



Психолого-педагогические аспекты профессиональной подготовки

УДК 159.922

ПЕДАГОГИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ФОРМИРОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ЦЕННОСТНЫХ УСТАНОВОК

И. С. Складенко

Разработана технология создания педагогического обеспечения процесса формирования профессиональных ценностных установок специалиста, которая была использована для педагогического обеспечения формирования ценностных установок сотрудников ОВД при их подготовке в образовательных учреждениях МВД России.

Ключевые слова: профессиональные ценностные установки, субъект профессиональной деятельности, типология, компонент.

В процессе политических, социальных, экономических перемен в обществе произошел пересмотр основополагающих ценностей, утвердившихся ранее в общественном сознании. Анализ современной практики труда показывает, что случаи непрофессионализма, наблюдающиеся в разных сферах деятельности, связаны с тем, что при подготовке специалистов не уделяется должного внимания формированию у них необходимых профессиональных ценностных установок. Особенно это касается правоохранительной сферы. Деятельность правоохранительных органов постоянно находится под пристальным вниманием граждан, общественности и государства. Полиция предназначена для защиты жизни, здоровья, прав и свобод граждан Российской Федерации. В последних директивных указаниях и приказах МВД России говорится о необходимости совершенствования правоохранительной деятельности и модернизации профессионального ведомственного образования. В ходе реализации ФЗ «О полиции» перед образовательными учреждениями МВД России встают новые учебно-воспитательные задачи. Российской полиции требуются выпускники с новыми профессиональными качествами¹.

Поэтому сегодня, в период реформирования российских правоохранительных органов важно обеспечить формирование у сотрудников ОВД профессиональных ценностных установок, гарантирующих проявление ими в службе лучших образцов доблести. Одну из основных причин явлений непрофессионализма у сотрудников ОВД ученые видят в слабом развитии у них ценностной сферы. В связи с этим актуально формирование профессиональных ценностных установок для успешной

деятельности сотрудников ОВД уже в процессе их обучения в вузе МВД России².

Под профессиональной ценностной установкой мы понимаем целостное динамичное состояние субъекта профессиональной деятельности, определяемое его готовностью к профессиональной активности с ориентацией на осуществление профессиональной деятельности в соответствии с заданной системой профессиональных ценностей. Сложилось такое понимание на основе различных оценок категории «ценности». В настоящее время в науке нет единообразия в определении понятия «ценность», несмотря на то, что проблемой ценностей активно занимались на протяжении XVIII – начала XX вв. известные философы И. Кант, В. Виндельбанд, Г. Риккерт, М. М. Бахтин, Н. А. Бердяев и др., а также современные ученые У. С. Вильданов, Х. С. Вильданов, А. А. Ивин, М. С. Каган, Н. Д. Никандров, В. А. Сластенин, Ф. С. Файзуллин³ и др.

Анализ представлений о ценностях позволил нам выявить их типологию и объединить их в три группы. Первая группа – «сигнификативное представление». Здесь ценность отождествляется со значимостью, рассматривается как предмет или явление, имеющее значение для людей, полезное теми или иными свойствами, т. е. ценность способна удовлетворять потребности людей. Эта группа ценностей относится к образованиям мотивационно-потребностной сферы. Вторая группа – «оценочное представление», ценность представляется как идеал, стремление, цель, смысл. Она сводится к познавательному, духовно-практическому отношению субъекта к объекту, оценке объекта в сравнении с идеалом. Третья группа – «деятельностное представление». Здесь ценность определяется через установки, выступающие предписаниями человеческого поведения и включающие нормы, стандарты и эталоны должного, т. е. то, на что ориентируется субъект в своей познавательной, практической деятельности. Ценностная установка задает направленность деятельности личности, выражает ориентацию на социальную самореализацию человека.

Вкладывая различный смысл в понятие «ценности», большинство ученых все же считают, что ценность объективно задана практической деятельностью субъекта и зависит от свойств как субъекта, так и объекта. Отражением этой объективной значимости является оценка.

В понимании профессиональной ценности мы опирались на ее значимость, с одной стороны, и представление об установке – с другой, что позволило нам опреде-

лить ее как значимую характеристику профессиональной деятельности, определяющую ее эффективность. При таком понимании профессиональные ценности служат ориентиром профессиональной активности специалиста и регулятором его поведения.

В силу этого прослеживается связь между профессиональной ценностью и профессиональной ценностной установкой. Ведь «установка» – это цель, направленная к чему-нибудь; состояние предрасположенности субъекта к необходимой активности в определенной ситуации; готовность индивида действовать в соответствии с заданным значением.

Понимание установки через состояние готовности представлено в работах отечественных и зарубежных ученых. В западной психологии XX в. было введено понятие «аттитюд», что означает субъективное или умственное состояние готовности к действию. В теории Д. Н. Узнадзе установка определена как целостное динамичное состояние субъекта, состояние готовности к восприятию будущих событий и совершению действий, обуславливающее потребность субъекта и соответствующей объективной ситуацией⁴. По мнению А. Г. Асмолова, установка – это «...готовность, предрасположенность субъекта, возникающая при предвосхищении определенного объекта и обеспечивающая устойчивый целенаправленный характер протекания деятельности по отношению к данному объекту»⁵. М. Рокич подчеркивает трехкомпонентную внутреннюю структуру установки: когнитивный, аффективный, поведенческий и ее мотивирующую и регулятивную функции⁶.

Мы полагаем, что готовность к профессиональной деятельности определяется компонентами: когнитивным – представление о значении профессиональных ценностей; сенситивным – положительное отношение к профессиональным ценностям; мотивационным – наличие мотивации к реализации профессиональной ценностной установки в профессиональной деятельности; деятельностно-практическим – наличие профессиональных компетенций, позволяющих это сделать. Рассматривая готовность как системное свойство личности, мы не сводим ее к простой сумме требуемых компетенций, а учитываем роль в ее формировании необходимых представлений, отношения и мотивации.

Исходя из наших представлений о профессиональных ценностях и профессиональной ценностной установке, педагогическое обеспечение процесса формирования профессиональных ценностных установок специалиста должно иметь целью переход от профессиональных ценностей как значимых характеристик успешной профессиональной деятельности к профессиональным ценностным установкам, определяющим его готовность действовать с их учетом.

При этом в проектируемом педагогическом обеспечении профессиональные ценности рассматриваются как цели обучения, а профессиональные ценностные установки – как результаты обучения.

Исходя из структуры ценностей (ценности-цели и ценности-средства) и понимания того, что готовность к

деятельности с ориентацией на систему профессиональных ценностей предусматривает наличие у специалиста соответствующих компетенций, мы предположили, что в качестве связующего звена между профессиональными ценностями и профессиональными ценностными установками должна выступать совокупность обеспечивающих их формирование компетенций.

При этом мы основывались на представлениях о компетентности, компетенции и профессиональной компетенции В. А. Ермоленко. С учетом деятельностного характера проявления компетенции ее «ядром» выступает умение⁷.

В проектируемом педагогическом обеспечении профессиональные ценности как значимые характеристики профессиональной деятельности определяются исходя из требований к качеству выполнения всех видов (функций) этой деятельности. Профессиональные ценности, определяя в своей совокупности цели обучения, задают тем самым компонентный состав реализующих их компетенций (представляемых в виде умений), обеспечивающих формирование соответствующих профессиональных ценностных установок.

Совокупность заданных компетенций отражает требования к результатам обучения будущих специалистов, на основе чего осуществляется отбор содержания и методов обучения, выявляются принципы организации обучения. В соответствии с этими принципами моделируется содержание деятельности педагога на различных этапах процесса обучения: подготовка к обучению, реализация и оценка его результатов.

Данные подходы позволили нам предложить технологию создания педагогического обеспечения процесса формирования профессиональных ценностных установок специалиста, включающую следующие этапы: 1-й этап – *аналитический* – выявление структуры профессиональной деятельности; 2-й этап – *целесолазующий* – обоснование в рамках каждого вида деятельности профессиональных ценностей и соответствующих профессиональных ценностных установок как целей/результатов обучения; 3-й этап – *моделирующий* – моделирование профессиональных компетенций, совокупность которых определяет *готовность* специалиста к осуществлению профессиональной деятельности с ориентацией на заданные профессиональные ценности; 4-й этап – *проектирующий* – проектирование в соответствии с этими компетенциями содержания и методов обучения, построение принципов организации обучения; 5-й этап – *организационный* – определение в соответствии с принципами организации обучения содержания деятельности педагога на различных этапах процесса обучения; 6-й этап – *рефлексивно-оценочный* – оценка эффективности построения педагогического обеспечения посредством отслеживания динамики сформированности профессиональных ценностных установок обучающегося на основе некоторых критериев и показателей; 7-й этап – *коррекционный* – коррекция педагогического обеспечения.

Поскольку результатом обучения является сформированность профессиональных ценностных установок

обучающегося, то оценка эффективности разработанного педагогического обеспечения производится на основе их динамики, определяемой в соответствии с обоснованными критериями, отражающими готовность: 1-й – *когнитивный* – показывает полноту представлений о специфике профессиональной деятельности и роли в ней профессиональных ценностей; 2-й – *сенситивный* – оценивает отношение обучающихся к профессиональным ценностям; 3-й – *мотивационный* – показывает направленность деятельности личности, характеризует устойчивость системы мотивов к реализации профессиональных ценностных установок в своей профессиональной деятельности; 4-й – *деятельностно-практический* – оценивает уровень проявления у обучающихся компетенций, отвечающих заданным профессиональным ценностям установкам в ситуациях профессионального обучения и моделируемой профессиональной деятельности.

Определено три уровня реализации критериев в соответствии с характером их проявления в ситуациях профессионального обучения и профессиональной деятельности: *низкий* (пассивный); *средний* (фрагментарный); *высокий* (устойчивый).

Предложенная технология была использована нами при разработке педагогического обеспечения процесса формирования профессиональных ценностных установок сотрудников ОВД при их подготовке в образовательных учреждениях МВД России.

Анализ ведомственных документов, требований общества и профессионального сообщества к сотрудникам ОВД показал, что в систему их профессиональных ценностей входят ценности: нравственные, мыслительной и физической деятельности, профессионального общения.

Формирование нравственных аспектов курсантов вузов МВД России изучено в ходе исследований А. Ю. Ефремова, А. Д. Кузнецовой⁸, аспектов мыслительной деятельности – И. А. Колобутиной, Е. И. Мещеряковой⁹, физической подготовки – А. А. Асхамова, В. Н. Бородаенко¹⁰. В аспекте ценностей профессионального общения исследования малочисленны (А. М. Столяренко), а главное, они не раскрывают путей ориентации на эти ценности сотрудников ОВД в их профессиональной деятельности¹¹.

В то же время деятельность сотрудников ОВД почти на 90% состоит из общения, поэтому уровень профессионального общения играет существенную роль в успешности профессиональной деятельности¹². Однако сегодня этот уровень крайне низок и приводит к нарушению законности и дисциплины. Одной из причин такого положения является слабое внимание к развитию ценностной сферы сотрудников ОВД в процессе их подготовки. Поэтому основное внимание мы уделили созданию педагогического обеспечения процесса формирования у сотрудников ОВД ценностных установок профессионального общения. Мы применили разработанную технологию в целях формирования профессиональных ценностных установок общения сотрудника ОВД.

На первом этапе мы показали, что профессиональное общение присутствует во всех видах деятельности

сотрудников ОВД. С учетом этого подструктура общения должна распределяться по всем подструктурам деятельности сотрудников ОВД, что определило ее интегративный характер. На наш взгляд, профессиональное общение сотрудников ОВД включает: стилевую подструктуру общения – общую для всех видов профессиональной деятельности сотрудников ОВД – и подструктуры общения, относящиеся к отдельным ее видам: общение в ходе реконструктивной деятельности, общение в ходе организационно-управленческой деятельности, в ходе поисковой, удостоверительной и воспитательной деятельности.

На втором этапе мы произвели отбор ценностей профессионального общения сотрудников ОВД на основе анализа затруднений профессионального общения при выполнении различных видов профессиональной деятельности; обобщении опыта их успешного общения; анализа документов, включающих требования к общению, выработанные профессиональным сообществом.

В соответствии со структурой профессионального общения определена система ценностей профессионального общения сотрудников ОВД, включающая: в рамках стилевой подструктуры – *адаптивность в общении, ролевую мобильность в общении, эмпатийность в общении*; в рамках реконструктивной деятельности – *дискурсивное мышление в общении*; в рамках организационно-управленческой деятельности – *субординацию в общении*; в рамках поисковой деятельности – *распределение ответственности в общении*; в рамках удостоверительной деятельности – *функциональную вариативность в общении*; в рамках воспитательной деятельности – *само- и взаимооценивание в общении*.

На третьем этапе исходя из системы ценностей профессионального общения сотрудников ОВД мы определили состав профессиональных компетенций как основных компонентов, соответствующих ценностным установкам профессионального общения. С учетом состава профессиональных компетенций (подлежащих освоению сотрудниками в обучении), в целях формирования у них профессиональных ценностных установок в общении определены принципы отбора содержания обучения сотрудников ОВД: умение быстро адаптироваться при работе в разных коллективах (установка на адаптивность в общении); умение личностного ролевого перевоплощения (установка на ролевую мобильность в общении); умение понимать людей, быть проницательным (установка на эмпатийность в общении); умение решать проблемы в процессе коллективной мыследеятельности (установка на дискурсивное мышление в общении); умение выполнять и отдавать приказы (установка на субординацию в общении); умение принимать ответственность и разделять ее с коллективом (установка на распределение ответственности в общении); умение осуществлять в команде различные виды профессиональной деятельности (установка на функциональную вариативность в общении); умение адекватно оценивать себя, своих коллег, других людей (установка на само- и взаимооценивание в общении).

На четвертом этапе мы обосновали обучение в малых группах как ведущую форму обучения с целью формирования ценностных установок профессионального общения у сотрудника ОВД, так как оно реализует: продуктивное обучение через социальную фасилитацию; проявление эффекта «группового заражения»; возможность выполнения разнообразных функций и ролей; создание позитивной взаимозависимости, терпимости к чужому мнению; сопереживание, взаимопомощь; рефлексии хода обучения.

Разработаны, с учетом структуры профессиональных компетенций сотрудника ОВД как составляющих профессиональных ценностных установок в общении, принципы организации обучения в малых группах:

- деление курсантов на группы по различным основаниям (для умения быстро адаптироваться при работе в разных коллективах);

- варьирование составом, количеством, ролями в группах (для умения личностного ролевого перевоплощения менять образы);

- разработка модели и сценария ролевого общения; создание условий для усвоения правил работы в группе (для умения понимать людей, быть проницательным);

- разработка уровневых дифференцированных заданий (выбор группы), разработка проблемных заданий для общения в малой группе (для умения решать проблемы в процессе коллективной мыследеятельности);

- оперативное руководство деятельностью группы (для умения выполнять и отдавать приказы);

- рациональный подбор моделей сочетания групповой работы с индивидуальной и фронтальной (для умения принимать ответственность и разделять ее с коллективом);

- перспективное планирование совместной работы в малых группах, универсальное использование малых групп во всех формах учебной и внеучебной деятельности (для умения осуществлять в команде различные виды профессиональной деятельности);

- организация открытого представления группой результатов своей работы; создание ситуаций само- и взаимооценки (для умения адекватно оценивать себя, своих коллег, других людей).

На пятом этапе мы определили в соответствии с принципами организации обучения в малых группах содержание деятельности педагога на различных этапах процесса обучения.

На шестом этапе мы оценивали эффективность разработанного педагогического обеспечения по сформированности у курсантов ценностных установок профессионального общения на основе методов: бесед, опроса, анкетирования, сочинения (когнитивный критерий); специально разработанного теста (сенситивный критерий); анкетирования и ранжирования (мотивационный критерий); «экспертной оценки» проявления компетенций профессионального общения в ситуациях профессионального обучения и моделируемой профессиональной деятельности (деятельностно-практический критерий).

Результаты диагностики уровня формирования профессиональных ценностных установок общения

курсантов по каждому критерию показали положительную динамику. Педагогический эксперимент по апробации разработанного педагогического обеспечения процесса формирования ценностных установок профессионального общения в вузе МВД России выявил условия эффективности его применения. Это – подготовленность педагога к его проектированию и реализации; анализ профессиональных проблем и мотивация обучающихся к формированию ценностных установок профессионального общения; включение обучающихся в разнообразную учебную деятельность (соответствующую видам профессиональной деятельности для «проживания» профессиональных ситуаций), нацеленную на формирование профессиональных ценностных установок.

Изучая данную проблему, мы выявили следующие перспективные направления исследования: обоснование и разработка педагогического обеспечения повышения квалификации сотрудников ОВД в целях поддержания устойчивости профессиональных ценностных установок, сформированных в процессе подготовки в специализированном образовательном учреждении МВД России, а также для развития их ценностной сферы с учетом новых требований, предъявляемых к профессиональным ценностным установкам сотрудников ОВД.

¹ Об утверждении Кодекса профессиональной этики сотрудника органов внутренних дел Российской Федерации [Электронный ресурс] : приказ МВД России от 24 декабря 2008 г. № 1138. Документ опубликован не был. Доступ из справ.-правовой системы «Гарант» ; О морально-психологическом обеспечении оперативно-служебной деятельности органов внутренних дел Российской Федерации : приказ МВД России от 11 февраля 2010 г. № 80 [Электронный ресурс] // Военное обозрение. 2011. 8 нояб. URL: <http://www.siliyan.ru/archives/2996> (дата обращения: 09.11.2011) ; О полиции : федеральный закон от 7 февраля 2011 г. № 3-ФЗ // Рос. газета. 2011. 8 февр.

² Прикладная юридическая педагогика в органах внутренних дел : учебник для курсантов и слушателей образовательных учреждений МВД России / под ред. В. Я. Кикоты, А. М. Столяренко. М., 2008. 512 с.

³ Кант И. Соч. : в 6 т. М., 1964. Т. 3. С. 653–661 ; Виндельбанд В. История новой философии и ее связи с общей культурой и отдельными науками : в 2 т. М., 2000. Т. 1. 640 с. ; Риккерт Г. Науки о природе и науки о культуре / пер. с нем. М., 1998. 413 с. ; Бахтин М. М. Эстетика словесного творчества. М., 1979. 424 с. ; Бердяев Н. А. Философская истина и интеллигентная правда // Вехи. М., 1991. С. 27–29 ; Ивин А. А. Аксиология. М., 2006. 90 с. ; Каган М. С. Философская теория ценностей. СПб., 1997. 205 с. ; Никандров Н. Д. Ценности как основа целей воспитания // Педагогика. 1998. № 3. С. 3–11 ; Педагогическая аксиология : монография / В. А. Сластенин, Г. И. Чижикова, В. В. Игнатова и др., отв. ред. Г. И. Чижикова, В. А. Сластенин. Красноярск, 2008. 294 с. ; Файзуллин Ф. С., Вильданов У. С., Вильданов Х. С. Гносеологический анализ ценностей и ценностных ориентаций. М., 2008. 296 с.

⁴ Узнадзе Д. Н. Психологические исследования. М., 1966. 451 с.

⁵ Асмолов А. Г. Установка // Психологический словарь / под ред. А. В. Петровского. М., 1990. С. 287.

⁶ Rokeache M. The nature of Woman Values. N.-Y., 1973. P. 67; Битянова М. Р. Социальная психология : учебное пособие. СПб., 2008. С. 351.

⁷ Ермоленко В. А. Проектирование содержания непрерывного профессионального образования. М., 2005. 324 с.

⁸ Ефремов А. Ю. Педагогические условия формирования нравственных ориентаций слушателей вузов МВД РФ : автореф. дис. ... канд. пед. наук. Воронеж, 1998. 24 с.; Кузнецова А. Д. Нравственное воспитание слушателей вузов МВД России : автореф. дис. ... канд. пед. наук. СПб., 1999. 24 с.

⁹ Колобутина И. А. Педагогические условия развития креативности мышления курсантов юридических вузов : автореф. дис. ... канд. пед. наук. Калининград, 2002. 23 с.; Мецерекова Е. И. Формирование культуры самостоятельной деятельности курсантов в креативно-акцентных системах обучения : автореф. дис. ... д-ра пед. наук. Воронеж, 2003. 39 с.

¹⁰ Асхамов А. А. Развитие физических качеств у курсантов ссузов МВД России к действиям в экстремальных ситуациях : автореф. дис. ... канд. пед. наук. СПб., 2007. 25 с.; Бородаенко В. Н. Формирование нравственной культуры личности курсантов юридического вуза в процессе занятий по физической подготовке : автореф. дис. ... канд. пед. наук. Тула, 2004. 21 с.

¹¹ Прикладная юридическая педагогика в органах внутренних дел : учебник для курсантов и слушателей образовательных учреждений МВД России / под ред. В. Я. Кикоты, А. М. Столяренко. С. 210–212.

¹² Жалинский А. Э. Введение в специальность «Юриспруденция». М., 2007. 368 с.

УДК 159.922

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ СОТРУДНИКОВ ВНЕВЕДОМСТВЕННОЙ ОХРАНЫ И ЧАСТНЫХ ОХРАННЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ

С. В. Кондратьев

Излагаются авторские подходы к формированию высоких профессиональных качеств сотрудников охраны. Усиление конкурентной борьбы в сфере безопасности требует поиска адекватных методов обучения сотрудников вневедомственной охраны и частных охранных организаций в целях обеспечения надежной защиты объектов от неблагоприятных воздействий. Уровень профессиональной подготовки сотрудников определяет и конкурентоспособность охранных организаций.

Ключевые слова: охранные организации, сотрудники охраны, профессиональная подготовка, программа обучения, качество защитных мероприятий, конкурентоспособность сотрудников и организаций.

Важную роль в обеспечении защиты хозяйствующих субъектов играют охранные организации – подразделения вневедомственной охраны при органах внутренних дел (ОВО), частные охранные предприятия, переименованные в соответствии с последними изменениями в законодательстве в частные охранные организации (ЧОО). Конкурентоспособность данных субъектов рынка влияет на эффективность деятельности охраняемых объектов. В этих условиях возник объективный социальный заказ

на проведение исследований, направленных на коренные изменения в сфере безопасности. Это необходимо для повышения качества услуг и установления обоснованных рыночных тарифов, чего невозможно достичь без разработки совершенной системы обучения сотрудников охраны.

Конкурентная борьба на рынке охранных услуг ведется не только между основными субъектами, представленными частными охранными организациями и подразделениями вневедомственной охраны, но и между сотрудниками этих структур, так как качество сервиса формируется непосредственно в процессе общения с клиентом, где преобладает роль человеческого фактора. Именно уровень конкурентоспособности сотрудников зачастую становится главным фактором, определяющим выбор потребителем охранный организации, с которой заключается договор. При этом на первый план выходят имидж охранника и его профессиональные качества, особенно в организации защиты физических лиц (услуги телохранителей).

В настоящее время в России насчитывается свыше 25 тыс. частных охранных организаций, за последние пять лет численность сотрудников негосударственной системы безопасности увеличилась в два раза и достигла более 600 тыс. человек, а количество охраняемых ими объектов возросло в три раза (около 400 тыс.)¹. Частное охрannое предпринимательство входит в первую пятерку успешно развивающихся направлений экономической деятельности². Оно успешно дополняет правоохранительные функции других государственных силовых структур.

Одновременно наблюдается тенденция ослабления роли вневедомственной охраны, положение которой оценивается Центром оперативного управления деятельностью вневедомственной охраны (ЦОР ДВО МВД России) в 2/5 рыночной доли. По данным МВД России, в 2010 г. количество охраняемых объектов ОВО составило 514,5 тыс.³ Таким образом, масштабы влияния в сфере безопасности государственной структуры и частного бизнеса примерно равны.

Отсутствие современных концепций по адаптации вневедомственной охраны к рынку в условиях интенсивной конкуренции, соответствующих правовых норм, четко определяющих положение государственной охрannой структуры в системе безопасности страны, приводит к снижению ее конкурентоспособности. Так, до настоящего времени основным нормативным документом, определяющим сферу деятельности ОВО, является постановление Правительства России от 14 августа 1992 г. № 589 «Об утверждении Положения о вневедомственной охране при органах внутренних дел Российской Федерации» (в ред. постановления Правительства Российской Федерации от 4 августа 2005 г. № 489)⁴.

Роль вневедомственной охраны, как составной части милиции общественной безопасности, в защите особо важных объектов и объектов жизнеобеспечения, организации раскрытия преступлений требует новых подходов к формированию профессионализма сотрудников в