



7. КРИТЕРИИ И УРОВНИ ФОРМИРОВАНИЯ ГОТОВНОСТИ СЛУШАТЕЛЕЙ УЧЕБНЫХ ЗАВЕДЕНИЙ МВД РК К УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Для эффективной организации образовательного процесса, в контексте подготовки к управленческой деятельности слушателя учебного заведения МВД РК, мы сочли необходимым рассмотреть те положения, характеризующие этапы их профессионального становления. В определении этапов профессионального становления слушателя вуза, как сотрудника органа внутренних дел, нам импонируют положения, высказанные в этом аспекте В. В. Егоровым и Г. М. Смирновой¹. По их мнению, современное профессиональное образование характеризуется непрерывностью и последовательностью характера становления профессионала:

- степенью достижения элементарной и функциональной грамотности, — когда на доступном уровне формируются первоначальные знания, умения и навыки, мировоззренческие и поведенческие навыки личности, необходимые для дальнейшего образования;
- степенью достижения общего образования, на которой приобретаются необходимые знания об окружающем мире и формируются наиболее общие умения и навыки, направленные на познание и преобразование тех или иных объектов действительности;
- степенью профессиональной компетентности, связанной с формированием таких профессионально важных качеств, которые позволяют человеку наиболее полно реализовать себя в конкретных видах трудовой деятельности;
- степенью овладения культурой, когда человек не только осознает те материальные и духовные ценности, которые оставлены ему в наследство предшествующим поколением, но и способен адекватно оценивать свое личное участие в развитии общества, вносить свой собственный вклад в непрерывный культурообразующий процесс, как собственного социума, так и цивилизации, в целом;
- степенью формирования индивидуального менталитета личности — тех устойчивых, глубинных оснований мировосприятия, мировоззрения и поведения человека, которые придают личности свойство уникальной неповторимости в сочетании с открытостью к непрерывному обогащению собственных ментальных ценностей и способностью к всесторонней самореализации в ментальном духовном пространстве человечества².

Этапы профессионального становления личности могут быть представлены следующим образом: грамотность (общая и функциональная) — образованность — профессиональная компетентность — культура — менталитет.

При всей условности разделения указанных ступеней и неизбежности естественного взаимопроникновения тех или иных этапов профессионального становления личности данная схема позволяет системно и комплексно представить процесс развития будущего сотрудника органов внутренних дел, а, следовательно, и процесс образовательной поддержки такого развития. Все этапы и звенья взаимосвязаны, именно поэтому сфера образования представляет систему. Необходимо при этом отметить, что система профессионального образования, с одной стороны, представляет собой вполне самостоятельную подсистему образования, а с другой, идеи и методы профессионального образования не могут быть изолированы от всех остальных подсистем образования, поскольку в каждой из них имеются компоненты профессиональной направленности.

Когда ставится вопрос о подготовке слушателя учебного заведения МВД РК в области управления, то это, прежде всего, вопрос о том, как реализуется процесс применения его профессиональных знаний в правоприменительной практике по регулированию общественных отношений, урегулированных нормами действующего права Республики Казахстан.

По мнению А. В. Бусыгина, затруднения в определении предмета обучения специалиста в области управления приводят исследователей к описанию управления через

¹ *Егоров В. В., Смирнова Г. М.* Профессиональное образование как педагогическая система // Вестник КарГУ. — 2005. — № 1. — С. 5-10.

² Там же. С. 7-8.



типологизацию, систематизацию и обобщение практики реального управленческого действия. Управление определяется через функции, комплекс действий, которые сами по себе имеют свои дифференцированные предметы³.

Проблема подготовки слушателя учебного заведения МВД РК в области управления заключается в том, что сегодняшние педагогические технологии не всегда соответствуют специфике управления. Идея разрешения проблемы заключается в том, что его образовательное пространство должно быть процессом моделирования управленческих ситуаций, в которых основным субъектом действия будет являться сам обучаемый в позиции управления. Технология подготовки слушателя в области управления должна быть основана на логике развития управленческих способностей.

Формирование готовности слушателей учебных заведений МВД Республики Казахстан к управленческой деятельности происходит под действием различных факторов объективного и субъективного порядка. При этом роль субъективного фактора в переходные периоды истории закономерно возрастает. Это означает, в частности, что в процессе подготовки специалистов правоохранительных органов в современных условиях повышается роль их личных усилий в современном развитии. Не умаляя значения воспитательной работы, надо все же со всей определенностью сказать, что в силу объективных обстоятельств, усиленных глубокими преобразованиями общества, основой нравственной закалки сотрудника становится его самообразование. Высокоморальным специалист становится не по принуждению, а по внутреннему убеждению, которое не берется на прокат, а вырабатывается самостоятельно. Развитие профессионально-управленческой потребности может быть эффективным, только тогда, когда господствует принцип: «Я должен воспитать себя сам». И, напротив, нельзя ждать успехов там, где действуют только по принципу: «Меня должны воспитывать».

Самообразование способствует повышению эффективности деятельности и рациональному использованию свободного времени. С ним связана оптимизация процессов формирования высоких профессиональных, морально-психологических и боевых качеств, выработка устойчивости к антиобщественным и аморальным явлениям. Оно вызывает потребность к перманентному всестороннему развитию личности сотрудника, придает целеустремленность, активность, устойчивость всей его деятельности, позволяет наиболее рационально преодолевать трудности службы и быта. В учебных заведениях уровень самовоспитания слушателей незамедлительно сказывается на росте показателей их учебы.

По мнению А. В. Опалева и профессора Г. В. Дубова: «... нравственные и профессиональные качества слушателя вырабатываются в процессе самовоспитания в два-три раза быстрее, чем в процессе обычной (не акцентированной на самообразование) системы обучения и воспитания»⁴.

Недооценка роли самовоспитания ослабляет действенность воспитательной работы, приводит к разрыву между воздействием воспитателей и результатами этого воздействия. При отсутствии самовоспитания может сложиться лишь пассивная личность без устойчивых убеждений и твердых взглядов, не способная к трудной службе в правоохранительных органах страны и воспитанию подчиненного личного состава. Этим и определяется важность работы всех звеньев правоохранительных органов по развитию самовоспитания сотрудников.

Профессионально-управленческая необходимость в самообразовании — это активный, сознательный, целеустремленный процесс формирования и развития сотрудником положительных и искоренения отрицательных качеств в соответствии с общественными потребностями, личными нравственными идеалами и характером деятельности; это — постоянная, систематическая работа по выработке знаний, умений, навыков и привычек, соответствующих моральным требованиям к современному человеку, специалисту.

Профессионально-управленческая необходимость в самообразовании предполагает интеллектуальное, эмоциональное и волевое развитие личности, навыков самоконтроля, управления собственными мыслями, чувствами, действиями, умения предвидеть ближайшие и перспективные результаты своей деятельности.

Формирование самообразования слушателей учебных заведений МВД РК входит в общий процесс воспитания и самовоспитания. Но вместе с тем оно обладает некоторыми особенностями, обусловленными характером и задачами службы в правоохранительных

³ Бусыгин А. В. Эффективный менеджмент. — М: Финпресс, 2003. С. 73.

⁴ Опалев А. В., Дубов Г. В. Указ. раб. С. 276.



органах. К числу таких особенностей можно отнести то, что наряду с развитием общих личностных качеств, оно включает в себя формирование особого рода специфических профессиональных качеств, то есть формирование профессиональной готовности к решению задач управленческой деятельности. Оно призвано развивать качества не только профессионального специалиста, но и активного гражданина, воспитателя и грамотного руководителя своих подчиненных. Как представитель правоохранительных органов, будущий специалист тесно связан с политическими целями и интересами государства, и это не может не отразиться на его самообразовании.

Формирование профессиональной готовности к решению задач управленческой деятельности слушателей происходит в рамках служебно-воинского режима, жесткой регламентации и строгого уставного порядка, которые сами по себе выступают как важные условия и средства самообразования. Наконец, самообразование слушателей правоохранительных учебных заведений сопряжено с повышенным напряжением физических и духовных сил, вследствие постоянного совмещения учебы и службы, связанной, порой, с преодолением опасных для здоровья и жизни ситуаций.

Самообразование — дело не только отдельного сотрудника, но и служебного коллектива (части, подразделения, учебной группы, малой группы, неформальной общности и так далее). Индивидуальное и коллективное самообразование в оптимальном варианте гармонизируют между собой и способствуют выработке социально и профессионально значимых качеств личности специалиста, его активной жизненной позиции, развивают у сотрудников чувство взаимной моральной ответственности, взаимовыручки, стимулируют усилия по овладению смежными специальностями и выработке навыков взаимозаменяемости.

Задача командиров и начальников (профессорско-преподавательского состава, руководства курсов и факультетов) состоит в том, чтобы развивать все формы индивидуального и коллективного самовоспитания сотрудников (слушателей, будущих специалистов). Организация и осуществление формирования готовности к управленческой деятельности включает:

- изучение сотрудником общезначимых социально-качественных параметров личности цивилизованного общества, а также специфических качеств личности специалиста правоохранительных органов (профессиограммы);
- самопознание и критическую самооценку деятельности и поведения, потребностей и способностей, сил и возможностей;
- планирование работы над собой, постановку целей, выработку программы и правил формирования готовности к управленческой деятельности, изучение средств, методов и приемов самовоспитания;
- изучение практики самовоспитания выдающихся личностей — представителей избранной профессии, педагогов, мыслителей, деятелей науки, культуры и политики; повышение собственной активности во всех сферах деятельности.

В процессе самовоспитания сотрудник усваивает основные положения и принципы общечеловеческой морали и их проявление в сфере избранной профессии; превращает эти знания в социально значимые потребности, придает им личностный смысл, обретает уверенность в их истинности и жизненной необходимости; реализует моральные знания и убеждения в службе (учебе), общественной жизни и быту.

Между процессами формирования готовности к управленческой деятельности и нравственного воспитания существует глубокая диалектическая взаимосвязь и взаимообусловленность. Они соотносятся между собой как внешнее и внутреннее.

Воспитание — одно из важнейших условий, в которых происходит процесс формирования личности специалиста. Условия, как известно, играют большую роль в любом процессе, но источником развития являются все же внутренние противоречия. Внешнее (воспитание) органически причастно к становлению нового качества (человека), но только через внутреннее (самообразование). Человек есть объект-субъект, и, это необходимо учитывать в процессе формирования личности специалиста правоохранительных органов.

Действительное воспитание никогда не может быть отделено от самовоспитания, а образование от самообразования. Исходя из этого, следует, в частности, определять и задачи воспитания в правоохранительных учебных заведениях: они должны давать будущим специалистам умение вырабатывать самим нравственные устои, побуждать и развивать в них желание совершенствоваться. Действительное человеческое воспитание



должно рассматриваться, прежде всего, как управление самообразованием. Это один из важнейших принципов формирования личности специалиста правоохранительных органов.

В процессе самопознания и формирования управленческих потребностей используются многочисленные методы и приемы. Ограничить их какими-либо жесткими рамками невозможно. Дело в том, что теоретически стройной системы таких методов и приемов не создано, а практика самопознания и самовоспитания настолько индивидуальна, что можно сказать: сколько людей, столько и систем; каждый осознает и воспитывает себя по-своему. Учитывая это и не претендуя на исчерпывающий обзор, хотелось бы рассмотреть сущность познавательных и воспитательных достоинств наиболее важных методов и приемов самопознания и формирования управленческих потребностей сотрудников.

К числу таких методов относится, прежде всего, самонаблюдение. Самонаблюдение носит преднамеренный, целенаправленный характер, включает в себя определенный замысел и систему приемов, но все же это только восприятие личностью самой себя, только чувственная опора для абстрактно-логического мышления о себе. Данные самонаблюдения — это лишь эмпирический материал, один из начальных моментов самопознания, форма проявления сущности. Результаты самонаблюдения необходимы для практических действий по самовоспитанию, а не являются самоцелью.

Самонаблюдение как динамический процесс принимает форму самоконтроля. Самоконтроль предполагает наличие установки и критическое отношение к отклонениям от нее. Это одна из важнейших функций самопознания слушателей и в то же время метод его самовоспитания. Следует отметить, что самоконтролирование необходимо распространять на всю духовную и практическую деятельность сотрудников органов внутренних дел на службе и в быту. При этом эффективность самоконтроля возрастает вместе с ростом надежности самонаблюдения.

В своем развитии самонаблюдение достигает этапа осмысления результатов, и тогда оно перерастает во вторую — логическую ступень самопознания. Дальнейшее углубление знаний сотрудника о себе, проникновение им в собственную духовную сущность связано с применением всего арсенала познавательных методов.

В частности, в практике самопознания и самовоспитания специалистов правоохранительных органов широко применяется самоанализ. Но применяется он не всегда верно. Научный подход к самоанализу требует, чтобы объектом его были главным образом конкретные поступки, действия, отношения, а не «чистые» переживания. Ибо ориентиром истинности самоанализа являются результаты труда. Нельзя допускать также односторонней направленности самоанализа, увлекаться, например, анализом только своих отрицательных или только положительных черт. Анализу должны подлежать все главные стороны профессиональной деятельности, завершая определенный этап анализа, надо сделать из него правильные выводы, поставить задачи и энергично их реализовать.

Одним из важнейших методов самовоспитания является самокритика. Вскрывая недостатки личности, самокритика в конечном итоге служит ее совершенствованию и обеспечению успехов в деле. Не менее велика роль самокритики в сфере морали, нравственных отношений. В жизнедеятельности сотрудника «хочу» и «надо» гармонирует не всегда. Вскрытию и разрешению противоречий между ними и служит самокритика, без нее немислима сознательная профессионально-управленческая потребность совершенствования. Важнейшее требование действенности самокритики — учет собственного достоинства, ибо подлинный смысл применения этого метода состоит в опоре на себя как на главную силу освобождения от недостатков и обеспечения дальнейшего развития. Цель самокритики — не самоуничтожение, а утверждение себя.

Условия службы и обстоятельства жизни требуют и таких методов самовоспитания, как самоограничение и самоотказ, самообязательство и другое. Самообязательство, в частности, широко применяется в процессе учебы, в ходе подготовки к экзаменам и так далее. Высшей степенью обязательства и самообязательства является принятие присяги. Провозглашая торжественную клятву, призывник берет на себя высокие обязанности защитника интересов Родины, заявляет о своей личной ответственности за священное дело. Этот торжественный акт оставляет в сознании человека глубокий след и навсегда сохраняется в памяти как одно из самых значительных событий в его жизни. Требования присяги необходимо использовать в качестве побудителя самовоспитания не только молодых, но и опытных кадров правоохранительных органов.

Некоторые сотрудники для выработки власти над собой применяют метод переключения. Метод этот заключается в том, что человек переключает свое внимание от



вредной, ненужной мысли и направляет его на полезную, нужную. «Переключать» можно не только мысли, но и действия, поступки. В основе переключения лежит волевой акт, а лучшим средством переключения является самоотверженный труд. Развитию этого качества способствуют занятия спортом, художественной самодеятельностью, увлечение литературой и тому подобным.

Положительное влияние на процесс формирования готовности к управленческой деятельности оказывает самоободрение. Трудная ситуация может повлечь за собой упадок настроения, понижение морального духа.

Надо найти в себе силы продержаться, сохранить бодрость и твердость духа. Сделать это помогает самоободрение. Оно может быть как непосредственным («не унывай»), так и опосредованным (обращение к приятной мысли прошлого или будущего). Песня о героических действиях и крик «ура» в атаке — примеры самоободрения.

При выполнении сложных задач, требующих больших волевых усилий, может применяться самоприказ. Самоприказ отдается во внутренней или внешней речевой форме. Воздействие самоприказа основано на силе словесного раздражителя. Использование этого метода предполагает основательную волевою подготовку и практику самовоспитания.

Часто для удержания себя от вредных поступков и действий, а также для развития положительных качеств сотрудники составляют личные правила самовоспитания. Такие правила могут носить характер девиза. Например: «каждая секунда на учете, каждая минута — для пользы»; «преграды на то и существуют, чтобы их преодолевать»; «тяжело в учебе, легко в бою»; «дал слово — подтверди делом» и другие.

Нередко личный план вырастает в программу самовоспитания, в которой ставятся конкретные задачи формирования управленческих потребностей на определенный период. Такую программу имеют многие молодые люди. Характерно, что тот, кто активно работает над собой, испытывает потребность вовлекать в такую работу других. И тогда программа самовоспитания принимает коллективный характер. При этом важно, чтобы инициатор ее был командир, начальник. Программа предусматривает ознакомление с теорией и методикой самовоспитания, а реализация ее осуществляется через деятельность. Она органически сочетается с текущими и перспективными планами службы и охватывает все стороны жизнедеятельности специалистов. При этом главное внимание уделяется выработке умения всегда и везде следовать нормам сегодняшнего дня, научной организации труда, требованиям руководящих документов, стремлением учиться самому и учить других, помогать им словом и делом, контролировать их труд и учить самоконтролю. Желательно разработать тематику индивидуальных занятий по самообразованию, методику проведения тренажей и упражнений личного состава. Одна из основных сторон этой работы — побуждение к нравственному самовоспитанию подчиненных, выработка у них стремления выполнять задания только с высоким качеством, привитие навыков скрупулезного соблюдения последовательности в действиях и взыскательности к себе.

В качестве приема самовоспитания используется и самонапоминание. Приступая к выполнению задания, сотрудник напоминает себе, что выполнение этого задания должно служить развитию нужных ему качеств. Исходя из этого, он определяет подходы, правила и соответствующие действия при выполнении служебной задачи. Самонапоминание может при этом перерасти в самоинструктирование, в детальное «проигрывание» предстоящей операции и способов ее осуществления.

Прежде чем принуждать себя к выполнению тех или иных действий, у человека может появиться сомнение в их целесообразности. Здесь возникает потребность в самоубеждении. В процессе самоубеждения приводятся различные аргументы, подкрепляющие целесообразность предварительного решения, и только после этого начинается его выполнение. В итоге самоубеждения может появиться и решение об отказе от вредных привычек, поступков.

Большую роль в процессе формирования управленческих потребностей призвано играть правильно поставленное самовнушение. Самовнушаемость — нормальное свойство человеческой психики. Основой ее является нейтрализация задерживающих механизмов и критической способности личности. Такая нейтрализация достигается благодаря командной роли второй сигнальной системы относительно первой.

Сила внушения и самовнушения может быть чрезвычайно большой. Боевые уставы и наставления не только берут на вооружение эту силу, но и возводят ее применение в ранг обязанностей командиров и начальников: командир обязан внушить всем подчиненным



непоколебимую уверенность в успехе. И в повседневной службе начальник внушает подчиненному личному составу и себе самому, что в дисциплине, организованности и порядке нет и не может быть мелочей. При этом очень важно отбирать внушаемые идеи, остерегаться отрицательного самовнушения: «не могу», «невозможно» и так далее. Считать себя неспособным — это, значит, начинать быть таковым. И наоборот, уверенность в успехе — это уже начало успеха.

В целом же методы и приемы формирования управленческих потребностей охватывают все духовные и физические проявления человека — его чувства, разум, волю и практическую деятельность. Сущность действительного применения методов и приемов самовоспитания состоит в том, чтобы найти в духовном мире собственной личности точку своего приложения в виде желаний, стремлений, интересов, задатков и так далее, и так организовать их борьбу, чтобы потерпело поражение негативное.

Таковы некоторые теоретико-методологические и методические вопросы формирования управленческих потребностей, как важного фактора формирования и духовного развития личности сотрудника правоохранительных органов. Решение задач по укреплению конституционной законности, защите правопорядка в стране, становлению и возвышению личности в значительной степени обусловлено уровнем самосознания и самовоспитания самих блюстителей прав и порядка.

Для того чтобы наметить пути развития какого-либо качества личности, в том числе формирования профессионально-управленческой потребности, необходимо выявить его качественные состояния, то есть уровни.

«Основой для решения этой задачи является теория уровневого подхода. Под уровнем понимают отношение “высших” и “низших” ступеней развития структур каких-то объектов или процессов»⁵.

Основными критериями определения уровня являются:

- принадлежность систем к разным классам сложности: специфичность законов и закономерностей каждого уровня;
- подчинение законов и систем низших уровней законам и системам высших уровней;
- происхождение систем каждого последующего уровня из основных структур предыдущего, при этом образования каждого последующего относятся к образованиям предыдущего как система к своим элементам⁶.

В основу классификации деятельности, предложенной Н. В. Кузьминой, положены разные уровни алгоритмов направляющей системы действий, получения информации, переработки и, в соответствии с ней, принятия новых решений⁷.

В. А. Сластенин полагает, что уровни формирования готовности к управленческой деятельности могут исходить из существующих взглядов на степень развития ряда определяющих ее компонентов⁸. Прежде всего, необходимо выделить четыре уровня: жизнетворчество, профессиональную деятельность, решение задач и обеспечение творческой деятельности.

Жизнетворчество является высшим уровнем творческой самореализации, предполагающим полную самоотдачу.

Основным способом реализации творческих потенциалов является профессиональная деятельность. По данным статистики, только 40 % выбирают свою профессию по призванию. Уровень самореализации — уровень решения задач и планирование — составляет сердцевину управленческого процесса.

Обеспечение управленческой деятельности, согласно С. И. Жуковскому, — не просто один из уровней творческой реализации. От него зависит конечная продуктивность целостного творческого процесса. По мнению автора, в процессе обучения в академии ПВО РФ, как правило, слушатели достигают второго уровня самореализации (уровня решения задач). Незначительная часть (не более 10 %) выходит на третий уровень — профессиональную деятельность. Он полагает, что часть слушателей в ходе обучения в

⁵ *Жуковский С. И.* Формирование профессиональной готовности офицерских кадров к творческому решению задач управленческой деятельности: Дис. ... канд. психол. наук. — М., 1998. С. 49.

⁶ Анализ, планирование, контроль: Учеб. пос. — М., 1988. С. 392.

⁷ Кузьмина Н. В. Формирование педагогических способностей. — Л.: Изд. ЛГУ, 1961. С. 98.

⁸ *Сластенин В. А.* Формирование личности учителя советской школы в процессе профессиональной подготовки. — М.: Просвещение, 1976. С. 112.



академии не достигают второго уровня самореализации (5-7 %). К их числу относится значительная часть слушателей, которые получили при защите дипломной работы удовлетворительную оценку. «Как правило, они владеют лишь репродуктивными методами решения задач, их способность к творческому решению в предложенной дипломной работе задач очень ограничена»⁹.

Применительно к определению уровня формирования профессиональной готовности слушателей к решению задач управленческой деятельности мы хотели бы выделить следующие критерии:

- наличие теоретических и специальных знаний с целью анализа сложных задач нахождения путей их решения;
- наличие методологических знаний по педагогическому взаимодействию и установлению психологического контакта с окружающими;
- сформированность навыков управления своим поведением и состоянием;
- наличие проекта управленческой деятельности;
- сформированность профессионально-значимых качеств личности (см. таблицу № 1).

Таблица 1

Критерии и показатели уровней формирования готовности слушателей учебных заведений МВД РК к управленческой деятельности

Критерии	Уровни и показатели		
	1	2	3
Наличие теоретических и специальных знаний с целью анализа сложных задач нахождения путей их решения	Организация управленческого решения	Принятие управленческого решения и осуществление контроля	Навыки подбора и обработки информации
Наличие методологических знаний по педагогическому взаимодействию и установлению психологического контакта с окружающими	Знание психологических качеств объекта управления	Особенности использования субъективных качеств личности	Навыки управленческого общения
Сформированность навыков управления своим поведением и состоянием	Самоконтроль, самообладание	Умение принимать решения в чрезвычайных ситуациях	Владение навыками самооценки
Наличие проекта управленческой деятельности	Знания по составлению планов и прогнозированию	Умение обработать полученную информацию	Навыки самостоятельной работы с приказами и инструкциями
Сформированность профессионально-значимых качеств личности	Методы служебного воспитания	Умение применять методы убеждения и принуждения	Способности применения методов убеждения без принуждения

⁹ Жуковский С. И. Указ. раб. С. 49.