дана, 2004. – 288 с.

64. Орленко, С.В. Проблемы подготовки выпускников ведомственных образовательных организаций к успешной профессиональной адаптации в подразделениях органов внутренних дел / С.В. Орленко, А.А. Рошин // Антропоцентрические науки: инновационный взгляд на образование и развитие личности : материалы X Международной научно-практической конференции. – Воронеж: Научная книга, 2019. – С. 43-45.

65. Пенионжек, Е.В. Профессиональная компетентность сотрудников полиции России: использование материала патриотического воспитания на занятиях по морально-психологической подготовке / Е.В. Пенионжек // Цивилизационные парадигмы XXI столетия: культурно-ценностные ориентиры : материалы Международной научной конференции. – 2017. – С. 26-30.

66. Петухов, А.Ю. Проблемы формирования информационной компетентности сотрудника полиции в рамках первоначальной профессиональной подготовки / А.Ю. Петухов // Вестник Сибирского юридического института МВД России. – 2017. – № 4 (29). – С. 78-81.

67. Профессиональная подготовка полицейских / под общ. ред. В.Л. Кубышко. – М.: ДГСК МВД России, 2020. – Ч. 1. – 413 с.

68. Рассказов, Ф.Д. Теория и практика формирования морально-психологических качеств курсантов военного вуза: дис. ... докт. пед. наук: 13.00.01 / Ф.Д. Рассказов. – Курган, 2000. – 405 с.

69. Рубцов, В.В. Развитие образовательной среды региона / В.В. Рубцов. – М., 1997. – С. 5.

70. Селезнев, В.И. Профессиональное обучение в современных условиях: компетенции и компетентность сотрудника полиции / В.И. Селезнев // Правоохранительная деятельность органов внутренних дел в контексте современных научных исследований: материалы международной научно-практической конференции. – 2018. – С. 428-431.

71. Селезнев, В.И. К вопросу о компетенциях и компетентности в профессиональном обучении сотрудника полиции / В.И. Селезнев, Н.В. Касаткина, Е.В. Сухарева // Подготовка кадров для силовых структур: современные направления и образовательные технологии. – 2018. – С. 66-70.

72. Серых, В. Воинские ритуалы / В. Серых. – М: Воениздат, 1981. – 161 с.

73. Слободчиков, В.И. О понятии образовательной среды в концепции развивающего образования / В.И. Слободчиков. – М.: Экопсицентр РОСС, 2000. – 230 с.

74. Совершенствование процесса формирования профессиональной компетентности сотрудников органов внутренних дел: акмеологический аспект : монография / В.Е. Шинкевич [и др.]. – Красноярск : СибЮИ МВД России, 2018. – 196 с.

75. Соломанидина, Т.О. Организационная культура компании / Т.О. Соломанидина. – М.: ИНФРА-М, 2009. – 624 с.

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

77. Сорочинский, М.А. Виртуальная обучающая среда moodle как часть электронной образовательной среды / М.А. Сорочинский // Современное образование: традиции и инновации. – 2019. – № 2. – С. 153-155.

78. Сошникова, И.А. Интерактивные технологии воспитательной работы с обучающимся в образовательных организациях МВД России : дис. ... канд. пед. наук / И.А. Сошникова. – СПб., 2017. – 316 с.

79. 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. – 368 с.

80. Сэкулич, Н.Б. Интерактивная электронная информационно-образовательная среда университета как средство формирования ИКТ-компетенций студентов : дис. ... канд. пед. наук / Н.Б. Сэкулич. – Улан-Удэ, 2018. – 194 с.

81. Типовой Кодекс этики и служебного поведения государственных служащих Российской Федерации и муниципальных служащих : решение президиума Совета при Президенте РФ по противодействию коррупции от 23.12.2010 (прот. № 21). – М., 2010.

82. Тукова, Е.А. Электронная информационно-образовательная среда как элемент виртуальной образовательной среды в вузах / Е.А. Тукова // Наука и инновации в современном мире. – М., 2019. – С. 82-84.

83. Хазова, С.А. Компетентность конкурентоспособного специалиста по физической культуре и спорту / С.А. Хазова. – М.: Российская Академия Естествознания, 2010. – С. 9.

84. Хуторской, А.В. Технология проектирования ключевых и предметных компетенций / А.В. Хуторской. – М.: Центр дистанционного образования «Эйдос», 2005. – № 4.

85. Чепурко, Ю.В. Дифференциальная психография в ориентации молодежи на специальности юридического профиля : автореф. ... канд. психол. наук / Ю.В. Чепурко. – М., 2008.

86. Шаталов, Н.И. Организационная культура / Н.И. Шаталов. – М.: Экзамен, 2006. – 652 с.

87. Шевченко, Е.Н. Цифровая образовательная среда – новые возможности для современного урока математики и как средство повышения качества знаний обучающихся / Е.Н Шевченко // Цифра в помощь учителю : сборник материалов Всероссийской научно-методической конференции с международным участием. – 2020. – С. 91-93.

88. Шейн, Э. Организационная культура и лидерство / Э. Шейн [пер. с англ.] ; под ред. Т.Ю. Ковалевой. – СПб.: Питер, 2007. – 336 с.

89. Шестернин, А.С. Формирование информационной компетентности будущих учителей в образовательной среде педагогического вуза : дис. ... канд. пед. наук / А.С. Шестернин. – Шуя, 2015. – 203 с.

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

91. Щуркова, Н.Е. Воспитание: новый взгляд с позиции культуры / Н.Е. Щуркова. – М.: Пед. поиск, 1997. – 77 с.

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

93. Ясвин, В.А. Образовательная среда: от моделирования к проектированию / В.А. Ясвин. – М. : Смысл, 2001. – 365 с.

94. Ясвин, В.А. Экспертиза школьной образовательной среды / В.А. Ясвин. – М.: Сентябрь, 2000. – 125 с.

ПРИЛОЖЕНИЕ

**МЕТОДИКИ ЭМПИРИЧЕСКОГО ИССЛЕДОВАНИЯ
ПРОБЛЕМЫ ФОРМИРОВАНИЯ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ
КУРСАНТОВ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ
СРЕДЕ ВУЗА МВД РОССИИ**

1. Анкета оценки профессионально важных качеств сотрудника

Дата _____ Подразделение _____

Анкета анонимна

Инструкция: оцените предлагаемые ниже качества по 4-балльной шкале по степени их важности для осуществления вашей профессионально-служебной деятельности: 1 – не значимо; 2 – мало значимо; 3 – важно; 4 – очень важно.

№ п/п	ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КАЧЕСТВА	ОЦЕНКА
<i>ЛИЧНОСТНЫЕ КАЧЕСТВА</i>		
1	Моральная нормативность (установка на соблюдение законности и служебной дисциплины, ответственность, честность, порядочность)	
2	Настойчивость	
3	Решительность (разумная склонность к риску)	
4	Инициативность	
5	Исполнительность	
6	Мотивационная готовность к профессиональной деятельности	
7	Аккуратность, точность, педантичность	
8	Смелость, мужество	
<i>КОГНИТИВНЫЕ КАЧЕСТВА</i>		
9	Прогностичность мышления (умение планировать, прогнозировать развитие ситуации)	
10	Гибкость, нестандартность мышления, способность к творческому решению профессиональных задач	
11	Способности к обобщению, анализу, рефлексии, индукции и дедукции	
12	Способность к быстрому и точному восприятию зрительной информации (деталей, выявлению сходства и различий)	
13	«Канцелярские способности» (способности к длительной и продуктивной работе с массой различных документов, которые необходимо обработать в сжатые сроки)	
<i>СОЦИАЛЬНО-ПОВЕДЕНЧЕСКИЕ КАЧЕСТВА</i>		
14	Способность к поведенческой регуляции (способность действовать в динамической среде, быстро оценивать предъявляемые сигналы, выделять среди них значимые, принимать решение и совершать соответствующие поступки)	
15	Адаптационный потенциал (способность адаптироваться к изменяющимся условиям жизнедеятельности и профессионального взаимодействия)	
16	Коммуникативная компетентность (способность устанавливать психологический контакт, коммуникативная компетентность в профессиональном общении)	
17	Эмпатия (способность сопереживать другим людям, понимать их чувства)	
18	Социальная толерантность (терпимость к людям, способность к принятию, правильному пониманию и уважению других культур)	
<i>ОРГАНИЗАЦИОННО-УПРАВЛЕНЧЕСКИЕ КАЧЕСТВА</i>		
19	Дальновидность, умение видеть перспективы и определять приоритеты	
20	Уверенность в себе	
21	Стойкость, решительность, твердость, требовательность	
22	Организаторские способности (способность определять приоритетные цели, мотивировать сотрудников, контролировать результаты совместной деятельности и т.п.)	
23	Лидерский потенциал (способность организовать группу и «повести за собой»)	

2. Анкета исследования организационной культуры вуза

Инструкция: Анкета состоит из 6 блоков, характеризующих организационную культуру. Каждый содержит 4 возможных варианта оценки. Заполнение анкеты состоит из двух этапов:

1 этап. В столбце «в настоящее время (теперь)» распределите 100% между вариантами ответов в том весовом соотношении, которое в наибольшей степени соответствует вузу. Наибольшее количество процентов поставьте той альтернативе, которая подходит, по Вашему мнению, больше других. Обязательно убедитесь, что сумма поставленных процентов по каждому вопросу равна 100.

2 этап. В столбце «предпочтительно» отметьте, какое соотношение оцениваемых характеристик, по Вашему мнению, должно быть, чтобы вуз поднялся на еще более высокий уровень. Для этого распределите 100% между характеристиками в том весовом соотношении, которое в наибольшей степени соответствует Вашему представлению.

Характеристики		В настоящее время	Предпочтительно
A	Организация подобна большой семье. Люди выглядят как имеющие много общего		
B	Организация очень динамична и проникнута предпринимательством. Люди готовы жертвовать собой ради общей цели		
C	Организация ориентирована на результат. Главное – добиться выполнения задания. Люди ориентированы на соперничество и достижение поставленной цели		
D	Организация жестко структурирована и строго контролируется. Действия людей определяются правилами, инструкциями, процедурами		
Всего		100%	100%
2. ОБЩИЙ СТИЛЬ ЛИДЕРСТВА В ОРГАНИЗАЦИИ		В настоящее время	Предпочтительно
A	Представляет собой постоянный анализ работы, стремление помочь и научить		
B	Служит примером предприимчивости, новаторства и склонности к риску		
C	Служит примером деловитости, агрессивности, ориентации на результат		
D	Является примером координации, четкой организации или плавного ведения дел в русле рентабельности		
Всего		100%	100%
3. УПРАВЛЕНИЕ СОТРУДНИКАМИ В ОРГАНИЗАЦИИ		В настоящее время	Предпочтительно
A	Характеризуется поощрением командной работы, единодушием и участием в принятии решений		
B	Характеризуется поощрением индивидуальной инициативы, новаторства, свободы и самобытности		
C	Характеризуется высокой требовательностью, жестким стремлением к конкурентоспособности и поощрением достижений		
D	Характеризуется гарантией занятости, требованиями подчинения, предсказуемостью и стабильностью в отношениях		
Всего		100%	100%

4. СВЯЗУЮЩАЯ СУЩНОСТЬ ОРГАНИЗАЦИИ		В настоящее время	Предпочтительно
A	Организацию связывают воедино преданность делу и взаимное доверие. Обязательность в организации находится на высоком уровне		
B	Организацию связывают воедино приверженность новаторству и совершенствованию. Акцентируется необходимость быть на передовых рубежах		
C	Организацию связывает воедино акцент на достижении поставленных целей и выполнении поставленных задач		
D	Организацию связывают воедино формальные правила и официальная политика. Плановый ход деятельности организации считается необходимым		
Всего		100%	100%
5. СТРАТЕГИЧЕСКИЕ ЦЕЛИ		В настоящее время	Предпочтительно
A	Гуманное развитие. Поддержка высокого доверия к сотрудникам, открытость. Участие сотрудников в процессе управления		
B	Обретение новых ресурсов, решение новых проблем. Ценятся апробация нового и изыскание возможностей		
C	Конкурентные действия и достижения. Преобладает целевое напряжение сил и стремление к лидерству в своей сфере деятельности		
D	Неизменность и стабильность. Важнее всего рентабельность, контроль и плановость		
Всего		100%	100%
6. КРИТЕРИИ УСПЕХА ОРГАНИЗАЦИИ		В настоящее время	Предпочтительно
A	В организации считается, что успех – это в первую очередь слаженно работающий коллектив, увлеченность людей делом и забота о людях		
B	Организация определяет успех на базе обладания уникальными и современными технологиями и оказания самых современных образовательных услуг		
C	Ключ к успеху – конкурентное лидерство в своей сфере деятельности		
D	Успех определяют надежность, неизменность и стабильность, рентабельность и низкие затраты		
Всего		100%	100%

Олег Владимирович Евтихов

**СПЕЦИФИКА ФОРМИРОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ
КОМПЕТЕНТНОСТИ КУРСАНТОВ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ
СРЕДЕ ВУЗА МВД РОССИИ**

Монография

ISBN 978-5-7889-0322-4



Подготовлено к изданию О.В. Сергиенко.

Подписано в печать *12.11.2021.*

Формат Р 60х84. Бумага типографская. Гарнитура Times, AG Book.

Печать офсетная. 6,8 уч.-изд. л. (7,75 усл.печ.л.).

Тираж 100 экз. Заказ 356.

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.