

Министерство внутренних дел Российской Федерации
Барнаульский юридический институт

**Формирование профессиональных компетенций
сотрудников полиции
в образовательных организациях МВД России**

Монография



Барнаул 2019

ББК 67.401.133+74.480.25

К 172

К 172 Калинин, С.В., Морозов, В.А., Федулов, Б.А.

Формирование профессиональных компетенций сотрудников полиции в образовательных организациях МВД России : монография / С.В. Калинин, В.А. Морозов, Б.А. Федулов. – Барнаул : Барнаульский юридический институт МВД России, 2019. – 140 с.

ISBN 978-5-94552-391-3

Рецензенты:

Горкунов Н.А. – заместитель начальника управления по контролю за оборотом наркотиков МВД России по Алтайскому краю;

Греков Н.Н. – начальник пункта полиции «Западный» отдела полиции по Октябрьскому району УМВД России по г. Барнаулу.

В работе рассмотрены теоретические основы и раскрыты практические рекомендации формирования профессиональных компетенций сотрудников полиции в образовательных организациях МВД России. Представлены концептуальные основы моделирования и технология формирования и мониторинга профессиональных компетенций сотрудников полиции России в современных условиях.

Монография предназначена для научных работников и специалистов в области педагогики и психологии, профессорско-преподавательского состава, сотрудников кадровых и воспитательных подразделений, а также курсантов вузов МВД России.

ББК 67.401.133+74.480.25

ISBN 978-5-94552-391-3

© Калинин С.В., Морозов В.А.,
Федулов Б.А., 2019

© Барнаульский юридический
институт МВД России, 2019

Введение

Современное состояние общества характеризуется высоким динамизмом, масштабностью и неопределенностью функционирования. Достаточно остро стоит вопрос об уточнении целевых ориентиров в системе образования. За последнее десятилетие произошла переориентация в оценке результатов образовательного процесса с категорией «профессиональная подготовка», «образованность» и «воспитанность», на такие как «компетенция» и «компетентность», в этой связи возникла необходимость организовывать образовательный процесс на основе новой педагогической парадигмы.

Существующие социально-культурные условия характеризуются рядом особенностей, которые проявляются в системе российского образования, они связаны с внедрением компетентностного подхода, переводом обучения на уровневую систему, и в том числе в образовательных организациях МВД России реализацией целевых установок Федерального закона «О полиции». В то же время педагогический процесс, обеспечивающий формирование профессиональных компетенций (ПК) по специальности «Правоохранительная деятельность», нуждается в уточнении целевых установок, задач, роли, места и содержания деятельности профессорско-преподавательского состава юридических институтов МВД России. Это вызвано необходимостью учета требований компетентностного подхода; обеспечения межпредметных связей между дисциплинами и кафедрами; технологизации процессов педагогической деятельности, уточнения содержания специализированных дисциплин, выбора эффективных методов и средств формирования ПК, а также их реализации при сохранении ранее накопленного положительного опыта профессиональной подготовки.

Внедрение новых государственных образовательных стандартов в системе образовательных учреждений МВД России вызывает потребность в существенном повышении качества образования и оценивания выпускников на основе требований компетентностного подхода. Все это требует разработки и внедрения специальной технологии, обеспечивающей формирование ПК сотрудников ОВД, и мониторинга качества образовательного процесса по специальности «Правоохранительная деятельность», что составляет актуальность данного исследования.

Степень разработанности проблемы. Специфика внедрения компетентностного подхода в различных образовательных организациях раскрыта в работах В.И. Байденко, С.А. Белова, А.А. Вербицкого, Э.Ф. Зера, И.А. Зимней, Д.П. Заводчикова, И.В. Егошина, Б.К. Коломиеца, Б.Н. Селина, Ю.Г. Татура.

Положения деятельностного подхода и теории поэтапного развития личности, имеющие принципиальное значение при формировании ПК представлены в ряде психологических исследований (К.А. Абульханова-Славская, Б.Г. Ананьев, А.Г. Асмолов, Л.Н. Анпилогова, Л.С. Выготский, М.И. Дьяненко, А.И. Зеличенко, В.И. Ковалев, А.Н. Леонтьев, Н.Ф. Талызина, Д.И. Фельдштейн, Д.Б. Эльконин).

Теоретические подходы, раскрывающие ценностные характеристики педагогических технологий, представлены в работах: В.П. Беспалько, В.В. Гузеева, П.И. Запрудского, С.С. Кашлева, Н.Б. Лап rentьевой, Д.Г. Левитеса, В.М. Монахова, В.Ю. Пинакова, В.В. Понаморева, О.В. Поповой, Г.К. Селевко, А.В. Хуторского, Б.С. Гершунского, Е.С. Заир-Бекова, А.И. Камышникова, Г.П. Щедровицкого.

Особенности учебно-воспитательного процесса в системе МВД России, а также требования к личностно-профессиональным качествам сотрудников правоохранительной сферы деятельности исследованы в ряде работ (А.В. Буданов, С.А. Вахов, Л.О. Иванов, Г.М. Истомина, В.И. Коваленко, Л.В. Кондратюк, В.Я. Кикоть, Л.В. Кузнецова, С.В. Матюшенко, В.П. Решетин, А.М. Столяренко, Л.С. Урзун, Б.А. Федулов).

Анализируя степень разработанности данной проблемы можно констатировать, что существует значительное количество работ, раскрывающих процессы формирования и оценки компетентности, в то же время не разработана технология, раскрывающая формирование и мониторинг профессиональных компетенций сотрудников полиции по специальности «Правоохранительная деятельность».

В связи с этим выявляется противоречие между потребностью технологизации процессов формирования и мониторинга ПК сотрудников полиции и отсутствием обоснованной специальной технологии, обеспечивающей данный процесс в образовательных организациях МВД России.

С учетом выявленного противоречия выбрана тема монографии, проблема которого состоит в определении и реализации условий, факторов, процессов, форм и методов, обеспечивающих формирование и мониторинг ПК сотрудников полиции в образовательных организациях МВД России.

Цель монографии: обосновать и реализовать в образовательных организациях МВД России технологию формирования профессиональных компетенций сотрудников полиции.

Основная идея работы заключается в разработке такой технологии формирования и мониторинга ПК по специализации «Правоохранительная деятельность», которая обеспечивает выполнение требований, заданных Госстандартом к сотруднику полиции, и позволяет постоянно совершенствовать образовательный процесс путем алгоритмизации вы-

бора эффективных форм, методов и средств обучения и воспитания для достижения заданных целей, на основе совмещения опыта внедрения компетентностного подхода и ранее накопленного положительного опыта профессиональной подготовки.

Объект: система высшего образования сотрудников полиции в компетентностном формате.

Предмет: процесс разработки технологии формирования и мониторинга профессиональных компетенций сотрудников полиции на примере специальности «Правоохранительная деятельность».

Задачи монографии:

1. Конкретизировать категорию «профессиональные компетенции сотрудников правоохранительных органов».

2. Обосновать педагогические условия формирования и мониторинга профессиональных компетенций в образовательных организациях системы МВД России.

3. Разработать модель, отражающую структуру и функции процессов формирования и мониторинга профессиональных компетенций сотрудников полиции по специальности «Правоохранительная деятельность».

4. Провести педагогический эксперимент по проверке эффективности структурно-функциональной модели формирования и мониторинга профессиональных компетенций в учебно-воспитательном процессе.

5. Определить содержание предписаний алгоритмического типа, обеспечивающих выбор эффективных форм, методов и последовательности реализации процессов по формированию и мониторингу профессиональных компетенций в образовательных организациях МВД России.

6. Создать и реализовать технологию, обеспечивающую формирование и мониторинг профессиональных компетенций сотрудников полиции в юридических институтах МВД России.

Методологическая основа монографии:

– на философском уровне: теории, раскрывающие значение и роль в развитии личности процесса деятельности и многофакторный характер ее формирования, которые описаны в исследованиях Р.Ф. Авдеева, Ю.П. Азарова, М.Я. Боброва, А.А. Ивина, Е.В. Ушаковой, В.Н. Филиппова;

– на общенаучном уровне: теории, раскрывающие системный и синергетический подходы применительно к образовательному процессу, которые описаны в трудах В.Г. Афанасьева, И.В. Блауберга, Э.Г. Юдина; основы моделирования педагогических систем, представленные в исследованиях А.Н. Дахина, А.Е. Морозова, Б.Н. Селина; исходные позиции, раскрывающие содержание педагогических технологий (В.П. Беспалько, В.В. Гузеев, С.С. Кашлев, Н.Б. Лаврентьева, Д.Г. Леви-

тес, В.М. Монахов, В.Ю. Питюков, О.В. Попова, Г.К. Селевко, А.В. Хуторской, Г.П. Щедровицкий).

– на конкретном методическом уровне: теоретические и методические основы, раскрывающие особенности реализации компетентностного подхода в педагогическом процессе, обоснованные в работах В.И. Байденко, С.А. Белова, Э.Ф. Зеер, Н.А. Зимней, Б.К. Коломиец, Ю.Г. Татур, В.Д. Шадрикова; специфику организации и повышение эффективности образовательной деятельности в системе МВД России, представлены в трудах А.В. Буданова, В.Я. Кикотя, Л.В. Кузнецовой, А.М. Столяренко, Б.А. Федулова.

Основные методы. Эмпирические: различные виды бесед, педагогический эксперимент, наблюдение, экспертные оценки, тестирование, анкетирование, метод статистической обработки результатов. Теоретические: синтез, анализ и классификация источников, содержащих идеи педагогических, психологических, социологических и философских исследований, раскрывающих компетентностный подход; систематизация, моделирование, контент-анализ диссертаций и нормативных актов.

Опытно-экспериментальной базой монографии выступали Барнаульский, Казанский и Московский юридические институты МВД России.

Значимость практической части монографии состоит в том, что полученные теоретические выводы легли в основу разработки прикладных рекомендаций для процессов формирования и мониторинга ПК сотрудников полиции в образовательных организациях МВД России. Полученные основные результаты и выводы работы могут быть применимы в образовательных учреждениях, специализированных учебных центрах для сотрудников ОВД, ФСИН Российской Федерации и других одностипных образовательных организациях юридической направленности при формировании ПК.

ГЛАВА 1. Теоретическо-методические основания формирования профессиональных компетенций сотрудников полиции

1.1. Проблема реализации компетентностного подхода в педагогическом процессе образовательных организаций МВД России

Модернизация педагогического процесса в образовательных организациях МВД России с учетом требований компетентностного подхода в современных условиях является объективной потребностью и представляет актуальную проблему определения условий и факторов, способствующих формированию ПК обучающихся при изучении дисциплин, раскрывающих содержание правоохранительной сферы деятельности. Перспективным направлением решения данной проблемы с учетом требований новых образовательных стандартов представляет собой реализация в педагогическом процессе таких метапрофессиональных понятий, как компетенция. Интегративный и междисциплинарный характер этих категорий в определенной степени затрудняет процесс соотношения их содержания со специализированными дисциплинами. Это вызывает потребность постоянно уточнять и отражать в образовательном процессе конкретизацию и содержательное наполнение в различных дисциплинах требованиями, заключенными в профессиональных компетенциях применительно к конкретным специальностям. Данное положение определяет потребность в разработке специальной технологии формирования ПК обучаемых по специальности «Правоохранительная деятельность».

Международный опыт реализации компетентностного подхода по разработке профессиональных стандартов, включающих подробные требования к функциональным обязанностям, знаниям, умениям и владению навыками, а также уровням компетенций для конкретных специальностей. С учетом международных стандартов обоснованы системы сертификации специалистов, оценивающие профессионализм персонала в контексте компетентностного подхода [33]. Эта система обеспечивает достижение компетенций необходимого уровня развития специалистов, нужного для реализации целей и стратегий конкретной профессиональной сферы в рамках международных стандартов. Совершенствование системы российского образования требует учета накопленного зарубежного опыта, но в то же время она должна осуществляться с учетом исторически сложившейся отечественной системы профессионального обучения для исключения утраты имеющегося положительного опыта, такое совмещение представляет собой существенную практическую проблему.

Исходной позицией, на которой должны реализовываться требования новых образовательных стандартов и ранее существующего опыта профессионального образования, должно быть комплексное представление о содержании обозначенных выше категорий по каждой профессиональной специализации. Эти представления должны давать четкое, наглядное и поддающееся проверке представление реализации заданных целей обучения и воспитания в соответствии с требованиями, предъявляемыми к специалистам конкретной профессии [32].

Реализация предлагаемого подхода определяет необходимость анализа профессиональных функций, процессов воспитания, обучения и социальных ролей конкретных специалистов. В то же время проведенный анализ современных подходов позволяет выделить следующий наиболее общий для различных специалистов набор качеств, отражающих компетентностный подход: работоспособность, коммуникативность, ответственность, рефлексию, сотрудничество и кооперацию, инициативность, самостоятельность, профессиональную сверхнормативную активность, дисциплинированность и др. [41, 47]. Развитие личностных и профессиональных качеств осуществлялось и в прежде существующей системе профессиональной подготовки, но в новых условиях они требуют также уточнения.

Поэтому возникает потребность конкретизации характеристик, присущих сотрудникам полиции, в свете требований компетентностного подхода и ввиду того, что именно эти положения в наименьшей степени разработаны к современным условиям.

В образовательном процессе активно реализуются положения компетентностного подхода в нормативные и практические составляющие, уточняется и обосновывается номенклатурный перечень компетенций, разрабатывается содержательное описание результирующих характеристик образованности и воспитанности. При этом нельзя недооценивать ранее существующий опыт социализации, который реализовывал и основные воспитательные задачи [37], которые в последнее время все более актуализируются в педагогической практике.

В то же время необходимо отметить, что существует необходимость конкретизации понятия компетенция для уточнения ее содержания для конкретных специальностей и, в частности, для сотрудников правоохранительной сферы деятельности. Также необходимо учесть исходные положения, которые ряд авторов [28, 56] предлагают для раскрытия компетенций в системе образования, как совокупности взаимосвязанных социально-психологических свойств и качеств личности, реализующие современные требования к образовательному уровню выпускников. Большинство ученых определяют компетентность как обладание человеком соответствующим перечнем компетенций. Э.Ф. Зеер определяет – ком-

петентность личности составляют его знания, умения и опыт [27]. Следовательно, можно для конкретной профессиональной деятельности характеризовать компетенцию как способность реализовать свои знания, сформированные умения и приобретенный опыт, а также развитые качества и способности.

Сложность содержательного раскрытия данных категорий для конкретных специальностей связана с тем, что все еще в ряде различных нормативных документов встречаются неоднозначные трактовки результатов образованности: в «Концепции модернизации российского образования» идет речь о ключевых компетенциях, в то же время в «Стратегии модернизации образования» говорится о ключевых компетентностях [56]. Несмотря на то что в новом Госстандарте выделены общекультурные, профессиональные и профессионально-специальные компетенции, их реализация в содержании конкретной дисциплины является пусть частной, но реальной проблемой кафедры и вуза. Это связано и с тем, что необходимо вносить существенные изменения в содержание тем и разделов, также необходимо учитывать ограниченный лимит времени и необходимость сохранить положительный опыт, накопленный в существующей профессиональной подготовке.

Наиболее часто категория «компетентный» раскрывается как человек, обладающий компетенциями, круг профессиональных полномочий. В общепринятом обращении, у различных авторов [24] компетентность определяется, как способность реализовывать сложные социальные и профессиональные виды деятельности. Применительно к системе высшего образования в ОВД они должны осуществляться на основе:

- опыта правоохранительной деятельности, закрепленного в форме профессиональной знаний;
- опыта решения правоохранительных задач, закрепленного в форме практических умений;
- опыта принятия решений в проблемных правоохранительных ситуациях при осуществлении охраны общественного порядка и обеспечении общественной безопасности в форме владения профессиональными методиками тактических действий [23].

Компетентности могут опираться на определенные знания и умения, формируемые в процессе профессионального обучения, но они не исчерпываются этим. Необходим переход педагогики на язык, связанный с учетом экономической действительности и рыночных отношений и существующего рынка труда, так как компетентности выступают и единицами рыночных, социально ориентированных отношений (64).

Общепhilosophический подход определяет необходимость создания системного представления о человеке и выдвигает новые задачи в антропном движении, анализ и обобщение различных исследований говорят о

необходимости создания педагогической модели человека. Работы, раскрывающие компетентность в философских и педагогических исследованиях, рассматривают ее содержание в довольно широком диапазоне и с различной направленностью: как степень приобретения интеллектуальных умений, приёмов рациональной умственной деятельности, усвоения субъектом общественно-практического опыта, а также общенациональных российских ценностей [15], адекватность реализации требований к должностным обязанностям командиров подразделений курсантов и преподавателей учебных заведений, уровень усвоения специальных и индивидуальных форм активности и т.д. Такие определения компетентности связаны, прежде всего, с тем, что специалисты разных профессиональных областей имеют специфические особенности в структуре деятельности, а также с рассмотрением различных видов компетентностей, как, например: коммуникативные, информационные, этнокультурные и т.д., определяемые теми теоретическими подходами, которые исследователи берут за основу.

Наиболее выраженной особенностью в деятельности сотрудников правоохранительных органов является социально-психологическая адаптация к экстремальным условиям служебно-боевой деятельности, которая представляет многокомпонентный процесс, связанный с особыми профессиональными требованиями, предъявляемыми к их обучению [44].

Существенным является и то, что в современных условиях выпускнику – сотруднику полиции необходимо иметь высокий уровень сформированности профессиональной и социальной компетенции. Это обосновывается тем, что сегодня полученное образование активно воздействует на нравственную и социальную сферы жизни [17]. Особое значение для формирования ПК имеет теория непрерывного образования, в которой выделены основные ее ступени, раскрыта структура и взаимосвязь общего, политехнического и специального образования.

Обобщая различные взгляды [17, 24, 27], исходной позицией будем считать ту, которая характеризует рассматриваемую категорию как степень сформированности у будущего полицейского компетентностной системы знаний, прочных навыков, сформированных умений, приобретенного опыта, ценностных ориентаций, способностей, личностных и профессиональных качеств, обеспечивающих решение задач в правоохранительной сфере деятельности.

Таким образом, процесс формирования профессиональных компетенций в образовательных учреждениях МВД России требует переориентации с информированности курсантов на практико-прикладное владение методами решать проблемы в правоохранительных сферах деятельности.

При развитии ПК обучаемых следует также учитывать выделяемые рядом исследователей [2] следующие их виды по областям:

- социально-педагогической и психической деятельности;
- познавательно-творческой деятельности, связанной с усвоением способов получения из различных источников информации профессионально направленных знаний;
- гражданско-социальной деятельности, связанной с выполнением ролей гражданина, сотрудника, организатора, руководителя, воспитателя и т.д.;
- общественно-трудовой деятельности, связанной с умением осуществлять оценку и анализ ситуаций в правоохранительной деятельности, оценку собственных профессиональных возможностей, норм и этики профессиональных взаимоотношений;
- культурно-досуговой деятельности, связанной с сохранением своего здоровья, профессионального долголетия, семейных отношений и использования досугового времени для своего всестороннего развития.

Особенно важно выделять при профадаптации: профессиональное самосознание, ценности, мотивацию, профессионально важные качества, а также учитывать среду, в которой происходит деятельность [11].

Важно учитывать, что, реализуя компетентностный подход, необходимо организовывать не просто усвоение готовых знаний, а раскрывать условия их происхождения и развития [49], в результате чего обучаемый должен самостоятельно формулировать изучаемые категории и определять необходимые методы для решения задач в профессиональной среде. Смысл введения инноваций в этой связи состоит в том, что образовательная деятельность в этом случае приобретает научно-исследовательский и практико-прикладной характер, что способствует формированию научно-исследовательских компетенций [45]. Поэтому выделяется проблема обретения обучаемыми сотрудниками своего индивидуального опыта познавательной деятельности, в котором интегрируются содержательные характеристики образовательных понятий, способы профессиональной деятельности, опыт реализации личностной позиции [24, 56]. Следовательно, профессиональную компетенцию следует определять как единство когнитивно, предметно и практико-ориентированного личностно приобретенного опыта. Существенными являются положения, отмеченные В.А. Болотовым, В.В. Сериковым, заключающиеся в том, что компетенция, являясь результатом процесса обучения, прямо не формируется из него – она представляет собой следствие самообразования и самовоспитания, но и личностно-профессионального развития. Сложность перехода к новому, более высокому уровню образования связана и с проблемой ее решения только путем расширения количественного состава ее основных компонентов.

Немаловажное значение имеет личностный смысл, который обучаемый вкладывает в процесс своего образования, который раскрывается как личная значимость объективных знаний внешних обстоятельств деятельности, которая определяет ожидаемое поведение, выражает отношение мотива к цели обучения [65]. Анализ различных исследований показывает, что список различных видов компетенций, обоснованных как необходимых, достаточно обширен, что создает проблемы в их формировании. Поэтому нами осуществлен анализ понятий ключевых компетентностей при определении направлений развития ПК обучаемых, которые представляют некоторый универсальный их спектр, позволяющий формировать компетенции для более специфических областей деятельности и, в частности, правоохранительной.

В ряде исследований [18], характеризуя ключевые компетенции, приписывают им следующее.

Многофункциональный характер, который и обеспечивают решение различных проблемных задач в профессиональных и социальных видах деятельности.

Содержательно они междисциплинарны и надпредметны и при формировании должны реализоваться в профессионально-специальных компетенциях применительно к конкретной сфере деятельности.

Существенным их компонентом является интеллектуальный уровень развития личности, включающий логическое, абстрактное, образное, профессиональное мышление и саморефлексию [64].

Многомерность, которая включает в себя проявление различных личностных способностей и качеств, в том числе интеллектуальных, информационных, коммуникативных и т.д., что должно учитываться при формировании профессиональной компетенции, ориентируясь на стратегические характеристики развития российского образования [27].

Анализ содержания основных законодательных актов, базисных теорий отечественных и зарубежных авторов в системе образования позволяет выделить содержание ключевых компетенций, которые присущи выпускникам различных специальностей [9]:

- развитые ценностные ориентации как психологические механизмы регуляции жизнедеятельности человека, определяющие активную жизненную и профессиональную позиции;

- сформированную систему разумных потребностей, в которой сочетаются потребности для себя и других, проявляющиеся в ответственности за личное благосостояние и за развитие общества;

- способность реализовать потребности в самоактуализации и самореализации в правоохранительной сфере;

- овладение навыками и умениями в оценке социальных и экономических отношений;

– вхождение в открытое информационное пространство на основе знания информатики, иностранных языков и навыков межкультурных взаимодействий, присущих информационной цивилизации, в которой динамические процессы самоорганизованных и открытых систем, к которой относится образовательный процесс, обеспечивают их существование [1];

– применяя синергетические законы к развитию человека, следует принять во внимание то, что информация в компетенциях специалиста играет аналогичную роль, как энтропия в любых сложноорганизованных системах [36];

– терпимость к различным взглядам и мнениям, способность вступать в диалог и находить компромиссные решения различных социальных и профессиональных проблем;

– наличие высокой правовой культуры и достижение высокого общекультурного уровня развития для решения организационно-правовых и социологических проблем в правоохранительной деятельности [53].

Но следует отметить, что речь ведется о выпускниках, в то же время компетентность относится к специалисту, решающему профессиональные задачи, и уровню самих этих задач. Реализацией теории периодизации деятельности является решение вопроса о единице развития. Д.Б. Эльконин полагал, что такой единицей является действие, но его необходимо понимать как единство задачно-смыслового и операционно-технического построения, что необходимо реализовывать при формировании ПК. Модернизация существующего образования с точки зрения компетентного подхода предполагает поиск новых составляющих личности выпускника, например: нравственная убежденность, этическая нормативность, экзистенциальность смысла, морально-ценностные ориентации и др. [14]. Поэтому следует вернуться к раскрытию содержательной части понятия компетенция и, в частности, ПК по специальности «Правоохранительная деятельность».

Слово «компетенция», изначально заимствованное из латинского, означает определенный круг полномочий и вопросов, в которых человек глубоко разбирается и имеет достаточный опыт их решения. Компетентный сотрудник полиции – это специалист, имеющий конкретные знания, способности и опыт в даче обоснованных суждений в правоохранительной области деятельности.

Категория ПК утверждалась в условиях формирования нового подхода к трудовым ресурсам, что позволило зафиксировать актуальную потребность в адаптации личности к интенсивному развитию технологий и требованиям к рабочим местам [10]. При таком подходе ПК определяются общей способностью, проявляющейся в профессиональной деятельности, основанной на прочных знаниях, умениях, опыте, ценно-

стях, способностях, позволяющих профессионалу реализовывать связи между имеющимися знаниями и наличной ситуацией, определять последовательность действий для успешного выполнения поставленной профессиональной задачи. Существовавшая ранее система профессиональной подготовки в основном обеспечивала действия по аналогии с образцом и лишь предполагала достижение при определенных условиях продуктивного уровня. Компетентностный подход однозначно ориентирует на творческое решение профессиональных задач и наличие необходимого опыта, на самостоятельную деятельность по принятию решений в новых нестандартных условиях обстановки. Существенным в компетентностном подходе при обучении сотрудников в информационно-образовательной среде образовательной организации является прививать навыки планирования и реализации самостоятельной учебной деятельности [32].

Реализация Федерального закона «О полиции» требует нового подхода к профессиональной деятельности и, в частности, решения социальных и воспитательных задач. Особо выделяется задача по формированию готовности сотрудников правоохранительных органов к профилактике преступлений, совершаемых несовершеннолетними [1], что вызывает потребность в совершенствовании процесса их обучения с целью повышения уровня профессиональной компетентности.

В современных условиях все более востребованной становится не образованность сама по себе, а способность и возможность специалиста эффективно реализовывать ее в заданной профессиональной деятельности. Есть и иные точки зрения, например некоторые авторы определяют, что компетентность является результатом обученности, а компетенция представляет собой компетентность в практической деятельности; ряд авторов используют ранее разработанные в науке теоретические взгляды на развитие способностей [5].

В то же время практически все авторы сходятся во мнении, что категория «компетенция» выступает как основное понятие, определяющее модернизацию содержания высшего образования, что обосновывается тем, что оно соединяет в себе когнитивную, конативную и эмотивную составляющие результатов образования, координирует общенаучные и специальные знания, умения и опыт, применимые в различных областях деятельности и сферах культурной жизни.

Необходимо особо подчеркнуть, что компетентностный подход, ставящий цели комплексного применения результатов образования в профессиональных сферах и модернизации, не представляет собой какое-то новое явление в российском образовании. Основные положения данного подхода можно найти в современных и не так давно определенных концепциях развития российской педагогической науки, раскрыва-

ющих психолого-педагогический процесс формирования профессиональной направленности обучаемых сотрудников ОВД [55]. Существующая концепция проблемного обучения в качестве основной задачи определяет потребность в комплексном и системном подходе к формированию системы универсальных способностей и умений обучаемых, готовности к самостоятельной творческой деятельности и высокой личной ответственности за свою профессиональную деятельность как определяющих качество образования [50].

В философских направлениях, касающихся компетентностного подхода, представляется переход от исследования многомерности существования человека к анализу многомерности его сущности. Целостность сущности человека, по мнению ряда авторов, выражается в ряде взаимозависимых составляющих: информационно-энергетической, биологической, экологической, социологической и духовно-нравственной [33].

Определяя понятия «компетентность» и «компетенция», в качестве основы примем положение, которое определяет, что компетенция раскрывается как параметр социальной роли и соответствия лица занимаемой должности, а компетентность представляет реальный уровень, достигнутый конкретным человеком, заданный или вменённый.

Считаем правомерным определять компетенцию как способность, мобилизующую знания и навыки для выполнения конкретных профессиональных задач, в этом подходе реализуется попытка синтеза деятельностного и бихевиористского подходов [4, с. 87-102]. Эти направления имеют реальные наработки и могут использоваться при определении содержания и способов формирования ключевых компетенций, заданных компетентностным подходом, так как обеспечивают реальную способность и возможность обучаемых в решении практических задач и переносить их на другие сферы жизнедеятельности на основе полученных знаний, умений и опыта.

Следует иметь в виду, что наиболее значимый вклад в реализацию компетентностного подхода внесло европейское образовательное сообщество. Понятие «ключевые компетенции» было введено проектом Совета Европы по образованию и стало общепринятой результирующей единицей образовательного процесса в Европе и большинстве стран мира. При развитии данного подхода на симпозиуме по его реализации для европейских стран, проведенном Советом Европы по образованию в 1996 г., были определены основные ключевые компетенции для выпускников европейских образовательных учреждений [9], которые представлены:

- 1) политическими и социальными компетенциями, реализующими возможность отвечать за результаты своей деятельности, принимать оп-

тимальные решения, находить компромиссы при урегулировании конфликтов;

2) этническими компетенциями, обеспечивающими толерантное существование в многокультурных обществах, уважение к ценностям других социальных групп и этносов, взаимодействие с людьми вне зависимости от их принадлежности к другим культурам, языковых и религиозных различий;

3) языковой компетенцией, позволяющие владеть письменной и устной речью при общении на различных иностранных языках [31];

4) информационной компетенцией, обеспечивающей овладение и внедрение новых технологий, умением оценивать и анализировать информацию из различных областей человеческой практики;

5) профессиональной компетентностью, обеспечивающей способность регулярно повышать уровень своей профессиональной готовности в различных системах подготовки и переподготовки.

На этой основе были разработаны и внедрены учебные программы, ориентированные на получение заданных степеней «бакалавр» и «магистр» [3, с. 54].

В связи с этим в отечественной педагогической науке появились новые идеи и теории модернизации образовательных процессов. Анализируя содержание компетентностного формата, определяется необходимость введения понятия образовательной компетенции, которая определяется как знания, умения и опыт обучаемых, их ценностные ориентации. Введение данной категории в теорию и практику способствует решению одной из проблем обучения, которая связана с реализацией приобретенного набора теоретических знаний в решении нестандартных ситуаций и профессиональных задач. Введение понятия «образовательная компетенция» позволяет обеспечить не просто усвоение обучаемыми знаний или умений, но и овладение комплексной образовательной процедурой, позволяющей для различных видов практической деятельности выделять направления реализации образовательных компонентов, связывая теорию с практикой.

В свете рассмотренных положений по развитию компетенций особенность целей педагогической деятельности представляется в том, что они определяются не как цели действий преподавателя, а как цели результатов деятельности обучаемых, т.е. их личностного развития в процессе приобретения конкретного социального опыта [58].

Для достижения целей, выдвигаемых компетентностным подходом, предлагается выделить следующие общеобразовательные ключевые компетенции: общекультурную, ценностно-смысловую, информационную, учебно-познавательную, социально-трудовую, коммуникативную и личностного самосовершенствования. Предлагаемые ключевые компе-

тенции коррелируют с ключевыми компетенциями, выделяемыми Советом Европы, особенно в их содержательной части [3].

Ряд авторов [16, 28] предлагают следующую структуру ключевых компетенций: 1) структура системного мышления; 2) инновационность; 3) аналитические способности, мобильность и способность к функциональным изменениям, организаторские способности, коммуникативные способности; 4) ориентация в реальном времени и способность управлять им; 5) готовность к постоянному развитию; работа в команде; 6) умение организовывать взаимодействие; 7) военно-профессиональная направленность деятельности и реализация ее при решении служебных задач [62]; 8) исследовательская культура по направлению «социальная работа».

Анализ вышеизложенных положений проводит нас к мнению, что под компетентностью следует понимать категорию, относящуюся к специалистам, осуществляющим практическую профессиональную деятельность, а компетенции, как ее составляющие, развиваются в процессе воспитания и обучения.

Рассмотрев сущность исследуемых категорий, перейдем к содержательной их стороне. За базовое определение ПК в монографии принято следующее определение И.А. Зимней: «компетентность представляет собой интегральное свойство, выражающееся в способности и стремлении личности реализовать свои знания, умения, опыт, качества осознания социально значимого характера и личной деятельности ответственности для успешной в конкретной сфере и возможность самосовершенствования в ней» [28].

Развитие компетентности сотрудника полиции в условиях многофункциональной и многоплановой правоохранительной деятельности обусловлена решением сложных задач, в условиях лимита времени, высокой степени риска, интеллектуально-информационных, финансовых и т.д. ресурсов, как человека, учитывая его биосоциальную природу и экзистенциальный смысл бытия, так и общества [9].

И.А. Зимняя, развивая свой подход, предлагает три группы компетентностей: «компетентности, относящиеся к самому себе как личности, как субъекту жизнедеятельности; компетентности, относящиеся к взаимодействию человека с другими людьми; компетентности, относящиеся к деятельности человека, проявляющиеся во всех ее типах и формах» [28]. Предлагаемые группы компетентностей далее подразделяются на более специализированные компетенции, которые включают характеристические компоненты: мотивационные, когнитивные, поведенческие, ценностно-смысловые и эмоционально-волевые.

Определяя компетенции как многоплановую и многогранную структуру личности, в нее включают:

- мотивационный компонент, который обеспечивает реализацию специалистом своего ценностно-потребностного потенциала;
- когнитивный компонент обеспечивает практическую реализацию приобретенных знаний в практической деятельности;
- поведенческий аспект обеспечивает применение знаний, умений и профессионального опыта в правоохранительной сфере деятельности;
- ценностно-смысловой позволяет осознанно проявлять социально значимый характер деятельности и личную ответственность нести за ее результаты, обеспечивает постоянное личностно-профессиональное самосовершенствование;
- эмоционально-волевой способствует регуляции процессов по достижению результатов, заданных содержательной характеристикой компетенций.

Вышеперечисленные требования относятся и к понятию ПК, под которыми понимается система специальных знаний, умений и опыта, с помощью которых достигается высокая эффективность правоохранительной деятельности, в которой должны проявляться также деловые, профессионально значимые, нравственные и духовные качества сотрудника полиции.

Внедрение компетентностного подхода предполагает реализацию высокой цели развития личности профессионала, в то же время ее практическая реализация представляет собой сложную проблему, в которой особенно выделяется задача, связанная с профессиональным воспитанием [12]. Важным моментом в воспитательном процессе является то, что самые изощренные методы и приемы останутся малоэффективными, если они не обеспечат человеку возможность оценить самого себя и заняться самовоспитанием [58].

Компетенция воспитания рассматривается некоторыми авторами как гуманитарно-антропологическая направленность личности, связанная с фундаментальной тягой человека к гуманистическому отношению к миру и созданию в связи с этим доступного всем людям миропорядка [5, 14]. Формирование отношений в структуре личности, согласно теории А.Н. Леонтьева, происходит в процессе отражения в его сознании сущности всех существующих социальных отношений в условиях его микро- и макробытия [43]. В качестве примера можно выделить формирование духовно-нравственных качеств личности, гуманистического отношения к профессиональной деятельности как социально значимой и т.д. Особое значение приобретает реализация накопленного ранее опыта реализации закономерных основ и методов учебного процесса. Без решения этой задачи в компетентностном формате педагогический процесс превращается в средство без цели, что недопустимо для образовательных организаций РФ [24].

При исследовании процессов формирования ПК существенным является реализация феномена духовности, который, по мнению ряда исследователей, еще недостаточно институализирован в развитии нашего общества [60].

Под духовностью, обобщая различные взгляды, мы понимаем возможность и способность проявления нравственного, волевого, интеллектуального, этического и физического потенциала качеств личности, служащие утверждению высших общечеловеческих ценностей: Любви, Созидания, Творчества, Единения, Свободы, Красоты. Нравственные законы духовности, не закрепленные в общественном сознании и в законодательных нормах, – простая демагогия, и именно духовность поднимает педагогику до уровня общечеловеческих ценностей [25].

Духовность может стать внутренним законом для человека, если в обществе для всего населения обеспечены социальные и материальные основы жизнедеятельности, а также справедливость, при которой никто не может использовать другого в качестве средства и корыстных целей.

Развитие ПК сотрудника правоохранительных органов может быть представлено в следующих видах подготовки: служебной, боевой, оперативной, правовой, нравственно-волевой, огневой и физической.

Следовательно, компетенции представляются в двух типах: универсальных, раскрывающихся в инструментальных, межличностных и систематических, и связанных с конкретной предметной областью, определяемых специфическими знаниями и навыками. Компетенции, определяемые конкретным предметом, включают не только связанные с ним знания, навыки и умения, но и владение методами, приёмами и опытом профессиональной деятельности, которые развиваются соответствующими методиками, характерными для конкретных профессиональных областей, например, в правоохранительной деятельности это: криминалистический анализ, анализ документов, статистические методы и т.д.

Все составляющие ПК находятся во взаимозависимости, оптимальное их проявление и сочетание в профессиональном и личностном развитии конкретного сотрудника правоохранительных органов определяет в целом качество выполнения им функциональных обязанностей, при этом предлагается учитывать самооценку и уровень притязаний обучаемых. Не вызывает сомнений, что уровень, сформированный ПК обучаемых, определяется качеством подготовки в учебно-воспитательном процессе, которое в образовательной организации, в первую очередь, должно быть сведено к освоению профессии в соответствии с полномочиями и функциями сотрудника правоохранительных органов. Из этого следует подчеркнуть, что одной из прикладных задач является наполнение содержания специальных дисциплин требованиями к ПК для конкретного вуза, специализации, кафедры и дисциплины, что вызывает

необходимость дополнительного рассмотрения сущности, содержания и особенностей ПК сотрудников правоохранительной сферы деятельности.

1.2. Специфика развития профессиональных компетенций сотрудников правоохранительных органов

Важность и своевременность рассмотрения вопросов развития ПК определяется потребностью и необходимостью реализации требований компетентностного подхода в специализированных дисциплинах как методологической базы совершенствования педагогического процесса в образовательных учреждениях МВД России. Профессиональные компетенции, по сути, могут быть представлены как предметно-специализированные, но конкретизированные для специальности и дополненные содержательно для специализации в различных дисциплинах.

В связи с этим целью образования становится формирование ПК сотрудников правоохранительных органов. Такое представление не расходится с пониманием ПК как совокупности, включающей элементы ключевых, базовых и специальных компетентностей, которые достаточно подробно раскрыты в ряде исследований [5, 49].

По мнению С.Р. Бахарева, осмысление содержания ПК обучаемых позволяет определить, что их формирование должно осуществляться, во-первых, с учетом в целом структуры и логики правоохранительной деятельности, а также каждой ее дисциплины, и, во-вторых, с учетом образовательного поля деятельности в системе МВД России [8].

Понятие профессионально-специальной компетентности сотрудника полиции основывается на базе общенаучных и частнонаучных компетенций в правоохранительной области и при обучении конкретным дисциплинам профильной подготовки в образовательных организациях реализует личностный и социально значимый опыт обучаемых в образовательной среде, а также такой феномен, как общественный интеллект и социогенетический механизм выживания и развития общества [22].

Раскрывая понятие ПК, мы определяем ее как профессионально-специальную для конкретной специальности, то есть для правоохранительной деятельности, учитывая формулировки, приведенные в Госстандарте.

В понятие ПК, относящееся к предметной области «Правоохранительная деятельность», включают: теоретические знания академической области по конкретным дисциплинам, практическое использование теоретических положений в конкретных ситуациях правоохранительной де-

тельности, ответственное отношение в нравственном, социальном и юридическом контекстах [19].

ПК будущего сотрудника полиции выражают, что именно курсант юридического вуза должен знать, понимать, способен делать после завершения обучения профильной подготовки в образовательном учреждении и быть мотивированным выполнять служебные обязанности на высочайшем уровне дисциплинарной ответственности [16]. Приобретенные и продемонстрированные курсантами ПК, относящиеся к предметной области изучаемых дисциплин, должны быть оценены через результаты обучения.

ПК, развиваемые в процессе обучения специализированным дисциплинам, разделены на следующие категории: специализированные когнитивные компетенции, обеспечивающие решение познавательных и интеллектуальных задач в правоохранительной области; специализированные конативные компетенции, связанные, в частности, с работой отделов и служб, и специальные ПК, непосредственно связанные с будущей профессиональной деятельностью по различным специальностям и направлениям. В качестве примера рассмотрим определенные на основе Госстандарта и квалификационных характеристик бакалавра (магистра) [8]:

А. Специализированные когнитивные компетенции, определяющие качество решения познавательных и интеллектуальных профессиональных задач в правоохранительной области деятельности:

- понимание и знание основных важнейших концепций, теорий, фактов и принципов правоохранительной сферы деятельности;
- применение приобретенных знаний в решении практических задач как количественного, так и качественного характера;
- оценка, интерпретация и представление информационных потоков и данных в области правоохранительной сферы деятельности;
- умение выявлять служебные, юридические, технологические, организационные и другие проблемы, а также связанные с ними риски и особенности правоохранительной деятельности, определять направления и пути их решения с грамотной оценкой полученных результатов для принятия оптимальных управленческих решений.

Б. Специализированные практические компетенции, в частности, необходимые для работы в различных службах, отделах:

- осуществление юридических стандартных процедур и использование специальных приемов и технических средств;
- определение реальных рисков использования различных приемов и методов при решении профессиональных задач;

– проведение измерений, наблюдений и мониторинга явлений и процессов в правоохранительной деятельности, документирование полученных результатов;

– интерпретация и обработка данных, полученных при решении служебно-оперативных задач, учитывая их значимость и соответствие требованиям законодательства.

В. Специализированные ПК, определяющие направленность будущей профессиональной деятельности сотрудников правоохранительных органов, обучающихся по различным дисциплинам и направлениям:

– способность определять связь содержания дисциплины с профессиональным и получаемым образовательным опытом;

– способность выявлять конкретное профессиональное содержание дисциплины для различных профилей, элективных и основных курсов.

Формируемые ПК для реализации их целевых установок и достижения ожидаемых результатов обучения на всех стадиях проектирования этого процесса должны быть обеспечены соответствующими методами и средствами обучения и измерения при оценивании [26, 42]. При разработке проекта обучения по каждой специализированной дисциплине развиваемые в ее компетенции должны быть содержательно раскрыты в темах и обеспечены адекватными методами, что позволит реализовать поставленные цели и получить ожидаемые результаты по дисциплине и в целом каждого из составляющих ее модулей.

Для конкретизации содержания ПК по специализированным дисциплинам целесообразно использовать методы смешанного объективно-субъективного определения наиболее значимых элементов содержания дисциплин, их выделения в качестве содержательной основы компетенций и выявления потребного уровня их усвоения, при этом важно отражать различные способности и навыки сотрудников и, в частности, их деятельности в пенитенциарной системе. Этот процесс включает оценку и анализ структурно-логических связей различных модулей дисциплины, учебно-методических пособий и учебников по смежным специальностям и деятельности, нормативных документов, определенных образовательными стандартами, программами дисциплин, анкетирование профессорско-преподавательского состава и дальнейшую статистическую обработку полученных результатов. Анализ оценивания значимости учебных компонентов и определения заданного уровня их усвоения для каждого модуля содержания специальности «Правоохранительная деятельность» позволяет осуществить конкретизацию содержания ПК.

В зарубежной литературе профессиональные компетенции часто отождествляют с организационными, в этой связи интересен вариант организационных компетенций, разработанных в Мичиганском университете: реализация миссии, толерантность отношений, креативное мышле-

ние, коммуникативность, саморазвитие, групповая сплоченность, адаптируемость, лидерство, ориентация на результат [65].

Структура ПК, полученная при обобщении рассмотренных выше позиций, представлена в таблице 1.

Содержательная характеристика ПК достаточно полно представлена в классификации по В.И. Байденко [5]:

1) деятельностные – способность, готовность, самооценка результатов, самостоятельность;

2) персональные – осмысление и оценка перспектив развития, жизнеспособность;

3) социальные – взаимодействие, адаптируемость, согласованность;

4) методические и методологические;

5) инновационные и образовательные;

6) профессионально-специальные и предметные;

7) переносимые – анализ, синтез и диагностика.

Следовательно, профессиональные компетенции в своем содержании должны отражать эти характеристики.

Таблица 1

Структура профессиональных компетенций

Компоненты компетенций	Мотивационный	Когнитивный	Поведенческий	Ценностно-смысловой	Эмоционально-волевой
Определения компетенций	Стремление и способность реализовать свой потенциал	Реализованная на практике способность реализовать свои знания	Умения и опыт для успешной практической деятельности	Осознание социальной значимости и личной ответственности за результаты своей деятельности	Готовность к самоконтролю и эмоциональному саморегулированию

В работах И.А. Зимней выделены три основные группы компетенций: компетенции, позволяющие относиться к себе как социально значимой личности, как творческому субъекту жизнедеятельности; компетенции, определяющие гуманистическое взаимодействие с другими людьми; компетенции, проявляющиеся в информационной профессиональной деятельности [28].

Эти три группы, в свою очередь, включают пять характеристик: когнитивную, мотивационную, ценностно-смысловую, эмоционально-волевою и поведенческую. Каждая из этих групп содержательно подраз-

деляется на более детальные компетенции, при этом каждая, в свою очередь, включает пять раскрытых ранее основных сущностных компонентов. Таким образом, компетентность имеет многогранный и многоплановый характер.

Обобщая опыт ряда работ [5, 25], в которых раскрывается сложный и многоплановый характер понятия ПК, содержательная характеристика ПК представлена в таблице 2.

Вышеперечисленные требования относятся к сущностной характеристике ПК сотрудников правоохранительных органов, включающих приобретение постоянно функционирующей системы, специальных знаний, умений, опыта, способов и приемов деятельности, при проявлении которых происходит практическое освоение профессиональных функций, в профессионально значимые, морально-волевые, психолого-социальные, нравственно-духовные качества сотрудников правоохранительных органов. Для оценки социальных потребностей необходима интегрированная система, которая учитывает как специфические, так и общие принципы оценки деятельности обучаемых курсантов в образовательных учреждениях.

Таблица 2

Содержательная характеристика профессиональных компетенций

№ п/п	Компоненты компетенций	Методы формирования	Принципы достижения результатов	Содержание компонентов компетенций
1	Ценностно-смысловые (отношение к объекту приложения компетенций)	Структуризация содержания подготовки	Единство методов логики в формировании ПК и технологии подготовки	Стремление и способность (готовность) реализовать свой потенциал
2	Поведенческий (опыт в проявлениях умений)	Формирование баз принятия решений в деятельности	Готовность к созданию и обоснованию базы принятия решений при выполнении функциональных обязанностей	Способность реализовать свои знания, умения, опыт для успешной деятельности
3	Мотивационные (готовность к проявлению)	Получение предсказательных результатов	Целенаправленное достижение результатов деятельности при самоактуализации	Мотивация потребности постоянного самосовершенствования

4	Эмоционально-волевой (руководство деятельности по достижению результата)	Преобразование заданных результатов в логический и наглядный вид	Саморегуляция процессов проявления эмоционально-волевых качеств	Актуализация социальной значимости и личной ответственности за результаты деятельности
5	Когнитивный (владение знаниями содержания компетентности)	Доведение результатов до функционально-универсального вида	Владение техникой доведения результатов до завершённого вида при самореализации	Наличие знаний, умений, опыта для успешной и творческой деятельности

Содержание и функции ПК соотносятся со сферами развития личности курсанта как будущего специалиста правоохранительной деятельности. Исследование процесса развития личности сотрудника должно исключить поведение, реализующее нарушение правовых или нравственных норм, наиболее чутко оценивается группами, в которые входят эти личности.

Развитие личности профессионала необходимо рассматривать через призму интегративного характера труда, игровой и учебной деятельности, общения и познания, в связи с чем в ее структуре многие исследователи определяют три самостоятельных и в то же время взаимосвязанных основных компонента, которые следует развивать и учитывать при профессиональном отборе: когнитивный, мотивационный и деятельностный [11].

Поэтому именно когнитивный, мотивационный и деятельностный компоненты позволяют понять структурно-содержательное наполнение ПК, к которому относятся ее мировоззренческий, интеллектуальный, нравственно-правовой, психологический, коммуникативный, информационно-технологический, а также поликультурный компоненты личности сотрудника полиции.

Все структурно-содержательные аспекты ПК взаимосвязаны, равноценны и в совокупности образуют единое целое.

При этом можно выделить определенные специфические черты ПК сотрудников правоохранительных органов (таблица 3). Третья колонка таблицы 3 показывает направление мотивации и содержание специальных знаний, умений, навыков личности, связанных с профессиональной деятельностью, которые в современных условиях требуют проектных подходов.

Достаточно подробный анализ целей, структуры специальных знаний, сформированных умений, практических навыков, социально зна-

чимых качеств личности нужен нам для того, чтобы понять, как в образовательном процессе сформировать профессиональные компетенции.

Развития ПК обучаемых осуществляется по следующим этапам: вводный, основной, итоговый. При этом важное значение имеет учет исходного уровня, определенного при профессиональном отборе [11]. С учетом этих основ формирование осуществляется по компонентам: мотивационному, когнитивному и деятельностному:

- мотивация, сформированность системы ценностей, убеждений и ответственности в социальной сфере характеризуются тем, что в процессе развития личности социальные и коллективные формы поведения становятся индивидуальными свойствами приспособления;

- владение методами и технологией работы с информацией, приобретение умений и навыков поиска, передачи, обработки и анализа информации, ее творческого использования для решения задач образования, профессиональной деятельности;

- способность оперативно реагировать на запросы динамично меняющейся действительности, эффективно осуществлять правоохранительную деятельность с учетом постоянного совершенствования в области профессиональных процессов в обществе и культуре для решения практических задач и собственного развития.

Таким образом, профессиональные компетенции сотрудника полиции по специальности «Правоохранительная деятельность» представляют собой заданное социальное требование к образовательному уровню личности будущего сотрудника полиции, обладающей специальными знаниями, умениями и опытом владения методами и способами выполнения задач в правоохранительной сфере, проявляющихся в виде личностных и профессиональных качеств, способностей, гуманистических ценностных ориентаций и духовных потребностей, по направлениям деятельности: правоприменительная, правотворческая, экспертная, консультативная, оперативная, служебная, организационная, управленческая, исследовательская, педагогическая.

Следовательно, ПК обучаемых определяют объем знаний, способностей, опыта и ценностей, которыми он должен обладать после завершения обучения профильной подготовки в образовательном учреждении МВД России, что обеспечивается современными образовательными технологиями.

Основные черты профессиональных компетенций сотрудников

1. Структурные компоненты личности		
<p>Мотивационный (эмоционально-волевой и ценностно-смысловой) компонент обеспечивает готовность личности использовать ПК в профессиональной сфере, в связи с чем является базовым.</p>	<p>Когнитивный (познавательный) компонент включает аналитические, рефлексивные способности по отбору информации и способности творческого ее применения.</p>	<p>Деятельностный (поведенческий) компонент определяет комплекс конкретных умений и навыков, направленных на решение профессиональных задач.</p>
2. Структурно-содержательные компоненты ПК		
<p>Нравственно-правовой аспект предполагает, что профессиональная компетентность выступает средством социальной защиты личности; он препятствует производству, распространению и использованию социально деструктивной информации и дезинформации; требует знания законодательства по правоохранительной деятельности.</p>	<p>Мировоззренческий аспект подразумевает формирование мировоззрения личности, которая вырабатывается самим субъектом на основе анализа знаний и выработки собственной позиции. Психологический аспект заключается в выработке оптимальной реакции человека на поступающую информацию, ее адекватном восприятии, осмыслении, понимании, оценке. Интеллектуальный аспект направлен на развитие мышления, познавательных особенностей личности, способности применять собственные знания в жизни и находить решения в новых ситуациях, а также на формирование культуры научного исследования и умственного труда.</p>	<p>Коммуникационный аспект связан с развитием культуры профессиональных отношений, использованием формальных и неформальных каналов коммуникации для передачи информации и обмена результатами своей деятельности. Информационно-технологический аспект предусматривает совершенствование культуры использования современных профессиональных технологий и автоматизированных средств.</p>

3. Специфические черты ПК как система специальных умений		
- умение развивать и выражать свои профессиональные потребности; – вести поиск в различных системах информации, осознавая личную ответственность за профессиональную деятельность; – психологическая установка на развитие.	- умение отбирать, оценивать содержание ПК; - знание возможностей ПК, умение их использовать; владение методами сбора, хранения, обработки и творческого применения ПК.	- умение подготовить и представить результаты деятельности; умение корректно формулировать задачи проекта исследования, разрабатывать модели их решения, делать прогнозы развития проблем; умение пользоваться электронными средствами коммуникации.

Анализ различных подходов [5, 27, 47] к сущности и содержанию ПК сотрудников правоохранительных органов позволил выявить их содержательную характеристику, которая представлена в таблице 4.

1.3. Анализ опыта развития профессиональных компетенций сотрудников полиции в юридических институтах МВД России

Общепринятое определение мониторинга раскрывает его как организованный, непрерывный контроль и диагностику состояния процесса образования на основе анализа систематизации и актуальных источников информации как системы и научных исследований и измерений [26].

Мониторинг, проводимый с целью отслеживания процессов, способствующих формированию ПК, в монографии определен как объективно необходимый компонент технологии. Он определяется в качестве комплексного аналитического отслеживания явлений и процессов, с целью определения количественно-качественных изменений уровня усвоения ПК, его результатом является определение степени соответствия достигнутых уровней, зафиксированным в требованиях нормативных документов к показателям образования, и уровню личностных ожиданий обучающихся.

Проявления профессиональных компетенций в основных областях правоохранительной деятельности

Компоненты компетенций	Области правоохранительной деятельности					
	Оперативно-служебная	Правотворческая	Организационно-управленческая	Правоприменительная	Научно-исследовательская	Педагогическая
Ценностно-смысловой. Осознание социальной значимости и личной ответственности за результаты деятельности	Преданное отношение к выполнению служебного долга	Осознанное отношение к совершению нормативно-правовой деятельности	Ответственное отношение за принимаемые решения	Заинтересованное отношение к обеспечению законности и правопорядка	Личностное отношение к проведению научно-исследовательской деятельности	Гуманистическое отношение к службе в ОВД, обществу, людям.
Поведенческие. Способность реализовать свои знания, умения, опыт для успешной деятельности	Опыт проведения оперативно-служебных мероприятий	Опыт внедрения правовых норм в обеспечении законности	Опыт анализа обстановки и принятия управленческих решений	Опыт решения задач в правоохранительной деятельности	Опыт организации научно-исследовательской деятельности	Опыт владения коммуникативными навыками и работы в группе
Мотивационный. Осознанность необходимости постоянного совершенствования	Готовность к выполнению оперативно-	Готовность к ведению правотворческой деятельности в ОВД	Готовность выполнять работу с учетом текущего перспективного планирования	Готовность нести ответственность за правомерность правоохранитель-	Готовность к проведению научно-исследовательской работы	Готовность к соблюдению законности и проведению воспитатель-

правоохранительной деятельности	тивно-служебных мероприятий			тельной деятельности		ной работы
Эмоционально-волевые. Стремление и готовность реализовать потенциал, самосовершенствоваться	Саморегуляции психологического состояния в служебной деятельности	Стремление к соблюдению законности и обеспечению прав и свобод граждан	Твердость и настойчивость при выполнении принятых решений	Стремление к неукоснительному выполнению служебных обязанностей	Стремление к реализации своего творческого потенциала и постоянному самосовершенствованию	Терпимость в общении и поведении, самообладание
Когнитивный. Владение знаниями правоохранительной деятельности в органах внутренних дел	Наличие знаний по служебно-боевой подготовке	Наличие знаний законодательства по вопросам правоохранительной сферы	Наличие знаний по методике и принятию профессиональных решений	Наличие знаний в сфере правоприменительной практики сотрудников полиции	Наличие знаний организации и выполнения научно-исследовательской деятельности	Наличие знаний по особенностям психолого-педагогического обеспечения в ОВД
Профессиональные роли	Сотрудник	Юрист	Руководитель	Исследователь	Организатор	Воспитатель

Содержание процесса мониторинга включает организацию постоянного контроля, диагностические процедуры и реализацию мероприятий по устранению отклонений от требуемого уровня сформированности ПК на каждом из этапов процесса образования.

Процесс мониторинга в образовательной деятельности представляет собой систематическую и регулярную процедуру сбора информации по важным образовательным результатам на институциональных уровнях. Основными элементами в системе мониторинга образовательного процесса выделяют [38]:

- выявление критериев и показателей оценки результатов образовательной деятельности;
- контроль и диагностику измеряемых параметров;
- сбор информации о состоянии объектов и их оценку;
- определение организационных и технологических мероприятий по обеспечению заданных результатов в соответствии с предназначением вуза.

Цель мониторинга – определение конкретных данных для оценки и анализа собираемой информации о текущем состоянии образовательной деятельности и прогнозирования возможностей по достижению заданных Госстандартом уровней компетентности будущего специалиста в конкретной профессиональной области. Задачами мониторинга для обеспечения поставленных целей в соответствии с профилем должности в образовательном процессе являются следующие [37]:

- всесторонняя и систематическая оценка качества процесса образования;
- достоверный и объективный анализ информации об организации, условиях и результатах процесса образования;
- разработка методик проведения исследований процессов мониторинга;
- организация взаимодействия субъектов, осуществляющих мониторинг;
- оперативное выявление тенденций в образовательном процессе и своевременное внесение коррективов для его совершенствования.

Обобщение различных источников [8, 26] позволяет определить следующие объекты мониторинга:

- структурные элементы образовательной организации МВД различных уровней (обучаемый, педагог, учебная группа, педагогический коллектив);
- компоненты процесса образования: организация обучения, характеристика обучаемых, их дифференциация, расписание и др.;

– цели и содержание процесса образования, образовательные программы, учебные планы, методы и средства обучения, диагностические методики;

– результаты процесса обучения, данные текущего и итогового контроля, творческая активность, способность успешно продолжать образование и др.

Обобщая результаты исследований, раскрывающих направления повышения эффективности процессов обучения и воспитания в образовательных организациях МВД России через совершенствование системы управления качеством образования и совершенствования методов контроля учебной деятельности [9], выделим мониторинг, который производится по направлениям в зависимости от поставленных целей и достигнутых уровней сформированности ПК. Основными направлениями мониторинга качества процесса обучения в образовательном учреждении МВД России определены [84]:

- основные и дополнительные образовательные программы;
- воспитательный процесс;
- социальный заказ;
- исполнительская и трудовая дисциплина;
- научная и методическая работа.

Мониторинг качества образовательного процесса, проводимый по конкретным направлениям, реализует разнообразные виды измерений: статистические, педагогические, дидактические, психологические и др. Психологические аспекты правовой регуляции поведения представляют собой важную составляющую при проведении мониторинга, что необходимо учитывать при оценке личного поведения сотрудника в учебно-воспитательном процессе [20]. На различных этапах мониторинга осуществляется как по отдельным направлениям, так и комплексно, особенно на завершающих этапах обучения. При этом учитываются поставленные цели и организационные возможности.

Реализация рассмотренных положений и проведение мониторинга качества образования в образовательном учреждении МВД предполагает организацию и проведение постоянного отслеживания, накопления и обобщения данных на основе [59]:

- а) утвержденных нормативных актов отчетности для вуза;
- б) материалов, полученных в результате проверок и инспекций процесса обучения в образовательной организации;
- в) результатов педагогической диагностики воспитанности будущих сотрудников правоохранительных органов на общенациональных российских ценностях.

Мониторинг производится администрацией образовательной организации МВД, методистами, педагогическими работниками. Он включает

систему организованных наблюдений, оценки и анализа результатов, обеспечивающих выявление уровней сформированности ПК сотрудников правоохранительных органов и корректировку их для достижения заданных показателей в процессе воспитания и обучения.

Мониторинг процесса обучения позволяет широко использовать современные интерактивные и информационные технологии в процессе получения, обработки, оценки результатов, сохранения и применения информации.

Мониторинг образовательного процесса в учреждениях МВД России позволяет оценивать качество управления процессом роста профессионализма, проводить координацию различных видов деятельности по повышению эффективности труда профессорско-преподавательского состава, оценку и прогнозирование тенденций развития вуза МВД [44].

Основные принципы мониторинга: научность, непрерывность, объективность и целостность. Функции мониторинга: аналитическая, диагностическая, стимулирующая, мотивационная, формирующая, развивающая, корректирующая, контрольно-оценочная.

Требования, предъявляемые к мониторингу: объективность, системность, надёжность, гуманистическая направленность, корректность, учет индивидуальных особенностей обучаемых и ППС, особенно пристально необходимо реализовывать эти требования при различного рода тестированиях.

Мониторинг образовательного процесса в образовательной организации МВД включает педагогическую диагностику. Рассмотрим ее основное содержание. Так, в первую очередь педагог при организации образовательного процесса изучает особенности интересов, увлечений курсантов, а также их взаимоотношения. При этом он применяет различные диагностические методики. Использование различных диагностических технологий способствует повышению качества мониторинга ПК и становится одним из условий роста мастерства и профессионализма [2]. Оценка и анализ полученных результатов диагностики дает возможность педагогу определить эффективные методы и способы организации педагогического процесса и в целом перспективы его развития, развивая различные качества и способности, и в том числе психологические приемы профессионального наблюдения сотрудников ОВД [58].

Для реализации всех процессов, заложенных в мониторинге, педагог должен реализовывать следующие важные функции:

– психотерапевтическая – применяя разнообразные диагностические техники, включая тесты, анкеты, игры и т.д., создается позитивное отношение к педагогическому процессу и свободному личностному самоопределению в образовательной деятельности;

– коррекционная, в которой целью является исправление различных девиантных отклонений в поведении, снятие эмоционального напряжения, помощь в решении конкретных жизненных проблем;

– развивающая – в процессе выполнения заданий курсант приобретает способность для творческого самовыражения и проявления активности личностной позиции.

Мониторинг в педагогике включает ряд этапов:

– прогностический этап – осуществляется при наборе и в начале обучения и формирования учебного коллектива. На этом этапе изучаются отношение обучаемого к выбранной профессии, его предыдущие достижения, степень развития личностных качеств;

– основной этап – проводится в течение года; основная его цель – это изучить динамику освоения требований, предъявляемых к содержанию ПК, личностному развитию, сформированности учебного коллектива;

– итоговый этап – проводится в завершении учебного года и проверяет уровень усвоения обучаемыми программы, а также учет изменений личностно-профессиональных качеств личности.

Основными способами диагностики являются: тестирование, тренинги, наблюдение, собеседования, анкетирование, игровые методы.

Методология диагностики ПК имеет свои особенности, положительные и отрицательные стороны [38], далее рассмотрим и проанализируем их. При организации мониторинга ПК целесообразно использовать как традиционные, так и инновационные средства. К первому виду относятся текущая аттестация – основными ее формами являются: устные и письменные опросы и задания, контрольные и лабораторные работы. Можно выделить следующие достоинства: системность, возможность непосредственной оценки достигнутого уровня сформированности ПК, что осуществляется через дополнительные виды отработок неосвоенного материала, полученные данные используются в модульно-рейтинговой системе оценки обучаемого.

Недостатки: выборочность при устных опросах и фрагментарность проверки только по отдельным элементам компетенций.

Промежуточная аттестация – основными ее формами являются зачеты и экзамены. Проводится при завершении семестра и при завершении изучения отдельной дисциплины или разделов. Сегодня, учитывая потребность в возрождении института воспитания, при проведении промежуточной аттестации необходимо отслеживать изменения в уровне воспитанности курсантов.

Методы воспитания целесообразно рассматривать как систему способов, охватывающую взаимодействие педагога и обучаемых на основных этапах процесса обучения и воспитания, учитывая ранее накопленные идеи педагогов-новаторов.

Достоинства: способствует оценке крупной совокупности знаний; в совокупности с другими формами позволяет оценить отдельные ПК.

Недостатки состоят в том, что оценивается сформированность только отдельных компонентов ПК.

Итоговая государственная аттестация – основными ее формами выступают государственные экзамены и защита дипломов.

К достоинствами относится возможность проверить в целом результаты обучения и в определенной степени оценить сформированность ряда заданных ПК. В то же время применяемые формы не позволяют оценивать эмотивные компоненты компетенций и имеют ограниченные возможности по оценке конативных.

Современный контроль результатов обученности проводится также с помощью информационных систем и технических средств.

Достоинствами данного контроля является возможность оперативно-го получения объективной оценки усвоения курсантами заданной контрольными измерителями изучаемой информации, а также возможность осуществления накопления оценок и их рейтинговое ранжирование.

К недостаткам относится поверхностная оценка сформированности практических умений.

Наиболее эффективной методикой оценивания сформированности профессиональной компетентности следует выделить модульно-рейтинговую систему, которая позволяет поэтапно усваивать материал и отслеживать индивидуальные достижения обучаемых сотрудников в образовательном процессе [43].

Прохождение каждого модуля завершается аттестацией в различных формах, это могут быть контрольные работы, тесты, коллоквиумы, кейсы, портфолио [7], а также защиты проектных заданий и курсовых работ. Все оценки пересчитываются и выставляются в балльной системе, что позволяет более точно оценить личные достижения и определить рейтинг каждого обучаемого. Реализация методики модульно-рейтинговой системы для оценки ПК позволяет более точно отслеживать компоненты компетенций по заданным критериям, в том числе по таким как мотивационные, когнитивные, конативные, эмоционально-волевые, и учитывать способность обучаемых реализовывать свои творческие способности, а также проявлять активность, неординарность мышления, умение работать в команде.

Оценивание по модулю включает не только результаты, полученные при проведении семинаров, практических и лабораторных работ, но и индивидуальные задания, принятие участия в конкурсах, олимпиадах, написание научных рефератов, выступления на конференциях, участие в научной работе, что характеризует общую профессиональную подготовку курсантов. Педагогические олимпиады применялись также как сред-

ство, влияющее на развитие офицерской чести у курсантов образовательных учреждений МВД.

Рассмотренные методы и формы контроля обученности позволяют в определенной степени повысить эффективность усвоения ПК. В то же время они не решают данную задачу в полной мере, поэтому требуется их совершенствование с целью формирования личности профессионала, способного адаптироваться к современным социально-культурным и экономическим факторам, поэтому особо следует учитывать существующие педагогические условия профессиональной адаптации сотрудников ОВД. Также в современных условиях по-новому ставятся воспитательные задачи, которые требуют совершенствования всех форм и методов организации воспитательного процесса в образовательных учреждениях МВД [58]. Потому объективно существует потребность во внедрении мониторинга ПК в системе юридического образования образовательных учреждений МВД России.

Мониторинг в широком смысле представляет собой наблюдение за оцениваемыми процессами или системами для определения их соответствия заданным ожидаемым результатам, т.е. целью мониторинга является наблюдение, оценка, анализ и определение состояния заданного процесса для выявления соответствия заданному и ожидаемому результату, в частности усвоение образовательных программ в соответствии с требованиями ФГОС.

Задачами мониторинга выступают:

- диагностичность и валидность, то есть насколько результаты образовательной занятости способствует решению задач формирования ПК сотрудников правоохранительных органов;
- определение методов, средств оценочных материалов и способов их обработки;
- определение и реализация условий для эффективной организации процесса мониторинга, обеспечения преемственности в его процедурах;
- конструирование системы инструментариев для осуществления процессов мониторинга;
- оперативное выявление и анализ динамики в тенденциях формирования ПК;
- создание информационного обеспечения для обработки и интерпретации получаемых результатов в процессе мониторинга образовательного процесса.

Основными функциями мониторинга в системе образования сотрудников правоохранительных органов, которые выявлены при разрешении организационно-правовых проблем адаптации кадров, выделены следующие [57]:

– диагностическая, которая предполагает сбор информации, ее отслеживание и оценку с целью анализа сформированности ПК, что обеспечивает возможность субъектам образовательного процесса производить анализ и самоанализ;

– прогностическая, которая заключается в выявлении и определении тенденций в процессе формирования ПК и составлении прогнозов в достижении заданных целей;

– коррекционная – своим содержанием предполагает определение мероприятий по разрешению проблемных ситуаций при формировании ПК;

– мотивационная – своим проявлением способствует созданию внутренней активности субъектов педагогического процесса к саморазвитию своих личностно-профессиональных качеств.

При проведении мониторинга сформированности ПК, которые имеют существенное значение для успешной профессиональной деятельности и закрепления кадров в ОВД, важно реализовывать следующие принципы [58]:

– социально-правовая направленность – предполагает, что процесс мониторинга обеспечивает реализацию требований Госстандарта и соответствие общественным потребностям развития общества;

– научность, при которой предполагается применение системы научных подходов в решении проблем формирования ПК;

– целостность, непрерывность, а также преемственность для обеспечения технологичности всех процессов мониторинга;

– коммуникативность реализуется в создании условий продуктивного общения субъектов учебного процесса;

– интегративность предполагает разноуровневый характер образовательной деятельности и равнодоступность для основных субъектов информации, получаемой при проведении мониторинга.

Важным элементом мониторинга является его методическое сопровождение, которое включает [37]:

– представление мониторинговых процессов сформированности компетенций в комплексных административных, методических и учебных планах и документах, которые необходимы для проведения объективных оценочных процедур в соответствии с требованиями современных ФГОС;

– разработку комплекса методических материалов для всесторонней оценки уровня усвоения содержания профессиональных программ, которые согласовываются и утверждаются на учебно-методических советах образовательных учреждений;

– конструирование компонентов учебно-методического комплекса проведения мониторинга, который включает: циклограммы для дисци-

плин, структуру профессиональных модулей, технологические матрицы и карты успеваемости по всем формам и видам обучения, комплекты, включающие контрольно-оценочные средства и соответствующие паспорта для каждой учебной дисциплины.

При проведении мониторинга сформированности ПК существенным является выявление специфических критериев и показателей уровня профессиональной подготовки сотрудников правоохранительных органов. Наиболее приемлемыми критериями нами выделены следующие: мотивационный, ценностно-смысловой, операционно-деятельностный и когнитивный [10, с. 21].

Также при организации мониторинга необходимо учитывать ряд следующих положений, учитывающих не только процесс образования, но и самообразования.

1. Выявление критериев и показателей сформированности ПК должно осуществляться исходя из требований ФГОС и сущностной характеристики самих компетенций как личностных и профессиональных качеств обучаемых.

2. Критерии должны соответствовать качественным признакам соответствующих видов правоохранительной деятельности и формулироваться в терминах деятельности, отражающих задачи профессиональных модулей.

3. Все критерии должны иметь дробную структуру по показателям и быть измеримыми для оценки сформированности ПК по уровням.

4. В качестве показателей должны выступать эмотивные, когнитивные, конативные, ценностно-смысловые и эмоционально-волевые характеристики личности, характеризующие заданные уровни сформированности ПК.

Организационными особенностями мониторинга формирования ПК сотрудников правоохранительных органов являются:

– реализация мониторинговых процессов формирования ПК сотрудников правоохранительных органов и последовательность процедур их осуществления должны происходить в строгом соответствии с циклограммой по определенным контрольным точкам мониторинга;

– цикличность процесса мониторинга по специализированным дисциплинам обеспечивается через процедуры входного, текущего и рубежного контроля, промежуточные и государственную аттестацию сотрудников правоохранительных органов;

– оценка и анализ результатов, полученных в результате мониторинга, осуществляются через сравнение зафиксированных результатов в требованиях Госстандартов и достигнутых в результате учебного процесса по каждой специализированной дисциплине.

При оформлении результатов оценки, полученной в процессе мониторинга формирования ПК, необходимо учитывать следующее:

- в организационной структуре мониторинга имеются следующие уровни: профессорско-преподавательский состав, руководители методических комиссий, начальники кафедр и ответственные учебно-методического отдела вуза по направлению подготовки;

- получаемая информация о состоянии учебного процесса оценивается, анализируется, структурируется и документируется с необходимой детализацией на всех уровнях;

- результаты анализа, полученные в процессе мониторинга, оформляются в информационно-аналитических материалах, в которых фиксируется состояние, динамика и принятые меры по повышению уровня сформированности ПК сотрудников правоохранительных органов.

Таким образом, в системе образования образовательных учреждений МВД России целесообразно реализовывать следующие функции мониторинга: информационную, формирующую, оценочную, стимулирующую, коррекционную. При его проведении следует учитывать основные его требования: объективность, надёжность, системность, гуманистическую направленность, индивидуальные особенностей обучаемых, корректность.

Для проведения мониторинга рекомендуется разработать комплекс методических средств: циклограммы и технологические карты; карточки учета успеваемости, учитывающие результаты теоретической и практической подготовки; комплексы с контрольно-оценочными средствами по специализированным дисциплинам; паспорта профессионально-личностного развития. При организации мониторинговых процедур следует учитывать, что они должны охватывать все виды контроля: входной, текущий, рубежный, промежуточный, а также итоговые и выпускную аттестации обучаемых.

Немаловажное значение имеет то, что оценку уровней развития ПК обучаемых целесообразно проводить, используя как традиционные, так и инновационные специализированные оценочные средства. Выделим основные инновационные, в частности, методы реализующие: развивающую кооперацию, описательные заключения, событийно-поведенческие интервью, комплексные квалификационные задания, специализированно ориентированные тесты, портфолио, кейс-метод, профильное анкетирование, компоненты модульно-рейтинговой системы.

Выводы по первой главе

1. Полученные результаты в монографии свидетельствуют о достаточно высокой продуктивности внедрения компетентного подхода, это обусловлено тем, что действительной реализацией профессионального опыта являются не только знания, умения и навыки, а их реальные проявления в тех социальных ролях и через те функции, которые выполняет конкретный специалист в заданной области деятельности. В монографии для сотрудников правоохранительных органов развитие ПК осуществляется для следующих профессиональных областей: правоприменительной, правотворческой, организационно-управленческой, оперативно-служебной, а также научно-исследовательской и педагогической.

2. Проведенное монографическое исследование позволило уточнить категорию «профессиональные компетенции» по специальности «Правоохранительная деятельность», которое определяется как заданное социальное требование к образовательному уровню развития личности сотрудника правоохранительных органов, обладающей специальными знаниями, умениями и опытом владения методами и способами выполнения задач в правоохранительной сфере, проявляющихся в виде личностных и профессиональных качеств, способностей, гуманистических ценностных ориентаций и духовных потребностей, по направлениям деятельности: правоприменительная, правотворческая, экспертная, консультативная, оперативная, служебная, организационная, управленческая, исследовательская, педагогическая.

3. Процесс формирования и мониторинга ПК сотрудников ОВД раскрывает следующую последовательность деятельности: определение перечня ПК для дисциплин специализации; разработка матрицы и технологической карты компетенций, раскрывающих методику выбора и реализации эффективных форм и методов формирования ПК и их мониторинга в педагогическом процессе юридических образовательных организаций МВД России.

4. Реализация воспитательной задачи в компетентном формате в работе видится в создании условий для развития и проявления духовно-нравственной направленности сотрудника полиции. Она должна проявляться в формируемом системном новообразовании в структуре личности сотрудников, включающем идеальные потребности и гуманистические ценностные ориентации, и на этой основе должно строиться целеполагание воспитательного процесса в образовательных учреждениях МВД России.

5. Рассмотрение особенностей реализации компетентного подхода в образовательном процессе образовательных учреждений МВД России выявило необходимость в нахождении дополнительных методов

формирования и оценивания ПК. При определении методов формирования необходимо находить такие, которые способствуют комплексному усвоению знаний, приобретению опыта в профессиональной деятельности, а также формированию гуманистических отношений субъектов деятельности к правоохранительной деятельности в целом. При выборе методов оценивания ПК должно закладываться применение критериальных показателей определения причинно-следственных связей, обеспечивающих успешное достижение заданных результатов, с учетом различных направлений, учитывающих глубинные цели образования [64]. Подобные методики оценивания ПК в зарубежных исследованиях показали высокую валидность в решении образовательных задач.

Рассмотренные положения вызвали необходимость разработки специальной структурно-функциональной модели формирования и мониторинга ПК сотрудников правоохранительных органов в образовательных организациях МВД России.

ГЛАВА 2. Конструирование модели формирования профессиональных компетенций сотрудников полиции в образовательных организациях МВД России

2.1. Особенности моделирования формирования профессиональных компетенций сотрудников правоохранительной сферы деятельности

Теоретическим методом монографического исследования процесса формирования и мониторинга ПК обучаемых определен метод моделирования. В работе под моделированием понимается мысленное имитирование образовательного процесса посредством конструирования ее аналога, в котором воспроизводятся закономерности и принципы ее организации и функционирования.

Моделирование играет существенную роль в педагогических исследованиях и является разновидностью методов формализованного представления сложных систем, учитывая, что правоохранительной системе приходится решать сложнейшие комплексные задачи, такие, например, как борьба с коррупцией, то в образовательном процессе курсантов должна формироваться устойчивая антикоррупционная позиция, что однозначно должно проявляться в ПК.

Моделирование разработки и мониторинга ПК тесно связано с элементами психологического и социального сопровождения, поскольку предполагает обращение как к внутренним структурам личности обучаемого, так и к внешним условиям, которые обеспечивают интериоризацию социальных ценностей и потребностей с целью гармоничного развития личности сотрудника ОВД. Методологические основы, лежащие в основе процесса моделирования, позволяют активно воздействовать на процесс исследования формирования ПК и их мониторинга сотрудников правоохранительной сферы деятельности, но для этого необходимо исследуемый процесс рассматривать как систему, систематизирующим элементом которой выступает личность обучаемого. Поэтому при раскрытии ее структуры следует выделять такие блоки, как когнитивный, эмотивный и конативный.

Когнитивный блок характеризует процесс развития, движимый совокупностью освоения профессионального, социального опыта и мировоззренческих представлений, а также познавательных способностей, обеспечивающих усвоение профессиональных знаний, навыков решения практических задач и владения умениями в основных видах правоохранительной деятельности.

Эмотивный блок направлен на реализацию эмоциональной и чувственной стороны личности, он включает моделирование процессов, влияющих на развитие духовных потребностей и ценностных ориентаций, определяющих внутреннюю мотивационную сторону личности [39]. Это имеет существенное значение для процессов разработки.

При конструировании модели конативный блок раскрывает поведенческие процессы. Профессиональная деятельность предполагает реализацию оптимальных средств и методов, представляющих собой действенный потенциал нормативного воздействия на объекты правоохранительной сферы. Содержание моделирования разработки и мониторинга ПК в работе включает конструирование схемы, основанной на изучении объекта и выделении его существенных характеристик, его анализе, сравнении результатов с реальным объектом и корректировке модели. Отдельно следует рассматривать управление педагогическими процессами в образовательных организациях ОВД применительно к современному социокультурному контексту. Применяя метод моделирования для разработки и мониторинга ПК как педагогической системы, мы реализовывали следующие преимущества данного метода:

- удобство в использовании, наглядность и простота по сравнению кон-такта непосредственно с фактической ситуацией;

- возможность преобразовывать и дополнять структуру и содержание исследуемого явления, при этом в процессе работы могут обнаружиться области, где необходима дополнительная информация;

- обеспечивает системный и комплексный подход к решению проблем;

- дает более однозначное и конкретное понимание содержания решаемой педагогической задачи;

- позволяет прогнозировать и анализировать различные варианты педагогических решений;

- обеспечивает единый подход к анализу исследуемых проблем.

Следует учитывать, что любая методология бессильна, если проблеме решают только ее методами, не разработав адекватного проблеме предметного содержания, когда предлагаемую новую методологию внешним образом накладывают на старое предметное содержание, построенное на основе существующей методологии.

Для определения конкретного вида и формы моделирования проанализируем различные подходы к этому процессу и, с учетом специфики формирования ПК обучаемых в образовательных организациях МВД России, выберем оптимальный вариант. Общенаучный подход выделяет виды моделей, которые полностью соответствуют объекту, частично и приближенно. С учетом вероятности модели делятся на детерминированно определенные и вероятностные. С учетом временных параметров

выделяют модели динамические и статические. В работе мы используем вероятностную модель, которая соответствует объекту, что определяется требованиями проведения экспериментальной оценки положений выдвинутой гипотезы, отражающей обеспечение профессиональной подготовки сотрудников в вузах МВД России [29].

По способу формирования модели подразделяются на реальные и мысленные. Реальное моделирование определяет натурные модели, включающие научные эксперименты, производственные эксперименты, комплексные исследования, а также эксперименты, имеющие физическую основу, учитывающие динамику реального масштаба времени или виртуального.

Исследование М.В. Бастрикова показывает, что модели мысленного вида делятся на наглядно представляемые гипотетически, по аналогии, макетированием и символические в виде языка или знака, математически описываемые информационно, аналитически, имитационно, структурно-системно, ситуационно, комбинированно [6]. Считаем возможным в нашем варианте решаемой педагогической задачи реализовать требования как мысленного моделирования, так и элементы реальной педагогической системы в юридических институтах МВД России.

Образовательный процесс, как правило, все еще в большинстве случаев реализует традиционные дидактические методы и репродуктивное обучение, реже применяются инновационные, ориентированные на формирование креативного и творческого мышления, методы исследовательской работы, ролевые и имитационные методики. Учет специфики разработки и мониторинга ПК требует новых решений, что вызывает необходимость применять инновационно ориентированные подходы. При организации педагогического исследования по предложенной теме следует выделить несколько этапов в комплексной оценке качества подготовки выпускников юридических институтов: накопление фактов и знаний, теоретическое осмысление фактов, организация эксперимента, оценка, анализ и реализация результатов.

Наиболее распространена в образовании модель академическо-систематического типа, которая реализует задачи передачи подрастающему поколению культурного опыта, закрепленного в знаниях, умениях, навыках, идеалах и ценностях, способствующих индивидуальному развитию личности и обеспечению преемственности. Сочетая инновационные направления для исследования явлений компетентностного подхода в образовательном процессе сотрудников правоохранительной сферы деятельности, в то же время основным выделим личностно-ориентированный подход, реализующий развивающие, информационные и личностные компоненты.

Работы многих ученых выделяют рационалистическую модель, в которой образовательный процесс способствует получению знаний, умений владения навыками и способствует адаптации личности обучаемых к реальным условиям профессиональной деятельности [30], а также феноменологическую, основанную на выделении персонального типа образования с учетом индивидуальных склонностей, способностей и самосознания обучаемых.

Рассмотренные подходы к выделениям по различным видам моделей в педагогических исследованиях представлены в таблице 5.

Сегодня получает распространение в образовании внеинституциональная модель, использование различных мультимедийных и информационных средств, а также дистанционное получение образования [58]. Общенаучные подходы определяют классификацию моделей в зависимости от способа их создания и подразделяются на описательные, дедуктивные и индуктивные. Оценка рассмотренных взглядов на процесс моделирования развития профессиональных компетенций и виды моделей позволяет использовать комплексный подход, поэтому нами выделяется модель, включающая элементы: имитационные, частично отражающие объект, структурно-функциональные и вероятностные, позволяющие проводить экспериментальную оценку заложенных в ней процессов.

При конструировании модели формирования ПК был учтен ее многофункциональный характер, особенности правоохранительной сферы деятельности, требования общества к правоохранительной сфере и специфика управления качеством образовательного процесса.

Таблица 5

Виды моделирования в педагогических исследованиях

Виды моделирования						
Исследовательские модели				Модели образования		
По способу разработки	По соответствию объекту	По вероятностным параметрам	По путям создания	По типу парадигмы	По направленности	По методам моделирования
Реальные, мысленные, имитационные	Полные, неполные, приближенные	Детерминированные, вероятностные	Феноменологические, асимптотические	Традиционные, инновационные, академические	Личностно-ориентированные, рационалистические, феноменологические, внеинституциональные	Эмпирические, теоретические; описательные, дедуктивные индуктивные

Это означает, что, во-первых, модель формирования ПК разрабатывается на основе учета специфических особенностей учебного заведения, а также учета выявленных психологических противоречий и затруднений в профессиональной подготовке [52]; во-вторых, модель должна раскрываться как решение конкретной задачи образовательного процесса – реализации требований компетентного подхода; в-третьих, при моделировании должна быть учтена специфика всех видов деятельности в правоохранительной сфере; в-четвертых, модель должна выполнять функции по хранению и расширению знаний об оригинале, преобразовывать его, раскрывать методiku функционирования ПК во взаимосвязи с развитием их в конкретных структурно-функциональных компонентах личности [46]. При разработке модели для обеспечения ее эффективности выделим следующие критерии: быть логичной и достаточно простой; реализовать целенаправленность; обеспечивать надежность результатов; быть удобной в применении; обеспечивать полноту возможных решений поставленных задач; реализовывать адаптивность, вариативность [65].

При моделировании разработки ПК были выделены и реализованы основные ее функции: гностическая, обеспечивающая высокую эффективность образовательного процесса; технологическая, связывающая процесс целеполагания и процесс достижения цели; прогностическая, отражающая желаемые результаты деятельности и процесс их достижения; ценностно-ориентировочная и личностно-ориентированная, реализующие осознанность значения правоохранительной деятельности.

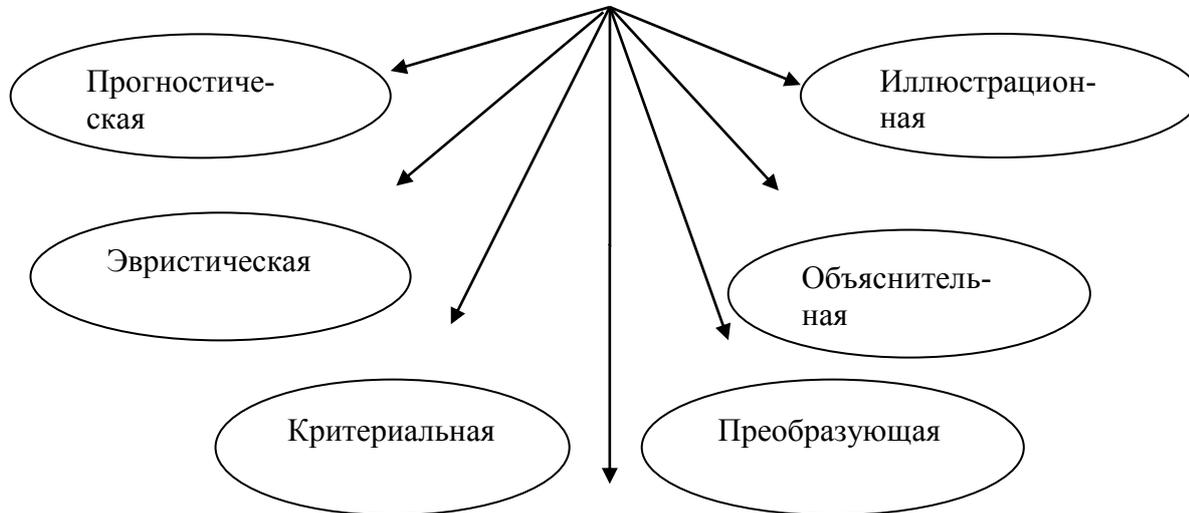
При конструировании модели процесса разработки ПК реализовывались формы, методы и средства профессионально-нравственного [22] и социально-нравственного развития личности [19]. В теоретической части модель содержит основные факторы и условия, которые определяют поставленную задачу. В методической части модель представляет необходимые формы и направления ее применения на практике, а также условия достижения ее эффективности. При моделировании разработки ПК обучаемых особое значение уделено реализации требований Госстандарта, реализуя в ней связь развития профессиональных и общекультурных компетенций.

Общая структура и особенности моделирования разработки ПК представлены на рис. 1.



- синтетическое личностно-профессиональное качество;
- психологическое состояние личности специалиста.

Функции модели формирования профессиональных компетенций:



Особенности моделирования:

- особенности профессиональной подготовки;
- современные требования общества;
- специфика исследуемого процесса;
- особенности учебного заведения;
- требования компетентного подхода.

Основы моделирования профессиональных компетенций:

- теоретические: соответствие модели объекту, обеспечивающее достижение поставленной цели и вариативность.

- методические: методологические; фундаментальные; прикладные; опытно-конструкторские; изобретательская и рационализаторская деятельность; практическая деятельность преподавателей.

Критерии эффективности модели:

- достаточно простой и логичный;

– адаптивный;
– обеспечивающий переход к другим ее вариантам и модификациям;
– целенаправленный;
– надежный;
– допускающий постепенные изменения при ее реализации;
– удобный в обращении и управлении;
– достаточно полный для решения основных задач и достижения цели.

Рис. 1. Общая структурная схема особенностей моделирования формирования профессиональных компетенций

Раскроем представленные на рисунке функции модели формирования профессиональных компетенций:

- прогностическая – обеспечивающая образ-прогноз дальнейшего функционирования и развития исследуемой системы;
- иллюстрационная – для наглядного отображения исследуемой системы, ее внутреннего строения, свойств и характеристик;
- эвристическая – направленная на раскрытие новых явлений исследуемого объекта педагогической реальности;
- объяснительная – для углубленного представления об изучаемой системе, сформированности о ней объективного представления;
- критериальная – позволяющая осуществить сравнительный анализ и оценку прогнозируемых эффективных качеств, свойств или компонентов исследуемой системы.

На основании проведенного анализа проблем моделирования и процесса формирования ПК была сконструирована модель, которая обосновывается в следующем параграфе.

2.2. Содержание структурно-функциональной модели формирования профессиональных компетенций сотрудников полиции

Важным направлением, реализующим требования компетентностного подхода и Федерального закона «О полиции», является реализация профильной специфики в юридических институтах МВД России. Эта специфика заключается, прежде всего, в том, что процесс подготовки юристов совмещается с подготовкой офицеров ОВД, командиров руководителей подразделений, социально ориентированных высококвалифицированных специалистов для различного уровня органов и подразделений полиции, поэтому выделяется проблема реализации личностно-ориентированного подхода [61]. Многое в этом процессе зависит

от высокой педагогической культуры командиров учебных подразделений и преподавателей.

Анализ сущности и содержания выявленной специфики позволяет определить основные компоненты комплексной деятельности и констатировать, что процесс формирования ПК и их мониторинга возможен при наличии в модели основных сущностных социальных психологических элементов деятельности. В связи с этим основные системные компоненты модели могут быть раскрыты через следующее их содержание.

Потребностно-мотивационный компонент деятельности. Содержание данного компонента определяется тем, что необходимо развивать мотивы и потребности, обеспечивающие эффективную профессиональную деятельность в конкретной области через профессионально-специальные компетенции. В связи с чем появляется необходимость реализации личностно-профессионального подхода, согласно которому ведущая характеристика человека – быть деятельностным субъектом. При этом выделяется потребность формировать способность принимать управленческие решения в образовательном процессе образовательных учреждений МВД России. С учетом обобщения рассмотренных взглядов и положений сконструирована структурно-функциональная модель формирования ПК и их мониторинга (рис. 2).

В модели представлены структурные блоки: концептуальный – раскрывающий целевые установки, условия и особенности исследуемого процесса; организационный – включающий раскрытие направления и виды профессиональной деятельности; технологический – этапы и последовательность формирования ПК и мониторинга; диагностический – определяющий критерии, показатели и результат.

Данная модель обеспечивает реализацию методики, внедрения требований – компетентностного подхода и учета положений ранее существующего опыта профессионального образования в вузах МВД России.

Модель характеризуется следующими положениями:

1) модель разрабатывается как аналог эффективного процесса формирования ПК и анализа профессиональной готовности с учетом специфики правоохранительной сферы деятельности;

2) модель прорабатывает собой решение частной задачи, обеспечивающей формирование и мониторинг ПК обучаемых по специализации «Правоохранительная деятельность»;

3) в процессе моделирования учитывается специфика образовательного процесса в вузах МВД России и требования компетентностного подхода;

4) практическая работа осуществляется на основе реализации конкретных структурно-функциональных элементов деятельности, включающих непосредственное формирование и мониторинг ПК обучаемых.

При моделировании были реализованы выявленные активные методы, формы, средства, приемы и организационно-педагогические условия, способствующие успешному формированию и мониторингу ПК.

Представленная модель учитывает особенности следующих основных видов правоохранительной деятельности: оперативной, служебной, правовой, нормативной, аналитической, коммуникативной, организационной, социальной, и учитывается, что их проявление происходит через конкретные профессиональные роли, такие как юрист, сотрудник, воспитатель и руководитель. Также в модели реализуются ранее разработанные научные основы организации труда, обеспечивающие высокую работоспособность сотрудников ОВД [35]:

Основными компонентами модели выделены: целевой, включающий цель, задачи, принципы, закономерности; содержательно-функциональный и организационный блок; диагностический и результативный.

Для решения поставленной задачи в содержание модели включены следующие условия: обеспечение развития структур личности, характеризующих профессиональную направленность сотрудника правоохранительной деятельности; формирование мотивации, способствующей удовлетворению как социально значимых, так и личных потребностей; развитие гуманистических ценностных ориентаций; внедрение личностно-деятельностного подхода; учет индивидуальных особенностей и активности обучаемых в социальной деятельности; вовлечение курсантов в общественную и служебную деятельность на всех этапах обучения.

Основными закономерностями формирования ПК и их мониторинга сотрудников правоохранительной деятельности с учетом применения информационных технологий в образовательных организациях МВД России, определены следующие [58]:

- процесс формирования ПК и их мониторинга опосредуется объективными потребностями общества и личности;
- успешность формирования ПК и их мониторинга сотрудников правоохранительной деятельности в процессе обучения определяется готовностью и способностью реализовать общественно полезный и социально значимый характер деятельности в правоохранительной сфере;
- соответствие уровня сформированности ПК сотрудников уровню развития профессионального служебного коллектива и влияние на них социально-психологического климата в отделе внутренних дел;
- влияние наставника с развитыми социально-нравственной направленностью и профессиональной компетентностью способствует личностно-профессиональному развитию обучаемого;

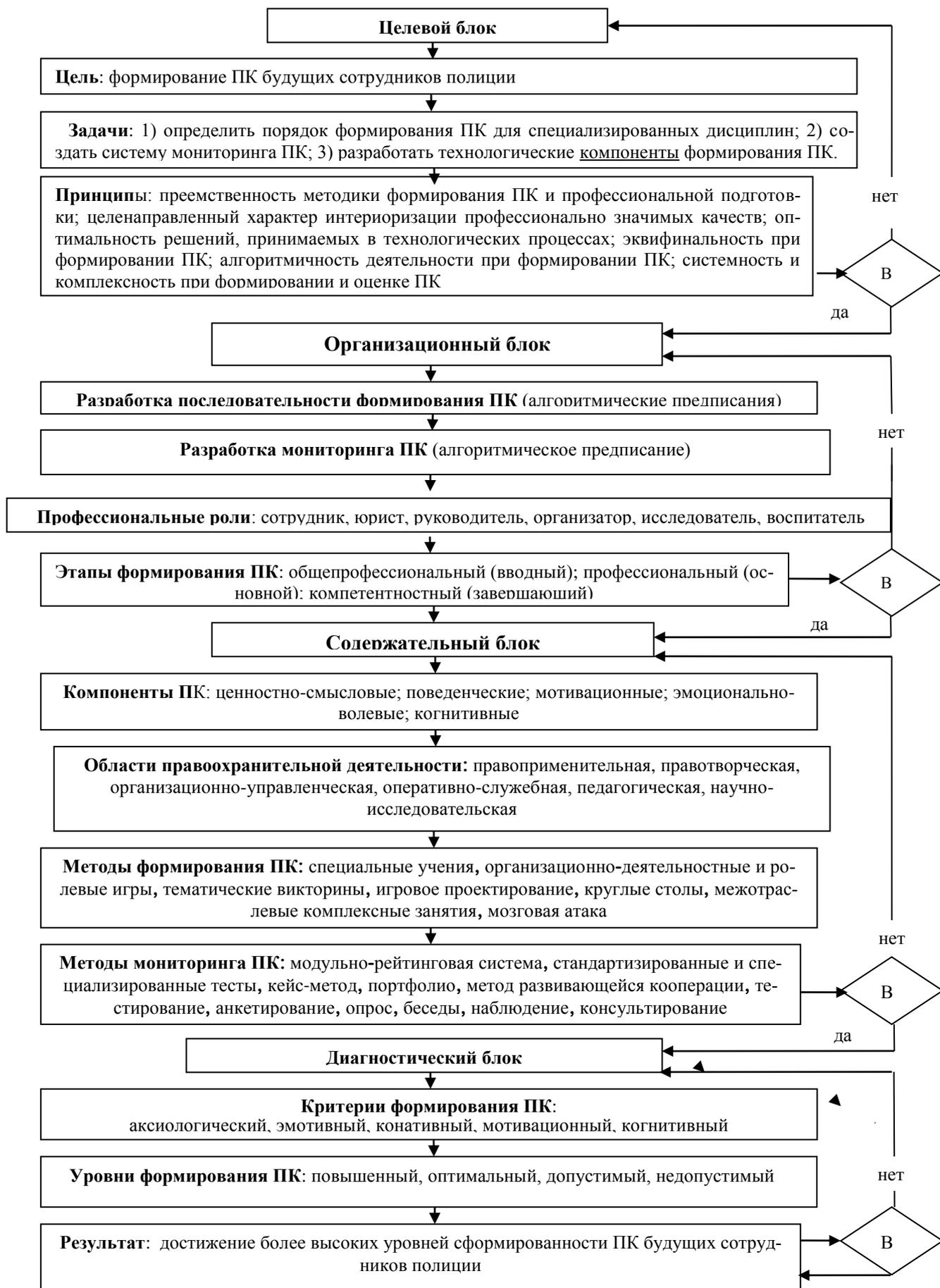


Рис. 2. Структурно-функциональная модель формирования и мониторинга ПК будущих сотрудников полиции МВД России

– связь процесса формирования ПК сотрудников правоохранительной деятельности с возможностью его самореализации и самоактуализации в образовательной деятельности.

Принципами формирования ПК и их мониторинга выделены следующие: профессиональная готовность и надежность; целеустремленность, комплексность; технологичность, квазипрофессионализм; самореализация и самоактуализация, личная социальная ответственность за результаты деятельности, включенность в процесс жизнедеятельности профессионального коллектива.

Компоненты ПК: концептуальный (способность и готовность к реализации профессиональных функций детерминирована сформированностью ПК); содержательный (способность выполнять функциональные обязанности по профессиональному предназначению); дидактический (реализация активных форм и методов и формирования ПК и их мониторинга, реализация интерактивного, личностно-профессионального, деятельностного и квазипрофессионального подходов); коммуникативный (реализация субъект-субъектного отношения обучающего и обучаемого); гностический (влияние наставника и педагога – организатора и фасилитатора процесса формирования и мониторинга ПК обучаемого).

Многообразие методов, используемых с целью формирования ПК, следует разделять на следующие группы [41]:

- 1) методы проведения дискуссий: групповые, тренинговые, переговорные, партнерские, диалоговые, полилоговые;
- 2) игровые методы: ролевые, имитационные, деловые, психодрамы, трансактивного анализа;
- 3) релаксационные: техники медитации, релаксации, погружения;
- 4) тренинги: интеллектуальные, рефлексии, креативные;
- 5) сенситивные: тренировки эмпатии, рефлексии, идентификации;
- 6) психогимнастические методики.

В этих группах обозначаются следующие элементы профессионального развития [13]:

– раскрытие личности как субъекта деятельности при реализации принципа, реализующего единство сознания и деятельности, индивид является не только субъектом по определению, но выступает как действительный субъект, осуществляющий жизнедеятельность реально;

– цель – соединение воедино профессионального и личностного развития;

– согласованность элементов и содержания системы образования между собой;

– развитие и реализация субъективного опыта сотрудников;

– комплексность реализации активных методов и специальных средств воспитания и обучения;

– индивидуализация и патерналистический стиль педагогического воздействия.

Реализация методики в формировании ПК обучаемых вызывает необходимость соблюдения ряда условий [47, 58]:

– наличие конкретной и диагностической цели образовательного процесса, представленной в измеряемом результате;

– представление содержания специализированных дисциплин как системы, включающей познавательные, практические и творческие задачи, упражнения, проекты;

– наличие этапов в формировании ПК, реализующих устойчивую последовательность и логичность прохождения;

– наличие алгоритмических предписаний при прохождении дисциплин по организации взаимодействия и взаимовлияния субъектов, участвующих в педагогическом процессе;

– мотивационно-программное обеспечение педагогических воздействий и личностной причастности обучаемых к образовательной деятельности;

– возможность проявления творческой активности как педагогов, так и обучаемых;

– открытость обучения, реализация процесса эквивалентности и достижение заданных результатов независимо от исходных состояний.

Таким образом, методиками, соответствующими в наибольшей степени принципам формирования предметных компетенций, являются следующие [8]:

– диалогические: групповая дискуссия, оценка социально-профессиональной ситуации, проблемные лекции;

– личностно-профессиональные игровые методики: деловые, ролевые, дидактические игры.

– тренинговые методики: тренинг рефлексивности, эмпатии, идентификации.

– методы проектирования: диагностирующие семинары, проекты, обеспечивающие профессиональный рост, в виде виртуальных, пространственно-временных контекстных средств и условий реструктуризации правоохранительной деятельности.

Диагностика сформированности ПК осуществляется по анкетным данным социологического исследования, тестам, квалиметрическим характеристикам, взаимооценке в группе и самооценке, а также по оценке наставников и командиров и нетрадиционными методами.

2.3. Формы и методы формирования и мониторинга профессиональных компетенций сотрудников правоохранительных органов

В образовательном процессе образовательных учреждений МВД России наиболее эффективными при формировании ПК предложены: тренинговые методы, психодиагностические методы, организационные и деятельностные игры, проектные методы.

Рассмотрим содержание тренинговых методов при формировании ПК.

Тренинги развития ПК включают: интеллектуальный тренинг, рефлексный тренинг, тренинг креативности, уверенности в себе и др. [14]. Особенностью данных тренингов является направленность развития ПК сотрудников правоохранительной деятельности, повышения активности при реализации личностного потенциала, обеспечение личностно-ориентированного взаимоотношения всех участников профессиональной подготовки.

Данные тренинги включают систему воздействий и упражнений, обеспечивают эффективное формирование и коррекцию метапрофессиональных свойств и качеств специалистов. Направленность заключается в развитии общих способностей и свойств личности, адекватных требованиям к содержанию ПК. Такие занятия создают условия, в которых происходит профессиональное саморазвитие и самосовершенствование личности как естественный процесс.

Упражнения, применяемые в тренингах, обеспечивают адаптацию и коррекцию психологического состояния у сотрудников, а также обеспечивают решение следующих образовательных задач:

- формирование когнитивных характеристик личности путем развития памяти, мышления, внимания, воображения и восприятия, а также возможности проявления самореализации;

- активизация интереса и создание внутренней мотивации к самопознанию, рефлексии, эмпатии и идентификации;

- развитие метапрофессиональных качеств, определяющих коммуникативные способности, а также способности идентифицировать и оценивать как свое поведение, так и поведение других, адекватно отражать окружающий мир [46];

- развитие профессионального творчества курсантов в ходе рационализаторской работы.

Выделим основные составляющие ПК, актуализирующиеся при реализации данных методов:

- развитие профессионального потенциала специалиста;

- достижение высокого уровня сформированности социального, психологического и профессионального компонентов компетенции;
- профилактика профессиональной и социальной деформации личности и формирования отрицательных качеств при влиянии негативных условий окружающей среды;
- коррекция профессионального профиля личности специалиста.

В проектировании тренингов формирования ПК основная роль отводится развитию личности специалиста как целостной системы через формирование профессиональных ценностей и мотивов, а также профессионального самосознания и метапрофессиональных индивидуальных качеств [21].

Наряду с развитием этих структур и характеристик в тренинги включаются следующие приемы изменения психического состояния человека, которые возникают при участии в различных специальных операциях [46]:

- «разогрева», «размораживания» для снятия напряженности и преодоления сопротивления возможным негативным изменениям;
- лабиализации – т.е. осознания человеком причин своего негативного поведения в конкретных профессиональных ситуациях, мотивации на активное освоение профессии, готовности к постоянному совершенствованию и применению технологий снятия социальной напряженности;
- освоение техник и приемов эффективной профессиональной деятельности;
- усвоение новых методов и способов успешной деятельности.

Тренинг развития ПК предполагает глубокое знание профессиональных, психологических и социальных особенностей личности и обязанностей специалиста.

Тип тренинга определяется и зависит от этапа адаптации, профессиональной характеристики деятельности, связанной с ее функциями и ролью, от полученного ранее образования и степени профессионального развития [40].

Сценарий тренинговых занятий имеет следующую структуру. Во введении предлагается инструкция на основные действия, где в подробной и свернутой форме дается общее резюме. Инструкция определяет перечень заданий, условия их выполнения, а также время для их выполнения. Ведущие занятие организуют и контролируют процесс его проведения, вносят необходимые коррективы, подводят итог, оценивают деятельность каждого и группы в целом, определяют направления для самосовершенствования профессиональной подготовки, отвечающей современной кадровой политике МВД России. Оценка результатов осуществляется по временным, количественным и качественным показате-

лям, выделяются сотрудники, которые эффективнее выполнили задание, и выявляются причины, позволившие это сделать.

Оптимальные условия в группе создаются, реализуя рефлексию, создавая положительную эмоциональную атмосферу, снижающую психологическую и физическую напряженность. Выделим основные правила поведения на занятии, к основным из которых следует отнести следующие [48]:

1) проявление активности, предполагающей вовлечение всех участвующих в работу созданной группы, причем проявление всех видов активности, включая: двигательную, интеллектуальную и эмоциональную;

2) организацию личностно-ориентированного общения, основанного на адаптивной технологии профессионального образования, которое предполагает обращение к тому, что важно для участников именно в настоящий момент и что происходит в данной группе;

3) эмоциональная поддержка всех участников в процессе обсуждения заданий и выполнения упражнений, создание условий проявления положительных личностных качеств;

4) обеспечение условий для проявления искренности и доверительности в ходе занятия;

5) исключение отрицательных оценок личности – оценке подвергаются только непосредственные решения на предполагаемую деятельность;

6) полная реализация конфиденциальности действий и отношений в процессе проведения занятия в группе.

В общем виде тренинги формирования профессиональных компетенций организуются следующим образом:

– целесообразно тренинг вести двум руководителям, представляя разные профессиональные позиции по разрешению различных ситуаций;

– проблемное введение в содержание тренинговой ситуации в соответствии с профессиональными ролями, обеспечение открытости и доверительного отношения участников;

– реализация готовности к сотрудничеству и взаимодействию для достижения целей, поставленных тренингом;

– обучение новым психотехникам профессионального поведения и общения в процессе занятия;

– проектирование личностного и профессионального роста и потенциала групповой деятельности;

– корректировка профессионально-психологического состояния в процессе занятия.

Особая роль в проведении тренинговых ПК отводится педагогу, он выступает в основном в роли фасилитатора, т.е. создает условия для

проявления инициативы при личностном взаимодействии участников, осуществляет психологическое обеспечение.

Основными принципами применения технологий педагогической фасилитации являются:

- сотрудничество всех субъектов в образовательном процессе;
- паритетные начала в построении общения;
- предоставление каждому участнику права на изложение собственной позиции и мнения;
- развитие личности как субъекта ответственного, свободного и целенаправленного поведения, выступающего как ценность в восприятии других людей, обладающего автономной целостной системой индивидуальных качеств, характеризующих его самоценность в изменяющемся окружающем мире;
- признание уникальности каждой личности как субъекта общения, отношений и деятельности;
- открытость эмоциональных состояний, переживаний и чувств;
- фасилитация при организации пространства деятельности и общения в группе [49].

Рассмотрим адекватные этим принципам технологические приемы, используемые при проведении тренингов формирования профессиональных компетенций сотрудников полиции.

Руководитель учитывает не отдельные эмоциональные реакции курсантов, а проявления чувств, переживаний, обеспечивая тем самым способность осознать их причины. Педагогу необходимо учитывать и реагировать на следующие уровни эмпатии, разработанные М.В. Бастриковым в исследовании психологического обеспечения работы с руководящими кадрами органов внутренних дел [6]:

- осознание своего эмоционального состояния на рациональном уровне;
- сопереживание текущему состоянию обучаемого на эмоциональном уровне;
- преодоление негативных и отрицательных эмоций на деятельностном уровне;
- прогноз возможных морально-психологических состояний на диагностическом уровне.

Достаточно эффективным приемом можно считать самопрезентацию руководителя, раскрытие своего жизненного и профессионального опыта. Реализация данного приема при работе с кадрами способствует принятию для членов группы личности руководителя как референта и снимает психологическую отчужденность среди участников, способствуя личностно-ориентированному профессиональному общению.

Следует особо подчеркнуть актуализацию общественно полезной деятельности, ее значение для развития потребности реализовать себя для общества. Существенным при ее организации является направленность на благо других людей.

Результат развивающих профессиональных тренингов, в том числе с помощью учебных блогов, заключается в следующем [10]:

- повышение аутопсихологической, психологической и профессиональной компетентности;

- создание личностно-ориентированной организации общения, при которой обеспечиваются зрительные контакты, взаимодействие при выполнении совместных действий, реализация невербальных и вербальных средств коммуникации, а также их эмоциональные проявления;

- повышение уровня профессионализма специалистов в конкретной области;

- развитие потребности в самоизменении, саморазвитии в профессиональной области деятельности;

- предоставление реальной профессиональной перспективы и освоение технологий профессионального долголетия;

- исключение влияния отрицательных факторов, способствующих возникновению профессиональных деформаций.

Тренинги способствуют также формированию различных метапрофессиональных свойств и качеств, в частности коммуникативности, креативности, рефлексии, толерантности и асертивности.

Методика развивающей психодиагностики. Данная методика показала достаточную эффективность формирования ПК в различных образовательных организациях России. Ее можно представить как область психолого-педагогической науки и практики, направленной на диагностику и распознавание индивидуальных особенностей и различий людей и использование этих данных для профессионального развития.

Психодиагностическая развивающая функция определяется тем, что, анализируя результаты оценки индивидуально-психологического состояния, актуализируются имеющиеся психологические знания о себе, своих возможностях и способностях, а также расширяется общенаучная и специальная компетентность.

Необходимо учитывать, что индивидуализированные характеристики личности, полученные в результате диагностики, имеют объективную значимость для оценки различных качеств и свойств развивающейся личности. Выявленная информация не только изучается, но и усваивается, происходит формирование аутокомпетентности, что является мощным стимулом в самореализации личностного профессионального потенциала и развитии лидерских качеств [13, 20].

Чтобы развивающая психодиагностика удовлетворяла требованиям формирования ПК, необходимо комплексное воздействие в специально созданной ситуации, в которой проявляются отношения руководителей, наставников, психологов и сотрудника полиции, при этом она должна быть открытой и доверительной. Учитывая высокую социальную ответственность, будущий сотрудник полиции при получении любой правоохранительной специализации должен обладать способностью к осуществлению деятельности социолога-профессионала, и процесс формирования профессиональных компетенций должен дать подготовку, необходимую для полноценного осуществления этой деятельности.

Создаваемые психодиагностические ситуации с учетом основополагающих принципов процесса воспитания, реализуемых для формирования ПК, включают следующие положения:

- основная задача руководителя – создать мотивацию для самосовершенствования и саморазвития в группе обучаемых на основе компетентного обоснования критериальных показателей личностно-профессионального развития;

- представление данных диагностики с возможностью использования их для обогащения представлений о своем уровне развития;

- применение диагностики в процессе формирования аутокомпетентности;

- предусматривать возможность диагностических процедур и активность участия членов группы в обсуждении и проектировании формирования личности в процессе обучения [30];

- использовать в личностно-профессиональной диагностике диалогических и полилогических техник: беседы, специальные тренинги, анкетирование, тестирование, консультирование;

- при реализации диалогового подхода руководитель создает условия для доверительного контакта с каждым членом группы;

- анализ и интерпретация полученных личностных данных производятся конфиденциально и в поддерживающем режиме;

- развивающая психодиагностика имеет направление на всестороннюю оценку личности профессионала, при этом применяются научно обоснованные психogramмы специалиста и квалификационные характеристики.

Организационные и деятельностные игры. Разновидностями организационных и деятельностных игр, рекомендуемых для формирования и мониторинга ПК, являются деловые и имитационные игры. При их организации учитывается, что мотивом игры является как ее результат, так и процесс ее проведения [41].

В организационно-деятельностных играх, реализуя психологическое обеспечение проявления нравственных процессов при формировании ПК, выделяется ряд компонентов:

- игровые роли соответствуют профессиональным и принимаются к исполнению;
- построенные по определенным, в соответствии с должностными обязанностями, правилами игровые действия;
- проектирование профессионального процесса с выделением проблем, требующих решения, с учетом проявлений, связанных с эмоциональным напряжением.

Одними из основных компонентов игры являются роли и их усвоение. Роль выступает как комплекс социальных обязанностей, предъявляемых функциями профессиональной деятельности к действиям и поведению конкретного специалиста. Выполнение роли определяет необходимость воспроизведения профессиональных действий в созданной обстановке, приближенной к действительности. Роль должна быть усвоена; в ней должны проявляться когнитивный, эмоциональный и поведенческий уровни.

Игровые моменты соответствуют реальным процессам профессиональной деятельности; они задаются целевыми установками игры и воплощаются в сценариях ведущими, игровыми правилами, а также могут уточняться самими участниками с учетом их представления о достижении поставленных профессиональных целей.

Наиболее существенным в игре является процесс моделирования. Он может включать имитацию реальных условий правоохранительной деятельности, применение реальных объектов или их макетов, а также изменение обстановки путем применения вводных задач для отработки всей деятельности по наиболее важным элементам и этапам, а также осуществлять мониторинг осуществляемых процессов [40].

Следует иметь в виду еще ряд существенных особенностей организационно-деятельностных игр:

- реализация профессиональных поведенческих коммуникаций, когда в основе игры находятся конкретные профессиональные действия, а не просто предлагаемые варианты ответов;
- в игре осуществляется решение сложных и взаимосвязанных профессиональных проблем;
- в игровых ситуациях имитируется реальная профессиональная деятельность;
- присутствует образовательная многофункциональность, т.к. совмещаются функции диагностики обучения и развития обучаемых;
- оптимальность при применении средств наглядности и визуализации при раскрытии содержания учебного материала [48];

– оценивание эффективности проведения игры связывается с оптимальностью психологических процессов ее протекания, а также достигнутыми результатами в профессиональной деятельности.

Организационные и деятельностные игры позволяют решать ряд следующих важных задач:

– формировать отдельные компоненты ПК сотрудников правоохранительных органов;

– выявлять степень подготовленности обучаемых к решению задач в профессиональной деятельности;

– обеспечить высокий интерес к профессиональной деятельности и вовлеченность в ее содержательные компоненты;

– объективно оценивать реальные ситуации и находить оптимальные решения на собственную деятельность;

– приобрести отдельные ПК при решении комплексных и междисциплинарных проблем в специально созданных условиях, приближенных к реальным ситуациям.

При конструировании и проведении организационно-деятельностных игр реализуется ряд следующих психолого-педагогических принципов: имитационного моделирования, который конкретизирует реальные условия и динамику самой деятельности [41]; реализации содержания и форм правоохранительной сферы; обеспечивающий совместную деятельность и диалогическое общение сотрудниками ОВД с гражданами; двуплановости процесса решения профессиональных задач на разных управленческих уровнях; проблемности в содержании имитационных моделей и процессах их реализации в игровых действиях; формирования духовной направленности личности.

В этих процессах особое значение приобретает учет закономерностей общения и восприятия человека человеком в процессе коммуникации и взаимодействия [31]. На основе анализа структуры и механизмов общения рассматриваются причины ошибок и затруднений в повседневном общении и способы их преодоления.

Этапами организационно-деятельностных игр являются [48]:

1. Подготовительный:

– обеспечивает соответствие конкретному игровому методу, профессиональным целевым установкам и уровням подготовленности обучаемых;

– способствует адекватной фиксации хода игры (аудио-, видеозапись);

– определяет способы анализа игры по замечаниям и рекомендациям руководителя, проработку основных эпизодов и функциональных ролей, сравнений переживаний и чувств игроков и наблюдателей, использование критериев и показателей при оценке результатов;

- структурирование игры во времени;
- выбор для использования разнообразных технических средств как при обучении, так и при анализе деятельности игроков и общих итогов игры.

2. Формирующий игровые группы. Игра должна способствовать решению актуальной профессиональной проблемы и соответствовать потребностям ее участников. Необходим примерно одинаковый уровень компетентности участников игры.

3. Этап проведения игры. Руководитель формирует состав участников в группе, знакомит их с ее условиями и правилами, устанавливает регламент игры. В процессе игры осуществляется постоянный контроль за ходом ее проведения, за соблюдением этических норм, предотвращаются ситуации неудач и конфликтов.

4. Заключительный этап, на нем реализуется одна из важных функций руководителя игры, он определяет: достигнуты ли цели, все ли задачи решены, соответствуют ли результаты ранее установленным критериям. Необходимо проранжировать участников в зависимости от их достижений, определить плюсы и минусы их подготовленности.

Отличием организационно-деятельностных игр от других методов являются их развивающие возможности, которые определяются тем, что в них реализуются все основные закономерности процесса правоохранительной деятельности и развитие профессионального мышления на основе порождающих динамику и разрешаемых в совместных действиях участниками, привлекаемых к разрешению профессиональных проблем.

Организационные и деятельностные игры обеспечивают формирование отдельных компонентов профессиональных компетенций с учетом особенностей различных уровней и систем образования [45], позволяя:

- оценивать профессиональные ситуации, проводить анализ составных частей объектов деятельности и условий их функционирования;
- определять в профессиональных ситуациях предмет, объект действий, средства и результаты;
- формулировать профессиональные задачи, обеспечивающие достижение цели;
- моделировать и определять условия решения задач;
- оперативно и четко выполнять действия по решению профессиональной задачи;
- производить анализ достижения результатов при выполнении задач в профессиональной деятельности на технологической основе.

В качестве достоинств организационно-деятельностных игр для организации мониторинга ПК выделяется следующее [33]:

- непосредственно проявляется реальный уровень сотрудников, их способности решать конкретные задачи;

- наглядно видны результаты принимаемых решений на выполнение задач в правоохранительной сфере;
- развитие способности замечать основное в правоохранительной сфере ПК;
- возрастание активности участников, их идентификация с профессиональной деятельностью;
- повышение осознанности, опыт, необходимый для осуществления профессионального совершенства;
- приобретаются рациональные способы мышления, взаимодействия и поведения в правоохранительной деятельности.

Организационные и деятельностные игры формируют у сотрудников личностно-профессиональные свойства и качества, например, такие как принципиальность, организованность, толерантность, конвергентность, ассертивность, самоконтроль, коммуникабельность [65].

Развитие ПК методом проектов. Метод проектов при формировании ПК применяется как метод активного и самостоятельного решения задач в профессиональной деятельности на технологическом уровне случаев и ситуаций, созданных в профессиональной сфере.

Механизм метода состоит в том, что профессиональные задачи подаются в виде проблемы, а знания и умения приобретаются в результате творческой и активной исследовательской работы. Этот метод показал себя достаточно эффективно при подготовке менеджеров за рубежом [64], основными характеристиками метода являются:

- возможность участия максимального количества обучаемых в процессе изучения различных подходов по принятию решений;
- обеспечение независимости курсантов друг от друга;
- руководители играют роли критиков, катализаторов образовательного процесса;
- профессиональная деятельность сочетается с игровой;
- повышение уровня профессиональной мотивации обучаемых через стимулирование профессиональных интересов.

При данной методике решаются следующие задачи:

- овладеть навыками и приемами оценки деловых профессиональных ситуаций в правоохранительной области;
- приобрести навыки применения теоретических положений для анализа практических проблем;
- установить порядок принятия профессиональных решений в ситуации неопределенности;
- приобрести опыт ясного и точного изложения точки зрения при решении профессиональных задач в устной и письменной форме.

Учебные проекты разрабатываются с учетом следующих принципов: соответствие цели подготовки, приближенность к реальной действи-

тельности и психологической подготовки юриста с учетом перестройки образования в вузе МВД.

При формировании ПК, как правило, используются цепочки проектов, имеющие между собой общие связи. Порядок работы по проектированию с учетом аналогичных исследований был следующий [51]:

- участникам занятия выдается письменное описание проекта на ознакомление 5-10 минут;

- в каждой группе один представитель выступает в виде устного доклада, все участники вносят предложения, которые обосновываются или опровергаются;

- принятый вариант решения в группах оформляется письменно;

- в заключение руководитель организует обсуждение предложенных вариантов, обобщает результаты и оценивает работу как группы, так и ее отдельных участников.

Организованный таким образом образовательный процесс в юридических институтах предполагает различные методы оценки и в том числе применение мониторинга. Предлагаемые методики позволяют выявлять уровень обучаемости по дисциплинам, разработать новые методические материалы, определять условия, повышающие качество воспитания и обучения, внедрять современные педагогические технологии в учебно-воспитательный процесс [52].

А. Вербицкий определяет активное обучение как переход от регламентированных и программированных методов к контекстным, проблемным и исследовательским, способствующим формированию познавательных интересов и мотивов в обучении. Н.Ф. Талызина занималась разработкой методов моделирования основных видов познавательной деятельности, а также принципов управления процессом их развития. Сформулированная ей деятельностная концепция стала основой для программированного обучения [56]. Однако следует отметить, что на практике не в полной мере используются современные активные методы и, в частности, диагностические методы: техники описательных заключений, событийно-поведенческих интервью, методики оценки ценностных ожиданий и другие. Их внедрение требует учитывать особенности и целый ряд принципиально иных требований по сравнению с традиционными методами измерений. В качестве примера:

- проявлять чувствительность к приобретаемому опыту как набору компетенций;

- применяться в адекватной профессиональной среде, адаптированной для конкретного обучающегося;

- учитывать индивидуальные особенности, ценностные ориентации и интересы каждого субъекта образовательного процесса;

– отслеживать уровни и процесс динамики развития индивидуальных качеств и способностей.

Необходимо обращать внимание на аспекты ПК, являющиеся существенными для построения такой парадигмы оценивания. Для уточнения природы компетентности надо подчеркнуть, что человек не сможет действовать творчески и инициативно, если он не будет сам заинтересован в этом. Ценностные ориентации личности в этом процессе оказываются одним из главных компонентов, выделенных с учетом природы моральных принципов. Применение сказанного к мониторингу ПК означает, что перед тем, как оценивать способности, необходимо выявить ценностные установки, личные увлечения и намерения данной личности [52].

Чтобы преодолеть трудности и организовать формирование ПК, необходимо иметь информацию о мотивационной сфере обучаемых. Для этого должны предлагаться задания, определяющие существующую познавательную мотивацию и связанные с ней профессиональные компетенции.

Следует отметить, что используемые в современных условиях методы как формирования, так и мониторинга ПК все еще в полной мере учитывают все особенности их природы.

Применение мониторинга при оценке ПК требует уточнения его сущности. В связи с этим следует отметить, что мониторинг имеет две отличительные особенности. Во-первых, это целостная система, реализующая большое количество функций. Во-вторых, он имеет специфические особенности, отличающие его от других схожих процессов, таких как непрерывный сбор и анализ данных о процессах, диагностика по отдельным критериям показателей изменений, теоретическая обоснованность применяемых моделей, наличие обратных связей, дающих возможность получать информацию о достигаемых результатах.

В юридических институтах МВД России объектами мониторинга при оптимизации учебно-воспитательного процесса определяют [40, 47]:

- учебно-воспитательный процесс;
- академическую успеваемость курсантов;
- учебную и учебно-профессиональную деятельность;
- развитие личности курсантов;
- формирование коллективов учебных групп;
- профессиональную деятельность профессорско-преподавательского состава;
- степень развития педагогических и служебных коллективов.

Все многообразие способов мониторинга сводится к ряду направлений деятельности (Э.Ф. Зеер) [27], которые раскрываются ниже.

Непосредственное текущее отслеживание изменения развития профессионализма в образовательном процессе. Целесообразным в этом случае считается метод, реализующий различные тестовые ситуации, в которых проявляются основные структурные компоненты образовательной деятельности.

Экспликация заключается в развертывании и описании содержания образовательной деятельности по основным ее этапам и итоговым результатам, с целью проводить диагностику происходящих изменений и своевременно вносить коррективы в образовательный процесс, она осуществляется с использованием современных информационных технологий.

Анализ основных методов мониторинга [40] показывает, что:

– методы опроса дают информацию о процессах развития обучаемых через письменные или устные ответы, сформулированные в специальных опросниках, позволяющих определять сформированность компонентов ПК;

– методы проектирования позволяют анализировать итоги образовательного процесса, они выполняются как в письменном виде, так и в виде графических документов, а также публично защищаются.

Анализ применяемых традиционных форм и методов формирования ПК и способов их оценивания показывает их недостаточную эффективность, что требует внедрения современных активных форм и методов и, в частности, использование процесса мониторинга.

Таким образом, предложенные в модели и раскрытые активные формы и методы формирования и мониторинга ПК реализуют инновационные подходы к образовательному процессу и его оценке в свете требований компетентностного подхода.

Выводы по второй главе

1. Специфика представленной модели формирования ПК сотрудников правоохранительной сферы деятельности заключается в том, что их составляющие определены с учетом основных видов правоохранительной деятельности (оперативно-служебной, нормативно-правовой, организационно-аналитической, коммуникативно-социальной) и проявляются в личностно-профессиональном развитии через профессионально значимые качества и способности. Они реализуются в следующих областях правоохранительной деятельности: правоприменительной, правотворческой, организационно-управленческой, оперативно-служебной, педагогической, научно-исследовательской и опосредуются в следующих профессиональных ролях: сотрудника полиции, юриста, руководителя и воспитателя.

2. Основными закономерностями формирования ПК сотрудников правоохранительной деятельности в образовательных организациях МВД России и их мониторинга определены: процесс формирования ПК и их мониторинга опосредуется объективными потребностями общества и личности; успешность формирования ПК и их мониторинга сотрудников правоохранительной деятельности в процессе обучения определяется готовностью и способностью реализовать общественно полезный и социально значимый характер деятельности в правоохранительной сфере; обусловленность уровня сформированности ПК сотрудников уровнем развития профессионального служебного коллектива; влияние наставника с развитыми социально-нравственной направленностью и профессиональной компетентностью способствует личностно-профессиональному развитию обучаемого; связь процесса формирования ПК сотрудников правоохранительной деятельности с возможностью его самореализации и самоактуализации в образовательной деятельности.

3. Принципами формирования ПК и их мониторинга выделены следующие: профессиональная готовность и надежность; целеустремленность, комплексность; технологичность, квазипрофессионализм; самореализация и самоактуализация, личная социальная ответственность за результаты деятельности, включенность в процесс жизнедеятельности профессионального коллектива.

4. Содержание и организация работы по формированию и мониторингу ПК включает организацию целенаправленной, системной и комплексной работы. Целенаправленность обеспечивает достижение цели через группы задач: 1) определения порядка формирования содержания ПК; 2) создания системы мониторинга сформированности ПК; 3) разработки методики формирования ПК сотрудников правоохранительной сферы деятельности. Системность педагогического процесса предполагает взаимосвязь целей, содержания, приемов и средств воздействия. Комплексность реализуется при планировании работы по формированию ПК сотрудниками полиции на всех этапах обучения, что обеспечивает соблюдение требований единства и целесообразности применения методов субъектами, организующими процесс формирования и мониторинга ПК.

5. Процесс формирования и мониторинга ПК сотрудников правоохранительных органов происходит успешно при соблюдении следующих условий: обеспечение развития структур личности, характеризующих профессиональную направленность сотрудника правоохранительных органов; формирование мотивации, способствующей удовлетворению как социально значимых, так и личных потребностей; развитие гуманистических ценностных ориентаций; внедрение личностно-

деятельностного подхода; учет индивидуальных особенностей и активности обучаемых в социальной деятельности; вовлечение курсантов в общественную и служебную деятельность на всех этапах обучения.

6. Основными методами формирования ПК сотрудников правоохранительной сферы деятельности в образовательном процессе предложены следующие: тренинги развития ПК, развивающая психодиагностика, организационные и деятельностные игры, метод проектов. При проведении мониторинга ПК целесообразно использовать такие диагностические методы, как техника описательного заключения, событийно-поведенческие интервью, методики выявления ценностных ожиданий.

7. Сконструированная модель формирования и мониторинга ПК отражает особенность правоохранительной деятельности и имеет назначение повысить эффективность образовательного процесса и применяться независимо от дисциплины, а также обеспечивать гарантированное достижение требований, определяемых в Госстандарте по специальности «Правоохранительная деятельность». Поэтому специфика модели состоит в том, что формируемые ПК определены с учетом основных видов профессиональной деятельности: служебной, оперативной, правовой, нормативной, организационной, коммуникативной, аналитической, социальной и реализуются как развитие личностно-профессиональных способностей и качеств. Они проявляются в следующих областях правоохранительной деятельности: правоприменительной, правотворческой, организационно-управленческой, оперативно-служебной, педагогической, научно-исследовательской и реализуются через профессиональные роли: сотрудник полиции, юрист, руководитель и воспитатель.

ГЛАВА 3. Разработка технологии формирования и мониторинга профессиональных компетенций сотрудников полиции МВД России

3.1. Мониторинг формирования профессиональных компетенций сотрудников полиции

Рассмотрим этапы мониторинга формирования профессиональных компетенций сотрудников полиции. Практическая работа, обеспечивающая процесс формирования и мониторинга ПК обучаемых сотрудников полиции, предусматривала три этапа [44].

Этап проектирования включает определение перечня содержания ПК, а также условия и требования к их формированию и мониторингу.

Этап методического обеспечения включает выбор наиболее эффективных форм и методов формирования и мониторинга ПК сотрудников правоохранительных органов.

Этап развивающий включает проведение занятий в экспериментальной группе с использованием выявленных при моделировании активных форм и методов, обеспечивающих решение поставленной задачи.

Мониторинг по проверке эффективности процесса формирования ПК обучаемых в образовательной организации МВД России проводился в форме формирующего эксперимента. Определение степени достижения поставленной цели производилось на основе сравнения данных, полученных в контрольной и экспериментальной группах. Экспериментальная группа включала 92 курсанта, контрольная – 95 курсантов образовательной организации МВД России. Данные группы обследовались до начала и после проведения эксперимента, работа проводилась в течение двух лет. При проведении контроля за изменениями в уровнях сформированности ПК использовались тесты, разработанные квалиметрические характеристики и анкеты. При проведении тестирования применялись методы компьютерной психодиагностики.

В качестве критериев мониторинга, которые определяли сформированность ПК обучаемых, были определены: аксиологический, конативный, эмотивный и когнитивный.

В экспериментальной группе учебно-воспитательный процесс с курсантами осуществлялся на основе выявленной методики по формированию и мониторингу ПК, ее содержание раскрыто в следующих разработанных учебно-методических материалах: учебно-методических пособиях, учебном пособии, методических рекомендациях и электронном пособии [34], раскрывающих предлагаемые направления и методы формирования и мониторинга ПК.

Применяемые интерактивные методы, приемы и техники, используемые при проведении мониторинга, на формирующем этапе были объединены в несколько групп [53]:

- дискуссионные методы (групповая дискуссия, переговорные тренинги, партнерское общение и т.д.);
- деловые, имитационные и ролевые игры;
- трансактивный анализ, психодрама;
- интеллектуальные методы (тренинги креативности и рефлексии);
- сенситивные методы (тренировка уверенности в себе, межличностной чувствительности).

Одним из направлений формирования эмотивного компонента ПК была реализация личностно-ориентированного подхода. При этом с учетом данных, полученных на основе экспериментальной психологии установки, для личностного и профессионального развития сотрудника полиции выделены следующие положения:

- целевая установка на развитие социально значимых качеств личности;
- совместимость содержания различных способов получения и усвоения информации;
- опора на субъективный опыт сотрудников при освоении ПК;
- органичное единство применения методов и форм в образовательном процессе;
- взаимодействие будущих сотрудников полиции и наставников при усвоении профессиональных навыков;
- реализация субъект-субъектного взаимодействия педагога и обучаемого в процессе учебно-воспитательного процесса.

Реализация такого подхода при проведении мониторинга обеспечивалась соблюдением следующих условий:

- наличие четких и диагностически заданных целей при формировании ПК и их мониторинге, позволяющих получить представления об ожидаемом результате;
- перевод изучаемого учебного материала с помощью средств визуализации контекстности в области практических познавательных задач;
- наличие заданной последовательности, логичности и этапности выполнения индивидуальных профессиональных заданий;
- реализация субъект-субъектного подхода при взаимодействии субъектов в образовательном процессе;
- мотивационное обеспечение педагогической деятельности, основанное на реализации их личностных факторов в этом процессе;
- определение четких границ алгоритмической и творческой деятельности субъектов педагогической деятельности;

– открытость обучения профессиональному будущему, направленности на перспективные и инновационные модели правоохранительной деятельности.

Важным средством формирования ПК было проектирование интегративных личностно-ориентированных методик, которые включали применение таких методов, как: диагностирующий тренинг-семинар, сценарии проектирования профессионального развития, виртуальные реструктуризации профессиональной сферы деятельности.

Комплексное применение рассмотренных выше методик способствовало формированию ПК обучаемых на всех основных уровнях усвоения профессионального поведения и деятельности, таких как когнитивный, эмотивный и конативный.

Для формирования когнитивного компонента и развития познавательных способностей применялись групповые дискуссии, анализировались различные профессиональные ситуации. Также был применен метод индивидуального профессионального консультирования. Этот метод послужил не только в качестве средства самопознания сотрудников, но создавал положительную мотивацию для усвоения рациональных видов профессиональной деятельности. Методы группового и интерактивного обучения, социально-психологические тренинги, методы учета общественного мнения применялись для развития аксиологического компонента ПК.

Компоненты ПК реализовались в виде групповых дискуссий при разборе казусов из практики правоохранительной деятельности. В ходе групповых занятий обучаемые могли отходить от черт эгоцентрического мышления и учиться учитывать другие точки зрения; формировалось ценностно-смысловое отношение, которое оказывало влияние на мировоззренческую сферу курсантов. Дискуссии давали эмоциональный заряд к познавательной активности обучаемых и находили отражение в их профессиональных действиях. Групповые дискуссии позволяли формировать у сотрудников умение видеть через правовую оценку поступков личность конкретного человека, замечать, как реализуются индивидуальные потребности людей, их мотивы [39].

Методы анализа конкретной ситуации использовались при проведении тренинговых процедур [14]. Предметом анализа у обучаемых выступали ситуации, как связанные с профессиональной деятельностью, так и из личного опыта сотрудников. Вначале ситуации задавались фабулами задач, затем схемами анализа обстановки, и ими вводились игровые компоненты и демонстрировались фильмы с профессиональными фрагментами, видеофрагменты ситуаций общения. Обращалось особое внимание на эпизоды, связанные с моральным выбором в профессиональной деятельности.

При анализе ситуаций определялись социальные роли всех участников, и через проявление их личных позиций формировались признаки поведения, основанные на социально-нравственных ценностях, которые демонстрировались в конкретных ситуациях. Важная роль отводилась процессу, обеспечивающему моральный выбор сотрудника полиции, выяснению роли личностного смысла в мотивах поведения.

Методы, связанные с обсуждением нравственных проблем, были направлены на осознание сотрудником полиции последствий различных типов поведения для окружающих и личной самооценки в структуре общественных отношений [46]. В конечном итоге такой метод служил формированию у сотрудников уважения к человеку, учету его интересов и мотивов.

Профессиональный тренинг применялся на различных видах занятий и решал следующие задачи:

- вооружение сотрудников системой знаний, необходимых для анализа достигнутого уровня развития ПК;
- приобретение навыков анализа процессов, характеризующих профессиональную деятельность;
- выработка навыков конструктивного разрешения конфликтов;
- выработка навыков поведенческого и эмоционального саморегулирования в ситуациях профессиональной деятельности;
- обеспечение адаптации сотрудников при обучении профессиональной деятельности;
- выработка коммуникативных умений и форм поведения, связанных с контактом, свободным владением различными видами социально-психологических ролей.

Значимость профессионального тренинга заключалась в том, что курсанты решали задачи в ситуациях, значимых для них лично, а также представляющих интерес для правоохранительной деятельности, причем им создавалась обстановка когда приходилось менять стереотипные задачи, что обеспечивало развитие новых, эффективных навыков коммуникации. Также использовались ролевые игры и ситуационные тренинги, направленные на формирование профессиональных качеств по преодолению коммуникативных барьеров при установлении контактов, также тренировки памяти.

Сенситивный тренинг проводился с целью повышения способности курсантов к сопереживанию, сочувствию и рефлексии. На занятиях применялись изготовленные видео ситуаций, требующих профессионального общения с заявителем, разрешения конфликта с правонарушителем, проведения профилактической беседы с подозреваемым, обвиняемым и т.д.

Ролевой тренинг применялся при отработке методов профессионального общения сотрудников, владения навыками гибкости и спонтанности поведения. Ситуации подбирались из профессиональной, бытовой и общественной деятельности.

Методы решения типовых задач применялись для систематизации полученных знаний и отработки навыков их использования для преодоления профессиональных трудностей в работе. Так, отрабатывались схемы, определяющие психологический портрет личности, схемы изучения криминогенных групп, схемы изучения семейных конфликтов и др. Эффективность методики по формированию и мониторингу ПК определялась по специально разработанным анкетам (см. таблицы 6-9).

3.2. Оценка эффективности методики формирования профессиональных компетенций сотрудников полиции

Оценка эффективности сформированности профессиональных компетенций имеет свою специфику. Эта специфика учитывает, что категория компетентности выступает ведущим содержательным основанием, позволяющим сформулировать следующие положения, связанные с потребностью формировать профессиональные компетенции сотрудников полиции [46]:

- профессионального совершенства, соответственно каждый должен научиться развивать у себя качества, необходимые для профессиональной деятельности;

- уточнения целей обучения и воспитания, основной задачей должно стать личностное и профессиональное развитие с учетом индивидуального подхода;

- разработки новых аксиологических оснований для процесса воспитания.

- совершенствование методов и форм профессиональной подготовки, выявление тех, которые в большей степени содействуют формированию ПК с учетом личных интересов и склонностей обучаемых;

- пересмотреть возможности конкретного специалиста, с целью сделать его компетентным при реализации выбора в широком секторе;

- замена стандартных процедур тестирования на требующие развития креативных компетенций и способствующие их оцениванию.

Определение уровня сформированности аксиологического компонента профессиональной компетенции обучаемых сотрудников

В какой степени соответствуют Вашему мнению приведенные ниже суждения?

№	Критерии сформированности аксиологического компонента профессиональных компетенций	Баллы			
		1	2	3	4
1	– Я добросовестно отношусь к работе в органах внутренних дел, к исполнению служебного долга	1	2	3	4
2	– Я осознано выполняю поставленные передо мной задачи с высокой ответственностью и принципиальностью	1	2	3	4
3	– Я полностью несу ответственность за принимаемое решение	1	2	3	4
4	– Я проявляю гуманность в отношении людей, общества, службы	1	2	3	4
5	– Я знаю существенные характеристики понятий группа, организация, коллектив и их ценностные основы	1	2	3	4
6	– Для меня являются ценностью гуманистические отношения в образовательном процессе	1	2	3	4
7	– Я считаю, что одна из составляющих компетентности – это умение работать в коллективе	1	2	3	4
8	– Я знаю, как делать выбор путей развития аксиологического компонента ПК	1	2	3	4
9	– Я овладел аксиологической сущностью понятий компетентность, профессиональные компетенции в образовательной деятельности	1	2	3	4
10	– Я знаком с методикой формирования аксиологического компонента ПК обучаемых сотрудников	1	2	3	4

Определение уровня сформированности эмотивного компонента профессиональных компетенций обучаемых сотрудников

В какой степени соответствуют Вашему мнению приведенные ниже суждения?

№	Критерии сформированности эмотивного компонента профессиональных компетенций	Баллы			
		1	2	3	4
1	– Я владею методами саморегуляции своего психологического состояния при выполнении профессиональных задач	1	2	3	4
2	– Я стремлюсь постоянно проявить твердость и настойчивость при выполнении принятых решений	1	2	3	4
3	– Я считаю, что самообладание, толерантность в общении и поведении присуща правоохранительной деятельности	1	2	3	4
4	– Я считаю, что компетентность – одно из важных социальных качеств сотрудника, определяющее его мотивационную сферу	1	2	3	4
5	– Я регулярно повышаю свой личностно-профессиональный уровень	1	2	3	4
6	– Я хорошо знаком с принципами создания морально-психологического климата в коллективе	1	2	3	4
7	– Я стараюсь следовать принципам взаимовыручки и поддержки	1	2	3	4
8	– Я знаю технологии создания эффективной группы	1	2	3	4
9	– Я постоянно овладеваю новыми технологиями формирования здорового психологического климата	1	2	3	4
10	– Я проявляю активность, инициативу и внимательность не только на службе, но и во внеслужебное время	1	2	3	4

Определение уровня сформированности конативного компонента профессиональных компетенций обучаемых сотрудников

В какой степени соответствуют Вашему мнению приведенные ниже суждения?

№	Критерии сформированности конативного компонента профессиональных компетенций	Баллы			
		1	2	3	4
1	– Я способен организовать проведение служебных мероприятий и проконтролировать их выполнение	1	2	3	4
2	– Я могу обеспечить правопорядок при выполнении своих обязанностей в рамках правовых норм	1	2	3	4
3	– Я регулярно осуществляю контроль и корректирую свой уровень профессионального развития	1	2	3	4
4	– Я обладаю достаточными способностями, умею анализировать и принимать оптимальные решения	1	2	3	4
5	– Я владею технологиями составления индивидуальных программ самосовершенствования и применяю их	1	2	3	4
6	– Я могу дать самооценку уровня профессиональных компетенций по правоохранительным сферам	1	2	3	4
7	– Я систематически применяю методы регулирования психоэмоционального состояния при выполнении служебных задач	1	2	3	4
8	– Я овладел методами развития личностно-профессиональных качеств, реализуемых в практической деятельности	1	2	3	4
9	– Я хорошо вхожу в контакт с людьми, быстро адаптируюсь в группе при выполнении профессиональных задач	1	2	3	4
10	– Я использую методы развития конативного компонента ПК	1	2	3	4

Определение уровня сформированности когнитивного компонента профессиональных компетенций обучаемых сотрудников

В какой степени соответствуют Вашему мнению приведенные ниже суждения?

№	Критерии сформированности когнитивного компонента профессиональных компетенций	Баллы			
		1	2	3	4
1	– Я успешно применяю методы обучения для повышения своего уровня знаний в правоохранительной сфере	1	2	3	4
2	– Я владею знаниями по решению практических задач в профессиональной деятельности	1	2	3	4
3	– Я знаю законодательство в области правоохранительной деятельности и общие нормативные акты МВД	1	2	3	4
4	– Я умею самостоятельно пользоваться методами самооценки работоспособности, утомления и применять средства для их направленной коррекции	1	2	3	4
5	– Я овладел знаниями по методам принятия управленческих решений	1	2	3	4
6	– Я могу дать самооценку профессиональной подготовки по различным видам правоохранительной сферы	1	2	3	4
7	– Я регулярно осуществляю контроль за уровнем своего профессионального развития	1	2	3	4
8	– Я овладел знаниями по психолого-педагогическим особенностям правоохранительной деятельности	1	2	3	4
9	– Я могу применять профессиональное мышление при выполнении профессиональных задач	1	2	3	4
10	– Я владею методами развития когнитивного компонента профессиональных компетенций	1	2	3	4

Целесообразными являются такие диагностические методики: техника описательного заключения, событийно-поведенческое интервью, техника определения ценностного ожидания. Они отвечают основным требованиям для оценки ПК и отличаются от традиционных методов следующими позициями:

- более чувствительны к особенностям приобретенного опыта в соответствии с набором компетенций;
- применяются в условиях, созданных для каждого обучающегося, адекватно его профессиональной среде;
- учитывая индивидуальные особенности, ценности и интересы обучаемых, фиксируют динамические характеристики ПК.

Необходимо обращать внимание на те аспекты ПК, которые определяют личностные смыслы. Надо подчеркнуть, что человек не способен действовать творчески и инициативно, если у него нет глубокой и личностной заинтересованности в этой деятельности. Ценностные ориентации в компетентностном подходе должны находиться на ведущей позиции.

Смысл техник описательных заключений состоит в том, чтобы создать ситуацию, в которой обучающийся смог проявить свой энтузиазм и выполнять интересное и важное для него дело с учётом специфики развития профессиональных компетенций сотрудников ОВД в образовательной корпорации. Педагог, наблюдая за его деятельностью, должен заполнять соответствующие параметры, определяя, какая деятельность ценна и какие элементы ПК проявляются при выполнении данной деятельности. Содержанием оценки является выявление значимых видов деятельности и характера поведения, проявляющихся в соответствующих профессионально-специальных компетенциях, в соответствии с выделенным списком ценностных ориентаций, характерных для данной профессиональной деятельности.

Событийно-поведенческие интервью представляют собой персональные отчеты, раскрывающие характер поведения и деятельности в критических условиях и ситуациях, а так же протоколы с хронометражом времени и действий в таких ситуациях. Ответственность за результаты оценивания лежит как на экспертах, так и на сотрудниках полиции. Последние должны отмечать события жизни, наиболее успешные или, наоборот, неудачные; затем сообщают о событиях, которыми они были особенно довольны или, напротив, особенно огорчены. Интервью как активный метод в виде письменных отчетов позволяет экспертам судить достаточно объективно об уровне развития компонентов профессиональных компетенций сотрудников.

Техника ценностных ожиданий позволяет определить ценностные ориентации, соответствующие значимым для человека элементам окружающего мира, ожидания от результатов их деятельности и степень значимости, придаваемую допустимым последствиям, в том числе и в обеспечении личной безопасности и соблюдении основ здорового образа жизни, эти положения имеют особое значение при формировании

управленческой компетентности обучаемых как будущих сотрудников руководящего состава ОВД.

Методы контрольных упражнений используются для выявления динамики в изменениях ПК по уровням развития таких качеств, как память, наблюдательность, мышление, а также определения уровня опыта курсантов в различных профессиональных ситуациях [5, 51].

При оценке уровней сформированности ПК реализовывались ориентировочные функции процесса мониторинга, которые позволили соотнести требования к правоохранительной деятельности и степень профессиональной подготовленности к её выполнению, выделить профессиональные и личностные качества, которые являются достаточно развитыми.

Работа по оценке сформированности ПК проходила в рамках единого целенаправленного процесса, основным содержанием которого определено следующее.

1. Профессиональная подготовка сотрудника полиции включает систему форм, методов и условий педагогического воздействия для его самосовершенствования с целью формирования ПК, с учетом их социальной составляющей. Содержанием образовательного процесса сотрудников правоохранительной деятельности является развитие, совершенствование и поддержание тех личностно-профессиональных характеристик, из которых складывается их подготовленность, отвечающая требованиям компетентностного подхода.

2. Профессиональное совершенствование, развитие умений сотрудников включает [29]:

– аналитико-криминалистические умения (умение изучать образ жизни и особенности личности граждан, представляющих оперативный и профилактический интерес; умение определять особенности личности подозреваемых и обвиняемых и др.);

– технико-психологические умения (умение слушать собеседника и вести дискуссию; способность влиять на людей речью, жестами, мимикой и склонять к заданному мнению);

– тактико-специальные умения (умение выбирать приемы психологического и педагогического воздействия на лиц, являющихся объектами правоохранительной деятельности; умение устанавливать психологический контакт с ранее судимыми лицами и другими гражданами в условиях затрудненного общения и др.);

– личностно-профессиональные качества личности сотрудника правоохранительной деятельности (наблюдательность, память, мышление);

– профессиональная устойчивость (умение владеть своими эмоциями, контролировать поведение в сложных ситуациях правоохранительной деятельности; знание трудностей решения конкретных возникающих задач и настойчивость в их преодолении).

Для обобщенной оценки степени сформированности ПК по основным критериям были разработаны квалиметрические характеристики, которые представлены в таблицах 10-14.

3.3. Содержание технологии формирования и мониторинга профессиональных компетенций сотрудников полиции

Исходным положением для разработки педагогической технологии формирования и мониторинга профессиональных компетенций сотрудников полиции было представление, которое определяет ее как продуманную в деталях модель по проектированию, организации и проведению учебного процесса с обеспечением комфортных условий для обучаемых и обучающихся.

Одним из принципиальных положений для разработки технологии является не только специфика образовательной организации МВД, но и многонациональный состав Российского государства, что не может не отразиться в профессиональных компетенциях госслужащих. Поэтому при определении основных ее параметров следует учитывать требования этнокультурной безопасности, реализация которой должна сочетать факторный анализ, коммуникативный подход и структурно-функциональные методы. Для выявления сущности и содержания педагогических технологий был проведен анализ различных взглядов и требований [7, 33] который позволил представить их сущностную характеристику (таблица 13).

Анализ различных подходов [43] к сущности содержания педагогических технологий позволяет дать следующее определение ее содержания. Педагогическая технология характеризуется специальным набором методов, форм и приёмов, реализуемых в учебно-воспитательном процессе на основе декларируемых целей и задач, обеспечивающих достижение прогнозируемой цели с допустимыми отклонениями, а также научным описанием способов обучения, воспитания и мониторинга качества, образовательного процесса. В этой связи следует выделить ряд признаков, характеризующих педагогическую технологию: сочетание различных компонентов, последовательность связи этих компонентов, методы и способы деятельности, гарантированность достижения заданных результатов.

Поведенческие характеристики профессиональных компетенций

Уровень	Качественная характеристика	Оценка в баллах
Оптимальный (соответствует четвертому уровню)	Развиты высоко поведенческие характеристики, обеспечивающие успешное выполнение служебных мероприятий, справляется успешно с функциями сотрудника, руководителя, воспитателя, юриста.	10-9
Допустимый (соответствует третьему уровню)	Развиты на достаточном уровне поведенческие характеристики, они позволяют выполнять розыскные мероприятия, справляется с функциями сотрудника, руководителя, юриста, воспитателя, исследователя.	8-6
Критический (соответствует второму уровню)	Отсутствуют выраженные поведенческие характеристики, позволяющие выполнять розыскные мероприятия, не всегда справляется с функциями сотрудника, руководителя, воспитателя, юриста, исследователя.	5-4
Недопустимый (соответствует первому уровню)	Не проявляются поведенческие характеристики к выполнению служебных мероприятий, не справляется с функциями сотрудника, руководителя, воспитателя, юриста, исследователя.	3-0

Таблица 11

Когнитивные характеристики профессиональных компетенций

Уровень	Качественная характеристика	Оценка в баллах
Оптимальный (соответствует четвертому уровню)	Обладает высоким уровнем знаний по оперативно-профессиональной деятельности, законодательству в области правоохранительной деятельности, по методам принятия управленческих решений, по психолого-педагогическим особенностям воспитательной работы.	10-9
Допустимый (соответствует третьему уровню)	Обладает достаточным уровнем знаний по оперативно-профессиональной деятельности, законодательству в области право-	8-6

	охранительной деятельности, по методам принятия управленческих решений, по психолого-педагогическим особенностям воспитательной работы.	
Критический (соответствует второму уровню)	Имеет бессистемные знания по оперативно-профессиональной деятельности, законодательству в области правоохранительной деятельности, по методам принятия управленческих решений, по психолого-педагогическим особенностям воспитательной работы.	5-4
Недопустимый (соответствует первому уровню)	Не проявляет в практической деятельности знаний по оперативно-профессиональной деятельности, законодательству в области правоохранительной деятельности, по методам принятия управленческих решений, по психолого-педагогическим особенностям воспитательной работы.	3-0

Таблица 12

Ценностно-смысловые характеристики профессиональных компетенций

Уровень	Качественная характеристика	Оценка в баллах
Оптимальный (соответствует четвертому уровню)	Развита высоко преданное отношение к работе в органах внутренних дел, выполнению служебного долга; всегда проявляет осознанное отношение к правоохранительной деятельности; принципиальность, ответственность за принимаемые решения, гуманное отношение к людям, обществу, службе.	10-9
Допустимый (соответствует третьему уровню)	Развиты на достаточном уровне положительное отношение к работе в органах внутренних дел, выполнению служебного долга; проявляет осознанное отношение к правоохранительной деятельности; принципиальность, ответственность за принимаемые решения, гуманное отношение к людям.	8-6
Критический (соответствует второму уровню)	Отсутствуют выраженное положительное отношение к работе в органах внутренних дел, служебному долгу; не всегда проявляет осознанное отношение к правоохранительной дея-	5-4

	тельности; принципиальность, ответственность за принимаемые решения, гуманное отношение к людям, обществу.	
Недопустимый (соответствует первому уровню)	Не проявляет должного отношение к работе в органах внутренних дел, служебному долгу; отсутствует осознанное отношение к правоохранительной деятельности; принципиальность, ответственность за принимаемые решения, гуманное отношение к людям, обществу.	3-0

Таблица 13

Мотивационные характеристики профессиональных компетенций

Уровень	Качественная характеристика	Оценка в баллах
Оптимальный (соответствует четвертому уровню)	Развита высоко мотивационная готовность к выполнению служебных мероприятий, стремление строить свою работу на основе текущего и перспективного планирования; имеет достаточную мотивацию к соблюдению законности и служебной дисциплины; ответственность за правомерность и обоснованность правоохранительной деятельности.	10-9
Допустимый (соответствует третьему уровню)	Развита на достаточном уровне мотивационная готовность к выполнению служебных мероприятий; стремится строить свою работу на основе текущего и перспективного планирования, имеет достаточную мотивацию к соблюдению законности и служебной дисциплины, ответственность.	8-6
Критический (соответствует второму уровню)	Отсутствуют выраженная мотивационная готовность к выполнению служебных мероприятий; не проявляет стремления строить свою работу на основе текущего и перспективного планирования; имеет недостаточную мотивацию к соблюдению законности и служебной дисциплины; ответственность.	5-4
Недопустимый (соответствует первому уровню)	Не проявляет должного отношение к выполнению обязанностей; отсутствует стремление строить свою работу на основе планирования; не имеет достаточной мотивации к соблюдению законности и дисциплины; нет ответственности за правомерность и обоснованность правоохранительной деятельности.	3-0

**Эмоционально-волевые характеристики
профессиональных компетенций**

Уровень	Качественная характеристика	Оценка в баллах
Оптимальный (соответствует четвертому уровню)	Развита высоко саморегуляция своего эмоционально-волевого состояния в процессе профессиональной деятельности; проявляет принципиальность при соблюдении законности и обеспечении прав и свобод граждан, твердость и настойчивость при выполнении принятых решений, самообладание, толерантность в общении и поведении.	10-9
Допустимый (соответствует третьему уровню)	Развита на достаточном уровне саморегуляция своего эмоционально-волевого состояния; обеспечивает соблюдение законности и обеспечение прав и свобод граждан; проявляет твердость и настойчивость при выполнении принятых решений, самообладание, толерантность в общении и поведении.	8-6
Критический (соответствует второму уровню)	Отсутствует выраженная саморегуляция своего эмоционально-волевого состояния в процессе профессиональной деятельности; не всегда обеспечивает соблюдение законности и обеспечение прав и свобод граждан; твердость и настойчивость при выполнении принятых решений.	5-4
Недопустимый (соответствует первому уровню)	Не способен осуществлять саморегуляцию эмоционально-волевого состояния в процессе профессиональной деятельности; не соблюдает законность и обеспечение прав и свобод граждан, нет твердости и настойчивости при выполнении принятых решений; отсутствует самообладание, толерантность в общении и поведении.	3-0

Для нашей работы уточняется следующее определение ее сущности. Технология формирования ПК – процессуально ориентировочный набор методов, форм и приёмов, реализуемых в учебном процессе образовательной организации МВД России с учетом целей и задач правоохранительной сферы деятельности, обеспечивающих достижение прогнозируемого результата с допустимыми отклонениями от уровней норм сформированности ПК сотрудников, реализацией алгоритмических предписаний воспитания обучения, а также мониторинга их качества, и обеспечением комплексом учебно-методических материалов.

Учитывая специфику образовательных учреждений МВД и общие требования к технологиям [43], в работе технология формирования ПК сотрудников по специальности «Правоохранительная деятельность» раскрывается как общедидактическая (общепедагогическая); отражает целостный образовательный процесс в юридических институтах МВД России для соответствующей академической степени бакалавр (магистр), учитывая общие требования к данному профилю подготовки [21]. Технология реализует следующие аспекты: научный, процессуально-описательный, процессуально-действенный и обладает чертами: универсальностью, воспроизводимостью, тиражируемостью, управляемостью и системностью.

Цель технологии: повышение качества образовательного процесса в вузах МВД России с учетом реализации положений компетентного подхода. Для формирования ПК сотрудников в технологии выделен ряд этапов. Этап первый включает общепрофессиональную подготовку, в ходе его реализации курсанты получают теоретические знания, раскрывающие основные направления правоохранительной деятельности. Этап второй – профессиональный и основной, в результате прохождения которого курсанты получают практические навыки методик решения профессиональных задач. Этап третий – завершающий компетентный, в ходе которого завершается формирование профессиональных компетенций сотрудников через закрепление личностно-профессиональных свойств [41].

Выявленными педагогическими условиями формирования ПК сотрудников в технологии являются: реализация преемственности между опытом профессиональной подготовки и требований, выдвигаемых компетентным подходом; комплексное использование традиционных и инновационных методов и средств воспитания сотрудников; мотивация процесса профессионального самообразования за счет внедрения модульно-рейтингового подхода; проектирование требований в ПК содержания профилирующих дисциплин направления «Правоохранительная деятельность»; реализация принципов дифференциации и индивидуализации в учебно-воспитательном процессе через внедрение системы мониторинга формирования ПК; внедрение алгоритмических предписаний для разработки последовательности формирования ПК в содержании дисциплин специализации.

Таблица 15

Содержательная характеристика педагогических технологий

Источники возникновения: - педагогический опыт; - научная концепция.	Педагогические цели: - получение и закрепление знаний; - воспитание личностных качеств; - развитие способностей.	Педагогические возможности: - педагогические формы; - педагогические методы; - педагогические средства.	Функции профессорско-преподавательского состава: организационная; проектирования; социализации; прогнозирования; корректировки; культурологическая; развивающая; консультационная, фасилитационная; коммуникационная.
--	---	--	---

Основы классификации педагогических технологий

Подходы: - личностно-ориентированный; - личностно-профессиональный; - деятельностный; - контекстный; - интерактивный.	Направления: - активизации деятельности учащихся - интенсификации учебно-воспитательного процесса.	Повышения эффективности: - управления педагогической деятельностью; - организации учебно-воспитательного процесса.	Дидактическое совершенствование: - реконструирование учебного материала - внедрение активных методов обучения	Внедрение информационных технологий: - автоматизированные системы управления; - компьютерные программы; - мультимедийные средства.
--	--	--	---	---

Специфические черты педагогических технологий

Независимость процессов от вида учебного материала или информационного содержания (универсальность).	Независимость от контингента обучаемых, квалификации педагога, материальных возможностей образовательной организации (воспроизводимость).	Повторяемость результатов, при воспроизводстве последовательности деятельности (тиражируемость).	Алгоритмизация процессов педагогической деятельности (управляемость).	Взаимосвязь всех компонентов педагогического процесса (взаимосвязанность).
--	---	--	---	--

Аспекты понятия «педагогические технологии»

Технология как продукт педагогической науки, разрабатывающей все компоненты педагогической системы (научный).	Технология как совокупность взаимосвязанных компонентов и алгоритмических для достижения запланированных целей обучения и воспитания (описательный).	Технология как последовательность деятельности, включающей функционирование методологических, инструментальных и личностных педагогических средств (деятельностный).
---	--	--

Общепедагогические: - общедидактический; - общевоспитательный; - региональный.	Частнометодические: - методика преподавания дисциплины; - компенсирующие методики обучения; - методика работы преподавателя; - методика работы воспитателя.	Локальные: - модульно-блочный; - решения отдельных частей педагогического процесса; - решение частных воспитательных и дидактических задач; - контроля и повторения усвоения учебного материала; - самостоятельной работы.			
Структура педагогической технологии					
Целеполагание в педагогическом процессе.	Выбор моделей решения педагогических задач.	Разработка критериев и средств достижения поставленных целей.	Планирование педагогической деятельности.	Выполнение педагогической деятельности.	Оценка результатов.

В монографии общие требования к технологиям раскрываются в следующих положениях: концептуальность – проявляется в реализации компетентного подхода, включающая общефилософское, психологическое, социальное и педагогическое обеспечение учебно-воспитательных целей; универсальность – возможность применять независимо от содержания учебной дисциплины; воспроизводимость – способность реализоваться в различных однотипных образовательных организациях; эффективность – обеспечение гарантированного достижения требований Госстандарта; тиражируемость – то есть возможность повторяемости заданных результатов в других условиях; управляемость образовательными процессами с помощью предписаний алгоритмического типа, матриц дисциплин и технологических карт.

Реализация рассмотренных требований обеспечивает раскрытие в структуре разработанной технологии следующих компонентов: концептуальный – научная база компетентного подхода; содержательный – конкретизация целей и задач для специализированных дисциплин и содержания учебного материала; процессуальный – выполнение функциональных обязанностей по профессиональному предназначению; дидактический – реализация методов и средств формирования ПК и их мониторинга в учебно-воспитательном процессе; коммуникативный – обеспечение реализации требований личностно-ориентированного и личностно-профессионального подходов; гностический – овладение педагогами технологическими процессами формирования ПК будущих сотрудников [42]. В качестве структурных компонентов технологических процессов разработки ПК выделены и разработаны карты и матрицы, раскрывающие требования компетентного подхода в содержании специализированных дисциплин, предписания алгоритмического типа

для выбора и адаптации оптимальных методов воспитания и их мониторинга.

Технологичность процесса обеспечивается тем, что в матрице ПК для каждой специализированной дисциплины раскрывается наименование и содержание выбранной ПК по заданным Госстандартом областям.

Формирование ПК производится с использованием следующих адаптированных для соответствующей дисциплины и области активных методов и форм: специальные военные игры и учения, ролевые игры и организационно-деятельностные, специализированные викторины, круглый стол, игровое проектирование, межотраслевые комплексные занятия, мозговой штурм.

Последовательность разработки методологических материалов для формирования ПК, определение содержания матрицы, разработка карты для конкретной дисциплины включает выбор и адаптацию активных методов воспитания и обучения, даже разработка является одним из способов мониторинга, который реализуется специальными методами и средствами, позволяющими оценивать, прогнозировать и корректировать уровни сформированности ПК будущих сотрудников в процессе обучения с учетом всех факторов, формирующих полноценную личность. Данные элементы и компоненты технологии разработаны и внедрены в БЮИ МВД России для дисциплин: «Деятельность ОВД в ГО и ЧС», «Топография в деятельности ОВД», «Основы личной безопасности», «Специальная тактика», «Основы профессиональной подготовки». Пример основных компонентов приведен в приложении для дисциплины «Топография в деятельности ОВД».

Содержательно матрица ПК для специализации «Правоохранительная деятельность» включает: наименование профессиональной компетенции и её содержание применительно к каждой дисциплине по областям: правоприменительной, правотворческой, организационно-управленческой, оперативно-служебной, педагогической, научно-исследовательской.

Элементом, конкретизирующим процесс формирования ПК, является карта ПК конкретной дисциплины, в которой раскрывается методика формирования, уровни освоения и методы оценки.

Технология формирования профессиональных компетенций реализует следующие основные активные методы и формы [58]:

– организационно-деятельностные игры – метод, в процессе которого моделируются предметные и социальные аспекты содержания правоохранительной деятельности. Они предназначены для отработки профессиональных умений и навыков;

– специализированные викторины – активные методы обучения, в которых состязательные элементы сочетаются с ответами на устные и письменные вопросы из правоохранительных знаний;

– игровое проектирование – метод контекстного обучения, его цель – создание или совершенствование профессионально ориентированных проектов. Для его осуществления обучаемые разбиваются на группы, в которых разрабатываются проекты по заданным темам и даже реализуемые через практические действия;

– круглые столы реализуются в форме собраний или конференции по плану укрупненного мероприятия. Используются свободные дискуссии или выступления по заданным направлениям для обсуждения профессиональных проблем;

– межотраслевые комплексные занятия – методы обучения, многоэтапный процесс, реализующий проведение комплексных и интегрированных занятий по различным дисциплинам, объединённых решением общей проблемы профессиональной деятельности. Данные занятия позволяют решать проблемы междисциплинарного синтеза знаний, раскрывающих человека как педагогическую цель [15];

– мозговой штурм – метод активного обучения и оперативного решения профессиональных проблем путем стимулирования поисковой активности, когда участникам обсуждения предлагают высказать как можно большее количество вариантов решений. После чего группируют все изысканные варианты, выявляют возможные новые, которые могут быть реализованы на практике;

– проблемная лекция проводится по плану, в котором при раскрытии в начале каждого вопроса обучаемым ставится учебная проблема [28]. Педагог предлагает сам и принимает разные варианты решения, направляет и корректирует ход обсуждения, приводит примеры из практики, активизируя поисковую активность курсантов, далее производит анализ выступлений, связывает их с изучаемым вопросом и доводит решения в виде учебной информации;

– тренинги групповой деятельности и групповой сплоченности [58].

– ролевая игра обеспечивает обучающее и развивающее назначение, представляет собой вид драматического действия, в котором обучаемые действуют согласно заданным ролям (должностям), руководствуясь особенностями своей роли и созданными условиями деятельности в правоохранительной сфере; вместе создают или следуют уже созданному сюжету.

Содержательно эти методы и формы для каждой дисциплины по изучаемым темам раскрыты в методических рекомендациях, разработанных авторами монографии [79].

Методика мониторинга оценки уровня сформированности ПК осуществляется как с применением инновационных, так и традиционных специальных оценочных средств и современных образовательных технологий.

1. Метод модульно-рейтинговой оценки. Оценка в модулях осуществляется на специализированных блоках и основных методах мониторинга, определены и сочетается с балльно-рейтинговой оценкой учебной деятельности и достижений курсанта.

Плюсы: средства мониторинга позволяют при таком подходе оценивать в баллах как знания, умения и навыки курсантов, так и личностно-профессиональные качества: неординарность при решении поставленных задач, умение работать в группе.

Минусы: высокая трудоемкость разработки методологического обеспечения, субъективность при самооценках.

2. Стандартизированные тесты с творческими заданиями. Тестовые задания включают проблемные ситуации, в процессе решения которых необходим выбор как заданных направлений решения, так и нестандартных, творческих, самостоятельно принятых обучаемыми.

Плюсы: проверяют не только ЗУН, но и элементы ПК, позволяют осуществлять промежуточный и итоговый контроль.

Минусы: высокая трудоемкость при создании проблемных ситуаций, сложности при проведении обработки данных.

3. Кейс-метод. Представляет собой набор отчетов личных вариантов решения специальных проблемных задач, в которых курсанты представляют реальные профессиональные ситуации.

Плюсы: обучаемый сотрудник получает навыки оценки ситуаций, моделирования вариантов действий, нахождения оптимального решения, получает навыки формулирования выводов, рефлексии и самоконтроля.

Минусы: временные затраты, сложность разработки обучения курсантов работать в рамках метода.

4. Портфолио. Включает систему индивидуальных учебных, методических, научных достижений курсанта по различным дисциплинам по профессиональной подготовке, формируемых в отдельный отчетный документ [7].

Плюсы: позволяет выявить не только ЗУН курсанта, но и то, как он пришёл к своим достижениям, а также уровень сформированности ПК.

Минусы: не всегда есть возможность свести работы портфолио в систему, которая достаточно отражает достижения обучаемого и динамику развития оцениваемого уровня.

5. Метод развивающей кооперации. Обучаемые объединяются в группы для решения конкретных профессиональных задач с распреде-

лением должностных обязанностей и необходимости установления кооперативных связей.

Плюсы: возможность оценить способности курсанта к рефлексии: выслушивать и учитывать мнения; вести дискуссии отстаивать личную точку зрения; сотрудничать при работе в команде; нести ответственность за качество выполнения поставленной группе задачи.

Минусы: сложно оценить индивидуальные усилия и вклад в решение общей задачи, так как оценивается работа всей группы в целом.

6. Ролевая (деловая) игра. В данном методе моделируются социальные и предметные компоненты правоохранительной деятельности, оценка ее результатов позволяет комплексно оценить как профессиональные умения, так и личностно-профессиональные качества.

Плюсы: обеспечивает комплексную оценку способностей курсанта: работать в команде; применять полученные знания при решении конкретных профессиональных задач; креативность при поиске выхода из непредвиденных ситуаций; оценивать оперативно-служебную обстановку, выбирать оптимальный из нескольких вариантов решений.

Минусы: большие затраты времени на методологические материалы. Не всегда удается полностью любое содержание правоохранительной деятельности реализовать при игровом моделировании.

7. Метод проекта. Данный метод включает практические задачи, которые решаются самостоятельно обучаемыми в нестандартных условиях и оформляются в виде решений, приказов или комплексных планов.

Плюсы: позволяет комплексно оценивать ПК по нескольким показателям, сформированность профессионально значимых качеств, способность действовать как самостоятельно, так и в составе служебного коллектива.

Минусы: сложность совмещения решения задач по нескольким дисциплинам на одном занятии, значительные затраты времени на разработку презентации проекта; необходимость работы вне обязательных аудиторных часов занятий.

Анализ сильных и слабых сторон, а также возможностей данных методов позволил авторам разработать дидактические материалы для формирования ПК проведения их мониторинга по специализированным дисциплинам, которые представлены в методических рекомендациях «Активные методы обучения при подготовке участковых уполномоченных по дисциплинам тактико-специальной подготовки».

С учетом адаптирующих методов и их апробации разработана технология формирования ПК, отдельным этапом которой выделен процесс мониторинга. Его элементами являются технологические процессы, которые описываются в алгоритмических предписаниях по разработке матриц и карт формирования ПК для дисциплин специализации, а также

реализации активных методов воспитания и обучения (организационно-деятельностные игры, специализированные викторины, игровое проектирование, круглые столы, межотраслевые комплексные занятия, мозговые атаки, проблемные лекции, ролевая игра). В процессе мониторинга применялись специальные методы и средства для корректировки уровней сформированности ПК будущих сотрудников, наиболее целесообразными выделены: средства модульно-рейтинговой системы, специализированные тесты, кейс-методы, портфолио, методы развивающей кооперации, методы проектов.

Основные содержательные компоненты технологии формирования ПК сотрудников представлены в таблице 16.

Далее раскроем особенности процесса мониторинга сформированности ПК будущих сотрудников полиции.

Методы мониторинга процессов, обеспечивающие оценку уровней сформированности ПК сотрудника полиции, в работе выделены в качестве необходимого элемента технологии. В работе он определен как комплекс аналитических средств отслеживания процессов, выявляющих качественно-количественные изменения в образовательной деятельности, учитывая содержание компетенций, раскрываемых в различных системах их классификации, в результате которого устанавливается степень соответствия оцениваемых уровней ПК будущих сотрудников заданным нормативными документами требованиям к качеству образования, личностным ожиданиям обучающихся.

Содержание процесса мониторинга включает постоянный и организованный контроль уровней ПК, диагностику и определение мер по устранению несоответствий между требуемым и достигнутым уровнем сформированности ПК на каждом из этапов образовательного процесса. В учебно-воспитательном процессе МВД посредством мониторинга реализуются следующие функции: информационные, формирующие, оценочные, стимулирующие, коррекционные, учитывая деятельность сотрудников связанную с экстремальными факторами. Основными требованиями при его проведении являются: объективность, гуманистическая направленность, надёжность, системность, учет индивидуализированного и дифференцированного подходов поведения, что обусловлено необходимостью проявления сотрудниками профессиональных качеств в экстремальных ситуациях.

Основными методическими средствами при проведении мониторинга определены: технологическая карта и циклограммы дисциплины; карта учета успеваемости обучаемых по теоретическому и практическому обучению, комплекс контрольно-оценочных средств по каждому профессиональному модулю и паспорту контрольно-измерительных средств.

Порядок оценки уровней ПК в системе мониторинга при прохождении учебных программ проводится во входном контроле, текущем контроле, рубежном контроле, промежуточной и итоговой аттестации будущих сотрудников.

Оценки сформированности ПК производятся как с применением традиционных оценочных средств, так и специальных инновационных, и, в частности, системы модульно-рейтинговой оценки, специализированных тестов, включающих творческие задания, портфолио, кейс-метода, метода личностной развивающей кооперации. Также применяются комплексные квалификационные задания, техники описательного заключения, событийно-поведенческое интервью и техники ценностных ожиданий.

Для определения и оценки ПК будущих сотрудников приемлемой является модель, в которой понимание компетенции как совокупности знаний, умений и навыков, владения опытом практической деятельности и социально значимого отношения к профессиональной деятельности раскрывается в основных видах правоохранительной деятельности, проявляемых в групповой деятельности.

Сведения о видах текущего и итогового контроля содержатся в технологической карте дисциплины.

Мониторинг оценки уровня сформированности ПК, отражающий результат их усвоения по дисциплине, включает три этапа.

Этап 1. Оценивание владения ПК по итогам текущего и рубежного контроля.

Этап 2. Оценивание владения специализированными ПК по каждому модулю.

Этап 3. Оценивание уровня владения ПК по итогам освоения каждой дисциплины и итоговой аттестации.

В процессе прохождения дисциплин овладение курсантом ПК отражает достижение краткосрочных целей обучения дисциплине, выражаемое в выполнении практических заданий, контрольных работ и защите практикумов, включенных в технологический процесс, объединяющий всю систему практических занятий. На этом этапе происходит дихотомическое оценивание уровня владения ПК по изучаемым модулям.

В процессе обучения курсантов правоохранительной деятельности первый этап оценки уровней ПК обеспечивает учет преподавателем и курсантом факта усвоения и зачтения программного материала по модулям, формам контроля. Учитывая, что ПК, формируемые начальными модулями дисциплин, находят при прохождении развитие последующих модулей на более высоком уровне, контролируемые уровни ПК устанавливаются на заданном значении достижения результата.

Содержательные компоненты технологии формирования ПК сотрудника полиции

Цель	Этапы	Задачи	Методы и формы	Результат
Сформировать ПК сотрудника полиции по специальности «Правоохранительная деятельность».	Общепрофессиональный (вводный) (производство диагностики уровней сформированности ПК).	1. Определение задач по развитию ПК. 2. Самоорганизация профессионального обучения. 3. Формирование мотивации на самосовершенствование.	Интерактивные, контекстные, словесно-логические, консультирование.	Освоение положений начального курса по введению в специальность.
	Профессиональный (основной) (освоение ПК).	1. Проведение занятий по специализированным дисциплинам. 2. Внедрение методических положений по формированию ПК. 3. Изучение профессионального опыта работы.	Лекции, самостоятельные занятия, консультации, проектные, интерактивные, работа со специальной литературой.	Развитие личностных качеств, профессиональных способностей и формирование общей профессиональной направленности.
	Компетентностный (формирование заданного уровня ПК).	1. Освоение технологических компонентов деятельности. 2. Выполнение функциональных задач. 3. Приобретение практического опыта.	Специальные учения, организационно-деятельностные и ролевые игры, тематические викторины, проектирование, круглые столы, межотраслевые комплексные занятия, мозговая атака	Подготовленность к самостоятельному выполнению должностных обязанностей. Освоение профессионального опыта.
	Мониторинг уровня ПК (завершающий, обеспечивающий достижение высоких уровней ПК).	1. Диагностика. 2. Оценка. 3. Повышение уровня. 3. Реализация методик личностно-профессионального саморазвития.	Развивающей кооперации, описательных заключений, событийно-поведенческих интервью, комплексных квалификационных заданий, специализированно ориентированных тестов, портфолио, кейс-метода, профильного анкетирования.	Мониторинг и корректировка уровней развития ПК.

Содержание материалов текущего и рубежного контроля (проверочных работ, практикумов, защиты результатов контрольных работ и т.д.) строится так, чтобы оценить овладение каждым курсантом заданными выделенными ПК.

ПК, связанные с когнитивными процессами, по каждой дисциплине проверяются по нескольким формам контроля, по одной в модульной, а также в системе комплексного контроля. Овладение отдельными элементами ПК компетенций оценивается так же при защите контрольных работ и проектов. Овладение профессиональными компетенциями, связанными с конкретной правоохранительной деятельностью курсантов образовательного учреждения МВД, оценивается при сдаче проектов и защите рефератов и итоговых форм оценки по каждой дисциплине и сводится в обобщенные данные.

При проведении мониторинга по отдельным видам контроля результаты овладения профессиональными компетенциями оцениваются. Оценка выражается в баллах: 1 – экспресс-контроль, 2 – ответы на практических занятиях, 3 – реферат, 4 – контрольная работа, 5 – практикум.

Для инновационных методов контроля: 2 – специализированные и стандартизированные тесты, 3 – методы развивающей кооперации, 4 – кейс-метод, 5 – портфолио.

При проведении мониторинга по количественным показателям оценивания ПК в процессе модульно-тренингового контроля, введен показатель, учитывающий личный рейтинг курсанта. Личный рейтинг курсанта начинает формироваться при прохождении текущего контроля и определяется в баллах. Учитываются баллы, полученные по модульным формам контроля. Баллы за выполнение контрольных работ, рефератов, проходимого модуля практикумов варьируются от 4 до 10 в зависимости от сложности проходимого модуля. Информация о суммарных баллах фиксируется в балльно-рейтинговой оценочной карте дисциплины для каждого обучаемого.

Общие показатели степени сформированности ПК представляются безразмерной величиной, равной отношению баллов курсанта к рейтингу набранных по максимальному количеству баллов.

Для интерпретации оценки степени овладения ПК применялась специальная система показателей соответствия степени их сформированности. За нижнюю границу удовлетворительного соответствия принята величина $ПК = + 0,688$, соответствующая минимальному прохождению текущего и модульного контроля, за высшую границу соответствия успешности овладения ПК принята величина $ПК = 1,0$.

Согласно принятым значениям показателей степень овладения ПК была соотнесена с неудовлетворительным ($ПК < 0,688$), удовлетвори-

тельным ($0,688 < ПК < 0,792$), хорошим ($0,792 < ПК < 0,896$) или высоким ($0,896 < ПК < 1,00$).

Заключительный этап оценивания уровня овладения ПК осуществлялся по завершении изучения специализированных дисциплин по количественно-качественным показателям получения долгосрочных перспективных целей образования, которые непосредственно отражают содержание будущей деятельности сотрудников в правоохранительной сфере.

Критерии соответствия необходимому уровню формирования ПК также соответствовали ожидаемому результату обучения и воспитания по специализации.

Показатели сформированности ПК определялись методом шкалирования в процессе оценки результатов учебно-воспитательного процесса по таким критериям, как когнитивный, конативный и эмотивный [8].

Шкалирование использовалось в качестве способа обобщения эмпирических данных, анализа учебной деятельности курсантов в процессе всех видов контроля, для преобразования полученных качественных данных в количественные характеристики. Для каждого критерия когнитивного (КОГ), конативного (КОН) и эмотивного (ЭМ) определяется шкала балльной системы измерений по уровням от низшего к высшему, при этом учитываются также результаты и воспитательного воздействия, как общая трудоспособность человека и продукт индивидуально-психологического развития.

Шкалы для каждого критерия отличаются по размерам, так как они составлялись эмпирическим путем и содержательно критерии отличаются друг от друга. В системе кодирования ПК выделена точка «0», соответствующая отсутствию проявления компетенции обучаемых. Значения на шкале могут иметь отрицательное значение, что означает проявления, которые могут нанести ущерб профессиональной деятельности [8].

Шкалы измерения ПК, разрабатываемые по дисциплинам специализации, выражаются в баллах и описываются с учетом общих подходов [8, 16] следующим образом.

Компетенции КОГ представляют оценки профессиональных когнитивных компетенций, связанных с применением знаний и проявлением профессионального мышления при решении творческих задач в правоохранительной области.

КОГ –1 – знания, не соответствующие профессиональной действительности, ошибки, искажающие суть явления или смысл факта.

КОГ 0 – отсутствуют необходимые знания важнейших фактов, принципов и теорий в правоохранительной деятельности.

КОГ 1 – низкий уровень знаний, владение только отдельными фактами и явлениями в правоохранительной сфере. Имеются знания только

определенных свойств, признаков, положений теории. Не раскрываются определения и суть понятий. Не применяется специальная терминология.

КОГ 2 – на достаточном уровне знаний. Воспроизводится наиболее важная информация из содержания профилирующих дисциплин. Даются определения основных понятий, называются признаки, свойства явлений, объектов, положений теории правоохранительной деятельности. Грамотно применяются профессиональные термины.

КОГ 3 – знания сочетаются с пониманием сущности информации, раскрываемой в профилирующем содержании дисциплины. Грамотно применяется специальная терминология, графический и символичный научные языки. Описание объектов профилирующих дисциплин в качественно-количественно показателях.

КОГ 4 – при применении знаний использует положения и принципы профилирующих дисциплин для описания явлений или фактов. Приводятся примеры применения положений теории и закономерностей на практике. Решаются задачи нестандартного типа.

КОГ 5 – анализируется, распознается и классифицируется информация о фактах и явлениях профилирующих дисциплин. Сравняются и сопоставляются свойства объектов, решаются задачи проблемного типа.

КОГ 6 – осуществляется синтез. Собирается, систематизируется и компонуется информация о фактах и явлениях свойств профилирующих дисциплин. Ставится проблемы для изучения и применения объектов и процессов профилирующих дисциплин с предлагаемыми путями решения.

КОГ 7 – осуществляется оценка. Выносятся критические заключения о фактах и явлениях, основанные на знании профилирующих дисциплин, дается оценка информации об изучаемых объектах и процессах.

КОН – представляет оценку профессиональных практических компетенций.

КОН –1 – нарушаются требования и правила безопасной работы со стандартным оборудованием. Неправильно проводит синтез и анализ объектов и свойств профилирующих дисциплин.

КОН 0 – не проводятся стандартные действия с применяемым оборудованием и средствами для анализа и изучения их свойств, объектов и процессов профилирующих дисциплин.

КОН 1 – осуществляет выполнение стандартных практических действий по образцу с применением стандартных средств с целью анализа и синтеза фактов и явлений правоохранительной деятельности.

КОН 2 – обосновываются и выполняются стандартные профессиональные процедуры анализа и синтеза фактов и явлений правоохранительной деятельности.

КОН 3 – проводятся объективные оценки и измерения свойств и характеристик процессов правоохранительной деятельности.

КОН 4 – документируются согласно нормативным документам результаты оценок и измерений, свойств и характеристик процессов правоохранительной деятельности.

КОН 5 – проводится количественная и качественная обработка данных по оценке оперативно-служебной обстановки, значимость и достоверность полученных результатов проверяется статистическими методами.

КОН 6 – интерпретирует результаты лабораторного эксперимента с учетом их соответствия теории.

КЭМ – представляет оценку ПК по эмотивному компоненту в образовательных организациях МВД России.

КЭМ –1 – не проявляется должное отношение к работе в органах внутренних дел, служебному долгу, отсутствует осознанное отношение к профессиональной деятельности, принципиальность, ответственность за принимаемые решения, гуманное отношение к людям, обществу.

КЭМ 0 – отсутствует выраженная мотивационная готовность к исполнению служебных задач, недостаточно развиты внутренняя мотивация на соблюдение служебной дисциплины и законности, чувство ответственности за правомерность и обоснованность профессиональной деятельности.

КЭМ 1 – слабо выражено положительное отношение к работе в органах внутренних дел, служебному долгу, не всегда проявляется осознанное отношение к профессиональной деятельности, принципиальность, ответственность за принимаемые решения, гуманное отношение к людям, обществу.

КЭМ 2 – развита мотивационная готовность к исполнению служебных задач, имеется внутренняя мотивация на соблюдение законности и служебной дисциплины, ответственность за правомерность и обоснованность профессиональной деятельности.

КЭМ 3 – развиты на достаточном уровне положительное отношение к работе в органах внутренних дел, исполнению служебного долга, проявляется осознанное отношение к профессиональной деятельности, принципиальность, ответственность за принимаемые решения, гуманное отношение к людям.

КЭМ 4 – развита мотивационная готовность к исполнению служебных задач, имеется внутренняя мотивация на соблюдение законности и служебной дисциплины; ответственность за правомерность и обоснованность профессиональной деятельности.

КЭМ 5 – развито на высоком уровне преданное отношение к работе в органах внутренних дел, исполнению служебного долга, всегда проявля-

ется осознанное отношение к профессиональной деятельности; принципиальность, ответственность за принимаемые решения, гуманное отношение к людям, обществу, службе.

КЭМ 6 – развиты гуманистические ценностные ориентации и духовные потребности, а также саморегуляция своего эмоционально-волевого состояния в процессе правоохранительной деятельности.

Компетенции КАК – аксиологические ПК, непосредственно связанные с будущей профессиональной деятельностью курсантов юридических образовательных учреждений.

КАК 0 – не осознает ценности и взаимосвязи содержания профилирующих дисциплин с правоохранительной деятельностью сотрудника полиции.

КАК 1 – осознает ценности и взаимосвязи содержания профилирующих дисциплин с правоохранительной деятельностью сотрудника полиции. Может назвать и охарактеризовать разделы основного курса правоохранительной деятельности, основанные на содержании дисциплины.

КАК 2 – осознает ценности и взаимосвязи содержания профилирующих дисциплин с правоохранительной деятельностью сотрудника полиции. Может назвать темы или разделы предмета правоохранительной деятельности, связанные с содержанием дисциплины.

КАК 3 – демонстрирует ценности и взаимосвязи содержания профилирующих дисциплин с правоохранительной деятельностью сотрудника полиции. Приводит примеры объектов и явлений дисциплины и их интерпретацию, доступные начальному пониманию профессиональной деятельности.

КАК 4 – определяет связанные с содержанием профилирующих дисциплин ценности и взаимосвязи правоохранительной деятельности применительно для курса к основному пониманию профессионального предназначения сотрудника полиции.

КАК 5 – отбирает связанные с содержанием профилирующих дисциплин ценности и взаимосвязи правоохранительной деятельности с содержанием элективных курсов к основному пониманию профессионального предназначения сотрудника полиции.

Общий показатель уровня овладения профессиональными компетенциями (ОПК) вычисляется как безразмерная величина, равная среднему арифметическому отношению набранного количества баллов курсанта по каждому критерию к максимальному количеству возможных баллов по данной шкале.

$$\text{ОПК} = 4 \left[\frac{N(\text{КОГ})_{\text{max}} + N(\text{КОН})_{\text{max}} + N(\text{КЭМ})_{\text{max}} + N(\text{КАК})_{\text{max}}}{4} \right] \quad (3),$$

где:

– ОПК – общий показатель уровня овладения ПК;

– N – полученное число баллов курсанта по каждой шкале;

– (КОГ)_{мах}, (КОН)_{мах}, (КЭМ)_{мах}, (КАК)_{мах} – максимально возможное число баллов.

Интерпретировались полученные результаты с применением критериев по заданным уровням овладения профессиональными компетенциями.

Соответствие показателя уровня овладения профессиональными компетенциями:

неудовлетворительный $2 < 0,41$;

удовлетворительный $0,41 < 2 < 0,61$;

хороший $0,61 < 2 < 0,81$;

высокий $0,81 < 2 < 1$.

Полученные значения уровней овладения курсантом ПК представляют собой количественные показатели, полученные в результате обучения. Показатель ОПК отражает широту, разнообразие различных ПК, в соответствии с выполнением учебного плана по профилирующей дисциплине, изучением всех учебных модулей, освоением заданных умений. Владение способами деятельности, показатель ОПК характеризует степень достижения результатов образования в терминологии компетентностного подхода.

Система критериев оценки уровней сформированности ПК сотрудников при реализации мониторинга была сформирована в соответствии с основными требованиями и включала аксиологический, эмотивный, конативный, когнитивный. На уровне сформированности критериями были:

– ценностные ориентации, отражающие содержание правоохранительной деятельности;

– духовные потребности служения, созидания и творчества;

– личностно-профессиональная направленность на правоохранительную деятельность.

На уровне мотивационного критерия ПК компонентами были:

– мотивы курсанта, определяющие его интерес к правоохранительной деятельности;

– потребности профессиональной деятельности как мотивированное обоснование профессионального поведения.

На уровне когнитивного критерия ПК были:

– определение канала получения и усвоения профессиональной информации;

– методическое обеспечение поиска правоохранительной информации;

– самооценка по возможности получения новой информации для решения профессиональных задач;

– применение методов получения, сохранения и фиксации профессиональных сведений;

– используемые приемы аналитической переработки информации.

На уровне деятельностного критерия ПК компонентами были действия, предпринимаемые курсантами по освоению методик решения практических задач в правоохранительной сфере деятельности;

– поведение в различных ситуациях правоохранительной деятельности, на основе данных компонентов критериев были разработаны анкеты и тесты для замера уровней сформированности ПК обучаемых. При этом учитывалось, что возможность прогнозировать поведение человека возможно только при комплексном учете его устойчивых свойств, черт и качеств.

Учитывая требование критериального и уровневого подходов степень сформированности ПК классифицировалась по следующим четырем уровням: повышенному, оптимальному, допустимому, недопустимому. Уровень вычислялся, как среднестатистическое значение величин соответствующих показателей с учетом их «весовых» коэффициентов. За основу взята 10-балльная шкала. Уровень в анкетах оценивался в следующих количественных соотношениях: повышенный – 10-9 баллов; оптимальный – 8-6 баллов; допустимый – 5-4 балла; недопустимый – 3-0 балла.

В тестах определялась степень адекватности утверждений тестируемых, касающихся знания будущей правоохранительной деятельности, и предлагалось оценить, насколько утверждение соответствует истине по тем же параметрам, что и ПК: 10–9 баллов – соответствие адекватному или близкому к нему; 8–6 баллов – соответствие в основном; 5–4 балла – соответствие частичному; 3–0 балла – несоответствие истинному представлению тестируемого. Зарубежный опыт проведения тестирования ориентирует на оценку именно компетенции, а не интеллекта или общих способностей, что было учтено в данной работе [64].

Методы, позволяющие определить переменные компетенции, выявляющие уровни выполнения работ и отражающие социально-экономические факторы: 1) методы критериальных выборок (сравнивающие разные типы людей по успешности); 2) методы выявления оперантных мыслей и поведения, причинно связанных с успешным результатом, т.е. при оценке компетенций необходимо применять незавершенные ситуации, так, чтобы человек имел возможность генерировать свое поведение [63].

С учетом рассмотренных положений при разработке оценочной системы были реализованы следующие требования [34, 37]:

– оценки не зависят от отдельных субъективных мнений;

- оценки должны не только констатировать фактический уровень, но и прогнозировать личностно-профессиональное развитие обучаемого;
- процессы диагностики и критерии оценивания должны однозначно восприниматься субъектами образовательного процесса;
- оценивание основывается на знании как учить, а учение основывается на всестороннем знании личности обучаемого для эффективного психологического сопровождения активизации в саморазвитии личности.
- будущее достижение высокого уровня сформированности ПК сотрудников обеспечивается за счет поэтапного контроля и принятия мер по его повышению в процессе образовательной деятельности.

Основными направлениями формирования ПК были определены:

- формирование ПК в соответствии с областями правоохранительной деятельности: правоприменительной, правотворческой, организационно-управленческой, оперативно-служебной, педагогической, научно-исследовательской [45];
- объекты воспитания в процессе формирования профессиональных компетенций выделены: профессионально значимые качества, способности и ценностные ориентации будущих сотрудников, основанные на общенациональных российских ценностях [15];
- усвоение опыта правоохранительной деятельности, проявляющейся в профессиональных ролях: юриста, сотрудника, организатора, руководителя, воспитателя, исследователя.

Предлагаемая последовательность оценки сформированности ПК сотрудника прошла апробацию в ряде юридических институтов МВД России при обучении по специализированным дисциплинам, отражающим специфику специализации «Правоохранительная деятельность».

Полученные результаты свидетельствуют, что разработанная система мониторинга ПК дает возможность охарактеризовать качество педагогического процесса по развитию профессиональных компетенций. Это обеспечивается посредством оценки и анализа уровней сформированности ПК на каждом из этапов и определения конкретных мероприятий по оперативному их повышению с соответствии с заданными требованиями.

Следовательно, предложенные технологические компоненты по формированию ПК позволяют реализовать следующие концептуальные положения:

- 1) достичь цель и выполнить задачи по формированию ПК;
- 2) основные направления, обеспечивающие развитие ПК:
 - профессионально-функциональное,
 - профессионально ориентированное;
 - профессионально-социальное.

3) выделенные характеристики состава профессионально-личностных качеств и профессионально заданных форм деятельности и поведения;

4) развивающие функции каждого направления формирования ПК;

5) особенность формирования ПК с учетом специфики специализированных дисциплин;

6) содержание мониторинговых процессов развития ПК в системе подготовки кадров МВД России;

7) коррекция профессионального и личностного развития сотрудника ОВД при формировании ПК.

Технология позволяет раскрыть в содержании ПК следующие функциональные составляющие:

а) социальная – отражающая изменения в социальной роли, содержания и круга общения, включения вхождения в новый коллектив и возникновение мотивов самоутверждения, корректировки ценностных ориентаций и мотивационных установок, усвоения традиций и норм на основе принципов гуманизации и принципов функционирования современного информационного общества [7];

б) профессиональная – отражающая адаптацию к новому ритму жизни, психофизиологическим нагрузкам, освоению профессиональных методов и форм работы;

в) психологическая – отражающая перестройку речи и мышления применительно к условиям правоохранительной деятельности, повышение роли памяти, внимания, восприятия, увеличение эмоционального напряжения, тренировку и испытание воли, проявление способностей и задатков.

В технологии, с учетом компетентного подхода и опыта ранее существовавшей системы профессиональной подготовки к стратегии развития российской системы образования, реализуются следующие основные средства при формировании ПК.

1. Содержание профессиограммы:

– профессиональные цели и задачи подготовки специалистов для ОВД;

– выделенные профессиональные и социальные качества и способности;

– типы деятельности и поведения специалиста правоохранительной сферы.

2. Пути, методы и средства воспитательной деятельности и профессионального самовоспитания:

– профессионально и личностно-ориентированные методики обучения и воспитания;

– интерактивные и развивающие формы и методы развития ПК;

– личностно-ориентированная профессиональная среда в образовательных организациях МВД России.

3. Оценка результативности формирования ПК [34]:

- профессионального развития;
- личностного развития.

4. Коррекция профессионального становления:

– организационные и методические мероприятия по повышению уровней сформированности ПК;

– создание условий для самосовершенствования своей профессиональной подготовки и самовоспитания социально значимых качеств, соответствующих требованиям правоохранительной деятельности;

– психолого-педагогическое консультирование по личностно-профессиональному развитию, применяется как особая форма учебной работы в военном образовательном учреждении.

В содержании технологии реализовывались следующие закономерности:

– цели, содержание и характер формирования ПК опосредованы объективными потребностями как личности, так и общества;

– направленность формирования ПК сотрудников ОВД детерминирована необходимостью реализовать социально значимую и общественно полезную деятельность;

– обусловленность личностно-профессионального развития личности уровнем развития коллектива;

– формирование ПК сотрудников ОВД персонализируется через его самоактуализацию и самореализацию в учебно-воспитательном процессе.

Технология отражала содержание психологической системы деятельности и реализовала следующие функциональные профессиональные элементы деятельности: мотивы, цели, программу, информационную основу, управленческое решение, профессионально важные качества.

Общими принципами формирования ПК сотрудников ОВД, в том числе работы с электронными образовательными ресурсами, выделены:

– научность – проявляется в целесообразности и обоснованности используемых методов и средств психологической подготовки сотрудников;

– профессионализация – выражается в прикладном характере содержания и задач профессионального образования с учетом особенностей правоохранительной деятельности сотрудников ОВД;

– профессиональная надежность и готовность;

– комплексность и целеустремленность;

– квазипрофессионализация и технологичность;

– непрерывность и последовательность подготовки, заключающиеся в построении прогноза повышения уровня ПК на основных этапах профессионального образования;

– активность, заключающаяся в обеспечении самопознания и самосовершенствования и создания необходимых объективных и субъективных условий для внутренней мотивации сотрудников ОВД.

Темные компоненты деятельности по формированию ПК включают:

– концептуальный – это научная база компетентного подхода; содержательный – конкретизация целей и задач для специализированных дисциплин и содержания учебного материала;

– процессуальный – реализация функциональных обязанностей в соответствии с требованиями специальности «Правоохранительная деятельность»;

– дидактический – реализация специальных форм и методов формирования ПК и процесса мониторинга в образовательных учреждениях МВД России;

– коммуникативный – обеспечение реализации требований личностно-ориентированного и личностно-профессионального подходов;

– гностический – овладение педагогом методами реализации технологических процессов формирования ПК.

Диагностика применения технологии осуществлялась с учетом анкетных данных, квалиметрических характеристик; по взаимооценке и самооценке в группе; по оценке преподавателей, наставников и командиров, а также стандартизированным тестам, применяемым в образовательных учреждениях МВД России.

В технологии формирования ПК реализовывались следующие условия:

– реализация преемственности между профессиональной подготовкой и требованиями компетентного подхода;

– комплексное применение традиционных, инновационных средств и методов обучения и воспитания курсантов;

– стимулирование профессионального самообразования методами модульно-рейтинговой системы;

– проектирование целесообразной системы профилирующих дисциплин с учетом формирования направления «Правоохранительная деятельность»;

– индивидуализация и дифференциация образовательного процесса;

– реализация системы мониторинга формирования ПК в образовательных учреждениях МВД России;

– внедрение алгоритмических предписаний формирования ПК в содержание профилирующих дисциплин и реализацию методов их мониторинга.

Необходимыми компонентами разработанной технологии, позволяющими реализовать ее на различных дисциплинах, являются прикладные разработки для деятельности преподавателя, обладающего теоретико-методическими подходами к формированию в виде алгоритмических предписаний (которые представлены ниже) и рекомендаций в виде карт описания ПК и методик их освоения (представлены в приложениях).

Алгоритмические предписания, способствующие технологизации процесса формирования профессиональных компетенций сотрудников полиции, представлены на рис. 3-5.

Реализация алгоритмических предписаний для конкретной специализированной дисциплины в качестве примера приведена в приложении 5 (матрица и карта по дисциплине «Топографическая подготовка в деятельности ОВД»). Карты ПК для курсантов, расчетные таблицы и бланки журналов – в приложении 6.

Выводы по третьей главе

Выводы, полученные по результатам монографического исследования в третьей главе:

1. Проведенный педагогический эксперимент подтвердил гипотезу, так как анализ результатов сформированности ПК выявил прирост по аксиологическому критерию на 26%; по конативному – на 22%; по эмоциональному – на 26%; по когнитивному – на 34% в экспериментальной группе в сравнении с контрольной по выделенным критериям. Прирост по обобщенному критерию составил не менее 21%, который определялся по достижению наивысших уровней в каждой группе.

2. Выполненная статистическая оценка значимости полученных результатов подтвердилась методом Хи-квадрат. Табличное значение критерия Хи-квадрат для условий, заданных в эксперименте, составил 7,8 ($p=0,05$), на констатирующем этапе его значение для контрольной и экспериментальной группы составило 2,9 ($p=0,05$), это значение меньше табличного, что говорит об однородности выбранных групп. После проведения формирующего этапа Хи-квадрат вырос до 19,78 ($p=0,05$), что больше его табличного значения, что позволяет говорить о неоднородности групп и статистической разнице полученных приращений для контрольной группы. Следовательно, полученные результаты в опытно-экспериментальной работе показали высокую эффективность методик, внедренных согласно разработанной технологии, которая была реализована в формирующем эксперименте. Таким образом, выдвинутая гипотеза о том, что технология формирования и мониторинга ПК сотрудников по специальности «Правоохранительная деятельность» будет эффективной, подтвердилась.

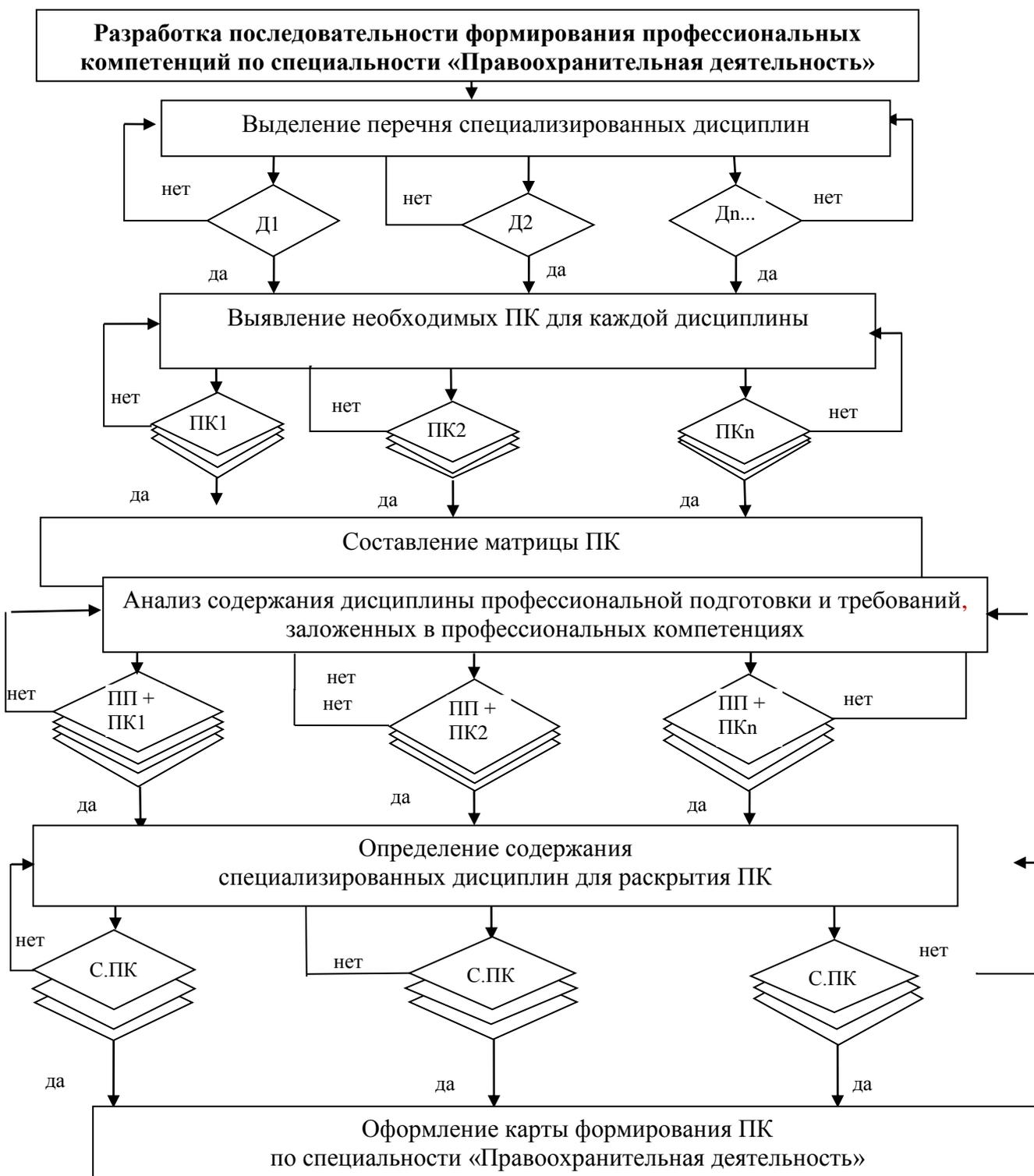


Рис. 3 Алгоритмическое предписание для разработки содержания специализированных дисциплин, реализующих требование профессиональных компетенций по специальности «Правоохранительная деятельность»

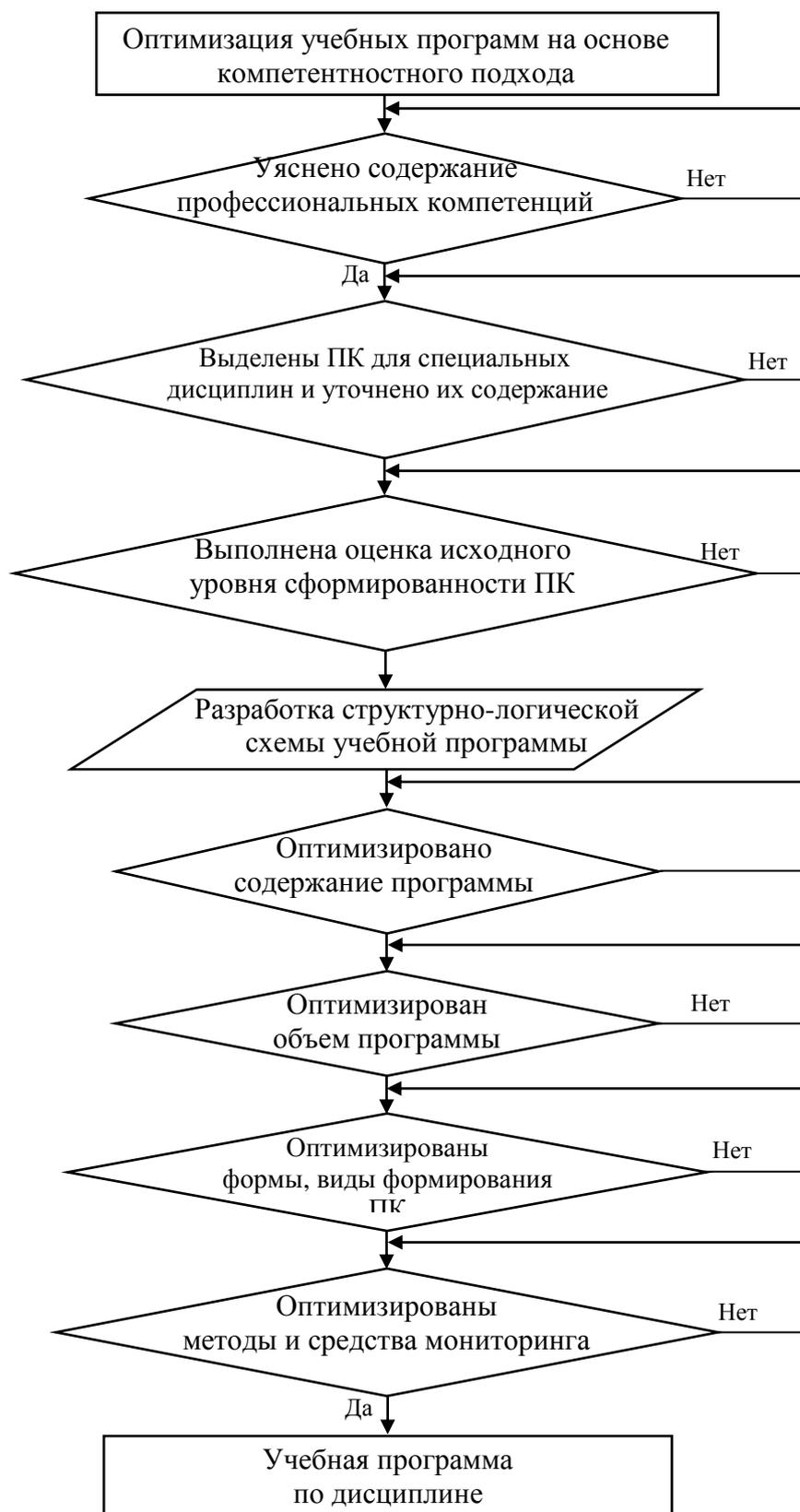


Рис. 4. Алгоритмическое предписание по оптимизации учебных программ, обеспечивающих формирование профессиональных компетенций



Рис. 5. Алгоритмическое предписание по выбору рациональных форм и методов формирования профессиональных компетенций

3. Разработанная и внедренная технология, обеспечивающая формирование ПК сотрудников по специальности «Правоохранительная деятельность», которая осуществляется по следующим этапам: общенаучный (предварительный), профессиональный (основной), компетентностный (итоговый). В модели реализуется комплексный подход, и она включает следующую систему методов формирования ПК: тактико-специальное учение, военная, ролевая и организационно-деятельностная игры, профессионально ориентированная викторина, имитационное проектирование, «мозговой штурм», круглый стол, межотраслевое комплексное занятие, а также методы мониторинга: кейс-метод, метод развивающей кооперации, портфолио, стандартизированные и специализированные тесты, методы модульно-рейтинговой системы. Оценка достижения заданных результатов производится по аксиологическому, когнитивному, эмотивному и конативному критериям.

4. Разработана система мониторинга процесса формирования ПК сотрудников ОВД, которая включает комплекс методических средств: циклограммы и технологические карты дисциплин; карты учета успеваемости теоретического и практического обучения, комплект контрольно-оценочных средств; индивидуальные паспорта личностно-профессионального развития. Порядок проведения мониторинга по учебным программам включает следующие виды контроля: входной, текущий, рубежный, а также промежуточную и итоговую аттестацию обучаемых, что позволяет оперативно оценивать уровни сформированности ПК и вносить коррективы в образовательных процесс для обеспечения уровня заданного Госстандартом. Процесс мониторинга проводится как с применением инновационных, так и традиционных средств оценки. Анализ достигнутых уровней производится по выявленным критериям с помощью созданных квалиметрических характеристик, анкет и стандартизированных тестов для повышенного, оптимального, допустимого и недопустимого уровней.

Заключение

В монографии получены следующие основные результаты:

1. Выявлен ряд особенностей формирования ПК и их мониторинга в содержании педагогической системы, которые позволили определить и реализовать основные технологические компоненты компетентного подхода в образовательных организациях МВД России. Раскрыты роль и значение кафедр и в целом юридического института в процессе совершенствования образовательного процесса с учетом как опыта профессиональной подготовки, так и внедрения методик формирования профессиональных компетенций. Разработаны элементы технологии, обеспечивающие формирование профессиональных компетенций, представленные в виде матриц разработки профессиональных компетенций, специализированных карт, паспортов успеваемости, а также алгоритмических предписаний, определяющих направления и последовательность педагогической деятельности. Представлена система форм и методов формирования профессиональных компетенций и их мониторинга, которые существенно повышают качество образовательного процесса в правоохранительной системе деятельности. Значимость монографии состоит в том, что полученные выводы легли в основу разработки прикладных рекомендаций для процесса формирования профессиональных компетенций сотрудников правоохранительных органов полиции и их мониторинга в Казанской и Барнаульской юридических образовательных организациях МВД России. Полученные основные результаты работы могут быть применимы в учебных центрах подготовки и переподготовки сотрудников ОВД, ФСИН Российской Федерации и других однотипных образовательных организациях юридической направленности при формировании профессиональных компетенций обучаемых.

2. В работе уточнено содержание понятия «профессиональная компетенция» по специальности «Правоохранительная деятельность», которое позволяет конкретизировать подход к определению направлений по формированию профессиональных компетенций сотрудников полиции. Данная категория раскрывается как заданное социальное требование к образовательному уровню личности будущего сотрудника полиции, обладающего специальными знаниями, умениями и опытом владения методами и способами выполнения задач в правоохранительной сфере, проявляющихся в виде личностных и профессиональных качеств, способностей, гуманистических ценностных ориентаций и духовных потребностей, по направлениям деятельности: правоприменительная, правотворческая, экспертная, консультативная, оперативная, служебная, организационная, управленческая, исследовательская, педагогическая.

3. Предложенные педагогические условия достижения поставленной в исследовании цели позволяют активизировать внутренние и внешние факторы и направлять процессы самоактуализации и самореализации на формирование профессиональных компетенций сотрудников в педагогическом процессе образовательных организаций МВД России. Основными такими условиями являются: реализация преемственности системы профессиональной подготовки и требований компетентностного подхода; комплексность применения традиционных и инновационных методов, средств обучения, воспитания и развития личности; стимулирование и развитие внутренней мотивации на профессиональное самообразование; реализация индивидуализированного и дифференцированного подходов при формировании и мониторинге ПК; применение алгоритмических предписаний для определения оптимального содержания специализированных дисциплин, выявления последовательности и методов, обеспечивающих формирование и мониторинг ПК в педагогическом процессе юридических образовательных организациях МВД России;

4. Представленная структурно-функциональная модель формирования профессиональных компетенций и их мониторинга отражает специфику правоохранительной деятельности и способствует повышению эффективности образовательного процесса, она может применяться независимо от содержания специализированной дисциплины и обеспечивать гарантированное достижение требований, заданных Госстандартом. Она включает структурные блоки: целевой, организационный, содержательный и диагностический. Ее специфика заключается в том, что функционально обеспечивается формирование ПК сотрудников, обеспечивающих на заданном Госстандартом уровне выполнение профессиональных ролей: юриста, сотрудника, руководителя, организатора, исследователя, воспитателя; структурно образовательный процесс осуществляется по заданным областям правоохранительной деятельности: правоприменительной, правотворческой, консультативной, экспертной, оперативной, служебной, организационной, управленческой, педагогической и исследовательской.

5. Разработана система мониторинга процесса формирования профессиональных компетенций сотрудников ОВД, которая включает комплекс методических средств: циклограммы и технологические карты дисциплин; карты учета успеваемости теоретического и практического обучения, комплект контрольно-оценочных средств; индивидуальные паспорта личностно-профессионального развития. Порядок проведения мониторинга по учебным программам включает следующие виды контроля: входной, текущий, рубежный, а также промежуточную и итоговую аттестацию обучаемых, что позволяет оперативно оценивать уровни сформированности ПК и вносить коррективы в образовательный про-

цесс для обеспечения уровня, заданного Госстандартом. Процесс мониторинга проводится как с применением инновационных, так и традиционных средств оценки. Анализ достигнутых уровней производится по выявленным критериям с помощью созданных квалиметрических характеристик, анкет и стандартизированных тестов для повышенного, оптимального, допустимого и недопустимого уровня.

6. Разработанная и внедренная технология формирования ПК сотрудников по специальности «Правоохранительная деятельность» обладает свойством воспроизводимости и применима в других однотипных образовательных учреждениях и педагогами различных дисциплин; обеспечивает обоснованное достижение образовательных целей за счет применения системы активных методов обучения, воспитания и внедрения мониторинга, определяющего уровень сформированности профессиональных компетенций. Технология реализуется по следующим этапам: общенаучный (предварительный), профессиональный (основной), компетентностный (итоговый), в ней реализуется комплексный подход, и она включает следующую систему методов формирования ПК: тактико-специальное учение, военная, ролевая и организационно-деятельностная игры, профессионально ориентированная викторина, имитационное проектирование, «мозговой штурм», круглый стол, межотраслевое комплексное занятие, а также методы мониторинга: кейс-метод, метод развивающей кооперации, портфолио, стандартизированные и специализированные тесты, методы модульно-рейтинговой системы. Оценка достижения заданных результатов производится по аксиологическому, когнитивному, эмотивному и конативному критериям.

Литература

1. Адамов В.В. Педагогические условия формирования готовности будущих сотрудников органов внутренних дел к деятельности по профилактике преступности несовершеннолетних: автореф. дис. ... канд. пед. наук. – Сочи, 2005. – 22 с.
2. Анпилогова Л.В. Социокультурные конструкты образовательной системы вуза в контексте профессионального становления личности: монография. – Оренбург: ОИЭК, 2012. – 222 с.
3. Афанасьев А.Н. Болонский процесс в Германии // Высшее образование сегодня. – 2003. – № 5. – С. 54-57.
4. Базаров Т.Ю., Ерофеев А.К., Шмелёв А.Г. Коллективное определение понятия «компетенции»: попытка извлечения смысловых тенденций из размытого экспертного знания // Вестник Московского университета. Сер. 14. Психология. – 2014. – № 1. – С. 87-102.
5. Байденко В.И. Компетенции: к освоению компетентностного подхода // Материалы к методологическому семинару. – М., 2004. – С. 15.
6. Бастриков М.В. Педагогические условия развития профессиональной компетентности офицеров-руководителей МВД России в процессе повышения квалификации: автореф. дис. ... канд. пед. наук. – Калининград, 1999. – 16 с.
7. Бахарева М.В., Никитина Э.В., Угольников Е.Г. Использование технологии «учебный портфолио» // Среднее профессиональное образование (приложение). – 2006. – № 1. – С. 41-45.
8. Бахарева С.Р. Методические подходы к формированию предметной компетентности будущих учителей биологии на основе профессиональных задач (на примере подготовки бакалавров): автореф. дис. ... канд. пед. наук. – М.: ИИО РАО, 2013. – 20 с.
9. Башлуева Н.Н. Повышение эффективности процесса обучения курсантов вузов МВД России: монография. – М.: Моск. ун-т МВД России, 2012. – С. 56-64.
10. Белов С.А. Формирование коммуникативной составляющей ИКТ-компетентности будущих педагогов профессионального обучения средствами учебного блога: автореф. дис. ... канд. пед. наук. – Барнаул, 2014. – 23 с.
11. Бовин Б.Г. Оценка качественного состава кадров в аппарате уголовного розыска: труды ВНИИ МВД России. – М., 2008.
12. Буданов А.В., Латкова И.А. Профессиональное воспитание в учебном процессе образовательных учреждений МВД России: учеб. пособие. – М.: Акад. упр. МВД России, 1997. – С. 20.

13. Вальков А.В., Ануфриева Д.Ю. Развитие лидерских качеств будущего офицера средствами самообразования // Сибирский педагогический журнал. – 2014. – № 3. – С. 75-78.

14. Волкова В.О., Соснина Е.Н. Методология подхода к формированию компетенций на уровне подготовки кадров высшей квалификации // Современные проблемы науки и образования. – 2015. – № 2-1.

15. Гриневич Л.А., Федулов Б.А. Воспитание российской молодежи на общероссийских ценностях средствами социально-культурной деятельности: монография. – Барнаул Алтайская гос. академия культуры и искусств, 2013. – 199 с.

16. Дахин А.Н. Моделирование компетентности участников открытого общего образования: автореф. дис. ... д-ра пед. наук. – Н. Новгород, 2012. – 45 с.

17. Деникин А.В., Федак Е.И., Андриянов Е.В. Профессионально-нравственный идеал офицера внутренних войск: аксиологические и военно-профессиональные основания: учеб. пособие. – М., 2014. – 13 с.

18. Дёмина О.В. Воспитание дисциплинированности как профессионально значимой ценности у курсантов военных вузов: автореф. дис. ... канд. пед. наук. – Челябинск, 2015. – 28 с.

19. Дорофеев А. Профессиональная компетентность как показатель качества образования // Высшее образование в России. – 2005. – № 4. – С. 30-33.

20. Егошин И.В. К проблеме формирования защитной компетенции курсантов образовательных учреждений МВД России средствами развития обобщенных умений // Педагогика: традиции и инновации (III): матлы междунар. заоч. науч. конф-ции. – Челябинск, 2013. – С. 153-156.

21. Ерошенков Н.В. Профессионально-нравственная подготовка курсантов в образовательной среде вуза МВД России: автореф. дис. ... канд. пед. наук. – Белгород, 2014. – 26 с.

22. Ершов Д.О. Некоторые методологические принципы оценки социальных потребностей курсантов. Направления и перспективы развития образования в военных институтах внутренних войск МВД России. – Новосибирск, 2014. – 192 с.

23. Заводчиков Д.П. Измерение и оценка компетенций в профессионально-образовательном процессе вуза. – Екатеринбург: ГОУ ВПО Рос. гос. проф.-пед. ун-т, 2009. – 146 с.

24. Загвязинский В.И. Стратегические ориентиры развития отечественного образования и пути их реализации // Инновационные проекты и программы в образовании. – 2013. – № 2. – С. 3-8.

25. Заречнев Д.О., Морозов В.А., Калинин С.В., Чернов Ю.Н. Развитие духовно-нравственной направленности личности сотрудника полиции в контексте требований компетентностного подхода // Электрон-

ный научный журнал «Современные проблемы науки и образования». – 2014. – № 4. URL: <http://www.science-education.ru/118-13909> (дата обращения: 20.11.2019).

26. Зайцев Н.Н. Педагогическое сопровождение развития управленческой компетентности командиров подразделений курсантов вузов внутренних войск МВД России: автореф. дис. ... канд. пед. наук. – М., 2014. – 23 с.

27. Зеер Э., Сыманюк Э. Компетентностный подход к модернизации современного образования // Высшее образование в России. – 2005. – № 4. – С. 23-30.

28. Зимняя И.А. Ключевые компетенции – новая парадигма результата образования // Высшее образование сегодня. – 2003. – № 5. – С. 34.

29. Казаченко Е.В. Значение коммуникативной компетентности в формировании профессиональной культуры сотрудника полиции // Современные наукоемкие технологии. – 2014. – № 4. – С. 123.

30. Калинин С.В., Чернов Ю.Н. Проблемы развития профессиональной компетентности курсантов и слушателей образовательных учреждений МВД России // Всероссийская научно-практическая конференция. – Красноярск, 2013. – С. 50-53.

31. Калинин С.В. Развитие профессиональной компетентности курсантов и слушателей образовательных учреждений МВД России // Вестник Барнаульского юридического института МВД России. – 2013. – № 1 (24). – С. 119-120.

32. Калинин С.В., Чернов Ю.Н. Применение имитационных методов в процессе профессиональной подготовки курсантов вузов МВД России // Вестник учебного отдела БЮИ МВД России. – 2013. – № 20. – С. 32-34.

33. Калинин С.В. Философский анализ профессиональных компетенций курсантов юридических вузов МВД России и формирование их гражданских качеств // Сборник научных трудов Сибирского института знанияведения. – № 8. – Барнаул, 2014. – С-142-146.

34. Калинин С.В., Морозов В.А., Федулов Б.А., Чернов Ю.Н. Активные методы обучения при подготовке участковых уполномоченных по дисциплинам тактико-специальной подготовки: методические рекомендации. – Барнаул: БЮИ МВД России, 2015. – 86 с.

35. Калинин С.В., Заречнев Д.О., Чернов Ю.Н. Особенности самовоспитания социально – значимых качеств сотрудников полиции // Научно-практический журнал «Психопедагогика в правоохранительных органах». – № 1 (60). – Омск: ОМА МВД России, 2015. – С. 64-67. URL: <http://cyberleninka.ru/article/n/osobennosti-samovospitaniya-sotsialno-znachimyh-kachestv-buduschih-sotrudnikov-politsii> (дата обращения: 20.11.2019).

36. Калинин С.В. Разработка технологии формирования профессиональных компетенций сотрудников полиции МВД России // Электронный научный журнал «Современные проблемы науки и образования». – 2015. – № 5. URL: <http://www.science-education.ru/128> (дата обращения: 20.11.2019).

37. Калинин С.В. Особенности разработки и мониторинга профессионально-специальных компетенций сотрудников полиции МВД России // Электронный научный журнал «Современные проблемы науки и образования». – 2015. – № 3. URL: <http://www.science-education.ru/123-19187> (дата обращения: 20.11.2019).

38. Калинин С.В. Особенности организации мониторинга профессиональных компетенций сотрудников полиции МВД России // Филологические науки. Вопросы теории и практики. – 2017. – № 1-2 (60). – С. 212-214.

39. Караяни А.Г. Технологии формирования профессиональных компетенций у сотрудников МВД в ходе практических занятий // Юридическая психология. – 2012. – № 2. – С. 23.

40. Кикоть В.Я. Система научного обеспечения профессиональной подготовки вузов МВД России: автореф. дис. ... канд. пед. наук. – СПб, 1998. – 21 с.

41. Коломиец Б.К. Управление качеством образования: инвариантные аспекты. – М.: Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов, 2003. – 60 с.

42. Кузнецова Л.В. Моделирование управления педагогическим процессом в вузе МВД России: современный социокультурный контекст: дис. ... д-ра пед. наук. – Барнаул, 2006. – 389 с.

43. Леонтьев А.Н. Избранные психологические труды. – М.: Педагогика, 1983. – С. 392.

44. Мальченков Е.В. Развитие профессиональной компетентности сотрудников уголовного розыска в процессе адаптации к условиям службы в органах внутренних дел России: дис. ... канд. пед. наук. – Барнаул, 2008. – 185 с.

45. Морозов В.А., Калинин С.В. Активные методы оценки профессиональной компетентности сотрудников полиции МВД России // Вестник учебного отдела БЮИ МВД России. – 2014. – № 23. – С. 78-81.

46. Морозов В.А., Федулов Б.А. Формирование управленческой компетентности будущего сотрудника полиции в процессе профессиональной подготовки // Актуальные проблемы борьбы с преступлениями и иными правонарушениями: мат-лы 12-й междунар. науч.-практ. конф. – В 2 ч. – Ч. 2. – Барнаул: БЮИ МВД России, 2014. – С. 128-130.

47. Морозов В.А., Чернов Ю.Н., Федулов Б.А., Морозов В.А. Программно-информационная поддержка принятия и графического оформ-

ления решений на деятельность органов внутренних дел в чрезвычайных обстоятельствах: компьютерная программа. – Барнаул: БЮИ МВД России, 2015. – 27 с.

48. Мощанская Е.Ю. Деловая игра как средство формирования социокультурной и дискурсивной компетенции специалиста // Педагогическое образование в России. – 2014. – № 7. – С. 30-33.

49. Подпорин И.В. Формирование готовности курсантов к самообразовательной деятельности в процессе обучения в вузе МВД России: автореф. дис. ... канд. пед. наук. – Краснодар, 2012. – 25 с.

50. Попова Е.А., Белоновская И.Д. Специфика развития профессиональных компетенций сотрудников правоохранительных органов в образовательной корпорации // Современные проблемы науки и образования. – 2014. – № 6. – С. 175.

51. Попова О.В. Педагогические основы проектирования адаптивных технологий профессионального образования: дис. ... д-ра пед. наук. – Кемерово, 2007. – 421 с.

52. Пряхина М.В. Технология разработки и оценки профессиональных компетенций психолога органов внутренних дел МВД России в соответствии с профилем должности // Ученые записки университета имени П.Ф. Лесгафта. – 2012. – № 6 (88). – С. 92-99.

53. Рыбаков В.Н. Развитие социально-нравственной направленности личности будущего полицейского в процессе профессиональной подготовки: дис. ... канд. пед. наук. – Барнаул, 2011. – 192 с.

54. Столяренко А.М. Экстремальная психопедагогика: учеб. пособие для вузов. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2002. – 607 с.

55. Тарасов Н.Г. Разработка управленческих решений в образовательном процессе юридического института МВД России: дис... канд. пед. наук. – Барнаул, 2014. – 210 с.

56. Татур Ю.Г. Компетентность в структуре модели качества подготовки специалиста // Высшее образование сегодня. – 2004. – № 3. – С. 132.

57. Узун Л.С. Теория и практика профессиональной подготовки курсантов вузов МВД России к действиям в экстремальных ситуациях: дис. ... д-ра пед. наук. – СПб., 2000. – 420 с.

58. Федулов Б.А., Дулов А.В., Булах С.И. Формы и методы организации воспитательной работы с курсантами и слушателями образовательных учреждений МВД России: методическое пособие. – М.: ИМЦ ГУК МВД России, 2004. – 224 с.

59. Федулов Б.А., Тарасов Н.Г. Проблемы принятия управленческих решений в педагогической деятельности // Вестник Барнаульского юридического института МВД России. – 2011. – № 2 (21). – С. 115-118.

60. Федулов Б.А., Заречнев Д.О. Особенности воспитания будущих сотрудников полиции на общенациональных российских ценностях // Актуальные проблемы борьбы с преступлениями и иными правонарушениями: мат-лы 12-й междунар. науч.-практ. конф-ции. – В 2 ч. – Ч. 2. – Барнаул: БЮИ МВД России, 2014. – С. 147-149.

61. Федулов Б.А., Заречнев Д.О., Стрюц Е.В. Комплексное применение мультимедийных и информационных средств в процессе профессиональной подготовки курсантов вузов МВД России // Сборник международной научно-методической конф-ции. – Барнаул: БЮИ МВД России, 2015. – С. 122.

62. Чернов Ю.Н., Калинин С.В., Федулов Б.А., Морозов В.А. Активные методы обучения при подготовке участковых уполномоченных полиции по дисциплинам тактико-специальной подготовки: методические рекомендации. – Барнаул: БЮИ МВД России, 2015. – 81 с.

63. Чернов Ю.Н., Федулов Б.А., Калинин С.В. Аксиологические основы подготовки специалистов органов внутренних дел России // Мат-лы III международной научно-методической конференции «Актуальные проблемы огневой, тактико-специальной и профессионально-прикладной физической подготовки». Беларусь, 10-11 ноября 2016 г. – Минск, 2016.

64. Boyatzis R.E. The competent manager: a model for effective performance. – New York: Wiley, 1982. – 328 p.

65. McClelland D.C. Testing for competence rather than for intelligence. American Psychologist, 1973. – 287 p.

Разработка технологических компонентов ПК обучаемых сотрудников

Исходные данные для разработки ПК для дисциплины «Топографическая подготовка сотрудников ОВД»

	Тема	Все го	ауд.	лек.	п/з		кр
1	ТСП и её роль в ОВД.	2		2		видеоматериалы	
2	Оперативно-служебная. Определение местности.	8	4		4	видеоматериалы	4
3	Топографические карты, их содержание и чтение.	6	4		2	видеоматериалы	2
4	Измерения по топографическим картам.	8	4		4		4
5	Виды ориентирования при выполнении оперативно-служебных задач.	8	4		4	видеоматериалы	4
6	Составление и ведение служебно-графических документов, применяемых в ОВД.	8	4		4	видеоматериалы	4

Выписка из тематического плана

Требования по дисциплине:

Знать:

- методы разработки, оформления и ведения служебных графических документов.

Уметь:

- оценивать элементы по топографической карте, выполнять измерения и расчеты, ориентировать карту и ориентироваться на местности, вести служебные графические документы.

Владеть:

- навыками штабной культуры при составлении и оформлении служебных графических документов.

Задачи:

- Разрабатывать и вести служебно-боевые документы согласно функциональным обязанностям (план обслуживаемой территории, схема поста, маршрута патрулирования, схема места происшествия, карта руководителя спецоперации и т.д.).

- Оценивать по картам и схемам местность для принятия эффективных решений при выполнении СБЗ и СО.

- Ориентироваться в различных условиях при решении задач в правоохранительной сфере.

- Обеспечивать решение инженерных задач топографическими данными при в условиях ЧС.

ВОПРОСЫ НА ЗАЧЁТ:

1. Классификация и назначение топографических карт.
2. Виды и характеристика условных знаков местных предметов.
3. Назначение и общее устройство компаса.
4. Ориентирование по небесным светилам, местным признакам и предметам.
5. Особенности обозначения и нанесения условных знаков.
6. Рельеф, его типы и элементарные формы.
7. Чтение рельефа по горизонталям и условным знакам.
8. Оперативно-служебные свойства местности, определение их по карте.
9. Назначение, типы служебно-графических документов и требования, предъявляемые к ним.
10. Порядок оформления рабочей карты и основные правила ее ведения.
11. Номенклатура и масштаб карты.
12. Понятие открытой и закрытой местности.
13. Ориентирование карты по местным предметам.
14. Измерение расстояний и площадей по карте различными способами.
15. Определение прямоугольных координат.
16. Определение по карте азимутов.
17. Сущность и способы ориентирования на месте по карте.
18. Подготовка маршрута движения по карте.
19. Выполнять тактическую оценку местности.
20. Разрабатывать и вести служебные графические документы.

Требования Госстандарта

СД. 02	Специализированные дисциплины. Организационные и правовые основы деятельности ОВД в ЧС при введении чрезвычайного положения и военного времени; тактика действия сотрудников ОВД при выполнении служебных задач, работа в служебно-боевых группах и нарядах при участии в СО; особенности инженерной подготовки сотрудников ОВД при выполнении задач ЧО; особенности действий ОВД при обнаружении взрывоопасных предметов, захвате заложников, вооруженном нападении, массовых беспорядках; способы использования специальных и технических средств; умение читать топографические карты; производить измерения и ориентироваться на местности в различных условиях; цели и задачи ОВД в системе ГО; организация и ведение радиационных и химических измерений при ЧС техногенного и природного характера; технология оценки обстановки в очагах поражения ОМП, основы защиты сотрудников ОВД от влияния поражающих факторов ОМП.
-----------	--

КАРТА ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ ДИСЦИПЛИНЫ «ТОПОГРАФИЧЕСКАЯ ПОДГОТОВКА СОТРУДНИКОВ ПОЛИЦИИ»					
Компетенции по ФГОС ВПО: ПК-2, ПК-5, ПК-7, ПК-10, ПК-13, ПК-22, ПК-28					
Цель дисциплины		Сформировать профессиональные компетенции по топографической подготовке при выполнении СБЗ и участии в специальных операциях			
Задачи		<ul style="list-style-type: none"> - Ориентироваться на незнакомой местности по карте и без карты при выполнении служебных задач и участии в специальных операциях. - Оценивать по картам и схемам местность для принятия эффективных решений при выполнении служебно-боевых задач и участии в специальных операциях. - Разрабатывать и вести служебно-боевые документы согласно профессиональным обязанностям. - Обеспечивать решение инженерных задач топографическими данными при действиях в чрезвычайных обстоятельствах. 			
В ПРОЦЕССЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ «ТОПОГРАФИЧЕСКАЯ ПОДГОТОВКА СОТРУДНИКОВ ПОЛИЦИИ» ФОРМИРУЮТСЯ И ДЕМОНСТРИРУЮТСЯ СЛЕДУЮЩИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ					
Компетенции по ФГОС ВПО		Перечень компонентов профессиональных компетенций	Методика	Формы, оценочные средства	Уровни освоения дисциплины
индекс	Формулировка				
1	2	3	4	5	6
ПК-2	Возможность выполнять профессиональную деятельность на основе развитого правосознания, правового мышления и правовой культуры.	Знать: - теоретические основы топографической подготовки, обеспечивающие профессиональную деятельность; - законодательные акты и приказы МВД, определяющие содержание топографической подготовки сотрудников ОВД.	Проблемные лекции. Самоподготовка.	УО; УО-1; ПдВ; ПР-1; СТ; КМ.	ПОВЫШЕННЫЙ Знает: теоретическую и практическую часть по топографической подготовке, законодательные акты и приказы МВД, определяющие профессиональную подготовку сотрудников ОВД. Умеет: использовать теоретические и практические знания, законодательные акты и приказы МВД, определяющие содержание топографии в деятельности ОВД. Владеет: практическими навыками штабной культуры, способностью проявлять правовое сознание, мышление и культуру при реализации топографиче-

		<p>Уметь: - использовать теоретические основы топографической подготовки, обеспечивающие профессиональную деятельность; - применять законодательные акты и приказы МВД, определяющие содержание топографической подготовки сотрудников ОВД.</p> <p>Владеть: - навыками штабной культуры; - способностью проявлять правовое сознание, мышление и культуру при реализации топографических знаний в решении профессиональных задач.</p>	<p>Практическое занятие.</p> <p>Самоподготовка.</p> <p>Практическое занятие. Мозговой штурм. Самоподготовка.</p>	<p>УО-1; ПР; ПР-1; КМ</p> <p>ПР-1; ПР-4; ЗЛР; УО-3; КМ</p> <p>ПР-1; ПР-4; ЗЛР; УО-3; КМ</p>	<p>ских знаний в решении профессиональных задач.</p> <p>ОПТИМАЛЬНЫЙ Знает: основные положения по топографической подготовке и текущие законодательные акты и приказы МВД, определяющие содержание топографии в деятельности ОВД. Умеет: использовать основные положения и текущие законодательные акты и приказы МВД, определяющие содержание топографической подготовки сотрудников ОВД. Владеет: основными практическими навыками штабной культуры, способностью проявлять правовое сознание, мышление и культуру при реализации топографических знаний в решении профессиональных задач.</p> <p>ДОПУСТИМЫЙ Знает: основы топографии в деятельности ОВД. Умеет: использовать отдельные положения и приказы МВД, определяющие содержание топографии в деятельности ОВД. Владеет: отдельными практическими навыками штабной культуры, способностью проявлять правовое сознание, мышление и культуру при реализации топографических знаний в решении профессиональных задач.</p> <p>НЕДОПУСТИМЫЙ Не отвечает ни одному из требований уровня освоения дисциплины.</p>
--	--	--	--	---	---

ПК-5	Способность выбирать оптимальные решения и выполнять правовые действия в соответствии с законом	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - теоретические положения, определяющие оценку местности, для принятия эффективных решений при выполнении СБЗ и СО; - методы решения инженерных топографических задач при принятии решений на выполнение профессиональной деятельности сотрудниками ОВД. <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - использовать теоретические положения оценки местности для принятия решений при выполнении СБЗ и СО; - применять методы решения инженерных топографических задач при принятии решений на выполнение профессиональной деятельности сотрудниками ОВД. <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - навыками оценки топографической обстановки; - способностью принятия решений при вы- 	<p>Проблемные лекции. Самоподготовка. Мозговой штурм</p> <p>Практическое занятие. Самоподготовка.</p> <p>Практическое занятие. Самоподготовка.</p>	<p>УО; УО-1; ПдВ; ПР-1 КМ.</p> <p>УО-1; ПР; ПР-1</p> <p>ПР-1; ПР-4; ЗЛР; УО-3; КМ.</p>	<p>ПОВЫШЕННЫЙ</p> <p>Знает: теоретические и практические положения оценки местности, методы решения инженерных топографических задач при принятии решений на выполнение профессиональной деятельности сотрудниками ОВД;</p> <p>Умеет: использовать теоретические и практические положения оценки местности, применять методы решения инженерных топографических задач для принятия эффективных решений при выполнении СБЗ и СО;</p> <p>Владеет: практическими навыками оценки топографической обстановки и принятия решений при выполнении профессиональных задач сотрудниками ОВД.</p> <p>ОПТИМАЛЬНЫЙ</p> <p>Знает: основные теоретические положения, определяющие оценку местности, при решении инженерных топографических задач в правоохранительной деятельности;</p> <p>Умеет: использовать основные положения оценки местности, применять методы решения инженерных топографических задач;</p> <p>Владеет: практическими навыками оценки топографической обстановки и принятия решений при выполнении профессиональных задач сотрудниками ОВД.</p> <p>ДОПУСТИМЫЙ</p> <p>Знает: основы положений оценки местности при решении инженерных топографических задач в правоохранительной деятельности;</p> <p>Умеет: использовать отдельные положения оценки местности при выполнении СБЗ и СО;</p> <p>Владеет: отдельными практическими навыками принятия решений инженерных топографических задач в правоохранительной деятельности.</p> <p>НЕДОПУСТИМЫЙ</p>
------	---	---	--	--	---

		полнении профессиональных задач сотрудниками ОВД.			Не отвечает ни одному из требований уровня освоения дисциплины.
ПК-7	Способность, обеспечивающая разработку и оформление документов в правоохранительной деятельности	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - требования к разработке и оформлению служебных графических документов (план обслуживаемой территории, схема поста, маршрута патрулирования, схема места происшествия, карта руководителя спецоперации); - методы ведения служебных графических документов при выполнении сотрудниками ОВД своей профессиональной деятельности. <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Разрабатывать и читать карты, схемы, планы, составлять служебные графические документы и пользоваться ими; - применять методы ведения служебных графических документов при выполнении служебных профессио- 	<p>Лекция. Самоподготовка.</p> <p>Практические занятия. Самоподготовка.</p> <p>Практические занятия.</p>	<p>УО; УО-1; ПдВ; ПР-1</p> <p>УО-1; ПР; ПР-1</p>	<p>ПОВЫШЕННЫЙ</p> <p>Знает: теоретические и практические положения по разработке и оформлению служебно-боевых документов (план обслуживаемой территории, схема поста, маршрута патрулирования, схема места происшествия, карта руководителя спецоперации); основные методы их ведения при выполнении сотрудниками ОВД профессиональной деятельности.</p> <p>Умеет: читать и оформлять: карты, схемы, планы, составлять основные служебные графические документы основные методы разработки служебно-боевых документов при выполнении служебных профессиональных задач сотрудниками ОВД.</p> <p>Владеет: практическими навыками разработки, оформления и чтения служебных графических документов; методами их ведения при выполнении профессиональных задач сотрудниками ОВД.</p> <p>ОПТИМАЛЬНЫЙ</p> <p>Знает: основные правила разработки и оформления служебных графических документов (план обслуживаемой территории, схема поста, маршрута патрулирования, схема места происшествия, карта руководителя спецоперации), методы их ведения при выполнении сотрудниками ОВД своей профессиональной деятельности.</p> <p>Умеет: разрабатывать и читать карты, схемы, планы и другие служебно-боевые документы, использовать основные методы ведения служебно-боевых документов при выполнении служебных профессиональных задач сотрудниками ОВД;</p> <p>Владеет: практическими навыками разработки, оформ-</p>

		<p>нальных задач сотрудниками ОВД.</p> <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - навыками разработки, оформления и чтения служебных графических документов; - способностью реализовывать методы ведения служебных графических документов при выполнении профессиональных задач сотрудниками ОВД. 	<p>Самоподготовка. Деловая игра.</p>	<p>ПР-1; ПР-4; ЗЛР; УО-3</p>	<p>ления и чтения служебных графических документов; методами их ведения при выполнении профессиональных задач сотрудниками ОВД.</p> <p>ДОПУСТИМЫЙ</p> <p>Знает: основы оформления и ведения служебно-боевых документов, методы их ведения при выполнении сотрудниками ОВД задач правоохранительной деятельности.</p> <p>Умеет: использовать отдельные положения по ведению служебно-боевых документов при выполнении служебных профессиональных задач сотрудниками ОВД.</p> <p>Владеет: отдельными практическими навыками штабной культуры по ведению служебно-боевых документов.</p> <p>НЕДОПУСТИМЫЙ</p> <p>Не отвечает ни одному из требований уровня освоения дисциплины.</p>
ПК-10	<p>Способность выполнять должностные обязанности по обеспечению правопорядка и законности, безопасности государства, общества и личности, защите здоровья и жизни граждан, охране общественного</p>	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - должностные обязанности по обеспечению законности и правопорядка, безопасности государства, общества и личности, охране общественного порядка. - методы ориентирования по карте и на местности для выполнения должностных обязанностей при проведении массовых мероприятий и действиях в чрезвычайных обстоятель- 	<p>Лекция. Самоподготовка.</p> <p>Практические</p>	<p>УО; УО-1; ПдВ; ПР-1</p>	<p>ПОВЫШЕННЫЙ</p> <p>Знает: теоретические положения должностных обязанностей по обеспечению правопорядка и законности, безопасности государства, общества и личности. Владеет навыками ведения ориентировки при исполнении должностных обязанностей по обеспечению и охране общественного порядка и общественной безопасности.</p> <p>Умеет: использовать карты, планы и схемы при принятии решения на обеспечение охраны общественного порядка и общественной безопасности при проведении массовых мероприятий и действиях ОВД в чрезвычайных обстоятельствах.</p> <p>Владеет: практическими навыками выполнения должностных обязанностей по обеспечению правопорядка и законности, безопасности государства, общества и личности при проведении массовых мероприятий и деятельности в условиях ЧС.</p>

	<p>порядка.</p>	<p>ствах. Уметь: - ориентироваться по карте и без нее, определять азимуты, географические и прямоугольные координаты, измерять расстояния и площади; - осуществлять целеуказание при проведении массовых мероприятий и действий в чрезвычайных обстоятельствах. Владеть: - навыками выполнения должностных обязанностей по обеспечению законности, безопасности государства, общества и личности, охране общественного порядка; - способностью ориентироваться в различных условиях обстановки, при выполнении должностных обязанностей при проведении массовых мероприятий и действий в чрезвычайных обстоятельствах.</p>	<p>занятия. Самоподготовка. Практические занятия. Самоподготовка. Деловая игра.</p>	<p>УО-1; ПР; ПР-1 ПР-1; ПР-4; ЗЛР; УО-3</p>	<p>ОПТИМАЛЬНЫЙ Знает: основные должностные обязанности по обеспечению законности и правопорядка, безопасности личности, общества и государства, охране общественного порядка; способы ориентирования на местности при проведении массовых мероприятий и действиях сил ОВД в чрезвычайных обстоятельствах. Умеет: ориентироваться по карте и без нее, определять географические и прямоугольные координаты, измерять расстояния и площади; осуществлять расстановку нарядов при проведении массовых мероприятий и деятельности в условиях ЧС. Владеет: основными практическими методами ориентирования в различных условиях обстановки, при выполнении должностных обязанностей во время проведения и обеспечения массовых мероприятий и деятельности в условиях ЧС. ДОПУСТИМЫЙ Знает: организацию охраны общественного порядка, при обеспечения проведения массовых мероприятий и деятельности в условиях ЧС. Умеет: ориентироваться по карте и без нее, осуществлять расстановку нарядов при проведении массовых мероприятий и действиях сил ОВД в чрезвычайных обстоятельствах. Владеет: отдельными практическими навыками ориентирования в различных условиях обстановки, при выполнении должностных обязанностей во время проведения обеспечения массовых мероприятий и деятельности в условиях ЧС. НЕДОПУСТИМЫЙ Не отвечает ни одному из требований уровня освоения дисциплины.</p>
--	-----------------	--	---	--	--

ПК-13	Способностью раскрыть преступления	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - методы разработки схем осмотра места преступления (происшествия) и других графических документов; - методы оценки элементов местности и объектов на ней при раскрытии преступлений. <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - разрабатывать и читать схемы осмотра места преступления (происшествия) и другие графические документы и применять их; - применять методы оценки элементов местности и объектов на ней при раскрытии преступлений. <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - навыками разработки, оформления и чтения схем осмотра места преступления (происшествия); - способностью реализовывать методы анализа схемы места преступления (происше- 	<p>Лекционные занятия. Самоподготовка. Викторины.</p> <p>Практическое занятие. Самоподготовка.</p> <p>Практическое занятие. Самоподготовка. Деловая игра.</p>	<p>УО; УО-1; ПдВ; ПР-1; МРК</p> <p>УО-1; ПР; ПР-1</p> <p>ПР-1; ПР-4; ЗЛР; УО-3</p>	<p>ПОВЫШЕННЫЙ</p> <p>Знает: теоретические и практические положения по разработке и оформлению схем места преступления (происшествия) и других служебные документов; основы оценки элементов местности и объектов на ней при раскрытии преступлений.</p> <p>Умеет: оформлять и читать схемы места преступления (происшествия) и другие графические документы и пользоваться ими.</p> <p>Владеет: практическими навыками разработки, оформления и чтения схемы места преступления (происшествия); способностью применять основные методы оценки элементов местности и объектов на ней при раскрытии преступлений.</p> <p>ОПТИМАЛЬНЫЙ</p> <p>Знает: требования и правила разработки и оформления схем места преступления (происшествия) и других графических документов; методы оценки элементов местности и объектов на ней при раскрытии преступлений.</p> <p>Умеет: разрабатывать и читать схемы места преступления (происшествия), другие графические документы, использовать их методы оценки элементов местности и объектов на ней при раскрытии преступлений.</p> <p>Владеет: практическими навыками разработки, оформления и чтения схем места преступления (происшествия); способностью реализовывать методы анализа схемы места преступления (происшествия) и других графических документов при раскрытии преступлений.</p> <p>ДОПУСТИМЫЙ</p> <p>Знает: отдельные требования правил разработки и оформления схем места преступления (происшествия) и других графических документов.</p> <p>Умеет: использовать схемы места преступления (про-</p>
-------	------------------------------------	---	---	--	---

		ствия) и других графических документов при раскрытии преступлений.			исшествия), другие графические документы при раскрытии преступлений Владеет: отдельными практическими навыками чтения схем места преступления (происшествия) при раскрытии преступлений. НЕДОПУСТИМЫЙ Не отвечает ни одному из требований уровня освоения дисциплины.
ПК-22	Способностью осуществлять профессиональную деятельность в соответствии с правовыми и организационными основами правоохранительной деятельности, компетенцией правоохранительного органа (для службы в котором осуществляется подготовка специалиста)	Знать: - специфику правоохранительной деятельности в соответствии со своим профессиональным предназначением; - способы решения профессиональных задач в различных условиях обстановки, нарядах, группах и боевых порядках при выполнении своей профессиональной деятельности. Уметь: - составлять и оформлять заявки на получение типографических карт по номенклатуре для заданных районов выполнения оперативно-служебных задач; - осуществлять подготовку по карте и движение по маршруту,	Лекционное занятие. Самоподготовка. Практическое занятие. Самоподготовка. Викторины.	УО; УО-1; ПдВ; ПР-1 УО-1; ПР; ПР-1	ПОВЫШЕННЫЙ Знает: теоретические положения правоохранительной деятельности в соответствии со своим профессиональным предназначением; ознакомлен со способами решения профессиональных задач в различных условиях обстановки, нарядах, группах и боевых порядках. Умеет: оформлять заявки на получение типографических карт по номенклатуре для заданных районов выполнения служебно-боевых задач; выполнять движение по маршруту и обходить препятствия; выполнять оценку и анализ тактических свойств местности при решении профессиональных задач. Владеет: практическими навыками выполнения служебных задач правоохранительной деятельности в соответствии с профессиональным предназначением; способностью реализовывать основные методы решения правоохранительных задач в различных условиях обстановки, нарядах, группах и боевых порядках. ОПТИМАЛЬНЫЙ Знает: специфику правоохранительной деятельности в соответствии со своим профессиональным предназначением; способы решения профессиональных задач в различных условиях обстановки, нарядах, группах и боевых порядках при выполнении задач правоохранительной деятельности. Умеет: составлять и оформлять заявки на получение

		<p>обход препятствий. - выполнять оценку и анализ тактических свойств местности и определять их влияние на содержание профессиональной деятельности.</p> <p>Владеть: - навыками выполнения правоохранительной деятельности в соответствии с профессиональным предназначением; - способностью реализовывать методы решения правоохранительных задач в различных условиях обстановки, нарядах, группах и боевых порядках при выполнении своей профессиональной деятельности.</p>	<p>Практическое занятие. Самоподготовка. Деловая игра.</p>	<p>ПР-1; ПР-4; ЗЛР; УО-3 СТ; МРК</p>	<p>типографических карт по номенклатуре для заданных районов выполнения служебно-боевых задач; осуществлять подготовку по карте и движение по маршруту, обход препятствий; выполнять оценку и анализ тактических свойств местности и определять их влияние на содержание профессиональной деятельности.</p> <p>Владеет: навыками правоохранительной деятельности в соответствии с профессиональным предназначением; способностью реализовывать методы решения правоохранительных задач в нестандартной обстановке, нарядах, группах и боевых порядках при выполнении своей профессиональной деятельности.</p> <p>ДОПУСТИМЫЙ Знает: сущность и содержание правоохранительной деятельности; отдельные способы решения профессиональных задач нарядов, групп и боевых порядков при выполнении задач правоохранительной деятельности. Умеет: работать с картой, составлять маршрут движения по ней; выполнять оценку местности и определять её влияние на выполнение поставленных задач. Владеет: практической способностью реализовывать методы решения правоохранительных задач в различных условиях обстановки, нарядах, группах и боевых порядках при выполнении своей профессиональной деятельности.</p> <p>НЕДОПУСТИМЫЙ Не отвечает ни одному из требований уровня освоения дисциплины.</p>
ПК-28	Способностью выполнять профессиональные задачи в особых условиях	<p>Знать: - теоретические основы выполнения профессиональных задач в особых условиях и чрезвычайных обстоятель-</p>	<p>Лекционное занятие. Самоподготовка.</p>	<p>УО; УО-1; ПдВ; ПР-1 СТ.</p>	<p>ПОВЫШЕННЫЙ Знает: виды природных, техносферных и социальных опасностей, угрожающих безопасности государства, общества и личности; средства и методы защиты в чрезвычайных ситуациях. Умеет: анализировать ситуацию, применять приемы и</p>

		<p>населения в чрезвычайных ситуациях на основе топографической оценки местности.</p> <p>- способностью применять рациональные методы решения инженерных задач при ликвидации последствий ЧС.</p>	<p>товка.</p> <p>Межотраслевые комплексные занятия.</p>	<p>4; ЗЛР; УО-3 МРС</p>	<p>тастроф, стихийных бедствий; участвовать в организации аварийно-спасательных работ.</p> <p>Владеет: распознаванием и оценкой опасных и вредных факторов жизнедеятельности человека и определяет способы защиты от них;</p> <p>НЕДОПУСТИМЫЙ</p> <p>Не отвечает ни одному из требований уровня освоения дисциплины.</p>
--	--	---	---	---------------------------------	--

Индекс и формулировка компетенции из ФГОС

Методика формирования: лекция, практическое занятие, деловая игра, ролевая игра, тематическая викторина, организационно-деятельностная игра, круглый стол, межотраслевое комплексное занятие, мозговой штурм, проблемная лекция.

Формы оценочных средств: устные опросы (Уо), собеседования (Уо-1), коллоквиумы (Уо-2), зачеты (Уо-3), экзамены (Уо-4), письменные работы (Пр), тесты (Пр-1), контрольные работы (Пр-2), эссе (Пр-3), реферат (Пр-4), курсовая работа (Пр-5), выпускная квалификационная работа (Пр-6), государственный экзамен (Гэ), Отчеты по практике (Опр), защита отчетов по практике (ЗОПр), творческие работы (Твр), защита практикумов (ЗПР), подготовка к выступлению (ПдВ), выполнение расчетно-графических работ (РГР), портфолио, модульно-рейтинговая система (МРС), стандартизированный тест (СТ), кейс-метод (КМ), метод развивающейся кооперации (МРК).

Матрица перечня профессиональных компетенций

	Топографическая подготовка сотрудников полиции	Деятельности ОВД в системе ЧС и ГО	Специальная тактическая подготовка	Обеспечение личной безопасности сотрудников	Нач. проф. подготовка. Введение в специальность	Учения
<i>В области правотворческой деятельности</i>						
ПК -1		+	+	+		
<i>Правоприменительная деятельность</i>						
ПК -2	+	+	+	+		+
ПК -3		+	+	+		
ПК -4		+	+	+		
ПК -5	+	+	+	+		+
ПК -6						
ПК -7	+	+	+	+	+	+
<i>Экспертно-консультативная деятельность</i>						
ПК -8		+	+	+		+
ПК -9						
<i>Оперативно-служебная деятельность</i>						
ПК-10	+	+	+	+	+	+
ПК-11						
ПК-12						
ПК-13	+		+		+	+
ПК-14						
ПК-15			+			+
ПК-21			+		+	+
ПК-22	+	+	+	+	+	+
ПК-23			+	+		+
ПК-24						
ПК-25						
ПК-26		+	+			+
ПК-27						
ПК-28	+	+	+	+	+	+
<i>Организационно-управленческая деятельность</i>						
ПК -29		+	+	+		+
ПК-30		+	+	+		+
ПК-31			+			+
ПК-32						
<i>Научно-исследовательская деятельность</i>						
ПК-33		+	+	+		
ПК-34		+	+	+		
ПК-35		+	+	+		
<i>Педагогической деятельности</i>						
ПК-36						
ПК-37						

БАРНАУЛЬСКИЙ ЮРИДИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ МВД РОССИИ

Факультет _____

Кафедра _____

Утверждаю
Начальник кафедры

ПЛАН ПРОВЕДЕНИЯ КОНТРОЛЯ ЗА РЕЗУЛЬТАТАМИ ОБУЧЕНИЯ

курсантов _____ группы по дисциплине _____

Виды учебной деятельности	Контрольная точка 1		Контрольная точка 2		Контрольная точка 3		Контрольная точка 4		Итого текущий контроль		Промежуточная аттестация		Доп. баллы
	min	max	min	max	min	max	min	max	min	max	min	max	max
1. Присутствие на учебных занятиях													
Присутствие на лекциях													
Присутствие на семинарских и практическом занятии													
2. Определение работы на занятиях													
Определение работы на практическом занятии без тестов													
Определение работы на практическом занятии по тестам													
Определение расчетной практической работы													
Деловые (ролевые) игры													
Использование информационных технологий													
Решение практических задач и ситуаций													
Определение практики													
Определение личностно-профессиональных качеств													
Другие виды работ													

Основные виды учебной работы	Контр. точка 1		Контр. точка 2		Контр. точка 3		Контр. точка 4		Итого текущий контроль		Промежуточная аттестация		Доп. баллы
	мин	макс	мин	макс	мин	макс	мин	макс	мин	макс	мин	макс	макс
3. Виды самостоятельной работы													
Работа без тестовой проверки													
Работа с тестовой проверкой													
Написание, разработка рефератов													
Подготовка публикаций													
Написание эссе													
Курсовые работы (проекты)													
Другие виды работ													
4. Данные текущего контроля													
Тестовые задания													
Тесты итоговой оценки													
Контрольные письменные работы													
Формы индивидуального контроля													
Всего баллов текущей работе курсантов													
5. Промежуточные аттестации													
Зачёты													
Экзамены													
ИТОГО													
ВСЕГО ПО НАРАСТАЮЩЕЙ	12,5	17,5	25	35	37,5	52,5	50	70	50	70	61	100	

Преподаватель _____ / _____

СОГЛАСОВАНО:

_____ / _____

Технологическая карта для курсанта

УТВЕРЖДАЮ

Начальник кафедры

_____ ФИО

СОГЛАСОВАНО

Председатель Совета факультета

_____ ФИО

Место и роль дисциплины: БЗ1.Б.3. дисциплина «Топографическая подготовка в ОВД»
 Направление подготовки 072300 «Правоохранительная деятельность» (3 курс, 1 семестр).

Вид работы	Лекции (ч.)	Семинары (ч.)	Практич.	Контр.са м.работа (ч.)	Внеауд. СРС (ч.)	Всего	Всего з.е.
Час / з.е. (по о/о)	12	14	4	6	36	72	2
Час / з.е. (по з/о)	4	4	-	-	64	72	2

Вид учебной работы

№ контрольной точки	Вид работы	График контроля (неделя)	Формы контроля ¹	Баллы	
				Минимум	Максимум
В процессе текущего контроля:					
Аудиторные занятия					
1	Семинары	В семестре	Уо-1	6	10
3	Практическое занятие	11	ППР	8	12
4	Отчёт по практикуму	17	Уо-1	12	18
5	Присутствие на лекциях	В семестре		6	12
6	Раздел 1-3.	В семестре	Уо-1	12	18
Рубежный контроль:		12	ПР-1	10	20
ИТОГО				60	100
Промежуточные аттестации:					
Зачеты			Уо-3	минимум – 60 бал.	
Другие виды образовательной деятельности: творческая работа на практических занятиях – 3 б., разработка презентации – 4 б., подготовка эссе – 5 б., доклад на конференции – 6 б.					
Минусы: отсутствие на занятиях – 4 б., отрицательные ответы – 2 б., невыдерживание сроков выполнения заданий – 1 б.					
ИТОГО ЗА СЕМЕСТР (плюсы и минусы за активность не учитываются)				60	100

Преподаватель: ФИО

подпись

¹ **Форма контроля: устный опрос (УО):** собеседование (УО-1), коллоквиум (УО-2), зачет (УО-3), экзамен по дисциплине (УО-4); **письменная работа (ПР):** тесты (ПР-1), контрольные работы (ПР-2), кейс (ПР-3), портфолио (ПР-4).

Оглавление

Введение	3
ГЛАВА 1. Теоретическо-методические основания формирования профессиональных компетенций сотрудников полиции	7
1.1. Проблема реализации компетентностного подхода в педагогическом процессе образовательных организаций МВД России	7
1.2. Специфика развития профессиональных компетенций сотрудников правоохранительных органов	20
1.3. Анализ опыта развития профессиональных компетенций сотрудников полиции в юридических институтах МВД России	28
Выводы по первой главе	40
ГЛАВА 2. Конструирование модели формирования профессиональных компетенций сотрудников полиции в образовательных организациях МВД России	42
2.1. Особенности моделирования формирования профессиональных компетенций сотрудников правоохранительной сферы деятельности	42
2.2. Содержание структурно-функциональной модели формирования профессиональных компетенций сотрудников полиции	48
2.3. Формы и методы формирования и мониторинга профессиональных компетенций сотрудников правоохранительных органов	54
Выводы по второй главе	66
ГЛАВА 3. Разработка технологии формирования и мониторинга профессиональных компетенций сотрудников полиции МВД России	69
3.1. Мониторинг формирования профессиональных компетенций сотрудников полиции	69
3.2. Оценка эффективности методики формирования профессиональных компетенций сотрудников полиции	73
3.3. Содержание технологии формирования и мониторинга профессиональных компетенций сотрудников полиции	80
Выводы по третьей главе	106
Заключение	111
Приложение	120
Литература	114

Научное издание

Калинин Сергей Владимирович
Морозов Владимир Анатольевич
Федулов Борис Александрович

ФОРМИРОВАНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ
СОТРУДНИКОВ ПОЛИЦИИ
В ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ МВД РОССИИ

Монография

Лицензия ЛР № 0221352 от 14.07.1999 г.
Лицензия Плр № 020109 от 15.07.1999 г.

Подписано в печать 30.12.2019. Формат 60x90 1/16.
Ризография. Усл.п.л. 8,9. Тираж ___ экз. Заказ ___.
Барнаульский юридический институт МВД России.
Научно-исследовательский и редакционно-издательский отдел.
656038, г. Барнаул, ул. Чкалова, 49, www.бюи.мвд.рф.