

**Министерство внутренних дел Российской Федерации**

**Федеральное государственное казенное  
образовательное учреждение высшего образования  
«Орловский юридический институт  
Министерства внутренних дел Российской Федерации  
имени В.В. Лукьянова»**

**О.А. Мальцева, А.А. Бондарев**

**СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ  
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБУЧЕНИЯ  
В ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ  
МВД РОССИИ**

*Монография*

**Орёл  
ОрЮИ МВД России имени В.В. Лукьянова  
2020**

**УДК 378**  
**ББК 74.58**  
**М21**

Рецензенты:

- О.В. Зиборов, доктор юридических наук, доцент  
(Московский университет МВД России имени В.Я. Кикотя);
- О.А. Абрамов (УМВД России по Орловской области)

*Мальцева, О.А.*

**М21**      **Совершенствование профессионального обучения в образовательных организациях МВД России** : монография / О.А. Мальцева, А.А. Бондарев. – Орёл : ОрЮИ МВД России имени В.В. Лукьянова, 2020. – 96, [1] с. – 29 экз. – ISBN 978-5-88872-272-5. – Текст : непосредственный.

В монографии рассматриваются теоретические основы организации профессиональной подготовки сотрудников ОВД; методологические основы формирования мотивационно-ценностных ориентаций обучающихся в образовательных организациях МВД России; особенности педагогического моделирования процесса формирования мотивационно-ценностных ориентаций обучающихся в условиях профессиональной подготовки сотрудников ОВД; определены психолого-педагогические условия и пути совершенствования профессиональной подготовки сотрудников ОВД.

Предназначена для подразделений по работе с личным составом ОВД, отделов профессиональной подготовки, профессорско-преподавательского состава и начальствующего состава образовательных организаций, осуществляющих профессиональную подготовку.

Издание представлено в авторской редакции.

**УДК 378**  
**ББК 74.58**

ISBN 978-5-88872-272-5

© ОрЮИ МВД России имени В.В. Лукьянова, 2020

## ОГЛАВЛЕНИЕ

Введение.....	4
Глава 1. Теоретические основы организации профессиональной подготовки сотрудников ОВД .....	10
1.1. Сущность, содержание и особенности профессиональной подготовки сотрудников ОВД .....	10
1.2. Теории мотивации .....	20
1.3. Мотивы учебной деятельности .....	27
Глава 2. Формирование мотивационно-ценностных ориентаций – основа совершенствования профессиональной подготовки сотрудников ОВД.....	34
2.1. Особенности формирования мотивации старшеклассников в школах к поступлению в образовательные организации МВД России .....	34
2.2. Методологические основы формирования мотивационно-ценностных ориентаций обучающихся в образовательных организациях МВД России .....	56
2.3. Педагогическое моделирование процесса формирования мотивационно-ценностных ориентаций обучающихся в условиях профессиональной подготовки сотрудников ОВД .....	63
Глава 3. Психолого-педагогические условия формирования мотивационно-ценностных ориентаций обучающихся в условиях профессиональной подготовки сотрудников ОВД .....	77
3.1. Современные педагогические подходы к организации взаимодействия преподавателя и обучающегося в образовательных организациях МВД России, на уровне профессионального сотрудничества, с целью формирования мотивационно-ценностных ориентаций у будущих сотрудников ОВД .....	77
3.2. Экспериментальная работа по реализации модели формирования мотивационно-ценностных ориентаций обучающихся в образовательных организациях МВД России .....	80
3.3. Пути совершенствования формирования мотивационно-ценностных ориентаций сотрудников ОВД, обучающихся в образовательной организации МВД России .....	88
Заключение .....	95

## ВВЕДЕНИЕ

**Актуальность темы исследования** определяется новыми социально-экономическими отношениями, которые развиваются в нашем современном обществе и безусловно находят отражение в деятельности сотрудников органов внутренних дел.

Служба в органах внутренних сопряжена с риском для жизни сотрудника, необходимостью уметь работать в режиме многозадачности, требует от сотрудника знания и умения быстро и эффективно принимать ответственные решения, от которых, возможно будет зависеть жизнь других людей. Каждый гражданин понимает, что полиция обязана защищать его права и свободы, осуществлять охрану общественного порядка и общественной безопасности, направлять свои силы на борьбу с правонарушениями. Поэтому современность хочет видеть сотрудника компетентного, знающего, высококультурного, образованного и др. Значит, необходимо задуматься о создании нового сотрудника, для чего необходимо внесение явно необходимых коррективов в существующую систему профессиональной подготовки сотрудников органов внутренних дел.

Профессиональная подготовка кадров в системе МВД России это организованный и целенаправленный процесс овладения и постоянного совершенствования профессиональных знаний, умений и навыков, необходимых для успешного выполнения задач, возложенных на органы внутренних дел Российской Федерации.

Система и процесс профессиональной подготовки кадров МВД России включает в себя:

- раннюю профессиональную ориентацию молодежи на службу в органах внутренних дел (суворовские военные училища МВД России, лицеи, колледжи, классы с углубленной правовой и физической подготовкой);
- профессиональную подготовку, впервые принятых на службу сотрудников органов внутренних дел;
- подготовку в образовательных организациях МВД России (высшее и среднее профессиональное образование);
- повышение квалификации, профессиональную переподготовку, учебные сборы и стажировку;
- послевузовское профессиональное образование (адъюнктуры и докторантуры, создаваемые в образовательных организациях МВД России, имеющих соответствующие лицензии);
- обучение в процессе оперативно-служебной деятельности (служебно-боевая и морально-психологическая подготовка).

Образовательный и воспитательный процессы обучающихся в образовательных организациях МВД России находятся под пристальным вниманием у государства. Важным моментом здесь является формирование профессионально направленной личности, формирование устойчивого правопослушного поведения сотрудников органов внутренних дел.

Говоря о совершенствовании профессиональной подготовки сотрудников органов внутренних дел, обязательно необходимо отметить формирование мотивационно-ценностных ориентаций обучающихся, основу которых составляет учебная мотивация, а именно усвоение практических знаний, умений и навыков, развитие и саморазвитие личности, формирование социально зрелой личности и высокого уровня профессионализма. Сегодня в действительности сотруднику ОВД многому надо научиться не потому, что, как правило, хочется, а потому, что новое уже есть и без него уже не получится идти дальше<sup>1</sup>.

Порядок организации профессионального образования сотрудников органов внутренних дел, в том числе формы обучения и сроки освоения профессиональных программ, устанавливается федеральным органом исполнительной власти в сфере внутренних дел. Видами профессиональной подготовки сотрудников ОВД являются: профессиональное обучение, служебная подготовка, переподготовка, повышение квалификации<sup>2</sup>. Профессиональное обучение в частности лиц впервые принятых на службу осуществляется в образовательных организациях МВД России осуществляется в целях приобретения ими основных профессиональных знаний, умений, навыков и компетенции, необходимых для выполнения служебных обязанностей, в том числе в условиях, связанных с применением физической силы, специальных средств и огнестрельного оружия<sup>3</sup>.

Особенности совершенствования профессиональной подготовки являлись основой многих и разных исследований в сфере педагогики и психологии, так например, акмеологические подходы в системе профессионального образования рассматриваются в научных исследованиях С.И. Змеева, А.А. Деркача, Ю.Н. Кулюткина, Н.В. Кузьминой, Л.Г. Лаптева, О.Г. Хлоповских, В.Г. Михайловского.

В работах В.Я. Кикотя, И.В. Горлинского, А.С. Батышева, В.Г. Михайловского, И.О. Котенева, А.В. Буданова, И.А. Латковой, А.Т. Иваницкого, Ю.Н. Назарова и др. отражены концептуальные подходы к проблемам профессиональной подготовки сотрудников органов внутренних дел.

В рамках правового регулирования в ОВД, а также особенностей совершенствования управления наукой и образованием работали учёные такие,

---

<sup>1</sup> Литвинова Н.В. Значимость мотивации в профессиональной подготовке сотрудников органов внутренних дел по обеспечению безопасности на транспорте // Сборник научных трудов БелЮИ МВД России имени И.Д. Путилина. Выпуск 7. Белгород: Бел ЮИ МВД России имени И.Д. Путилина, 2018. 22 с.

<sup>2</sup> О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации [Электронный ресурс]: Федер. закон Рос. Федерации от 30 ноября 2011 г. № 342-ФЗ. Доступ из справ.-правовой системы «Консультант-Плюс».

<sup>3</sup> Об утверждении Порядка организации подготовки кадров для замещения должностей в органах внутренних дел Российской Федерации [Электронный ресурс]: приказ МВД России от 5 мая 2018 г. № 275. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

как В.Я. Кикоть, Д.Г. Александров, К.В. Богатырев, В.В. Вахнина, Ю.Е. Аврутин, С.Ю. Платонова, Н.В. Румянцев и др.

Историческими и правовыми основами профессиональной подготовки сотрудников правоохранительных органов занимались В.Д. Борисов, И.В. Горлинский, С.П. Желтобрюх, С.С. Жевлакович, О.Е. Сапарин, Д.В. Чернилевский, В.П. Трубочкин и др.

Формированием психологической готовности сотрудников ОВД к выполнению служебных задач занимались А.М. Столяренко, В.Н.Смирнов, В.И. Коваленко, И.В. Ратова и др.

Однако и сегодня следующая проблема актуальна, а именно: каковы психолого-педагогические условия формирования мотивационно-ценностных ориентаций обучающихся в условиях профессиональной подготовки сотрудников ОВД.

**Цель исследования** – формирование мотивационно-ценностных ориентаций обучающихся в условиях профессиональной подготовки сотрудников органов внутренних дел.

**Объектом исследования** является процесс профессиональной подготовки сотрудников ОВД в образовательных организациях МВД России.

**Предмет исследования** – психолого-педагогические условия формирования мотивационно-ценностных ориентаций обучающихся в условиях совершенствования профессиональной подготовки сотрудников ОВД.

В соответствии с целью, объектом и предметом были сформулированы следующие **задачи исследования**:

1. Определить сущность, содержание и особенности профессиональной подготовки сотрудников ОВД в образовательных организациях МВД России.

2. Разработать теоретическую модель формирования мотивационно-ценностных ориентаций обучающихся в условиях профессиональной подготовки сотрудников ОВД.

3. Выявить и обосновать психолого-педагогические условия формирования мотивационно-ценностных ориентаций обучающихся в условиях профессиональной подготовки сотрудников ОВД.

4. Сформулировать пути совершенствования формирования мотивационно-ценностных ориентаций сотрудников ОВД, обучающихся в образовательной организации МВД России.

**Гипотеза исследования** основана на предположении о том, что профессиональная подготовка сотрудников ОВД будет более эффективной, если она осуществляется согласно модели формирования мотивационно-ценностных ориентаций обучающихся в условиях профессиональной подготовки сотрудников ОВД.

**Методологическую основу исследования** составили философские, социологические, педагогические и психологические идеи профессионального образования, о его влиянии на становление человека в современном мире и развитие общества (В.А. Сластенин, В.Д. Шадриков и др.), концептуальные подходы, раскрывающие особенности обучения взрослых (А.А. Деркач, С.И. Змеев, Ю.Н. Кулюткин, Л.Г. Лаптев, В.Г. Михайловский, О.Г. Хлопов-

ских и др.), идеи профессионального образования в системе МВД России (В.М. Кукушин, Н.С. Кравчук, А.Д. Лазукин, И.А. Латкова, И.И. Романенко и др.), исследования в области психологической подготовки сотрудников ОВД (И.В. Горлинский, А.М. Столяренко, В.Н. Смирнов, В.И. Коваленко, И.В. Ратова и др.), исследования в области зрелости личности будущего специалиста, обучающегося в высшей школе (А.О. Кошелева, С.В. Петров, Т.О. Соломанидина и др.).

**Теоретическую основу исследования** составляют положения и идеи системного анализа педагогических явлений (С.И. Архангельский, Н.В. Кузьмина, М.Н. Скаткин и др.); личностно ориентированного подхода к профессиональной подготовке специалиста (А.О. Кошелева, И.А. Зимняя, А.К. Маркова и др.); системно-деятельностного и контекстного подходов к обучению (А.Н. Леонтьев, В.В. Краевский, И.Я. Лернер, А.А. Вербицкий и др.); технологического подхода к организации образовательного процесса (В.П. Беспалько, М.В. Кларин, П.И. Образцов, А.И. Уман, А.Д. Гонеев, В.А. Сластенин и др.); педагогического моделирования образовательных систем (В.П. Беспалько, А.А. Акимова, К.В. Богатырев и др.).

Для решения поставленных задач были использованы следующие **методы исследования**: общетеоретические (анализ, синтез, аналогия, сравнение, сопоставление, обобщение, классификация, систематизация, типологизация, моделирование и др.); общепедагогические (анализ документов и литературных источников, беседы, опрос, анкетирование, изучение результатов деятельности, программ развития, обобщение опыта и независимых характеристик, констатирующий и формирующий педагогические эксперименты); прогностико-верификационные (экспертные оценки, публикации, обсуждение в форме конференций и научно-методических семинаров); методы математической статистики и др.

#### **Основные результаты исследования и научная новизна:**

- определена сущность, содержание и особенности профессиональной подготовки сотрудников ОВД в образовательных организациях МВД России;
- обоснована и разработана теоретическая модель формирования мотивационно-ценностных ориентаций обучающихся в ведомственном вузе;
- выявлены и обоснованы психолого-педагогические условия формирования мотивационно-ценностных ориентаций обучающихся в условиях профессиональной подготовки сотрудников ОВД;
- сформулированы пути совершенствования формирования мотивационно-ценностных ориентаций обучающихся в образовательной организации МВД России.

**Теоретическая значимость** исследования заключается в конкретизации понятия «профессиональная подготовка сотрудников ОВД»; теоретическом обосновании модели формирования мотивационно-ценностных ориентаций обучающихся в условиях профессиональной подготовки сотрудников ОВД; получении новых знаний в области педагогического проектирования, конструирования и применения в учебном процессе профессионально ориентированной технологии обучения, способствующей совершенствованию про-

фессиональной подготовки сотрудников ОВД. Представленные в работе положения дополняют теорию профессиональной подготовки специалистов в системе МВД России.

**Практическая значимость** исследования состоит в том, что положения и выводы создают предпосылки для успешного решения проблемы совершенствования профессиональной подготовки сотрудников ОВД в образовательных организациях МВД России.

**Достоверность и обоснованность результатов** исследования обеспечиваются опорой на методологические принципы исследования и фундаментальные положения педагогики, психологии, касающиеся предмета исследования; сочетанием количественного и качественного анализа; использованием комплекса теоретических и эмпирических методов; целенаправленным анализом передового опыта педагогической практики; широким обсуждением и апробацией полученных результатов в Орловском юридическом институте МВД России имени В.В. Лукьянова.

**Апробация и реализация результатов исследования.** В процессе исследования основные теоретические положения и практические выводы работы были представлены в выступлениях на международных, всероссийских и межвузовских научных конференциях: научно-практической конференции «Актуальные проблемы совершенствования деятельности органов внутренних дел в современной России» (Орел, 2018 г.), всероссийской сетевой научной конференции «Методологические ориентиры развития современной научно-дидактической мысли» (Москва, 2018 г.), III Международной конференции «Профессиональное образование сотрудников органов внутренних дел. Педагогика и психология служебной деятельности: состояние и перспективы» (Москва, 2019 г.), *Advances in Economics, Business and Management Research*, volume 81, 1st International Scientific Conference «Modern Management Trends and the Digital Economy: from Regional Development to Global Economic Growth» (MTDE 2019). Результаты исследования используются в учебно-воспитательном процессе преподавателями, психологами.

**Структура научной работы** соответствует целям и логике научного исследования и включает в себя введение, три главы, заключение.

**Во введении** раскрывается актуальность проблемы; определяются его объект, предмет, цель и задачи, выдвигается гипотеза исследования, указаны этапы и методы исследования, подчеркнуты новизна, теоретическая и практическая значимость, формулируются основные положения, выносимые на защиту.

**В первой главе** «Теоретические основы организации профессиональной подготовки сотрудников ОВД» проведен анализ профессиональной подготовки, конкретизировано содержание понятия «профессиональная подготовка сотрудников ОВД», определены ее сущностные и содержательные характеристики; разработана теоретическая модель формирования мотивационно-ценностных ориентаций обучающихся в образовательной организации МВД России.

**Во второй главе** «Формирование мотивационно-ценностных ориентаций – основа совершенствования профессиональной подготовки сотрудников ОВД» рассмотрены пути формирования мотивации старшеклассников российских школ к поступлению в образовательные организации МВД России.

**В третьей главе** «Психолого-педагогические условия формирования мотивационно-ценностных ориентаций обучающихся в условиях профессиональной подготовки сотрудников ОВД» обоснована профессионально ориентированная технология обучения в системе профессиональной подготовки; описан ход экспериментальной работы и на этой основе определены и уточнены психолого-педагогические условия формирования мотивационно-ценностных ориентаций обучающихся в условиях профессиональной подготовки сотрудников ОВД.

**В заключении** подведены общие итоги исследования, сформулированы основные выводы и намечены направления деятельности профессорско-преподавательского состава по решению проблем, возникающих в ходе профессиональной подготовки сотрудников органов внутренних дел.

## **ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ОРГАНИЗАЦИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ СОТРУДНИКОВ ОВД**

### **1.1. Сущность, содержание и особенности профессиональной подготовки сотрудников органов внутренних дел**

Создание любого правового государства с обеспечением законности и правопорядка должно идти в «ногу» с повышением результативности работы органов внутренних дел (далее – ОВД) тем более в настоящее время. В перечне профессиональных задач, которые возложены на органы внутренних дел, важную часть занимает административная деятельность, которая осуществляется административно-правовыми средствами. Мы говорим о деятельности, которая конкретно направлена на защиту личности, ее прав и свобод, охрану общественного порядка и общественной безопасности, на борьбу с правонарушениями. От ее результативности напрямую зависит состояние правопорядка на территории России.

Были моменты в деятельности правоохранительных органов, которые характеризовались негативными тенденциями в ее организации: например кадровой службы, финансового обеспечения, материально-технических моментов, которые точно не могли отвечать требованиям и нуждались в изменении. Среди этих негативных факторов можно отметить: участившиеся факты нарушений сотрудниками органов внутренних дел законности и служебной дисциплины, коррумпированность определенной части личного состава, падение профессионализма среди сотрудников ОВД, все это привело к падению имиджа сотрудника органов внутренних дел в глазах граждан.

Многофункциональность, многозадачность, повышенная сложность тех задач, которые выполняют сотрудники органов внутренних дел требует достаточно высокие требования к их подготовке. Сюда относятся знания, навыки, умения, сформированные профессионально значимые качества каждого сотрудника на посту.

7 февраля 2011 г. был подписан Федеральный закон «О полиции», который с 1 марта того года вступил в законную силу, в данном законе конкретно прописан переход от количественных показателей оценки работы полиции к качественным. Реформирование полиции предполагало кардинальные изменения. Однако, подводя итоги первого этапа реформы, министр МВД России В.А. Колокольцев в 2012 году отметил, что одной из важных задач реформирования является повышение престижа и конкурентоспособности профессии полицейского, создание нового имиджа стража правопорядка<sup>1</sup>. 26 февраля 2020 г. на расширенном заседании коллегии МВД России министр

---

<sup>1</sup> Зуева О.В., Васильева Е.Н. Общественное мнение о деятельности полиции: практика исследования // Вестник Волгоградского университета. Сер. 7. Философ. 2014. № 1.

отметил одну из проблем в органах внутренних дел – проблему комплектования подразделений органов внутренних дел: «...если в 2012 году на каждое вакантное место претендовали четыре человека, то в 2019-м – менее двух. Хотя, как и прежде, перед нами стоит задача отбора наиболее достойных и подготовленных кандидатов...»<sup>1</sup>

Это говорит о падении престижа профессии, наличии немалых проблем в организации деятельности органов внутренних дел в сфере кадрового ядра. Гражданин не будет вникать в проблемы сотрудника: есть у него жилье или нет, хватает ли ему безбедно жить или нет и др.; граждане ожидают от сотрудника честности, порядочности, готовности всегда прийти на помощь и прочее. Таким образом, перечень профессионально важных качеств значительно расширяется и приоритетным становится несколько иное: любовь к своей работе, идейность в рамках защиты граждан, любовь к людям, как мы понимаем, какая бы концепция не существовала, профессиональная подготовленность сотрудника постоянно занимает первые места в списке профессионально-важных качеств.

Значит, создание достойного кадрового состава МВД России в современных условиях становится важным элементом обеспечения ОВД. Ключевым ресурсом МВД России остается признание человеческого фактора, которое предполагает использование стратегического подхода к развитию профессиональных способностей сотрудников, которые занимают должности в органах внутренних дел, с целью достижения стабильно положительных результатов в служебной деятельности при постоянно изменяющихся условиях оперативной обстановки в сфере правопорядка.

Полиция предназначена для защиты жизни, здоровья, прав и свобод граждан Российской Федерации, иностранных граждан, лиц без гражданства (далее также – граждане; лица), для противодействия преступности, охраны общественного порядка, собственности и для обеспечения общественной безопасности<sup>2</sup>.

Как и всегда, сегодня главным звеном в системе ОВД являются территориальные и местные аппараты и службы полиции, выполняющие задачи по охране общественного порядка, борьбе с преступностью на всей территории субъектов РФ. Как всякий государственный орган исполнительной власти, полиция имеет свои основные направления, которые прописаны в статье 2 Закона РФ «О полиции», где говорится, о «защите личности, общества, государства от противоправных посягательств; предупреждении и пресечении преступлений и административных правонарушений; выявлении и раскрытии преступлений, производстве дознания по уголовным делам; розыске лиц; производстве по делам об административных правонарушениях, исполнении

---

<sup>1</sup> Выступление Владимира Колокольцева на расширенном заседании коллегии МВД России [Электронный ресурс]. URL: <https://mvdmedia.ru/news/official/sostoyalos-rasshirennoe-zasedanie-kollegii-mvd-rossii>.

<sup>2</sup> О полиции [Электронный ресурс]: Федер. закон Рос. Федерации от 7 февраля 2011 г. № 3-ФЗ. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

административных наказаний; обеспечении правопорядка в общественных местах; обеспечении безопасности дорожного движения; контроль за соблюдением законодательства Российской Федерации в области оборота оружия; контроле за соблюдением законодательства Российской Федерации в области частной детективной (сыскной) и охранной деятельности; охране имущества и объектов, в том числе на договорной основе; государственной защите потерпевших, свидетелей и иных участников уголовного судопроизводства, судей, прокуроров, следователей, должностных лиц правоохранительных и контролирующих органов, а также других защищаемых лиц; осуществлении экспертно-криминалистической деятельности.

Задачи и функций, которые осуществляются полицией достаточно специфичны, среди них: широкие полномочия по применению мер государственного принуждения; динамичность; специальный порядок несения службы; постоянная связь с населением; наличие форменной одежды и другое.

Защиту прав и законных интересов государства и общества правоохранительные органы реализовывают не непосредственно, их деятельность осуществляется посредством законов, которые установлены государством. С целью защиты общества и граждан от противоправных посягательств, сотрудники полиции, выполняя в обществе социальную роль, таким образом, защищают государство. Отношение населения к правопорядку является одним из показателей деятельности полиции. По разным данным изучения мнения населения: полиция нужна для установления и поддержания порядка, установленного законом. Кроме того, полиция это инструмент государственной власти, наиболее тесно соприкасающийся с населением. Какая бы оценка граждан (положительная или отрицательная) деятельности полиции ни была она отражает отношение общества к действующему законодательству.

Во все времена в субъектах РФ постоянно изучается общественное мнение о деятельности сотрудников органов внутренних дел, которое помогает определить важные критические проблемы, которые связаны с ростом или падением имиджа кадров ОВД среди граждан, отношением населения к деятельности сотрудников полиции и ее разным службам. Как ни парадоксально, все понимают, тот факт, что основой деятельности полиции является защита прав и свобод граждан, их собственности, интересов общества и государства от преступных и противоправных посягательств, однако 59 % россиян не видят в действиях сотрудников полиции ни особой пользы ни вреда для сограждан. Большинство россиян склонны думать, что сотрудники полиции защищают права отдельных категорий граждан, а не всех граждан в целом (до 41 %) <sup>1</sup>.

Гражданам при анкетировании было предложено проранжировать наиболее негативные проявления в поведении и деятельности сотрудников ОВД, в результате: первое место определено низкой культуре в общении с гражданами, второе занял низкий профессионализм и некомпетентность, тре-

---

<sup>1</sup> Работа полиции: общественная оценка [Электронный ресурс]. URL: <http://www.wciom.ru>.

тье – формализм и использование служебного положения в личных целях. Вышесказанное показывает то, что для более эффективной работы полиции в ходе укрепления общественного порядка и усиления борьбы с преступностью, в первую очередь нужно повысить качество отбора кадров и профессиональную подготовку сотрудников ОВД, а уже во вторую очередь усилить ответственность за правонарушения и улучшить техническое оснащение органов внутренних дел.

Практические аспекты изучения общественного мнения имеют большое практическое значение, использование результатов общественного мнения может принести огромную пользу обществу и внести неоценимый вклад в процесс оптимизации деятельности полиции<sup>1</sup>.

Общество всегда нуждается в специалистах, которые профессионально компетентны, трудолюбивы, способны решать сложные задачи в разных, достаточно неординарных условиях, способны применять свои знания и умения в различных сферах правоохранительной деятельности.

О том, что назрела острая необходимость совершенствования профессиональной подготовки кадров полиции говорят результаты оценок экспертов, среди которых выступили руководители подразделений ОВД. Они оценили уровень подготовки выпускников образовательных организаций МВД России. А именно, высоким уровнем подготовленности считают только 21 % опрошенных, а средним и низким – 33,4 % и 36,6 % соответственно.

Повышение подготовленности кадров сотрудников органов внутренних дел проблема, совсем не новая, только решение данной проблемы в разные времена осуществлялось по-разному. Проведем некоторый исторический экскурс.

Например, впервые меры по укреплению кадров полиции и совершенствованию их профессиональной подготовки приняты при императоре Николае I, который в 1832 году обратился к дворянству, для того, чтобы оно не уклонялось от службы в сельской полиции и направляло бы в нее «людей, истинно достойных звания блюстителей общественного порядка» меры по улучшению кадрового состава и организации профессиональной и правовой подготовки полицейских служащих были<sup>2</sup>. Квартальным надзирателям, унтер-офицерам столичной полиции при условии успешной службы была предоставлена возможность сдать экзамен комиссии, состоящей из руководителей полиции и получить так называемый первый классный чин – стать чиновником 14 класса. Это приводило к повышению жалования в два раза и получению других привилегий, положенных чиновникам. Экзаменуемый должен был показать знание «Краткого катехизиса», а именно основных положений и норм морали христианского учения, умение бегло и грамотно читать и писать, знание арифметики. Особое внимание уделялось проверке знаний им инструкций, определявших права и задачи квартального надзирателя,

---

<sup>1</sup> Зуева О.В., Васильева Е.Н. Указ. соч. С. 52.

<sup>2</sup> Жевлакович С.С. Образовательная политика МВД России: дис. ... канд. социол. наук. Саратов, 2002.

правил ведения служебной переписки, статистического учета правонарушений, а также «порядка, соблюдаемого при отыскании людей, укрывающихся от полиции» и «правил первоначальных следственных действий»<sup>1</sup>.

Процессы, которые происходят в современном российском обществе, оказывают неоднозначное воздействие на подготовку будущих специалистов для МВД России. Пути индивидуализации профессионального образования и демократизации помогают укреплять творческие подходы к совершенствованию подготовки специалистов для ОВД, мотивировать их к самообразованию. Однако напряженная общественно-политическая обстановка в стране, «белые пятна» в законодательстве, недостаточный уровень материально-технического обеспечения деятельности сотрудников, постоянная замена нравственных идеалов безусловно ставит все новые и новые проблемы в сфере улучшения профессиональной подготовки сотрудников полиции.

Система (учебные заведения и подразделения), осуществляющая подготовку кадров на сегодня это «огромная махина», численность и характер которой должна осуществлять подготовку кадров для органов внутренних дел в нужном количестве и качестве. Все это работает много лет и всегда исследователи в области профессиональной подготовки сотрудников правоохранительных органов выдвигали разные теории, искали разные подходы к решению данной проблемы, старались привести в соответствие, систематизировать имеющиеся знания и разрабатывали новое. Таким образом, если анализировать историю становления и развития профессиональной подготовки кадров в образовательных организациях МВД России можно отметить, что она осуществлялась в основе своей на базе уже имеющегося практического опыта, отдельных теоретических взглядов и представлений. Но жизнь не стоит на месте, все развивается и деятельность сотрудников полиции должна «идти в ногу с современностью». Поэтому и подход к подготовке сотрудников должен быть также другим, современным.

Сегодня профессиональная подготовка сотрудников ОВД ориентирована конкретно на воздействие на личность сотрудника с целью формирования установок на решение социальных задач, воспитание культурного общения с населением, уважение прав, свобод и достоинства граждан.

Любые действия сотрудников полиции регламентированы нормативными правовыми документами и осуществляются в соответствии с Конституцией РФ, законодательными актами РФ, постановлениями и решениями Правительства РФ, приказами и иными нормативными правовыми актами Министерства образования и МВД России.

Профессиональное обучение направлено на приобретение лицами различного возраста профессиональной компетенции, в том числе для работы с конкретным оборудованием, технологиями, аппаратно-программными и иными профессиональными средствами, получение указанными лицами ква-

---

<sup>1</sup> Борисов В.Д. Государственная служба в Российской Федерации: историко-правовое исследование. Ярославль, 1996. С. 142.

лификационных разрядов, классов, категорий по профессии рабочего или должности служащего без изменения уровня образования<sup>1</sup>.

В соответствии с Федеральным законом «Об образовании» под профессиональным обучением понимается «вид образования, который направлен на приобретение обучающимися знаний, умений, навыков и формирование компетенции, необходимых для выполнения определенных трудовых, служебных функций (определенных видов трудовой, служебной деятельности, профессий)».

На основании вышеизложенного, можно сказать, что профессиональная подготовка сотрудников органов внутренних дел РФ рассматриваем как организованный процесс, который направлен на овладение и постоянное совершенствование профессиональных знаний, умений и навыков, которые необходимы для успешного выполнения задач, которые возложены на органы внутренних дел Российской Федерации и организуются в порядке, который установлен законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Задачи профессиональной подготовки:

- подготовка квалифицированных кадров для ОВД РФ;
- обучение сотрудников умелым и эффективным действиям, которые обеспечивают успешное выполнение оперативно-служебных и служебно-боевых задач;
- совершенствование навыков руководящего состава по управлению, обучению и воспитанию подчиненных, по внедрению в практику оперативно-розыскной деятельности, достижений науки и техники, передовых форм и методов работы, основ научной организации труда;
- формирование профессионального самосознания сотрудников, чувство ответственности за свои действия, стремление к постоянному совершенствованию своего профессионального мастерства с учетом специфики деятельности в конкретных подразделениях ОВД РФ;
- обучение сотрудников приемам и способам обеспечения профессиональной и личной безопасности в чрезвычайных обстоятельствах и в экстремальных условиях служебной деятельности;
- выработка и постоянное совершенствование у сотрудников практических умений и навыков применения мер принуждения с соблюдением норм законодательства РФ и прав человека;
- поддержание у сотрудников постоянной готовности решительно и умело пресекать противоправные деяния, используя физическую силу, специальные средства и огнеопасное оружие;
- формирование высокой психологической устойчивости личности сотрудников, развитие у них наблюдательности, бдительности, памяти, мышления и других профессионально-психологических качеств и навыков;

---

<sup>1</sup> Об образовании в Российской Федерации [Электронный ресурс]: Федер. закон Рос. Федерации от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

- совершенствование навыков обращения со специальной техникой и специальными средствами, эксплуатации транспортных средств и средств связи, электронно-вычислительной техники.

Если мы говорим о профессиональной подготовке сотрудников, то на первый план выходит многоуровневая системы, а именно: среднее, высшее профессиональное образование, повышение квалификации и другое. Однако необходимо понимать, что в основе своей в органах внутренних дел работают лица, которые закончили гражданскую образовательную организацию (техникум, училище, вуз, или пришли работать после школы). Такие сотрудники, прежде чем приступить к своим обязанностям проходят подготовку, которая называется профессиональная подготовка (профессиональное обучение) лиц, впервые принятых на службу в органы внутренних дел.

Исследования и педагогическая практика показала то, что сама подготовка высококвалифицированного сотрудника органов внутренних дел России должна предопределять принципиальную необходимость поиска и, конечно же, атрибут путей реализации приоритетных педагогических технологий обучения.

Ни для кого не секрет, когда устраивается на службу молодой сотрудник, закончивший учебное заведение, без опыта работы, у него возникают трудности с выполнением должностных обязанностей, например в оформлении документов о правонарушении, он испытывает трудности в ходе взаимодействия с гражданами, особенно с правонарушителями и другими категориями, например потерпевшими, свидетелями и др. По истечении некоторого времени (3-5 лет) при достаточных личных способностях (в частности, интеллектуальных) методом проб и ошибок он приобретает возможно необходимые специальные навыки в работе. Таким образом, мы понимаем, что этот процесс требует времени. Поэтому этому процессу альтернативой встает обучение сотрудников методам работы на основе научно обоснованных и проверенных практикой знаний, развитие профессионально значимых качеств в процессе подготовки.

Подтверждением тому являются слова В.В. Путина: «...в России есть хорошие позиции по многим направлениям. Их нужно сохранять. Только в этом случае Россию ждет успех. Это невозможно сделать без высококвалифицированных кадров среднего звена, хорошо подготовленных, имеющих современные теоретические знания и практические навыки»<sup>1</sup>.

После внесения Федеральным законом Российской Федерации от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании» изменений в Федеральный закон Российской Федерации «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации», в которых указывается, что подготовка кадров для органов внутренних дел осуществляется путем обучения в соответствии с федеральным законом по основным образовательным программам; обучения по до-

---

<sup>1</sup> Среднее и профессиональное начальное образование: справочник. М.: РТВ-Медиа, 2004. С. 155.

полнительным профессиональным программам; профессиональной служебной и физической подготовки.

В названных нормативных правовых актах указываются, что подготовка кадров для органов внутренних дел осуществляется путем:

1) профессионального обучения граждан, впервые принимаемых на службу в органы внутренних дел, предусматривающего приобретение ими основных профессиональных знаний, умений, навыков и компетенции, необходимых для выполнения служебных обязанностей;

2) обучения в соответствии с федеральным законом по образовательным программам:

а) основного общего и среднего общего образования, интегрированными с дополнительными общеразвивающими программами, имеющими целью подготовку несовершеннолетних обучающихся к военной или иной государственной службе;

б) среднего профессионального образования;

в) высшего образования;

г) дополнительного профессионального образования;

3) профессиональной служебной и физической подготовки.

Хотелось бы особенно рассмотреть уровень профессионального обучения сотрудников органов внутренних дел – профессиональное обучение (профессиональную подготовку) граждан, впервые принимаемых на службу в органы внутренних дел.

Приказ МВД России от 5 мая 2018 г. № 275 «Об утверждении Порядка организации подготовки кадров для замещения должностей в органах внутренних дел Российской Федерации» регламентирует процесс организации профессионального обучения сотрудников, а именно, направление на обучение осуществляется по Плану профессионального обучения МВД России и планам-графикам с учетом возможности и условий комплектования учебных групп в организациях, которые осуществляют образовательную деятельность, по программам профессиональной подготовки – не позднее трех месяцев с даты назначения на должность в органах внутренних дел. Практика показывает, что у отделов комплектования кадров эта строчка часто не выполняется, на это имеется несколько объективных причин: во-первых, «нехватка рабочих рук», постоянный некомплект, так как сотрудник выбывает из рядов на небольшой срок (6, 4 месяца), во-вторых, за год спрогнозировать прием сотрудников бывает практически невозможно, как пример можно привести воздействие социальных веяний, а именно, до сотрудников дошла информация о продлении срока службы 25 лет, поэтому сотрудники, которые имели выслугу 20 лет, приняли решение уйти на пенсию, таким образом, прием граждан в органы внутренних дел резко увеличился, как следствие процент не прошедших профессиональное обучение увеличился.

В нормативных правовых документах, которые регламентируют осуществление профессиональной подготовки, имеется некоторое противоречие: педагогическое знание разделяет два понятия «подготовка» и «обучение». Так, в статье 12 Закона «О полиции» в перечень обязанностей сотрудника по-

лиции входит: «поддерживать уровень квалификации, необходимый для надлежащего выполнения служебных обязанностей, в установленном порядке проходить *профессиональное обучение* и (или) получать дополнительное *профессиональное образование*», кроме того статья 28 гласит: «сотрудник имеет право на подготовку и дополнительное профессиональное образование». Профессиональная подготовка более широкое понятие, нежели обучение. «Обучение» по своей специфике есть формирование у обучающихся знаний, навыков и умений<sup>1</sup>. Сущность процесса обучения слушателей образовательных организаций МВД России изучается дидактикой (теорией обучения). Стержнем обучения является учебно-познавательная деятельность слушателей – отражение в их сознании учебного материала, творческое его осмысление и практическое использование приобретенных знаний для решения профессиональных задач<sup>2</sup>. «Профессиональная подготовка» включает в себя, кроме обучения, развитие профессионально значимых качеств, которые необходимы для самостоятельного выполнения служебных обязанностей. Организуется и проводится в основном без отрыва от выполнения служебных обязанностей<sup>3</sup>.

Если рассматривать сущность профессиональной подготовки, нужно понимать, что должность служащего «Полицейский» – это одна из самых сложных профессий человеческого общества, потому, что требует от сотрудника способности с высокой эффективностью решать профессиональные задачи, которые возможно связаны с риском для жизни, ограниченным временем на принятие решения, высоким уровнем ответственности за свои действия. Поэтому тот, кто выбрал в своей жизни путь служения Закону, должен знать, то нужно стремиться быть профессионалом в своем деле, так как от него зависит очень многое, даже жизнь людей.

Под профессионализмом принято понимать «устойчиво успешный по получаемым результатам высокий уровень решения задач, составляющих содержание деятельности специалиста в той или иной области труда»<sup>4</sup>.

Профессионализм тесно связан с понятием «профессиональная деятельность». О деятельности написано в трудах Б.Г. Ананьева, Л.С. Выготского, С.Л. Рубинштейна, Н.В. Кузьминой, А.Н. Леонтьева, и других ученых. Указанные авторы подчеркивают тот факт, что деятельность является единицей жизни, и функция ее состоит в том, чтобы ориентировать человека в предметном мире, помогать ему, устанавливая взаимосвязи и вступать в активные отношения с окружающим миром. Таким образом, под профессиональной деятельностью будем понимать деятельность человека, которая направлена на достижение общественно значимых целей, которые отражают

---

<sup>1</sup> Столяренко А.М. Общая педагогика: учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по педагогическим специальностям. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2006.

<sup>2</sup> Образцов П. И. Психолого-педагогические аспекты разработки и применения в вузе информационных технологий обучения: монография. Орел: ОрелГТУ, 1997. С. 131.

<sup>3</sup> Столяренко А.М. Указ. соч. С. 479.

<sup>4</sup> Деркач А.А. Акмеология. М.: Изд-во РАГС, 2002. С. 650.

интересы общества, государства (или какого-либо ведомства, министерства), а также интересы самой личности.

Профессионализм, нужно рассматривать с профессиональной компетентностью кадров, так как они неразрывно связаны. Под профессиональной компетентностью будем понимать – профессиональную теоретическую и практическую подготовленность, а также способность к решению исполнительских и творческих задач, выполнению обязанностей по прямому должностному предназначению.

Основываясь на сказанное под профессиональной подготовкой в образовательных организациях МВД России, граждан, впервые принятых на службу в органы внутренних дел, необходимо понимать базовый уровень профессиональной подготовки сотрудников ОВД, процесс ускоренного приобретения знаний, умений, навыков и развития профессионально значимых качеств, которые необходимы для самостоятельного исполнения служебных обязанностей по конкретной должности в органах внутренних дел.

А.М. Столяренко определил особые виды профессиональной подготовки<sup>1</sup>:

- специальная – по актуальным вопросам решения специальных профессиональных задач;
- профессионально-педагогическая – вооружает руководителей и сотрудников минимумом педагогических знаний, необходимых для правильного учета педагогического фактора в своей профессиональной деятельности;
- профессионально-психологическая – проводится с целью подготовки сотрудников к успешному преодолению психологических трудностей в работе;
- групповая – готовит сотрудников к слаженным совместным действиям;
- организационная – организационное обучение, приучение сотрудников к дисциплине в работе;
- экстремальная – повышает готовность сотрудников на случаи аварий, катастроф, стихийных бедствий и иных опасных ситуаций;
- подготовка к обеспечению личной безопасности, как особая подготовка для лиц, чья деятельность постоянно связана с угрозой для жизни;
- управленческая – совершенствует подготовленность руководителей по вопросам педагогики управления.

Сущность подготовки сотрудников ОВД к профессиональной деятельности заключается в формировании профессионально значимых качеств, а ее содержание определяется руководящими документами МВД России, то есть спецификой работы в органах внутренних дел. Особенности по целям, задачам и результатам данного вида подготовки являются следующие: обусловленность целей и задач полицейской службы социальным заказом общества и закрепление их в законах, уставах и приказах; сочетание многообразия составляющих, которые определяют многофункциональность обязанностей,

---

<sup>1</sup> Столяренко А.М. Общая педагогика: учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по педагогическим специальностям. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2006.

соответствие индивидуальных качеств и действий сотрудника ОВД профессиональной деятельности; максимальный непродолжительный срок обучения – 4, 6 месяцев.

Профессиональное обучение лиц впервые принятых на службу в ОВД осуществляется в организациях, реализующих образовательную деятельность, в том числе в учебных центрах профессиональной подготовки, а также в форме самообразования. Продолжительность профессионального обучения определяется конкретной программой профессионального обучения, разрабатываемой и утверждаемой организацией, осуществляющей образовательную деятельность, если иное не установлено законодательством Российской Федерации.

Наряду с нормативными документами каждое учебное заведение в структуре МВД любого образовательного уровня получает социальный заказ государства (ведомства) на подготовку специалистов определенной квалификации и формирует определенные профессиональные задачи, которые должен уметь выполнять выпускник по его будущей специальности. На основе этих задач каждая образовательная организация разрабатывает квалификационные требования к специалисту – выпускнику образовательной организации. В этом документе устанавливаются конкретные требования к объему и уровням знаний, навыков и умений, качеств и способностей, которыми должны овладеть выпускники данной учебной организации МВД России, чтобы грамотно выполнять свои функциональные обязанности по роду предстоящей профессиональной деятельности.

На сегодня стала особо актуальной проблема организации профессионального подготовки в образовательных организациях МВД России, тем самым определению основных путей совершенствования данного вида подготовки сотрудников ОВД: определение более точных квалификационных характеристик, нормативно закрепленных; разграничение понятий «подготовка» и «обучение» в нормативных документах, регламентирующих деятельность образовательных организаций МВД России; создание модели профессиональной подготовки сотрудников ОВД; определение критериев, уровней и показателей профессиональной подготовленности сотрудников ОВД; разработка и реализация профессионально ориентированной технологии обучения, основанной на инновационных подходах к методам и формам обучения.

## **1.2. Теории мотивации**

В психологии есть несколько научных исследований, о том, как можно влиять на профессиональную активность человека через удовлетворение его потребностей. Эти знания нужны для более глубокого понимания особенностей поведения человека на практике.

Д. Макгрегор в своих научных идеях обозначил «теорию икс» и «теорию игрек», концепцию мотивации деятельности, которая ориентируется на активность человека.

Теория икс заключается в том, что человек по сути своей старается избегать работы, он ленивый (Ф. Тейлор). Получается человека необходимо постоянно контролировать и заставлять его работать, без доверия. Д. Макгрегор же считает, что человеку характерны несколько другие качества (теория игрек): преданность целям, проявление инициативы, самостоятельности сотрудников при решении производственных и управленческих задач<sup>1</sup>. В теории игрек особое внимание уделяется системе взаимоотношений между людьми.

Патерналистская концепция мотивации заключается в следующем: человек в зависимости от своего места в коллективе, от удовлетворенности работой и системой поощрения готов выполнять свою работу. Данный подход, конечно, понижает уровень текучести кадров, работа для человека становится более интересной, но это не помогает в повышении производительности труда, значит, не достаточно эффективна.

Американский социолог Абрахам Маслоу разработал теорию иерархии потребностей, в соответствии с которой каждый человек постоянно испытывает разные потребности, которые он объединил в группы, которые находятся в иерархическом отношении друг к другу.

А. Маслоу выделил пять таких групп и расположил их в виде пирамиды (см. рис. 1)<sup>2</sup>.



Рис. 1. Пирамида А. Маслоу.

<sup>1</sup> Травин В.В., Дятлов В.А. Основы кадрового менеджмента. М., 1997. С. 113–114.

<sup>2</sup> Пирамида потребностей по Маслоу [Электронный ресурс]. URL: <http://ru.wikipedia.org> (дата обращения: 20.09.2019).

Модель А. Маслоу создана в форме треугольника, так как высшая потребность характерна для меньшего количества людей, многие до потребности в самовыражении не доходят. Кроме того, если потребности неудовлетворенны, то они побуждают людей к активным действиям, а, например, удовлетворенные потребности становятся не актуальными.

Более высокие потребности могут быть реализованы только лишь при удовлетворении потребностей, которые находятся ниже, близкие к основанию пирамиды, только лишь при удовлетворении предыдущего уровня возможно движение вверх по пирамиде.

У основания пирамиды потребности А. Маслоу расположены физиологические потребности, а именно потребность в еде, жилье, отдыхе и др.), удовлетворение названных потребностей помогает человеку выжить, для этого нужен минимальный уровень заработной платы и приемлемые условия труда.

На втором уровне размещаются потребности в безопасности и уверенности в будущем, которые удовлетворяются при помощи заработной платы, которая превышает минимальный уровень, сюда относится медицинское обслуживание, социальную защиту, пенсию и наличие работы в надежной организации, которая предоставляет сотрудникам социальные гарантии.

Если не удовлетворены потребности первого и второго уровня, то приемлемый уровень жизни любого человека невозможен.

На третьем уровне А. Маслоу поставил социальные потребности, которые заключаются в поддержке, признании со стороны окружающих, принадлежности к какой-либо социальной группе. С целью удовлетворения этих потребностей человеку нужно участвовать в коллективной работе, необходимо внимание со стороны старшего, уважение о товарищей.

На четвертом уровне находятся потребности в самоутверждении, которые удовлетворяются через приобретение знаний, умений и навыков, лидерство, известность и прочее. Эта потребность позволяет получать звания, награды.

На пятой ступени пирамиды А. Маслоу представлены потребности в самовыражении и реализации своих потенциальных возможностей, которые не зависят от внешнего мнения. Здесь важно проявление творчества, общность к духовной деятельности, умение выбирать средства и методы решения поставленных задач. Проблема реализации данных потребностей в том, что в ходе развития человека его возможности постоянно расширяются, поэтому потребности в самовыражении полностью удовлетворены быть не могут.

Потребность может быть актуализирована, но не удовлетворена, в данном случае нарушается регуляция творческой деятельности, человек не в состоянии осуществлять инновационное созидание.

Дэвид Мак-Клелланд разработал теорию приобретенных потребностей. Она отличается от пирамиды А. Маслоу тем, что в данной теории отсутствует иерархичность. В ней (теории) определены три вида потребностей, а именно в успехе, во власти и в причастности.

На сегодня потребность в успехе, целеустремленность актуальна больше, чем раньше. Если человек видит конечный результат и полагает, что поставленные задачи реально осуществимы, успех гарантирован, тогда он с удовольствием берется за выполнение и берет на себя ответственность.

В этом случае преподавательский состав, руководство образовательной организации должны ориентировать обучающихся на более реальные пути послевузовского образования, поощрять активность самих обучающихся в познании разной информации с целью самоопределения в выборе профессии (участие в днях открытых дверей и прочее), возможности личностного развития (например участие в олимпиадах). Необходимо на примерах показывать обучающимся действенные модели поведения, которые направлены на осуществление мотивации достижения.

Потребность в причастности может быть реализована путем поиска положительных отношений с другими людьми (преподаватель, сокурсники, друзья). Здесь нужны широкие контакты преподавателей, обучающихся, курсовых и родителей, предоставление информации об их учебе, это позволяет вовремя корректировать низкие результаты.

У некоторых людей возникает потребность во власти, которая направлена на желание влиять на поведение людей.

Однако в данном случае речь идет не только об административной власти, но и власти авторитета, власти таланта и т.п. Одни люди ищут власть ради самой власти, ради того, чтобы командовать окружающими, утверждаясь, таким образом, в собственных глазах; другим нужна власть для решения назревших проблем организации, которые они понимают лучше других и готовы взвалить на себя все связанные с этим тяготы. Психологи должны работать с учениками в направлении повышения их самооценки. Именно последнюю форму потребности Мак-Клелланд считает важнейшей.

Более поздней является концепция ERG К. Алдерфера. Этот исследователь выделяет потребности существования, потребности связи, нацеленные на поддержание отношений с другими людьми, признание, самоутверждение, обретение поддержки, групповой безопасности, охватывающие третью, а также частично вторую и четвертую ступени пирамиды; потребности роста, выражающиеся в стремлении человека к признанию и самоутверждению. Алдерфер рассматривает потребности в иерархии, однако считает возможным переход от одного их уровня к другому в различных направлениях. Например, при невозможности удовлетворить потребности высшего уровня, возникает фрустрация, человек регрессирует к низшему и активизирует свою деятельность здесь, что создает дополнительные возможности для удовлетворения более конкретных потребностей.

Автор двухфакторной модели Фредерик Герцберг показал, что мотивирует на практике не только удовлетворенность, но и неудовлетворенность тех или иных потребностей. Причем нарастание одной и убывание другой являются самостоятельными процессами, а поэтому факторы, влияющие на один из них, совершенно не обязательно должны воздействовать на другой.

Исходя из своей модели, Герцберг предложил две своего рода «шкалы», на одной из которых изменение состояния потребности показывалось от удовлетворенности до ее полного отсутствия, а на другой — от неудовлетворенности до полного отсутствия последней. Сами же потребности Герцберг разбил на две группы: мотивационные (в признании, успехе, творческом росте, продвижении по службе и прочее) и «гигиенические», связанные с условиями труда (зарплата, вознаграждение, состояние внутренней среды и т.п.).

Герцберг показал, что присутствие мотивационных факторов (достижение, признание, ответственность, возможность продвижения и интересная работа) оказывает значительное стимулирующее воздействие на результативность труда (учебы), но при удовлетворении соответствующих потребностей это воздействие исчезает. В то же время отсутствие удовлетворения этих потребностей демотивирующим моментом не становится. С «гигиеническими» факторами (тип руководства института, качество отношений с товарищами по учебе, куратором и преподавателями, условия обучения и прочее) дело обстоит иначе: отсутствие или недостаточное удовлетворение их вызывает у людей недовольство учебой и резко снижает стимулы к ней, однако благополучие в этой области еще не означает появления удовлетворенности, поскольку это лишь создает предпосылки для активности. Таким образом, Герцберг сделал, на первый взгляд, парадоксальный вывод, что с помощью материальных благ как таковых мотивировать людей нельзя.

Поскольку «гигиенические» факторы не мотивируют сотрудников, а только предотвращают появление у них чувства неудовлетворенности учебой и ее условиями, для стимулирования усилий необходимо включение еще и мотивационных факторов.

Нужно иметь в виду, что между степенью удовлетворения отдельных потребностей и общим состоянием удовлетворенности или неудовлетворенности не всегда имеет место однозначная зависимость, так как недостаточное удовлетворение одних потребностей может компенсироваться избыточным удовлетворением других, а между причинами и следствиями существуют не только прямые, но и косвенные взаимосвязи. Поэтому на практике бывает сложно выявить действительные причины наблюдаемых симптомов удовлетворенности или неудовлетворенности, но в любом случае нужно как можно быстрее снять симптомы недовольства, а затем искать их причины и добиваться удовлетворенности.

Практика показывает, что модель Герцберга лучше «срабатывает» в условиях высокой занятости и определенности ситуации.

Потребности движут человеком только в том случае, когда они осознаны и известно, что их удовлетворение – дело реальное. В теории ожидания В. Врум показал, что, помимо осознанных потребностей, человеком движет надежда на справедливое вознаграждение. В своей концепции Врум и его сторонники попытались объяснить, почему человек делает тот или иной выбор, сталкиваясь с несколькими возможностями, и сколько он готов затратить усилий для достижения результата.

Степень желательности, привлекательности, приоритетности результата для человека получила название валентность. Если результат имеет ценность, то валентность положительна; если отношение к нему негативное – валентность отрицательна, если же безразличное – нулевая.

Представление людей о том, в какой мере их действия приведут к определенным результатам, получило название ожидание. Оно определяется исходя из анализа ситуации, знаний, опыта, интуиции, способности оценить обстановку и свои возможности и оказывает значительное влияние на активность человека, его стремление к достижению поставленной цели. Поскольку ожидание является вероятностной категорией, его числовая характеристика изменяется в диапазоне от 0 до 1. Ожидание бывает двух видов: а) возможности выполнения какой-то работы и б) возможности получения за нее справедливого вознаграждения.

Итоговая оценка, определяющая степень мотивированности человека к определенной деятельности, интегрирует в себе оценки вероятности того, что, во-первых, обучающийся сможет справиться с поставленной задачей; во-вторых, что его успех будет замечен преподавателем и должным образом вознагражден, и, в-третьих, оценку возможного вознаграждения как такового.

Теория справедливости Дж. Адамса утверждает, что на мотивацию человека в значительной степени влияет справедливость оценки его текущей деятельности и ее результатов как по сравнению с предыдущими периодами, так и, что самое главное, с достижениями других людей. Если человек видит, что к нему подходят с той же меркой, что и к остальным, он чувствует себя удовлетворенным и будет проявлять активность и наоборот. При этом чувство неудовлетворенности может возникнуть даже при высоком абсолютном уровне вознаграждения, а о низком и говорить не приходится.

По мнению Адамса, каждый субъект всегда мысленно оценивает отношение:

$$\frac{\text{Собственные доходы}}{\text{Собственные затраты}} = \frac{\text{Доходы других лиц}}{\text{Затраты других лиц}}$$

При этом в затраты (вклады) включаются не только усилия человека по выполнению данной работы, но и его стаж трудовой деятельности в организации, уровень квалификации, возраст, социальный статус и другие показатели. Оценка затрат и результатов субъективна, причем особенно высок субъективизм в отношении других лиц, о которых человек может судить лишь на основе догадок и отрывочной информации.

Если в результате всех оценок и сопоставлений делается вывод, что нарушений нет, мотивирующие факторы действуют нормально; если же они обнаруживаются, а тем более становятся хроническими, то происходят демотивация личности, снижение деловой активности, в результате чего эффективность труда понижается. Человек может попытаться «восстановить справедливость» путем: требований повышения оценки, улучшения условий обучения; использования различных противоправных действий; регулирования личной производительности (темпа и рациональности учебы); перехода в дру-

гую школу. В то же время, если оценка высока, большей частью ученики свое поведение менять, не склонны.

Поскольку подобного рода оценки весьма субъективны, необходимо иметь четкие критерии вознаграждения, основывающиеся на точных исследованиях и учитывающие психологию людей, что помогает смягчить коллизии в случае расхождения мнений. Кроме того, как показывает практика передовых организаций, позитивную роль играет возможность открыто обсудить спорные вопросы, связанные с вознаграждением, исключение каких бы то ни было тайн в отношении его величины у каждого из учеников, создание благоприятного морально-психологического климата.

Теория постановки целей Э. Лока исходит из того, что люди в той или иной степени воспринимают цель организации как свою собственную и стремятся к ее достижению, получая удовлетворение от выполнения требующейся для этого работы. Причем ее результативность во многом определяется такими характеристиками целей, как приверженность человека к ним, их приемлемость, сложность и т.п.

Если цели реальны, конкретны, ясны, приемлемы для школьника, то чем они выше, тем, как правило, упорнее он будет к ним стремиться, несмотря на сложность обучения, и больших результатов сумеет добиться в процессе их достижения. Но особенно велика роль в успешной реализации целей приверженности, а также надлежащей организации учебы и способностей исполнителей.

В соответствии с теорией постановки целей значительное воздействие на мотивацию слушателя (курсанта) оказывает и полученный результат. Если он позитивен, исполнитель остается удовлетворенным собой, и его мотивация повышается, а в противоположном случае происходит обратное. На удовлетворенность или неудовлетворенность достигнутым результатом влияет его внутренняя и внешняя оценка.

С последней могут быть связаны определенные коллизии. Например, стремясь повысить оценку, исполнитель может брать на себя заниженные обязательства; в то же время невыполненная в полном объеме, даже по объективным причинам, большая работа высоко не оценивается, что приводит к демотивации человека.

К теории постановки целей близка по духу концепция партисипативного управления, исходящая из того, что человек получает удовлетворение от участия в делах института и в результате не только работает с повышенной эффективностью, но и максимально раскрывает свои способности и возможности.

В рамках партисипативного управления обучающиеся получают право самостоятельно принимать решения, касающиеся средств и методов выполнения поставленных перед ними задач; привлекаются к организации работы института по специальным вопросам, участвуют в рационализаторстве и изобретательстве, специальных творческих группах; получают возможность самостоятельно контролировать свою работу.

Принципами мотивации считаются: создание атмосферы взаимного доверия, обратная связь; сохранение занятости; предоставление новых возмож-

ностей; защита здоровья и обеспечение благоприятных условий учебы; справедливое распределение эффекта; возрастание поощрений.

В практической деятельности данные формы используются обычно совместно.

Таким образом, на сегодня встает необходимость рассмотрения вышеуказанных положений теорий (концепций) повышения учебной мотивации, применительно к обучающимся в образовательных организациях МВД России.

### 1.3. Мотивы учебной деятельности

Основной формой мотивационной сферы является мотив, мотивационные переменные являются источниками рождения мотивов или формами, которые отражаются в психике человека. Мотивационные компоненты представляются нам как разнообразные «симптомы», признаки (эмоции, желания, интересы и др.), которые актуализируются и развиваются в процессе деятельности самих мотивов.

В разных работах рассматривается идея анализа мотивационной сферы человека, однако не имеет отражение в ряде исследований содержательный анализ соотношения единицы анализа деятельности и единицы анализа мотивационной сферы, а это могло бы стать плодотворным в плане раскрытия сложной динамики движения той или иной деятельности. Необходимо рассмотреть некоторые подходы к определению учебной мотивации.

Мотивация в обучении определена Ю.Н. Кулюткиным как «соотношение целей обучения с потребностями, запросами, интересами личности, а также осознание возможностей их достижения»<sup>1</sup>. Мотивация находит выражение как в общем отношении обучающегося к обучению, так и в его активности в процессе учебной деятельности.

П.Я. Гальперин в качестве первого этапа в процессе обучения выделил специальный этап, а именно формирование мотивационной основы действия, который предполагал становление отношения субъекта учения к целям и задачам предстоящего действия и к содержанию материала усвоения<sup>2</sup>.

Исследователь А.К. Маркова утверждает, что определяющим мотивации является степень включенности обучающегося в поиск способов решения проблемы и его проверки. Ситуации свободного выбора заданий, атмосфера дискуссий в проблемном обучении повышают мотивацию стремления к компетентности<sup>3</sup>. Методы обучения сегодня развивают все виды познавательных мотивов, особенно интерес к знаниям, содержанию и процессу учения.

<sup>1</sup> Кулюткин Ю.Н. Психология обучения взрослых. М., 1985. 66 с.

<sup>2</sup> Гальперин П.Я. Введение в психологию [Электронный ресурс]. URL: <http://www.plam.ru/psiholog>.

<sup>3</sup> Маркова А.К. Формирование мотивации учения в школьном возрасте [Электронный ресурс]. URL: [http://www.studmed.ru/markova-ak-formirovanie-motivacii-ucheniya-v-shkolnom-vozraste\\_dbdd3e70456.html](http://www.studmed.ru/markova-ak-formirovanie-motivacii-ucheniya-v-shkolnom-vozraste_dbdd3e70456.html).

Во всех рассмотренных психолого-педагогических теориях одной из наиболее важных определяется проблема формирования и развития адекватной мотивации обучающихся, разрешение которой является важным условием эффективности учения. Определен ряд психолого-педагогических условий, которые влияют на развитие учебной мотивации как устойчивой характеристики как учебной деятельности, так и личности обучающегося.

Особенностью формирования учебной мотивации обучающихся в образовательной организации МВД России является переход от учебной к профессиональной мотивации. Совокупность потребностей и мотивов часто определяет направление и уровень активности человека, и своеобразие его личности. Потребности и мотивы представляют собой иерархию, характеризующую целостную личность во всех областях его деятельности, которая побуждает человека ставить проблемы и концентрировать усилия на их разрешении. Воспитание слушателя (курсанта) означает формирование системы его потребностей и мотивов.

Познавательная деятельность в обучении условно представлена как деятельность по решению учебных задач и проблем; профессиональная деятельность – соотношение деятельности решения практических задач и проблем. Мотивы, которые побуждают эти деятельности, будут также различаться по предмету.

Предметом познавательных мотивов выступают знания, которые становятся средством дальнейшего вхождения в профессиональную деятельность в процесс обучения. Целью и результатом познавательной деятельности является преобразование, развитие самого субъекта в смысле усвоения новых для него знаний, а целью и результатом профессиональной деятельности – преобразование ее предмета в продукт на основе усвоенной информации как средства такого преобразования.

Профессиональная мотивация это профессионально важные психологические педагогические компоненты, особенности мотивационной сферы личности, выступающие внутренней предпосылкой успешности формирования профессиональной подготовленности, профессионального роста курсанта (слушателя).

Профессиональная мотивация представлена успешным овладением знаниями, умениями и навыками профессиональной деятельности, которые влияют на профессиональный и личностный рост. Имеет системно-иерархическую структуру, которая включает три основных компонента, определяющие ее особенности, а именно потребности, которые обеспечивают удовлетворение объективной нужды организма в чем-то, что лежит вне его; мотивы, которые обеспечивают реализацию индивидуальных целей; ценностные ориентации, которые отвечают за реализацию социальных целей и ценностей в профессиональной деятельности.

Реализация ценностных ориентаций значимо характеризует личность школьника старших классов, как мотивированную профессиональной деятельности. Это говорит об особенных ценностных ориентациях по сравнению с потребностями: реализованная потребность угасает, а реализуемая жизнен-

ная ценность, напротив, усиливает профессиональную мотивацию. В структуре мотивации к обучению слушателя (курсанта) доминирующим является профессиональный мотив, так как в его основе заложено постоянное стремление к деятельности. Под профессиональными понимают мотивы, которые подвигают субъекта к совершенствованию собственной деятельности – ее способов, средств, форм, методов и т.д.

Ю.М. Орлов доказал, что учебная деятельность положительно мотивируется, тогда, когда познавательная потребность находит адекватный предмет деятельности, а именно, вырабатывается обобщенный способ, который приносит успех деятельности (процесса обучения). Автор показал, что среди этих факторов наибольшее влияние на эффективность обучения оказывает потребность в достижении, под которой понимается «стремление человека к улучшению результатов своей деятельности».

Побудителем учебной деятельности обучающихся вузов МВД России, кроме профессиональных мотивов, является, система мотивов, которая включает образовательные, познавательные и личностные мотивы. Например, образовательные мотивы связаны с организацией учебной деятельности курсантов (слушателей) и направлены на усвоение способов получения знаний, которые включают интерес к приемам приобретения учебных знаний и умений самостоятельно.

Благодаря познавательным мотивам, среди которых особо выделяется познавательный интерес, который определяет направленность на овладение неизвестным, преобразование новых знаний в новые социальные ценности происходит формирование положительного отношения к учению. Также развитию познавательного интереса способствует содержание усваиваемых знаний и характер организуемой деятельности.

Кроме того, нужно отличать познавательный интерес и профессиональный интерес, несмотря на то, что между ними есть много общего во внешних проявлениях. Нужно заметить тот факт, что познавательным и профессиональным интересам характерна некоторая взаимосвязь, а именно сформированность познавательных интересов служит предпосылкой для развития профессиональных предпочтений и намерений обучающихся, а в последующем, в процессе профессиональной деятельности, влияют на развитие интересов специалиста как проявления потребности в непрерывном пополнении знаний.

Н.А. Бакшаева, А.А. Вербицкий, Ю.Н. Кулюткин доказали, что если профессиональный интерес сочетается с познавательным, то учебный процесс будет протекать интенсивнее, при этом деятельность обучающихся будет приобретать продуктивный характер, у них усиливается желание пополнять запас ранее усвоенных знаний, приобрести новые, проверить свои умения использовать знания на практике.

Предметом личностных мотивов в условиях профессионально ориентированного обучения выступают знания, которые становятся средством вхождения в дальнейшую профессиональную деятельность в ходе обучения.

На отбор содержания учебного материала особенно влияют профессиональные и личностные мотивы. В качестве основного критерия выступает ориентированность на формирование у курсантов (слушателей):

- знаний, которые составляют теоретический фундамент для осмысления идей, концепций и теорий, дисциплин предметной подготовки;
- знаний, применяющихся в будущей профессиональной деятельности;
- знаний и умений, которые способствуют совершенствованию профессионального обучения.

Данный механизм развития мотивов способствует разрешению важного противоречия предвузовского обучения: в процессе учебной деятельности нужно сформировать качественно другую профессиональную деятельность при соответствующей смене мотивов, предметов и других структурных компонентов деятельности учения. Что обуславливает необходимость выхода за рамки учения, моделирования предметного и социального содержания будущей профессиональной деятельности.

Переход из позиции ученика старшего класса в позицию студента вуза, переход учебной деятельности в профессиональную предполагает и смену предметов деятельности. Предмет профессиональной деятельности это объекты материального или духовного производства, преобразуемые в какой-то полезный продукт имеет место быть, если предметом учебной деятельности является знаковая система, информация. Затруднения в следующем: усвоенные в учебной деятельности знания, умения, навыки при переходе к профессиональной деятельности должны превратиться из предмета учения в средство труда, решения принципиально иных, чем в обучении, задач и проблем. Необходимо еще в школе давать школьникам старших классов развитую практику использования знаний в функции средства регуляции действий и поступков.

Учебную мотивацию условно можно разделить на общую и конкретную, что, впрочем, не исключает их сосуществования. К первой можно отнести желание школьника заниматься учением вообще; чем заниматься конкретно, ему безразлично. Ко второй можно отнести желание курсанта (слушателя) заниматься любимым предметом, определенными упражнениями. У обучающихся интересы являются дифференцированными: одним нравится теория государства и права, другим – психология, третьим – философия. Мотивацию посещения вуза у обучающихся тоже разные: те, кто доволен уроками, ходят на них ради получения и закрепления полученных знаний, а те, кто не удовлетворен уроками, ходят на урок ради отметки и чтобы избежать неприятности из-за прогулов. Если рассматривать более подробно мотивацию посещения учебных занятий, то можно отметить следующее:

1. Самосовершенствование (улучшение знаний, подготовка к госам).
2. Самовыражение и самоутверждение (быть не хуже других, стать привлекательным для противоположного пола и т.д.).
3. Подготовка к будущему (обучение в адъюнктуре).
4. Удовлетворение духовных потребностей (через общение с товарищами, через чувство принадлежности к коллективу и т.д.).

Как правило, к активным действиям человека побуждает к учебе, необходимость удовлетворения различных потребностей. Под потребностью будем понимать состояние нужды человека в конкретных условиях или предметах, без которых невозможно или затруднено развитие организма, личности, их жизнедеятельность. Потребность это особое психическое состояние индивида, ощущаемое или осознаваемое им как напряжение, неудовлетворенность, дискомфорт.

Потребности бывают: естественными (например в пище, воде и т.п.) и социальными (например в признании, славе); врожденными (например в общении) и приобретенными (например в обучении); первичными (например в факторах, обеспечивающих выживаемость) и вторичными (например в условиях развития личности); материальными и нематериальными.

Выделяются три уровня удовлетворения потребностей человека, такие как минимальный, который обеспечивает выживание; нормальный, который поддерживает у человека способность с заинтересованностью, моральным удовлетворением и экономической отдачей учиться, который обеспечивает достаточный для восстановления рабочей силы потребительский бюджет; уровень роскоши, когда удовлетворение потребностей нередко становится самоцелью или средством демонстрации высокого общественного положения (0,7 % – богатые и 5,3 % – состоятельные жители страны).

Если у человека приходит осознание потребностей у человека в чем-то, у него возникает желание их удовлетворить, значит, появляется интерес к тому, что позволит это сделать.

Внутренняя побудительная сила по отношению к конкретной деятельности, работает только в том случае, если сам человек уверен, что достичь желаемое ему по силам. Поэтому конкретные причины того или иного типа поведения людей в конечном счете опираются в их интересы.

Интерес может быть актуален через стремление человека обладать какими-то не принадлежащими ему объектами или, наоборот, избегание такого обладания; получить удовлетворение от уже имеющегося у него предмета, который он желает сохранить, или избавиться от него вследствие неудобств, которые приносит обладание им. Например, интересный учебный предмет приносит человеку-энтузиасту наслаждение, и он готов хорошо учиться и за небольшое вознаграждение (например положительная оценка); в противоположном случае он согласен на все, лишь бы ее не делать.

Однако интересы могут повлиять на поведение людей, стать его мотивами только в случае реальной возможности их осуществить. Мотивы в сознании человека возникают как форма субъективного отражения его потребностей и выступают в качестве пружин его деятельности.

При участии внутренней мотивации люди действуют спокойнее, быстрее, добросовестнее, тратят меньше сил, лучше усваивают задания и знания. Но внутреннее побуждение к действию является результатом взаимодействия сложной совокупности потребностей, которые постепенно меняются, и, чтобы мотивировать, учитель (родитель) должен определить эти потребности и найти способ их удовлетворения.

Получить желаемое поведение человека можно двумя путями: подобрать субъекта с нужным уровнем внутренней мотивации или воспользоваться внешней.

Стимулы по содержанию бывают экономическими и неэкономическими. Экономические стимулы состоят в том, что люди в результате выполнения требований, которые к ним предъявляют, получают определенные выгоды, которые повышают их благосостояние. Они могут быть прямыми (денежный доход-стипендия) или косвенными, которые облегчают получение прямых выгод (дополнительное свободное время).

Чисто экономический подход не всегда является состоятельным. Например, принцип максимизации собственной выгоды нельзя абсолютизировать, так как против него «работают» стремление к благотворительности; эффект насыщения потребностей; субъективное восприятие полезности материальных благ и, в частности, денег; психология коллективных действий.

В результате уровень притязаний индивида сначала повышается, поскольку в первую очередь оценивается не полученный доход, потенциальная возможность, заработать, которая имела, и рост разрыва увеличивает притязания. По мере роста вознаграждения индивид начинает обращать внимание на получаемый доход, достаточная величина которого его притязания снижает, порождая своего рода феномен компенсаторского поведения. Поэтому экономическое стимулирование и не дает такого эффекта, который, казалось бы, от него можно было ожидать.

Неэкономические стимулы бывают: организационные и моральные. Положительное влияние на мотивацию оказывает, например информирование об успехах, планирование профессионального развития и карьеры, регулярная оценка. Однако четкой грани между экономическими и неэкономическими стимулами не существует, и на практике они тесно связаны, обуславливают друг друга, а порой просто неразделимы. Например, высокие оценки и связанный с ними возможно рост вознаграждения дают не только возможность приобретения дополнительных материальных благ, но и известность, уважение, почет.

В современном обществе остро востребованы специалисты высокого класса. Профессиональная компетентность, равнодушный, ответственный подход к делу, творческая инициатива и владение современными технологиями производства – обязательные черты специалиста нового поколения.

Необходимо, чтобы у каждого молодого человека появился навык выстраивания стратегии своего профессионального развития и навык самоопределения. Сегодня для молодежи реализуется достаточно много разных социальных программ, проводятся мероприятия, начиная со школы. Но молодой человек должен сам осознавать, зачем ему нужна экскурсия на завод или ярмарка карьеры и как ему использовать открывающиеся возможности.

Будущий молодой специалист должен научиться осознанно выбора сферы своей профессиональной самореализации, самому быть руководителем собственного проекта «Мое профессиональное будущее», понимать и объективно оценивать ресурсы, которыми он располагает, и какие может привлечь

из окружающей среды, какое он предполагает получить образование и навыки и где он может их приобрести.

Важно, чтобы старшеклассник хотел и умел выстраивать план своего профессионального становления и развития и руководствоваться им. Конечно, этот план не будет таким жестким и линейным, рассчитанным на долгую карьеру в стенах одного предприятия, как это было возможным в прежние годы. Сегодня выстраиваются самые разнообразные профессиональные траектории – горизонтальные и вертикальные, общественная деятельность и бизнес, традиционная работа в компании и самозанятость. Изменившийся социум, основанный на господстве рыночных отношений, конкуренции во всех областях общественной жизнедеятельности, требует от молодого человека, чтобы он увидел открывающиеся перспективы и был способен выбрать для себя подходящую стратегию профессионального развития (например образовательную организацию высшего или среднего профессионального образования).

Для этого нужно, чтобы молодой человек научился понимать себя, особенности своей личности, видеть свои сильные стороны. Очень многие в своем выборе концентрируются не на том, что лучше получается, а на том, что, кажется интереснее, выгоднее или случайно подвернулось под руку.

Будущий специалист, профессионал должен осознавать свои подлинные интересы. В силу возрастных особенностей и связанной с ними спецификой ювенальной социализации у молодежи могут возникнуть и возникают у значительной ее части сформированные извне ложные интересы и представления о своих достоинствах и недостатках, иллюзорное восприятие социальной действительности. На каждого индивида постоянно влияет некая совокупность внешних факторов: чье-то высказанное суждение, общественное мнение, влияние престижа, рекламы, установок родителей, различных кругов общения. Если спросить молодых людей, у которых еще нет умения самоанализа и самопознания, осознанного выбора об их профессиональных предпочтениях, то они будут говорить, в основном о том, что хотят стать директорами, руководителями и называть самые высокооплачиваемые позиции. К сожалению, в наше время экономическая структура не настолько совершенна, чтобы каждый работник получал вознаграждение пропорционально своим заслугам и навыкам.

Надо иметь в виду, что многие люди по своим особенностям личности не начальники. Но обществу необходима их работа. Одни по складу характера могли бы получить большое удовлетворение от социальной работы, конкретной помощи людям. Другим предпочтительнее работать руками, им важно видеть конкретный материальный результат.

Таким образом, учебная мотивация обучающихся в образовательных организациях МВД России рассматривается как процесс образования, развития и формирования личности, которая проявляется в самостоятельном процессе планирования своего будущего, в том числе профессионального.

## **ГЛАВА 2.**

### **ФОРМИРОВАНИЕ МОТИВАЦИОННО-ЦЕННОСТНЫХ ОРИЕНТАЦИЙ ОБУЧАЮЩИХСЯ – ОСНОВА СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ СОТРУДНИКОВ ОВД**

#### **2.1. Особенности формирования мотивации старшеклассников в школах к поступлению в образовательные организации МВД России**

В первой главе говорилось о неэкономических способах мотивации, и тот факт, что к ним относятся морально-психологические и организационные. Для старшеклассников российских школ очень важно видеть свое профессиональное будущее. Выбрав путь поступления в образовательную организацию МВД России, выпускник школы должен иметь отличные результаты в учебе, физически развит и психологически подготовлен к службе на благо народа. Для этого необходимо хорошо учиться в школе.

К организационным способам мотивации относят привлечение школьников старших классов к участию в делах школы (класса), например, им дается право голоса при решении некоторых организационных вопросов школы (соревнования, должность старосты, юноармейцы и др). Еще немаловажную роль играет мотивация, так называемая с перспективой приобретения новых знаний и навыков, это помогает делать старшеклассников более автономными, они становятся уверенными в своем будущем. Мотивация в рамках обогащения сущности учебного материала заключается в предоставлении школьникам старших классов самой для них значительной, интересной, главной информации, которая соответствует их индивидуальным заинтересованностям и стремлениям, с обширными дальнейшими перспективами их личностного роста, которая дает им потенциал показать свои личные творческие способности, контроль осуществляется, когда каждый обязан быть сам себе основным.

Мотивационную структуру образует соотношение некоторых мотивов, которые влияют на поведение людей, она довольно стабильная, однако поддается целеустремленному развитию, например в ходе воспитания. Это соотношение индивидуально и определяется рядом факторов, таких как социальный статус, уровень благосостояния, квалификация, ценности и другое.

Учитель не может быть доволен в ходе учебно-воспитательного процесса только существующим уровнем учебной мотивации, иначе это значило бы вчерашний день в развитии школьника, а не быть нацеленным на завтрашний день в его развитии. Поэтому здесь будет необходимость в другой работе в воспитании мотивации.

Обозначим следующие психологические требования, которые необходимы:

1. В рамках выработки учебной мотивации преподавателю необходимо направлять свою работу на дальнейшее развитие перспектив, резервов,

задач данной мотивации в этом возрасте (16-18 лет). Значит, формирование учебной мотивации следует направлять на реальный уровень, который сложился в более раннем возрасте, который предполагает установление перспектив развития в ближайшем будущем.

2. Для развития запасов мотивации в конкретном возрасте нужно включать школьника в разнообразную активную деятельность (например общественно полезную, учебную, политическую и прочее) и взаимодействие его с другими людьми, например с учителем, со сверстниками.

3. При участии школьника старших классов в данных видах деятельности и социальных контактах у него появляются новые качества, а именно психические новообразования, которые заключаются в проявлении новой позиции, например к некоторому изучаемому объекту (математика, лингвистика и прочее); к другим людям; к себе при выполнении деятельности.

Говоря об учебной мотивации данные психические новообразования можно представить, таким образом, а именно существующий образ взглядов на изучаемый объект будет выступать как проявление познавательной активности старшеклассника, под которой будем понимать все виды деятельного отношения к обучению как к постижению, например наличия смысла, важности обучения; видов этих познавательных мотивов, таких как стремлением к знаниям, к приобретению, стремлению к возможному самообразованию. Таким образом, старшеклассник становится субъектом учебной деятельности.

Отношение к другому человеку образует социальную активность, под которой понимаются виды деятельного взгляда к обучению, например к общению, к сотрудничеству, к взаимодействию, присутствие значения, важности для школьника обучения как форма взаимодействия с другими людьми; социальные мотивы, такие как мотивы общественного долга, стремление понять сущность сотрудничества и прочее); цели, которые обслуживают данные социальные мотивы; эмоции, которые сопровождают эти социальные мотивы обучения. Таким образом, школьник старших классов становится субъектом общения с другими людьми.

Основой для старшеклассника как субъекта своей мотивационной сферы представляется новое отношение к себе, умение понимать свою мотивационную сферу, выполнять многозадачность, перестраивать поставленные перед собой цели и др. Все это говорит о школьнике как о субъекте учения и воспитания.

4. Показателями наличия психологических качеств в мотивационной сфере являются не развитие положительного отношения к обучению, а качественное изменение ее отдельных сторон, а это говорит об организации и построении мотивационной сферы, как произвольной. Значит, если старшеклассника, получается, воспитать как активную личность, которой движет система действенных мотивов с коллективистической направленностью, то можно считать, что у него в мотивационной сфере наступили нужные качественные изменения. Безусловно, данные особенности характерны для зрелой личности, они даже не всегда бывают даже у взрослого человека, однако стараться

развивать их воспитание нужно в течение всего школьного детства, а тем более в старших классах.

5. Определим наиболее общие, принципиальные пути формирования учебной мотивации.

Первый путь характерен движением «сверху–вниз», состоит из определения идеалов мотивов обучения. Система нравственного воспитания в школе на это направлена. Таким образом, старшеклассник усваивает мотивы как эталоны, по которым он сличает дальнейшее свое поведение, вырабатывает отождествление своих мотивов с мотивами, которые предлагаются обществом. Есть недостаток данного пути, состоящий в том, что имеется опасность только формального постижения нужных побуждений. Второй путь – это путь «снизу–вверх», состоит в том, что старшеклассника включаются разные виды деятельности, таким образом, им приобретается практический опыт морального поведения. Здесь у старшеклассника формируются подлинно действующие мотивы. Недостаток данного пути определяется тем, что преподаватель не всегда может быть уверен, в том, что выработаются именно те побуждения, которые нужны. Таким образом, цельность этих дорог в воспитании должно предоставить верное совмещение и «знаемых» и истинно действующих мотивов, которые обеспечивают взрослость личности старшеклассников, например единство слова и дела.

6. Воспитание учебной мотивации выражается достаточно эффективным и мало практикуется в школе. Многие психологические исследования (П.Я.Гальперин и П. Голу, Д.Б. Эльконин, В.В. Давыдов и А.К. Дусавицкий, Н.Ф.Талызина и В.Ф. Моргун, А.К. Маркова, Л.К. Золотых, Т.И. Лях и др.) показывают тот факт, что сущность мотивации можно программировать через тип учения. Например, если содержание обучения строить не как намеренное знание, а через систему задач для школьников, то старшеклассники приходят к независимому раскрытию теоретических учебных знаний по конкретному предмету, и при отработке учебной деятельности в единстве всех составляющих, у учеников старших классов формируется внутренняя, довольно неизменная, обобщенная мотивация к обучению.

Например, в ходе анкетирования (оценки уровня школьной мотивации Н. Лускановой) 15 % старшеклассников в школе имеют высокий уровень школьной мотивации, учебной активности, из остальных у 16 % отмечается хорошая школьная мотивация, 16 % имеют положительное отношение к школе, однако школа привлекает этих детей в основном внеурочной деятельностью, 34 % – низкая школьная мотивация, 19 % – испытывают основательные трудности в учении: не могут справиться с учебой, переживают проблемы в общении, как с одноклассниками, так и с учителем, школу часто воспринимают как недружелюбную среду, пребывание в которой для них нестерпимо.

В нашем обществе сегодня доминирует постоянная борьба за выживание, трудовая этика и труд утратили свой смысл и важную функцию, эти понятия превратился лишь в способ выживания, здесь становится важна несколько другая мотивация, которая включает в себя главную ориентацию на общественную содержательность и важность деятельности, где сбалансиро-

ванность экономических и моральных стимулов, представлены незначительно.

Чтобы уметь организовать учебную деятельность каждый учитель обязан знать чего желают и чего не хотят его школьники, какие имеются мотивы в их разнообразном поведении и каким образом можно воздействовать на них. В результате такого знания учитель или старается изменить структуру учебной мотивации, при этом старается развивать желательные мотивы, убирая нежелательные, или выполняет непосредственное стимулирование их положительного поведения, например, как поощрение использует благодарность, похвалу или наказание.

Кроме того, необходимо обозначить, если однозначной связи нет между мотивацией и конечным результатом обучения, значит нужно искать другие случайные или субъективные факторы, например способности, настроение в данный момент, влияние третьих лиц, например родителей.

Прямой административный контроль за деятельностью старшеклассника со стороны учителя снижается. Самоконтроль сознательного старшеклассника подчас бывает более эффективным. Директивное управление стремятся заменить этикой долга. Активно поощряется мотивация старшеклассника и его приверженность к учебе. Морально-психологические методы стимулирования включают такие основные элементы, как:

1. Создание условий, при которых школьники старших классов испытывали бы радость из-за того, что, например, могут лучше других выполнить порученную работу, быть ее участником, нести личную ответственность за ее результаты; ощущали бы ценность последствий, их значимость для кого-то. Чтобы обучение приносило облегчение, тогда задания могут иметь некоторую часть риска, а также вероятность достигнуть успеха (положительная оценка, похвала учителя, поощрение).

2. Присутствие вызова, обеспечение возможностей каждому в школе проявить себя в учебе, показать положительные результаты, показать способности. Например, обладая достаточно высокой учебной мотивацией, старшеклассники, принимая участие в различных конкурсах, занимают призовые места, что дает им возможность ощутить свою значимость. В школах России практикуется делегирование полномочий «День самоуправления», что способствует повышению мотивации, активизирует потенциал и реализацию возможностей школьников старших классов. Учитель же выступает в качестве координатора деятельности старшеклассников во вверенном ему классе.

3. Признание бывает личным и публичным. Сущность личного признания заключается в том, что особенно отличившиеся старшеклассники называются в докладах администрации школы, представляются ему, их персонально поздравляет руководитель школы по случаю праздников. Зачастую это признание выражается и в предоставлении благодарностей, грамот, подарков и другое. Кроме того фото отличившихся положительно в учебе и спорте находится на доске почета.

Важной формой стимулирования является поощрение, которое направлено на повышение учебной мотивации не только школьника, но и других,

главное оно должно восприниматься коллективом как справедливое, верное, достойное. Здесь, для наибольшей силы можно соединить несколько мер поощрения, таких как материальное и моральное стимулирование. Руководство школы обязательно должно лично участвовать в поощрении старшеклассников. Только таким образом система поощрения будет результативной.

4. Любое задание учителя необходимо, чтобы содержало элемент вызова, так как морально-психологическими методами стимулирования являются высокие цели, воодушевляющие людей на результативный, а порой и самоотверженный труд.

5. Кроме того, атмосфера взаимного доверия, уважения, поощрения терпимости к ошибкам и неудачам; более внимательное отношение со стороны администрации школы и одноклассников, все вышеперечисленное морально стимулирует.

Нужно иметь в виду, что перечисленные организационные и морально-психологические факторы мотивируют неодинаково, поэтому их подбор зависит, например от ситуации, личности школьника старших классов. Кроме того, в ситуации развития учебной мотивации школьников старших классов нельзя оставить без внимания ценностные ориентации, которые отражаются в нравственных идеалах, которые являются высшим проявлением целевой детерминации деятельности личности.

Гуманный человек поступает в соответствии с нравственными идеалами, что способствует развитию гуманистической сущности человека. Мотивационно-ценностное отношение характеризует гуманистическую направленность личности, если она, являясь субъектом деятельности, реализует гуманистический образ жизни, преобразует себя как личность, вырабатывает соответствующую стратегию.

Общественные ценности становятся побудителями к действию, если они стали личностными для человека. Это происходит при условии интериоризации ценностей. Таким образом, воспитание может быть рассмотрено как процесс интериоризации общечеловеческих ценностей.

При взаимодействии «учитель–ученик» особенную роль играет эмоциональная сфера. Имеется два способа организации воспитания, такие как:

– независимо определившиеся и намеренно организованные условия целенаправленно актуализируют некоторые ситуативные побуждения, упрощающиеся под воздействием постоянной активизации потом переходят в более стабильные мотивационные образования, такие как, например интерес к чтению;

– изучение учеником представленных ему целей, задач, которые, по мнению учителя, необходимо у него сформировать, и которые именно обучающийся сам обязан понемногу превращать из внешних во внутренние цели, задачи, которые будут реально осуществляться.

Необходимо обозначить особенности гуманистического воспитания, которое имеет в качестве внутреннего условия свою нравственную работу.

При достижении достаточного уровня развития мотивационно-ценностного отношения создаются механизмы саморегуляции и самоактуализации.

В процессе гуманистического воспитания важно учитывать деятельностный (деятельность-механизм интериоризации), личностный (отношение к собственной личности и к другим как к ценности), диалогический (гармоничное развитие личности через сотрудничество и взаимодействие) и индивидуально-творческий, создание условий для самореализации подходы. Необходимо учитывать принцип профессионально-этической взаимответственности о будущем общества предполагает гуманистический образ жизни, соблюдение норм этики.

Эволюция морального сознания ребенка зависит от когнитивного развития, так как ребенок проходит путь от эгоцентрического отношения к окружающим до выработки гибкой позиции, когда в своих суждениях он начинает опираться на свои критерии. Выделяются три уровня нравственного развития, каждый из которых имеет несколько стадий (Л. Колберг):

1. Преднравственный уровень. Поведение определяется внешними обстоятельствами, а точка зрения других людей в расчет не принимается. Ребенок слушается, чтобы избежать наказания.

2. Конвенциональный уровень. Поведение строится с ориентацией на принципы других людей.

3. Постконвенциональный уровень. Человек судит о поведении, исходя из своих собственных критериев, что связано с высоким интеллектуальным развитием. Следование образцам является одним из механизмов интериоризации внешних социальных требований, в том числе требований морали. Кроме этого, выделяют такие механизмы интериоризации, как имитация – осознанное стремление ребенка копировать определенную модель поведения; идентификация – усвоение чужих моделей поведения, установок, ценностей как своих собственных; чувство стыда – механизм запрета определенного поведения; чувство вины – механизм, лежащий в основе глубокого внутреннего переживания несоответствия поведения собственным представлениям о должном, правильном, принимаемом самой личностью.

М.Р. Битянова называет следующие механизмы перехода внешнего мира во внутренний: интериоризация целей и ценностей в процессе самостоятельной деятельности; испытание, связанное с риском; катарсическое переживание. В качестве показателя уровня морального развития выступает поведение ребенка в альтернативной этической ситуации.

В системе общего среднего образования процесс учения ребенка полностью строится на личностно-значимых интересах самого ребенка и максимально учитывается его индивидуальность. Именно здесь ребенок имеет возможность учиться делать личностный выбор, подбирает ключ к открытию себя, приобретает опыт духовной, нравственной, социальной деятельности, осознает цели собственной жизненной перспективы.

Роль обучения в школе – в формировании ценностных ориентаций личности школьника и интереса к культурному саморазвитию. С этой целью удается осуществлять 3 исключительно важных функции:

- создавать культурную эмоционально значимую среду для развития ребенка и переживания им «ситуации успеха»;
- способствовать осознанию и дифференциации личностно-значимых интересов личности;
- выполнять защитную функцию по отношению к личности, компенсируя ограниченные возможности индивидуального развития детей в условиях общеобразовательной школы реализацией личностного потенциала в условиях общего среднего образования.

Какие же средства и методы стоит использовать при стимулировании учебной деятельности школьников старших классов? Формы влияния учителя на старшеклассника могут быть следующими: проявление внимания к ученику, высказывание просьбы, требований и принуждения, убеждение, внушение и др.

1. Проявление внимания к ученику, что является важной особенностью в общении учителя и ученика. Если ученику кажется, что учитель его не замечает, тогда нет общения. Безусловно, учитель обращает внимание на ученика, однако это не дает понять ему. В данном случае ученику кажется, что он является фоном для учителя, не видится как отдельная личность и что преподаватель возможно безразличен к нему и его успехам. Только примерно через семь-десять лет педагогического стажа учитель может видеть всех учеников в классе, молодым учителям это не всегда доступно. Однако есть важный момент нужно научиться, не только видеть, но и показать ученику это, добиваясь радости ученика от данного факта. Например, слово к ученику, жест в его сторону, взгляд, легкий кивок, улыбка. И пока ученик это не увидит, он будет существовать на уроке анонимно. А такое настроение и состояние дает ему, как он считает, себя вести правильно на уроке. Кроме того, различные нарушения, например, дисциплины, могут быть способами привлечь внимание учителя. Таким образом, преподаватель должен понимать, стремиться на уроке включать всех учеников в свое поле зрения. Если учитель проявил внимание на ученика, он старается ответить взаимностью, старается лучше выполнить задание. Внимание учителя к ученику на уроке можно использовать как поощрение, так и как наказание, а именно, если он вел себя отрицательно, ленился на уроке. Как пример можно привести ситуацию при опросе, когда ученик тянет руку, а учитель вызывает учеников, сидящих рядом с провинившимся.

2. Другая форма воздействия на ученика – это просьба учителя, может быть использована учителем лишь тогда, когда он не захочет придавать их общению официальный характер. Ученик будет довольным, что вместо требования или приказа учитель обращается к нему, этот момент говорит о некоторой зависимости учителя от ученика. данное отношение помогает ученику изменить общение и показать, что он может чем-то помочь учителю, повышает его значимость.

3. Наиболее жестким воздействием учителя на ученика является требование. У учителя есть право на подписание ученика, которое обусловлено

тем, что он несет ответственность перед государством и обществом за его воспитание и развитие. Ведь в развитии личность постоянно преодолевает требования, которые к ней предъявляются. Если учитель не может добиться выполнения учеником требований, то, по сути, он не выполняет свой профессиональный долг. За урок учитель предъявляет порядка тридцати требований к ученикам. Поэтому ученику нужно быть достаточно сосредоточенным, нужно добросовестно работать, соблюдать дисциплину. Каждый год количество этих «надо» растет и к 10-11 классу их количество достигает высоты. Если старшеклассник требования воспринимает отрицательно, то начинает им сопротивляться, потому что не хочет быть марионеткой у учителя. Его желание носит характер, с его точки зрения, справедливости и хочет, чтобы требования были значимы для него самого. Каждый ученик личность, таковой себя считает, имеет чувство собственного достоинства, способность мыслить самостоятельно, умение анализировать, он хочет, аргументацию каждого требования, которая формирует у учащегося активную жизненную позицию. Не желает слепо подчиняться. Стабильно выполняемые требования всеми учениками переходит в традицию коллектива, значит, становятся требованиями коллектива, и каждого его члена. Аргументация требования необходима для того, чтобы снять их насильственный характер, а придать характер социальных норм, которые признаются каждым членом коллектива. Если аргументация достаточно серьезная и весомая, повышающая общественное значение для учеников, тогда у детей возникает большее доверие к требованиям, и они тогда с желанием его выполняют.

Когда учитель не аргументирует предъявляемые требования, а именно почему, зачем и для чего, значит стремиться показать ученикам, что дети должны слушаться взрослых, так как они есть дети. Безусловно, такой аргумент при выполнении требований старшеклассника, которые стремятся стать взрослыми не приемлем. Аргументация может быть эстетической, моральной, нравственной и др. Например, если аргументировать с точки зрения развития коллектива, то можно воспитать коллективиста или с точки зрения благополучия лично ученика – воспитать индивидуалиста. Таким образом, если педагог не обращает внимание на содержание и направленность аргументации, это может привести к отрицательному самосознанию учащегося в обществе.

При аргументации требований необходимо обращать внимание на следующие позиции:

1. Аргументация это не чтение морали, наставление; она выживает свой смысл.

2. При аргументации нужно учитывать возрастные и гендерные особенности старшеклассников.

3. Не допускается использовать аргументацию-угрозу: «Двойку поставлю!», «К уроку не допущу!» и прочее. Данная аргументация дает почву для размышлений школьника о вседозволенности лиц, занимающих руководящие должности, как проявление особенностей общественной жизни.

4. Одна из форм воздействия учителя на ученика – убеждение, основа которого является разъяснение сущности причинно следственных связей и

отношений, определение личностной важности в решении некоторых вопросов. Убеждение может быть в форме слова, дела, личного примера.

5. Внушение как форма воздействия отличается от убеждения, тем, что оно адресовано не к логике человека, даже не к готовности мыслить и рассуждать, а к чувствам, готовности ученика получить инструкцию к действию. Форма воздействия на ученика – внушение, это не критическое восприятие полученной информации, поэтому в ряде случаев ученику не нужны доказательства и глубочайшее осознание полученной информации. Как правило, ученики верят в сообщения, которые говорит учитель. При внушении для ученика очень важна форма подачи информации, так сказать внешняя оболочка: голов, внешний вид, выражение лица преподавателя и др. Виды внушения: непреднамеренное и преднамеренное. При непреднамеренном внушении учитель не имеет определенной цели что-то внушить ученику, это происходит автоматически. Например, волнение учителя перед сдачей ЕГЭ передается ученику. А преднамеренное внушение имеет конкретную цель – внушить информацию.

По содержанию внушение бывает специфическое и неспецифическое. При специфическом внушении старшекласснику внушается конкретная информация, поступки, правила, а при неспецифическом внушении – эмоции, состояния, настроение и прочее. По способу воздействия внушение бывает прямым (открытым) и косвенным (закрытым). При прямом внушении используется открытость цели внушения, направленная на конкретного ученика: «Не нужно бояться, все получится...». Здесь нужны определенные условия. Так, внушение будет более успешным, если информация будет исходить от знакомого учителя, необходимо доброжелательное отношение, быть уверенным при разговоре, иметь убедительный вид. Косвенное внушение характеризуется опосредованным воздействием. Как пример, охарактеризовать какого-нибудь другого ученика с положительной стороны, чтобы ученик сделал вывод, что есть к чему стремиться. Самое трудное это поменять мировоззрение ребенка, если информация противоречит его взглядам и убеждениям. Таким образом форма воздействия на ученика не является главным способом развития мировоззрения. Еще есть важный момент, информация не должна вызывать сомнение или недоверие у ученика. Внушаемость школьника зависит от возраста, чем старше возраст, тем внушаемость ниже. Чтобы выбрать правильно способ внушения необходимо знать особенности школьника, например, если ребенок не внушаем, значит необходимо использовать не прямое, а косвенное внушение. Бывают ситуации, когда учителю нужно проявить твердость в отношении ученика, а иногда попросить о помощи, развить желание ученика сделать о чем просит учитель. Кроме того, важно уметь адекватно оценивать свои силы и способности, необходим высокий авторитет учителя среди учеников. А если учитель сам не справляется, необходимо попросить помощи у более опытного и авторитетного учителя. Есть вариант внушения через коллектив, если в классе большая часть учеников согласна с мнением учителя, так как групповое внушение намного сильнее индивиду-

ального. Однако если класс не поддерживает точку зрения учителя, то внушение нужно проводить с глазу на глаз.

6. Другая форма воздействия на ученика является принуждение, которая используется тогда, если другие формы воздействия уже не приносят успеха. Данная форма воздействия применяется, если ученик не согласен с мнением и предлагаемым решением учителя, то есть не принимает готовое знание. Здесь нужен более высокий статус принуждающего, этот должен быть авторитетный преподаватель в глазах ученика. Постоянно применять принуждение нецелесообразно, но отказываться от его использования не нужно. Например, принуждением можно на время снять напряженную конфликтную ситуацию, заставить учеников выполнить конкретное действие на данный момент. Однако, если учитель обещает, например, разобраться в ситуации, тогда это необходимо сделать обязательно. Как говорил К.Д. Ушинский, принуждение имеет значение обязанности, которую ученик выполняет не потому, чтобы она ему нравилась, а из-за повиновения учителю, потому что должен выполнить. Это приучение к выполнению долга так драгоценно, что если бы педагогике удалось ...превратить все... ученье в занимательную для дитяти игру, то это было бы большим несчастьем для воспитания. ...Человек, который не умеет принудить себя делать то, чего не хочет, никогда не достигнет того, чего хочет.

7. Оценка поступков и действий ученика также является одной из форм воздействия учителя на ученика. Оценка имеет три функции: 1. Контроль учителя за результатами обучения и воспитания; в результате оценки достигнутого учитель получает информацию для суждения о способностях и прилежании ученика, а также об эффективности своей работы. 2. Управление поведением и деятельностью учащихся. 3. Получение учащимися информации о правильности их действий и поступков (обратная связь для учащихся). В связи с последней функцией оценка выступает в ролях образовательного и воспитательного фактора. Еще в 30-х годах прошлого века Б.Г. Ананьев подчеркивал, что оценка имеет большое воспитательное воздействие. При оценивании у каждого человека формируется мнение о себе как об учащемся. Любому человеку немало важно отношение окружающих к нему, особенно даваемая ему оценка другими. Это способствует развитию качеств личности, его жизненной позиции, отношению к коллективу, таким образом, либо снижается либо повышается его активность в учебе. Если ученик не оценивается на фоне других, это приводит к отрицательным моментам, так как он считает, что к нему пренебрежительно относятся, игнорируют его. Это может привести к снижению самооценки и развитию собственной неполноценности. Таким образом, игнорирование применения способа оценки дезориентирует учеников, снижает их активность и целеустремленность. В данном случае ученик строит самооценку не включая во внимание объективную оценку его, а на сплетнях, намеках, субъективном отношении учителя и учеников, которые учатся с ним в одном классе. Для ученика имеет особый смысл внешние составляющие (невербальные): жесты, мимика учителя. Если учитель согласен с поступком (ответом) ученика, тогда это становится для стимуляции его

в дальнейшем. При воспитании не редко нужно усиливать оценку учителя, например, эмоционально, подбадривая, одобряя. «Давай, давай...», «Ты правильно делаешь...». Форма одобрения часто нужна ученикам с заниженной самооценкой, робким. Из отрицательных оценок можно назвать отрицание ответа или несогласие с ним, но с мотивацией, с целью полезного стимулирующего эффекта. Здесь учитель должен объяснить ученику отрицание ответа, своего несогласия с ним, с последующим заданием, что должен сделать ученик для решения поставленной задачи. Фразы: «Ты не то делаешь», «Нет», должны быть подкреплены объяснениями для ученика каким образом исправить ситуацию, чтобы он мобилизовался в выполнении поставленной задачи в нужном направлении. Есть другие формы оценок отрицательных, такие как осуждение, упрек. Причем порицание бывает двояким, а именно, если оно направлено на развитие, например, выражение «Посмотри, как у тебя вот это получается! А ты не стараешься...», тогда это положительная стимуляция ученика. Однако бывает и отрицательная стимуляция ученика, если порицание касается не только его знаний и умений, но и его интересы и способности, это приводит к снижению активности. Выражения: «Видишь, у тебя ничего не получается!». Как правило, «перспективных», с точки зрения преподавателя, за правильное выполнение одного и того же задания чаще хвалят, чем «бесперспективных», а за неудачу последних ругают чаще. В ряде случаев ученики, уверенные в себе после порицания, как правило, мобилизуются «на зло» учителю. Таким образом, при применении порицания как формы воздействия на ученика учитель должен учитывать его психологические особенности, и индивидуально подходить к каждому.

8. Эффективными способами воздействия учителя на учеников являются поощрение и наказание. Данные формы воздействия направлены не только на ученика, но и коллектив-класс, при этом отношение к ученику класса изменяется. Безусловно, в результате меняется его самооценка (повышение или понижение), активность, целеустремленность. Прямой зависимости поощрения (наказания) и повышения (снижения) активности нет. Например, поощрение может привести к понижению активности ученика, развитию у него отрицательных черт характера. Нельзя однобоко отмечать только достоинства ученика, не принимая во внимание его недостатки, так как это может привести к отсутствию у него самокритичности (зачет что-то делать, если он и так самый, самый), данный факт находит свое отражение на взаимоотношениях с окружающими, например, с одноклассниками, развивает у него пренебрежительное отношение к товарищам. Таким образом, учитель должен умело использовать отрицательные формы оценок. Формы поощрения представлены: похвала, благодарность, проявление доверия, награждение грамотой прочее. Ученики достаточно чувствительны к поощрению и стремятся быть замеченными. Поэтому учителю необходимо не стесняться в использовании поощрений, например расширять права и обязанности старшеклассников. Возможно таким образом: «Я хочу с тобой посоветоваться и доверить тебе важное дело...». Правда, здесь есть особенность, учитель должен быть осведомлен о том, ценит этот ученик данное доверие или нет. Можно попробовать сделать

ученика своим помощником, ответственным дежурным. Другой формой поощрения может быть одобрение. Способы одобрения: положительные жесты, мимика, интонация. Для хорошего настроения учитель может поощрить класс досрочно, например, Вы молодцы! Часто эту мысль ученики считывают с лица преподавателя (кивок головой, интонация, улыбка). Можно выражать одобрение и другими способами, например, аплодисменты класса, поздравление с днем рождения или ученика, который победил в олимпиаде (на уроке). Это создает положительный эмоциональный фон для дальнейшей работы учителя. Только это не должно принимать формы «ты мне – я тебе». Эта форма поощрения должна быть неожиданной для учеников, не обговариваться заранее. В рамках наказания учитель может использовать: замечание, выговор, запись в дневник и прочее. Но с целью унижить ученика это не должно быть. Частое использование наказания также к положительному эффекту не приводит. Данная форма воздействия действенна только в коллективе (классе), где есть сильное общественное мнение, где ученики имеют высокую степень сознательности. При использовании наказания необходимо быть крайне тактичным и мастером. Если ученик стремится сорвать урок, только тогда можно использовать удаление ученика с урока при поддержке класса. Если учитель раздражен, тогда это удаление может быть воспринято как месть. Удалением из класса ограничивать нельзя, после урока необходимо проговорить ситуацию с учеником и определиться с мерой наказания. При объявлении выговора ученику у учителя обязательно должна быть коллективная поддержка класса, если поддержка отсутствует, можно этим только навредить. Далее необходимо продумать и довести до сведения ученика каким образом он может снять выговор.

Другая форма наказания – это выполнение внеочередных работ, например, учитель, может назначить ученика опять дежурным на уроке, если на прошлом уроке он плохо убрался. Данные работы должны быть определены заранее, можно их использовать постоянно, так как это решает проблему перекидывания друг на друга «А почему я, вот он...». Запись в дневнике должна быть внесена без сильных отрицательных эмоций, может содержать только осуждение. Учитель должен быть сдержан и внешне спокоен, уверен в себе. Не рекомендуется писать в дневнике: «Отвратительно вел себя на уроке! Родителям явиться в школу!», так как это ведет к конфликтам с родителями. Достаточно неудовлетворительной оценки за поведение. Если устное замечание на уроке, его необходимо делать спокойно, уверенно, тактично. Стараться не делать много замечаний одному и тому же ученику, это утрачивает свою актуальность, также наказание экспромтом повторять несколько раз не стоит. Так как логика наказания экспромтом может быть доведена в ряде случаев до абсурда.

В настоящее время мотивационная сфера личности школьника привлекает особое внимание исследователей. Это вызвано тем, что изучение и учет в своей деятельности детерминации поступков школьников старших классов позволяют прогнозировать будущее, совершенствовать управление ими, повышать их надежность в их дальнейшей профессиональной деятельности.

Рассмотрим каждую психолого-педагогическую особенность повышения учебной мотивации школьников старших классов.

1. Мотивационно-ценностная ориентация старшеклассников на повышение эффективности учебы.

В ходе школьного обучения из мотивационно-ценностных ориентаций основной является учебная, которая ориентирована на приобретение знаний, умений и навыков, развитие и саморазвитие личности. Как известно, успешность учебной деятельности зависит от многих социальных, организационных, педагогических, информационных, психологических факторов, среди которых важное место занимают «внутренние» факторы личности обучающихся и, прежде всего, мотивация обучения.

Формирование учебной мотивации находится под воздействием внешних и внутренних факторов. В качестве первых выступают условия (ситуация) – мотивы избегания неприятностей и оценочные (отметочные) мотивы, материальные стимулы. В качестве внутренних мотивов выступают желания, влечения, интересы, убеждения, являющиеся потребностями личности.

1. Желания – это переживание, для которого характерна большая или меньшая осознанность того, к чему человек стремится. Этим они отличаются от влечений, тесно связанных с элементарными чувствами удовольствия и малоосознанной активностью в направлении источника приятного. Таковы влечения к противоположному полу, проявляющиеся у старшеклассников, таковы и склонности, т.е. предпочтение одного источника приятного без достаточно веских аргументов. Желания должны отвечать социальным нормам, направляться на общественно значимые дела, иначе учащийся превратится в эгоиста. Поэтому формирование желаний является составной частью формирования сознательного отношения школьника к своему поведению, к своей деятельности.

2. Интересы представляют собой положительно эмоционально окрашенное стремление человека к познанию чего-то. Причем удовлетворение интереса (в отличие от любопытства) не приводит к его исчезновению, наоборот, интерес может укрепляться, развиваться, становиться более глубоким и разносторонним. Интерес является, поэтому постоянным катализатором (усилителем) энергии человека: он либо облегчает выполнение деятельности (когда человеку интересно, не надо и заставлять себя напрягаться), либо, наоборот, стимулирует волевое усилие человека, помогает проявлять терпение, упорство, настойчивость, поддерживает целеустремленность. Интересы характеризуются направленностью (выделяют материальные, общественные, познавательные, профессиональные интересы) и избирательностью отношения к чему-либо (например, интерес к профессии учителя). Первоначально интерес может возникнуть стихийно и неосознанно в виде влечения и склонности.

3. Убеждения и мировоззрение личности. Убеждения – это социальные побудители активности человека, становящиеся принципами его поведения. Они отражают мировоззрение человека и придают поступкам особую (идейную) значимость и ясную направленность. Убеждения формируются в ходе

создания у человека того или иного мировоззрения, т. е. упорядоченной и организованной системы взглядов личности на природу, общество, человека, на их развитие. Мировоззрение начинает складываться с детства и продолжает совершенствоваться, а порой и изменяться, в течение всей жизни человека. Оно должно базироваться на научном миропонимании. В зависимости от последнего различают диалектико-материалистическое и идеалистическое мировоззрения. В формировании убеждений личности большое значение имеет идеал, т. е. тот совершенный образец, к которому человек стремится и хочет подражать. Идеалы могут быть нравственными, общественно-политическими и т. д. Задача школы состоит в формировании идеала, в котором должна проявиться общая направленность личности школьника.

4. Цели и уровень притязаний школьника. Мотивационная сфера личности школьника характеризуется трудностью выбираемых им целей. Под целью понимают объекты и ситуации, которых нужно достигнуть для удовлетворения потребности. Трудность целей (задач), которые ставит перед собой человек, определяет уровень его притязаний: чем труднее цель, тем выше уровень притязаний. Уровень притязаний определяется ситуацией, но он может характеризовать и постоянную тенденцию человека выбирать для себя высокие или заниженные цели. В первом случае ситуация определяет трудность выбираемой цели. Например, школьника старшего класса, убедившись, что решить задачу оказалось не так сложно, как он думал раньше, ставит более трудную для себя задачу. Наоборот, неудачные попытки достичь цели могут привести к снижению уровня притязаний, замене прежней цели более легкодостижимой. Во втором случае уровень притязаний выступает как черта личности, оказывающая существенное влияние на поведение человека и его взаимоотношения с окружающими. Встречаются лица с адекватным, завышенным и заниженным уровнем притязаний. В первом случае человек выбирает себе цели, соответствующие его возможностям (независимо от того, трудные это объективно цели или легкие). Во втором случае выбираемые цели явно превосходят возможности человека. Однако он не понимает этого и в случае неудачи ищет причину ее не в себе самом, а в окружающих, в стечении обстоятельств. Справедливую оценку окружающими своих возможностей он считает необъективной, видит в ней недружественное к себе отношение. Это приводит к конфликтам и к нежеланию работать над собой.

Вся сложность формирования учебной мотивации на данном этапе заключается в переходе от учебной к начальной профессиональной. Основные различия, как известно, по линии потребностей и мотивов, целей и предметов этих деятельностей. Система потребностей и мотивов во многом определяет не только направление и уровень активности старшеклассника, но и своеобразие его личности. Потребности и мотивы составляют иерархию, которая характеризует целостную личность во всех областях его деятельности, побуждает его ставить проблемы, концентрировать усилия на их разрешении.

Прежде чем формировать мотивацию обучения, педагогу необходимо ее познать, установить для себя реальность, с которой придется иметь дело. Признавая за мотивацией столь значительную роль в обеспечении учебной

успешности, необходимо также признать и чрезвычайную значимость для продуктивности педагогической деятельности и педагогического общения адекватного познания педагогом мотивации обучения.

2. Профессиональное самоопределение старшеклассников, которое представлено готовностью к выбору профессии.

Образовательное пространство школы, как необходимое условие, способствующее профессиональному самоопределению старшеклассников. Основа его есть профильное обучение как система организации образовательного процесса, обеспечивающая успешное профильное и профессиональное самоопределение учащихся средствами вариативности и индивидуализации учебного процесса, расширения социальной ситуации развития, вовлечения профессионального контекста. При этом профессиональное самоопределение рассматривается не только как динамический процесс формирования личностных качеств, но и как результат профильного обучения, как готовность школьника к выбору своей будущей профессии на основе допрофессиональной подготовки и самоопределения, самореализации и профессионального совершенствования.

Ключевым моментом профессионального самоопределения старшеклассников является готовность к выбору профессии, которая конкретизирует их цели и предпочтения, являясь решением, ориентированным на ближайшую перспективу, и включающая в себя личностно-целевой, информационно-гностический и рефлексивно-оценочный компоненты, которые отвечают требованиям содержания и условиям будущей профессиональной деятельности.

Профессиональная мотивация и профессиональные интересы как элемент в общей структуре мотивации личности всегда существенным образом влияют на удовлетворенность профессией, а также на успешность деятельности, в том числе и в процессе обучения профессии. Отношение к профессии, мотивы ее выбора (отражающие потребности, интересы, убеждения, идеалы) являются чрезвычайно важными (а при некоторых условиях и определяющими) факторами, влияющими на успешность профессионального обучения.

Профильное обучение как культурный процесс строится с учетом поиска личных смыслов, диалога и сотрудничества его участников, оно может быть наполнено социально одобряемыми образцами современной жизни, ориентироваться на значимые для обучающихся ценности, что придает этому процессу внутреннюю привлекательность и активность. Профильное обучение представляется нам также процессом, в котором определяется педагогический потенциал творчества, личностного и профессионального саморазвития, перспективных ожиданий.

В рамках профильного обучения в систему общего школьного образования вводится принципиально новая составляющая, а именно: целенаправленная подготовка старшеклассников к выполнению в общественном производстве определенных видов трудовой деятельности. Школами совместно со специальными учебными заведениями разрабатываются различные программы этой подготовки с учетом реальных запросов рынка труда определенного региона, а также интересов, способностей и склонностей учащихся.

Педагогические основы управления профессиональным самоопределением старшеклассников в процессе профильного обучения включают в себя теоретический аспект (моделирование управления профессиональным самоопределением) и организационно-педагогический аспект (операционально-процессуальную сторону профильного обучения в контексте процесса профессионального самоопределения старшеклассников с помощью дидактических форм, методов и средств педагогического взаимодействия).

На эффективность данного процесса в ходе профильного обучения влияют определенные факторы: образовательный заказ на профильное обучение; социальная среда, в составе которой реализуется профильное обучение; особенности профильного обучения учащихся старших классов, в том числе содержательные, функциональные и методические; комплекс качеств личности.

Профессиональная мотивация обуславливает успешное овладение знаниями, умениями и навыками профессиональной деятельности, влияет на профессиональный и личностный рост. Она имеет системно-иерархическую структуру, включающую в себя три основных компонента, которые определяют ее особенности: потребности, обеспечивающие удовлетворение объективной нужды организма в чем-то, что лежит вне его; мотивы, обеспечивающие реализацию индивидуальных целей; ценностные ориентации, отвечающие за реализацию социальных целей и ценностей в профессиональной деятельности.

### 3. Организация обучения в соответствии с ФГОСТ.

В большинстве учебных организаций обучение осуществляется на основании тематических планов и рабочих программ, разработанных в соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом (ФГОС), что представляет собой это совокупность требований, обязательных при реализации основных образовательных программ среднего общего образования (в ред. приказа Минобрнауки России от 29 декабря 2014 г. № 1645).

Требования к результатам освоения основной образовательной программы, ее структуре и условиям реализации учитывают возрастные и индивидуальные особенности обучающихся при получении среднего общего образования, включая образовательные потребности обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов, а также значимость данного уровня общего образования для продолжения обучения в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, профессиональной деятельности и успешной социализации.

Срок получения среднего общего образования составляет два года. В Федеральном государственном образовательном стандарте отмечено, что методологической основой является системно-деятельностный подход, который обеспечивает: формирование готовности обучающихся к саморазвитию и непрерывному образованию; проектирование и конструирование развивающей образовательной среды организации, осуществляющей образовательную деятельность; активную учебно-познавательную деятельность обучающихся; построение образовательной деятельности с учетом индивидуальных, воз-

растных, психологических, физиологических особенностей и здоровья обучающихся.

Стоит обратить внимание учителя на «Портрет выпускника школы»: любящий свой край и свою Родину, уважающий свой народ, его культуру и духовные традиции; осознающий и принимающий традиционные ценности семьи, российского гражданского общества, многонационального российского народа, человечества, осознающий свою сопричастность судьбе Отечества; креативный и критически мыслящий, активно и целенаправленно познающий мир, осознающий ценность образования и науки, труда и творчества для человека и общества; владеющий основами научных методов познания окружающего мира; мотивированный на творчество и инновационную деятельность; готовый к сотрудничеству, способный осуществлять учебно-исследовательскую, проектную и информационно-познавательную деятельность; осознающий себя личностью, социально активный, уважающий закон и правопорядок, осознающий ответственность перед семьей, обществом, государством, человечеством; уважающий мнение других людей, умеющий вести конструктивный диалог, достигать взаимопонимания и успешно взаимодействовать; осознанно выполняющий и пропагандирующий правила здорового, безопасного и экологически целесообразного образа жизни; подготовленный к осознанному выбору профессии, понимающий значение профессиональной деятельности для человека и общества; мотивированный на образование и самообразование в течение всей своей жизни.

Кроме того, администрация школы, которая реализует основную образовательную программу, должна обеспечивать психолого-педагогические условия ее реализации: преемственность содержания и форм организации образовательной деятельности при получении среднего общего образования; учет специфики возрастного психофизического развития обучающихся; формирование и развитие психолого-педагогической компетентности обучающихся; вариативность направлений психолого-педагогического сопровождения участников образовательных отношений (сохранение и укрепление психического здоровья обучающихся; формирование ценности здоровья и безопасного образа жизни; развитие экологической культуры; дифференциация и индивидуализация обучения; мониторинг возможностей и способностей обучающихся, выявление и поддержка одаренных детей, детей с особыми образовательными потребностями; психолого-педагогическая поддержка участников олимпиадного движения; обеспечение осознанного и ответственного выбора дальнейшей профессиональной сферы деятельности; формирование коммуникативных навыков в разновозрастной среде и среде сверстников; поддержка детских объединений, ученического самоуправления); диверсификацию уровней психолого-педагогического сопровождения (индивидуальный, групповой, уровень класса, уровень организации); вариативность форм психолого-педагогического сопровождения участников образовательных отношений (профилактика, диагностика, консультирование, коррекционная работа, развивающая работа, просвещение, экспертиза).

Анализ педагогической и научно-методической литературы, привел к выводу о том, что в структуру обучения целесообразно включить следующие компоненты:

1) мотивационно-целевой – предполагает определение блока целей и задач обучения; наличие потребности овладения знаниями по данному предмету;

2) содержательный – предполагает отбор содержания учебного материала;

3) процессуальный – предусматривает выбор методов, форм и средств обучения.

4) контрольно-оценочный компонент связан с периодической проверкой хода педагогического процесса и оценкой его результатов (посредством педагогического тестирования, экспертных оценок).

Сегодня возникает необходимость более широкого применения активных методов работы с учебным материалом и в учебной группе, так как в этом случае меняется тип деятельности и роль, как преподавателя, так и слушателей, которые выступают полноценными субъектами деятельности в решении профессиональных задач. К группе методов активного обучения относят методы, включающие в себя совокупность способов организации и управления учебно-познавательной, ценностно-ориентационной, преобразовательной и коммуникативной деятельностью обучающихся.

Практика показывает, что использование тренинговых и игровых методов в учебном процессе позволяет повысить уровень готовности к творческой деятельности у 83 % обучающихся.

Обобщая вышеизложенное, разработанная профессионально ориентированная технология обучения предусматривает наличие следующих технологических компонентов: целевого, мотивационного, содержательного, процессуального и контрольно-оценочного.

#### 4. Личностно ориентированный подход к обучению.

Вопрос индивидуализации процесса обучения уже долгое время волнует многих отечественных и зарубежных педагогов-практиков и ученых, т. к. настоящий педагог заинтересован не только в улучшении качества усвоения преподаваемого им предмета.

Процесс обучения носит закономерный характер. Важнейшей задачей педагогики является раскрытие этого закономерного процесса с тем, чтобы выработать на этой основе наиболее целесообразные и эффективные пути обучения. Принципы обучения охватывают все основные стороны и этапы сложного процесса обучения, а именно его содержание, организацию и методы в соответствии с целями и задачами профессиональной подготовки и с учетом уровня образования сотрудника.

Всякое образовательное учреждение существует для тех, кто в нем учится. Главная цель образовательного учреждения – качественная подготовка выпускника. Главная мера правильности и эффективности всего, что делается в образовательной организации – то, что приобретают от этого обучающиеся, а именно определенные качества.

Ориентированная на слушателя система преподавания, требующая от учителя внимательного отношения к стилям обучения, выходит за рамки методов, содержания образования, норм учебной деятельности, так как источник успеха или неуспеха в обучении – сам старшеклассник.

Чтобы умело организовать обучение школьников старших классов, необходимо знать их индивидуальные особенности. Основные требования принципа: знать и учитывать в процессе обучения индивидуально-психологические особенности учащихся, их интересы, склонности, способности, черты характера и т.д.; дифференцированно подходить к обучению каждого; оптимально сочетать индивидуальную и групповую подготовку.

К сожалению, традиционное российское образование не всегда обеспечивает запросы личности и общества к качеству образовательной деятельности, подразумевая при этом личностное развитие каждого обучаемого. Например, в российских школах зачастую не акцентируется внимание на развитии личностного потенциала каждого учащегося, не учитываются мотивы, потребности и интересы каждой отдельной личности, не делается упор на индивидуальные особенности отдельного учащегося, что делает невозможным выстраивание перспектив личностного роста обучающегося и что, как следствие, является главной причиной неуспеваемости.

Вопрос индивидуализации обучения, выступающий сегодня одним из наиболее востребованных в высшем образовании, имеет многолетнюю историю, как в отечественной, так и в зарубежной педагогической науке и практике. Разработка индивидуального подхода в обучении явилась основой личностно ориентированного образования, концепция которого принята на сегодняшний день мировой педагогической наукой.

Первые высказывания о возможности индивидуального подхода к обучению принадлежат Яну Коменскому, указавшему в своей «Великой дидактике» на необходимость сочетания индивидуальной и коллективной учебной деятельности в условиях классно-урочной системы. Мысли о сочетании индивидуальных и коллективных форм учебной работы учащихся на занятиях нашли свое отражение в трудах К.Д. Ушинского и других великих русских педагогов.

В начале XX века проблема индивидуализации получила освещение в работах В.П. Вахтерова, В.И. Водовозова, П.Ф. Каптерова. Индивидуальный подход к обучению в дореволюционной России проявлялся в форме дифференциации различных типов учебных заведений: лицеев, гимназий, реальных училищ, кадетских корпусов и прочее. В то время рассматривались проекты так называемых школ нового типа, в которых для учеников, проявивших интерес и склонности к изучению языков или естественных наук, предусматривались дополнительные занятия. На старшей ступени школ предполагалось разделение по трем направлениям обучения: классическому, естественному и гуманитарному.

В Советской России Наркоматом просвещения в 1918 году была издана «Декларация о единой трудовой школе», в которой, в частности, рассматривалась необходимость индивидуализации и дифференциации обучения. Идеи

индивидуально-дифференцированного подхода в обучении получили развитие в трудах Н.К. Крупской, А.В. Луначарского.

В 20-е годы прошлого века отечественная педагогическая наука стала внедрять в образовательный процесс формы и методы обучения, распространенные в США и странах Западной Европы – лабораторно-бригадный, исследовательский и другие методы, направленные на формирование у учащихся самостоятельности в выполнении заданий, развитие личностных интересов, склонностей и способностей.

В 50–60-е годы прошлого столетия круг исследований, связанных с проблемой индивидуализации обучения, существенно расширился. Последующие 60–70-е годы были отмечены распространением новых форм индивидуализации обучения. В частности, в этот период вводятся спецшколы и группы с углубленным изучением отдельных предметов, факультативные курсы. Такой достаточно продуктивный подход был близок к современным представлениям об индивидуализации обучения.

Сегодня национальная доктрина образования в Российской Федерации до 2025 года в числе прочих закрепила следующие положения:

- разностороннее и своевременное развитие детей и молодежи, формирование навыков самообразования и самореализации личности;
- многообразие типов и видов образовательных учреждений и вариативность образовательных программ, обеспечивающих индивидуализацию образования, личностно ориентированное обучение и воспитание;
- разностороннее и своевременное развитие детей и молодежи, их творческих способностей, формирование навыков самообразования, самореализацию личности;
- преемственность уровней и ступеней образования;
- подготовку высокообразованных людей и высококвалифицированных специалистов, способных к профессиональному росту и профессиональной мобильности в условиях информатизации общества и развития новых наукоемких технологий.

Психологическими особенностями индивидуализации процесса обучения являются:

- уровень обученности и обучаемости;
- уровень общих умственных способностей;
- скорость усвоения;
- индивидуальный стиль умственной деятельности – мышления;
- психофизические особенности обучающихся.

5. Взаимодействие преподавателя и слушателя на уровне сотрудничества

Сегодня мы наблюдаем традиционные для российской системы обучения и образования Субъект–Объектные отношения (С→О) между педагогом и обучающимся, а в результате – между педагогом и классом в целом.

Индивидуальный подход в обучении = Субъект – преподаватель (анализ + подбор условий и способов работы). Объект – обучающийся / класс = эффективность процесса обучения класса).

Получается, что при индивидуальном подходе субъектом процесса образования является преподаватель, именно он, опираясь на особенности своих обучающихся, выстраивает определенную программу обучения, и что самое важное, не одного конкретного учащегося, а всего класса, что делает современное образование направленным на среднего старшеклассника. И здесь учащиеся являются объектом обучения.

Педагогические условия включают в себя самые разнообразные факторы и обстоятельства, от которых зависит протекание учебного процесса. В этом отношении большинство исследователей выделяют несколько наиболее важных условий. А.М. Столяренко, И.А. Зимняя, Ю.К. Бабанский среди них отмечают, прежде всего, особенности социализирующего влияния школы, организацию учебно-педагогического сотрудничества и общения и взаимоотношения во время учебно-воспитательного процесса (субъект – субъектные или субъект – объектные), что выливается в определённый стиль руководства учебно-воспитательным процессом.

Выделяя как одно из условий взаимодействие преподавателя и старшеклассника на уровне сотрудничества, рассмотрим виды отношений и их краткую характеристику преподавателя и школьника старших классов в зависимости от уровня их развития:

Соподчинение (командно-административный) – отношения, построенные на строгом соблюдении нормативных прав и обязанностей участников образовательного процесса. Оно является основным условием совместной деятельности. На элементарном уровне информационной связи превращается во взаимодействие.

Взаимодействие (демократический), которое всегда строится на взаимоуважении, взаимном интересе и взаимодоволии. Большой вес приобретают доброжелательное, терпеливое убеждение, личный пример преподавателя, организация самостоятельной работы, приемы доверия, поэтапного воздействия, совет, просьба, юмор, заинтересованность, открытость, увлеченность предметом.

Сотрудничество являются отношения, в которых педагог и слушатель объединены общим творческим диалогом, поиском нового, не только деловых, но и личностным вниманием друг к другу. При этом чаще используются приемы нравственного выбора, организации успеха, пробуждения гуманных чувств. Подобное взаимодействие возможно только на основе гуманных высоко нравственных отношений.

Соответственно ФГОСту организация, осуществляющая образовательную деятельность, реализующая основную образовательную программу, должно быть укомплектовано квалифицированными кадрами. Уровень квалификации работников организации, осуществляющей образовательную деятельность, реализующей основную образовательную программу, для каждой занимаемой должности должен соответствовать квалификационным характеристикам по соответствующей должности.

Соответствие уровня квалификации работников организации, осуществляющей образовательную деятельность, реализующей основную обра-

зовательную программу, требованиям, предъявляемым к квалификационным категориям (первой или высшей), а также занимаемым ими должностям, устанавливается при их аттестации. Квалификация педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность должна отражать: компетентность в соответствующих предметных областях знания и методах обучения; сформированность гуманистической позиции, позитивной направленности на педагогическую деятельность; общую культуру, определяющую характер и стиль педагогической деятельности, влияющую на успешность педагогического общения и позицию педагога; самоорганизованность, эмоциональную устойчивость.

У педагогического работника, реализующего основную образовательную программу, должны быть сформированы основные компетенции, необходимые для обеспечения реализации требований Стандарта и успешного достижения обучающимися планируемых результатов освоения основной образовательной программы, в том числе умения: обеспечивать условия для успешной деятельности, позитивной мотивации, а также самомотивирования обучающихся; осуществлять самостоятельный поиск и анализ информации с помощью современных информационно-поисковых технологий; разрабатывать программы учебных предметов, курсов, методические и дидактические материалы, выбирать учебники и учебно-методическую литературу, рекомендовать обучающимся дополнительные источники информации, в том числе интернет-ресурсы; выявлять и отражать в основной образовательной программе специфику особых образовательных потребностей (включая региональные, национальные и (или) этнокультурные, личностные, в том числе потребности одаренных детей, детей с ограниченными возможностями здоровья и детей-инвалидов); организовывать и сопровождать учебно-исследовательскую и проектную деятельность обучающихся, выполнение ими индивидуального проекта; реализовывать педагогическое оценивание деятельности обучающихся в соответствии с требованиями Стандарта, включая: проведение стартовой и промежуточной диагностики, внутришкольного мониторинга, осуществление комплексной оценки способности обучающихся решать учебно-практические и учебно-познавательные задачи; использование стандартизированных и нестандартизированных работ; проведение интерпретации результатов достижений обучающихся; использовать возможности ИКТ, работать с текстовыми редакторами, электронными таблицами, электронной почтой и браузерами, мультимедийным оборудованием.

В связи с этим особую значимость приобретает организация взаимодействия между преподавателем и учащимся, которое включает в единстве педагогическое влияние, его активное восприятие, собственную активность обучающихся, проявляющиеся в ответных действиях, в самообучении и саморазвитии. Преподаватель выступает не «предметником», а, прежде всего организатором целостной воспитательно-образовательной ситуации в рамках совместной деятельности, которая включает в себя не только коммуникативные, но, и, прежде всего, предметно-практические взаимодействия с учащимися.

Организация совместной деятельности преподавателя и школьника с учетом интересов, мотивов и склонностей последних опосредует процесс усвоения старшеклассником предметного содержания и собственно личностные и профессиональные позиции, заключенные в его ценностных установках, содержании, смысло- и целеполагании.

Преподавателю необходимо активно использовать свой творческий потенциал, соответственно, он переходит к «педагогике сотрудничества», меняет авторитарный стиль общения на демократический, чтобы добиться хороших результатов обучения. Роль преподавателя – «внешнего организатора» – недостаточна, а между участниками должно быть взаимодействие, то есть взаимная связь собеседников. Преподаватель является не только организатором взаимодействия, но и его непосредственным участником. Здоровый социально-психологический климат в классе и психологическая совместимость между учащимися в микрогруппах стимулируют их познавательную деятельность и способствуют достижению дидактических целей занятия.

Грубость, малокультурность, склонность к злоупотреблению своим положением, несправедливость, высокомерие, необщительность, неумение владеть собой, плохие речевые способности, неумение четко выражать свои мысли в словах, низкий интеллект, отсутствие интереса к творчеству и работе над собой – противопоказания к педагогическому труду.

Таким образом, вышеназванные способы и методы стимулирования учебной мотивации школьников старших классов работают и являются помощниками учителям в их педагогической и воспитательной деятельности в школе, а также стимулированием для поступления в образовательные организации МВД России.

## **2.2. Методологические основы формирования мотивационно-ценностных ориентаций обучающихся в образовательной организации МВД России**

Философия и социология осуществляют изучение ценностей как феноменального выражения областей общественного и индивидуального сознания, подверженных влиянию социальных общностей, идеологии и политики и способных влиять на социальное поведение, как отдельных индивидов, так и социальных групп, однако механизм данного влияния остается за рамками философских и социологических исследований.

Проблема ценностей нашла отражение и в области психологических исследований. Трудно назвать авторитетного ученого-психолога, работы которого, так или иначе, не коснулись тематики ценностей, ценностных ориентаций, убеждений (или синонимов данных понятий) как нравственных регуляторов поведения индивида в обществе. Психологическая проблематика и самые различные аспекты ценностей поднимаются в психологии культуры, общения, деятельности, сознания, личности в работах отечественных ученых К.А. Абульхановой-Славской, Б.Г. Ананьева, А.Г. Асмолова, Л.И. Божович, А.В. Брушлинского, Б.С. Братуся, Ф.Е. Василюка, Л.С. Выготского, А.И. Дон-

цова, А.В. Запорожец, В.П. Зинченко, А.Н. Леонтьева, Д.А. Леонтьева, В.Н. Мясищева, В.И. Слободчикова, В.А. Ядова и других. Среди наиболее известных зарубежных трудов, в которых освещается проблематика ценностей – работы Л. Кольберга, К. Клакхона, Г. Олпорта, В., Франкла, М. Рокича, Э. Фромма и других.

Соотношение суждений и поступков и нравственных ценностей, этических правил, принципов и норм представлено далеко не во всех теориях, концепциях и эмпирических исследованиях. Немногие ученые ставили себе задачу вывить критерии сформированности ценностей. Для нашего исследования представляются наиболее существенными три положения диспозиционной концепции. Первое из них достаточно подробно разработано в социальной психологии и другими учеными и разводит понятия установки и ценности. Согласно этому положению, ценности, в отличие от установок, наделены значимостью и личностным смыслом, определяют наиболее важные для человека жизненные цели.

Из диспозиционной концепции следует, что ценности относительно автономны от индивидуальных мотивационных процессов, поскольку социальны по происхождению, т.е. усваиваются индивидом из идейного и культурного содержания социальной среды, в которой происходит социализация. Однако именно ценности определяют ведущие цели и, по выражению Г.Г. Дилигенского, «генеральную линию жизни» индивида. Данный тезис позволяет говорить об осознанности ценностей и, следовательно, валидности самоотчетов и шкальных техник при их диагностике, по мнению В.А. Ядова, при интеграции индивида в социальные общности, с которыми он себя идентифицирует, происходит интериоризация им выработанных этой общностью ценностей. Макросоциальные или идеологические ценности не являются непосредственным источником ценностей личных, но индивид, как правило, пытается согласовывать свои внутренние побуждения с этими идеологическими социально санкционированными, нормативными ориентирами

Продолжая логику рассуждений, можно говорить о том, что в конкретных условиях деятельности интериоризированные ценности проявляются в виде норм поведения, принятых и одобряемых в социальной группе. Нельзя не сказать, что ряд более поздних исследований В.А. Ядова и его единомышленников, посвященных ценностям труда и досуга, показали, что социальное поведение, помимо ценностей, подвержено влиянию многих других факторов: уровня образования, условий и характера труда, возраста, пола и индивидуальных различий.

Иными словами, структура ценностных ориентаций позволяет прогнозировать лишь общую направленность поведения, но не конкретные поступки. Содержание службы в подразделениях полиции, таким образом, принципиально отличается от конструкторской и технологической профессиональной деятельности, осуществляется в сфере «человек–человек» и тем самым, на наш взгляд, более подвержено влиянию ценностей.

Вполне возможно, что влияние ядра системы ценностей, которое характеризует моральный уровень развития сотрудника в целом, будет далеко

не всегда проявляться в конкретных ситуациях служебного поведения сотрудников ОВД. Нельзя исключить ситуацию, в которой между декларируемыми ценностями, предписанными уставом полиции, групповыми и индивидуальными ценностями сотрудника ОВД могут наблюдаться противоречия (разрыв), при котором высшие диспозиции ценностей оказываются не в состоянии контролировать реальное социальное поведение и оказывают на него лишь косвенное воздействие. Диспозиционная концепция не позволяет объяснить причины такого несоответствия, однако подобный разрыв, согласно Г.Г. Дилигенскому, ощущается как ценностно-идеологический дефицит и вызывает у личности потребность в новых ценностях, более адекватных ее запросам.

Несмотря на некоторые отличия в основных идеях и трактовке понятий, вышеприведенные теории и концепции объясняют социальное поведение человека посредством познавательных процессов – образов, понятий и других когнитивных структур. Ценность в современной науке является междисциплинарным понятием, отражающим мировоззренческие позиции ученых. Интегрируя различные непротиворечивые точки зрения, мы определяем социальные ценности сотрудника ОВД как его субъективное отношение к объектам, которым он придает определенную значимость и наделяет личностным смыслом. Ценность выражается в оценочном суждении и поведении независимо от степени осознания и определяет наиболее важные для человека жизненные цели.

Оценочное суждение может быть представлено как убеждение индивидуального или группового субъекта относительно жизненных целей и предпочтительных средств, способов их достижения (терминальные и инструментальные ценности). Ценностные ориентации имеют большую побудительную силу, чем полезность, и более явно эксплицируются в ситуациях, которые могут повлечь за собой важные последствия для обучающегося (учебной группы).

Ценности служат основой для выработки социальных норм. Групповые ценности отдельных подразделений ОВД представляют собой диспозиционную систему, в которой существуют закономерности ценностных отношений, и в которой можно дифференцировать структуру и иерархию общечеловеческих и наличных, «эмпирических» ценностей группы как субъекта, «ядро и периферию» ценностей.

Важной характеристикой диспозиционной системы ценностей подразделения ОВД как социальной группы является ценностно-ориентационное единство. Оно определяет цели группового служебного поведения и предпочтения в выборе сотрудниками средств и методов их достижения. Субъективные ценности обусловлены особенностями культуры и общества в исторически конкретный период времени, спецификой профессионального сообщества и значимых групп людей. Социальные ценности реализуются в поступках, в которых проявляется сущность взаимодействия индивида с окружающим миром. Исполнение служебного долга в конкретных обстоятельствах, в конкретной социально-экономической ситуации и культурном контексте может вступить в противоречие с индивидуальными ценностными приоритетами со-

трудника. Методически наши эмпирические исследования, как и проанализированная выше диспозиционная концепция В.А. Ядова могут опираться на модифицированный Ш. Шварцем методики М. Рокича.

Мотивация обучения как ведущий компонент учебной деятельности слушателей должна иметь специфические особенности в структуре и изменяться на различных этапах профессиональной подготовки. Негативные проявления мотивации обучения видны в низкой успеваемости, нарушениях дисциплины, межличностных и внутриличностных конфликтах, а также низкой профессиональной подготовленности сотрудников ОВД, что обуславливает снижение качества их службы в практических подразделениях органов внутренних дел.

Мотивация как ведущий фактор регуляции активности личности, ее поведения и деятельности представляет исключительный интерес для профессорско-преподавательского и кадрово-воспитательного состава образовательной организации МВД России. По существу, никакое эффективное социально-педагогическое взаимодействие с обучаемым невозможно без учета особенностей его мотивации обучения.

Влияние мотивации обучения на успешность учебной деятельности слушателей известно и неоднократно становилось предметом научных исследований. Известно, что успешность учебной деятельности зависит от многих факторов психологического и педагогического порядка, в том числе в значительной степени и от факторов социально-психологического и социально-педагогического характера<sup>1</sup>. Очевидным является чрезвычайно большое влияние силы мотивации обучения и ее структуры на успешность учебной деятельности.

У слушателя ведущая деятельность – учебная, поэтому правомерно говорить о мотивации обучения. Активным в обучении является тот, кто создаёт потребность в знаниях, у кого сформированы мотивы учебной деятельности, развито умение ставить цели и стремление добиваться их.

Изучением мотивации у курсантов ведомственных вузов занимались Т.С. Вершинина, А.А. Кузнецов, Е.С. Набойченко, И.В. Жданова, И.А. Барилляк, И.В. Ластовец и др.

Приведём, вслед за В.А. Якуниным, примеры мотивов обучения: учатся потому, что понимают необходимость, полезность знаний; видят в обучении смысл для своего общего развития и будущей специальности; осознают необходимость образования для овладения профессией; многим интересно открывать новое; другие хотят поскорее получить профессию и стать самостоятельными и т.д.<sup>2</sup>

Анализ литературы по рассматриваемой проблеме показал, что формирование мотивационно-ценностных ориентаций обучающихся в образовательных организациях МВД России позволяет определить мотивацию обуче-

---

<sup>1</sup> Головей Т.А. Психология становления субъекта деятельности в периоды юности и взрослости: автореф. дис. ... д-ра психол. наук. СПб., 1999.

<sup>2</sup> Якунин В.А. Психология учебной деятельности студентов. М., 2004.

ния не только как потребность в получении учебных знаний, а, прежде всего, как ориентацию на получение профессиональных умений и навыков, высокого уровня профессионализма сотрудника органов внутренних дел. В этом случае более правильно говорить о профессиональной мотивации обучения.

Преподавание любой дисциплины сводится к учету данных, полученных в ходе указанных исследований. Каждое аудиторное занятие целесообразно построить так, что сначала рассматриваются условия практической (профессиональной) деятельности сотрудников ОВД или жизнедеятельности человека вообще, которые необходимо знать. Затем следует дедуктивное изложение учебного материала. Практически при изучении всех тем курса преподаватель должен проводить идею о том, что требования, предъявляемые к сотруднику ОВД, сводятся к понятиям: профессиональная надежность, профессиональная компетентность, психологическая и профессиональная подготовленность и т.д.

Как уже отмечалось ранее, решение задач, отработка тех или иных навыков и умений способствуют формированию стойких внутренних мотивов, ориентирующих курсантов и слушателей на эффективную учебную деятельность. На основе классификации, предложенной Н.М. Пейсаховым, все мотивы учения можно разделить на 4 группы: профессиональные, познавательные, мотивы социальной идентификации и утилитарные. Курсант (слушатель) должен уметь сопоставлять свои учебные действия и результаты с образцами, связывать их качество с уровнем и полнотой учебных действий. С другой стороны, очевидна связь контроля с целями обучения.

Устранение недостатков, коррекция учебной деятельности позволяют улучшить результаты усвоения курсантами (слушателями) учебного материала. Чтобы контроль стал реальным фактором управления, преподаватель должен организовывать контроль на каждом занятии. Организация контроля сводится к определению и выбору оптимального сочетания разнообразных форм, видов и способов контроля с учетом конкретного занятия или педагогической ситуации. Так, например, при проведении индивидуального занятия по теме «Статические и стихийные социально-психологические явления», где используются индивидуальные и групповые формы работы, преподаватель использует следующие виды контроля: оперативный, начальный и итоговый, выборочный и сплошной, индивидуальный и групповой, взаимоконтроль, письменный и устный. В зависимости от вида деятельности, который выполняют курсанты, используются различные виды контроля. В тех случаях, когда курсанты на первом этапе занятия корректируют конспекты лекций, а затем приступают к выполнению предложенного варианта заданий, преподаватель использует начальный, индивидуальный, взаимоконтроль, письменный, итоговый.

Перед проведением рубежного контроля по теме «Личность как объект и субъект деятельности ОВД» слушателям предлагаются следующие методические указания: для подготовки к рубежному контролю курсанту (слушателю) следует внимательно прочитать наиболее сложные вопросы данной темы, осмыслить роль каждого психического явления. В поведении и деятельности человека, «отрефлексировать» каждую структурную составляющую личности

в отношении к себе. Обращение к словарю психолого-педагогических понятий позволит курсанту (слушателю) еще раз вспомнить существенные признаки изученных явлений, повторить их, опираясь на зрительную и слуховую память (проговаривая понятия).

Для проведения рубежного контроля составлены тесты с вопросами, где предстоит выполнить следующие задания:

- ✓ выбрать правильный ответ,
- ✓ назвать понятие в приведенном определении,
- ✓ заполнить пропуски в предложении.

Чтобы облегчить такой вид тестирования обучающимся предлагается самостоятельно ответить на перечень вопросов, вынесенных на рубежный контроль по данной теме.

В ходе осуществления внешнего контроля (со стороны преподавателя или другого курсанта) преподаватель должен формировать у курсантов (слушателей) умение осуществлять внутренний контроль. Именно наличие такого контроля позволяет будущему сотруднику осуществлять контроль за своими действиями, общением и практической деятельностью в целом. Формирование внутреннего контроля предполагает:

А) умение заранее отчетливо представлять возможные результаты действий;

Б) умение продумать предполагаемые результаты действий;

В) рассмотреть пути возможной коррекции возможных ошибок или недочетов.

Контроль непосредственно связан с оценкой. Оценку часто отождествляют с отметкой. С точки зрения психологии, это неверно, поскольку:

- 1) отметка имеет ранговый характер (от 1 до 5 баллов);
- 2) отметка носит синтетический характер (преподаватель может учесть при выставлении отметки учесть усердие, дисциплинарные моменты поведения, качество подготовки, способности и т.п.).

Оценку в отличие от отметки преподаватель выставляет, как правило, на зачете, отмечая при этом успешность усвоения дисциплины (удовлетворительно или зачтено) или не успешность (не удовлетворительно или не зачтено). Виды оценок и отметок сопоставимы с видами контроля. В качестве одной из процедур, позволяющей определить качество усвоения учебного материала, являются тесты.

С целью анализа особенностей структуры и динамики, формирования профессиональных мотивов обучения, нами было проведено анкетирование 138 обучающихся в Орловском юридическом институте МВД России имени В.В. Лукьянова (слушатели факультета профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации, обучающиеся по программам профессиональной подготовки лиц, впервые принятых на службу в ОВД и курсантов 1 и 5 курсов). Анализ результатов анкетирования свидетельствует, что основными мотивами поступления в органы внутренних дел являются следующие: 74 % – достойная заработная плата, социальный пакет; 50 % –

стабильность. Это говорит о том, что мотивы в особенности своей материального характера.

Кроме того, мотивом обучения слушатели отметили – получение необходимого уровня знаний для выполнения профессиональной деятельности.

На вопрос: «Какие факторы Вам мешают или снижают успеваемость?» 46 % слушателей ответили, что этими факторами являются личные качества, такие как лень, плохо развитая память, недостаток личной организации в изучении отдельных дисциплин (разделов), кроме того 84 % указали дополнительное несение нарядов, 65 % – недостаток в практической направленности проведения занятий. Это говорит о том, что в мотивационной сфере слушателей преобладают компоненты, связанные со спецификой профессиональной деятельности.

Как результат обучения слушатели хотели бы получить 100 % свидетельство об окончании подготовки, 72 % необходимый «багаж знаний», 16 % возможность самореализоваться. В ходе анкетирования было выявлено, что абсолютное большинство слушателей (83 %) удовлетворены избранной профессией, и желают продолжить службу в ОВД (97 %).

В результате проведенных исследований показано, что профессиональные мотивы учения могут значительно различаться и у слушателей различных профилей подготовки, т.е. специальностей (патрульно-постовая служба, охранно-конвойная служба, вневедомственная охрана, участковый уполномоченный полиции, инспектор по делам несовершеннолетних, сотрудник по обеспечению безопасности дорожного движения и др.). Так, у одних слушателей цели обучения состоят в том, чтобы стать высококвалифицированным, отличным специалистом, профессионалом. Таких слушателей характеризует убежденность в правильности выбора профессии, ее соответствии их интересам и желаниям, склонностям, способностям и жизненным устремлениям. Другие обучаемые цели учения видят в приобретении новых знаний и получении удовлетворения от процесса обучения. Эти слушатели хотят больше узнать нового, расширить свои знания; они стремятся к самообразованию и совершенствованию своих знаний, широко используют дополнительные источники информации и стремятся глубже изучать учебные дисциплины. Соотношение типов мотивации на обучение среди опрошенных меняется в зависимости от времени пройденного обучения в сторону внешней стимуляции, связанной с получением диплома (свидетельства). Уровень мотивации на получение знаний существенно не варьируется в зависимости от срока обучения. Возможно, данная ситуация связана с особенностями обучения в ведомственном вузе и с необходимостью совмещать учебную и служебную деятельность, нести службу в нарядах, выполнять требования старших по званию. Данные обстоятельства усложняют процесс обучения и требуют больших затрат от обучающихся. Неправильно расставленные приоритеты в виде большей значимости служебной деятельности приводят к изменению соотношения типов мотивации в сторону желания получить диплом (свидетельство) и выйти из стен учебного заведения. Результаты заставляют задуматься о важности развития внутренней мотивации у обучающихся, связан-

ной с поддержанием любознательности и интереса к выбранной профессии (за счет правильной расстановки приоритетов, слаженной работы курсового звена и преподавательского состава вуза).

Таким образом, мотивация обучения, а точнее профессиональная мотивация обучения определяется целями, потребностями и мотивами, а особенности её у каждого обучаемого зависят от их сочетания: от того, какие цели ставятся, насколько осознаются те или иные потребности, у кого какие побуждения возникают, от того, на что направлены мотивы.

Специфика обучения в учебных заведениях МВД России заключается в деятельностном подходе, а именно слушатели образовательной организации, обучающиеся по программе профессиональной подготовки лиц, впервые принятых на службу в органы внутренних дел являются сотрудниками ОВД, например, сотрудник патрульно-постовой службы, имеют статус и удостоверение сотрудника ОВД и к нему предъявляются соответствующие требования.

Профессиональная мотивация и профессиональные интересы как элемент в общей структуре мотивации личности всегда существенным образом влияют на удовлетворенность профессией, а также на успешность деятельности, в том числе и в процессе обучения профессии. Отношение к профессии, мотивы ее выбора (отражающие потребности, интересы, убеждения, идеалы) являются чрезвычайно важными (а при некоторых условиях и определяющими) факторами, влияющими на успешность профессионального обучения.

### **2.3. Педагогическое моделирование процесса формирования мотивационно-ценностных ориентаций обучающихся в условиях профессиональной подготовки сотрудников ОВД**

В теории и практике педагогики учебный процесс рассматривается как сложная организационно-методическая система, на функционирование которой оказывают влияние ее структурные элементы, объективные и субъективные факторы.

Качественная профессиональная подготовка специалиста невозможна без конкретной модели, которая наглядно позволяет представить ее структуру, содержание и специфику. «Модель» означает образец, эталон, стандарт<sup>1</sup>. В профессиональной педагогике понятие «модель» часто используется для описания какого-либо вида деятельности, которую должен уметь выполнять квалифицированный специалист, получивший профессиональное образование определенного уровня.

Труды С.И. Архангельского, А.А. Вербицкого, Р.Е. Горбатовой, В.В. Карпова, Н.В. Кузьминой, И.Б. Моргунова, Ю.Л. Полевого, В.М. Соколова, А.И. Субетто, С.А. Тихомирова и другие рассматривают основные эта-

---

<sup>1</sup> Ожегов С.И., Шведова Н.Ю. Толковый словарь русского языка. М., 2003.

пы обучения, которые соотносятся с уровнями профессиональной компетентности специалистов. К сожалению, реализация предлагаемых систем профессионального обучения возможна только в системе высшего профессионального образования.

Анализ диссертационных работ и других научных и научно-методических источников показал, что в педагогической науке разработано достаточное количество моделей профессиональной подготовки специалистов (М.Ш. Ноулз, В.П. Беспалько, А.М. Столяренко, А.А. Акимова, И.В. Горлинский и др.). Однако в рамках исследования нашей проблемы, а именно профессиональная подготовка сотрудников ОВД в образовательных организациях МВД России, исходя из особенностей данного вида подготовки, необходимо более подробно проанализировать отдельные модели профессионального обучения слушателей факультета профессиональной подготовки и дополнительного профессионального образования, обучающихся по программам профессионального обучения лиц впервые принятых на службу.

А.А. Акимова считает, что при обучении специалистов в образовательных организациях системы МВД России и повышении их квалификации особую актуальность приобретает принцип должностного обучения, при котором учитываются требования конкретной должности к сотруднику на этой должности. Как показывает практика, именно такой подход к обучению позволяет слушателям приобретать более глубокие и конкретные знания, обрабатывать определенные умения и навыки, необходимые в их будущей служебной деятельности, а после окончания успешнее пройти период адаптации к службе в ОВД<sup>1</sup>. По нашему мнению данный подход имеет большое значение, однако не прописывает технологическую составляющую процесса подготовки.

Педагогическую модель обучения предлагает коллектив исследователей под руководством В.А. Сластенина, рассматривая организацию процесса обучения, прежде всего, как деятельность преподавателя. При этом под педагогической деятельностью понимается деятельность обучающего по управлению процессом обучения<sup>2</sup>. Сильными сторонами педагогической модели обучения является то, что «в ней конструируется и осуществляется такой учебный процесс, который должен гарантировать достижение поставленных целей»<sup>3</sup>, при этом осуществляются постановка целей и их максимальное уточнение; строгая ориентация всего хода обучения на учебные цели; ориентация учебных целей, а вместе с ними и всего хода обучения на гарантированное достижение результатов; оценка текущих результатов; коррекция обучения, направленная на достижение поставленных целей; заключительная оценка результатов.

---

<sup>1</sup> Акимова А.М. Значение квалификационной характеристики должности сотрудника при повышении квалификации и профессиональной переподготовки // Вестник ВИПК МВД России. 2007. № 2. С. 47–49.

<sup>2</sup> Сластенин В.А., Чижакова В.И. Введение в педагогическую аксиологию. М.: Академия, 2003. С. 22.

<sup>3</sup> Кларин М.В. Педагогическая технология в учебном процессе. М., 1989. С. 41.

В предложенных схемах обучающийся занимает исключительно подчиненное положение. Представленная в таком виде модель обучения («педагогическая модель») оказывается достаточно уязвимой. Известный отечественный исследователь М.В. Кларин отмечает у понимаемой вышеописанным образом обучения ориентацию на обучение репродуктивного типа, связанную с общим тяготением к воспроизводимости учебного процесса; неразработанность мотивации учебной деятельности, связанную «с более общим и, вероятно, самым крупным недостатком педагогической технологии – игнорированием личности»<sup>1</sup>.

Среди наиболее значимых подходов к разработке модели формирования мотивационно-ценностных ориентаций обучающихся в условиях профессиональной подготовки сотрудников ОВД правомерно выделить контекстный подход А.А. Вербицкого, предполагающий личностное включение обучающихся в учебную деятельность, последовательное моделирование в ней содержания, форм и условий профессиональной подготовки специалистов<sup>2</sup>. Контекстное обучение опирается на теорию деятельности, в соответствии с которой усвоение социального опыта осуществляется в результате активной, пристрастной деятельности субъекта. В нем получают воплощение следующие принципы: активности личности; проблемности; единства обучения и воспитания; последовательного моделирования в формах учебной деятельности обучающихся содержания и условий профессиональной деятельности специалиста. Таким образом, содержание обучения проектируется не как учебный предмет, а как предмет учебной деятельности, последовательно трансформируемый в предмет профессиональной деятельности.

Принимая во внимание возрастные особенности слушателей факультета профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации, обучающихся по программам профессионального обучения лиц впервые принятых на службу в ОВД, а именно возраст слушателей составляет от 20 до 35 лет, имеется рациональное зерно в рассмотрении андрагогической модели обучения.

Учебные программы должны быть построены на основе их возможного применения в жизни, а их последовательность и время изучения должны определяться не только системными принципами, но и готовностью обучающихся к дальнейшему обучению. Основой организации процесса обучения в связи с этим становится индивидуализация обучения на основе индивидуальной программы обучения, преследующей индивидуальные, конкретные цели обучения каждого обучающегося. Соответственно, курс обучения строится на основе развития определенных аспектов компетенции обучающихся и ориентируется на решение их конкретных жизненных задач.

На основании рассмотренных выше андрагогической и педагогической модели, с учетом всех особенностей взрослых обучающихся и организации

---

<sup>1</sup> Кларин М.В. Педагогическая технология в учебном процессе. М., 1989. С. 41.

<sup>2</sup> Вербицкий А.А. Активное обучение в высшей школе. М., 1991. С. 208.

процесса их обучения, сформулируем основные андрагогические принципы обучения, которые и составляют фундамент теории обучения взрослых<sup>1</sup>.

1. Приоритет самостоятельного обучения. Самостоятельная деятельность обучающихся является основным видом учебной работы взрослых обучающихся. Под самостоятельной деятельностью понимается не проведение самостоятельной работы как вида учебной деятельности, а самостоятельное осуществление обучающимися организации процесса своего обучения.

2. Принцип совместной деятельности. Данный принцип предусматривает совместную деятельность обучающегося с обучающим, а также с другими обучающимися по планированию, реализации, оцениванию и коррекции процесса обучения.

3. Принцип опоры на опыт обучающегося. Согласно этому принципу жизненный (бытовой, социальный, профессиональный) опыт обучающегося используется в качестве одного из источников обучения как самого обучающегося, так и его товарищей.

4. Индивидуализация обучения. В соответствии с этим принципом каждый обучающийся совместно с обучающим, а в некоторых случаях и с другими обучающимися, создает индивидуальную программу обучения, ориентированную на конкретные образовательные потребности и цели обучения и учитывающую опыт, уровень подготовки, психофизиологические, когнитивные особенности обучающегося.

5. Системность обучения. Этот принцип предусматривает соблюдение соответствия целей, содержания, форм, методов, средств обучения и оценивания результатов обучения.

6. Контекстность обучения (термин А. А. Вербицкого). В соответствии с этим принципом обучение, с одной стороны, преследует конкретные, жизненно важные для обучающегося цели, ориентировано на выполнение им социальных ролей или совершенствование личности, а с другой стороны, строится с учетом профессиональной, социальной, бытовой деятельности обучающегося и его пространственных, временных, профессиональных, бытовых факторов.

7. Принцип актуализации результатов обучения. Данный принцип предполагает безотлагательное применение на практике приобретенных обучающимся знаний, умений, навыков, качеств.

8. Принцип элективности обучения. Он означает предоставление обучающемуся определенной свободы выбора целей, содержания, форм, методов, источников, средств, сроков, времени, места обучения, оценивания результатов обучения, а также самих обучающихся.

9. Принцип развития образовательных потребностей. Согласно этому принципу, во-первых, оценивание результатов обучения осуществляется путем выявления реальной степени освоения учебного материала и определения

---

<sup>1</sup> Змеев С.И. Технология обучения взрослых: учебное пособие для студ. высш. учеб. завед. М.: Академия, 2002. С. 128.

тех материалов, без освоения которых невозможно достижение поставленной цели обучения; во-вторых, процесс обучения строится в целях формирования у обучающихся новых образовательных потребностей, конкретизация которых осуществляется после достижения определенной цели обучения.

10. Принцип осознанности обучения. Он означает осознание, осмысление обучающимся и обучающим всех параметров процесса обучения и своих действий по организации процесса обучения.

Сформулированные принципы обучения взрослых не являются чем-то совершенно противоположным дидактическим принципам педагогики. Частично они их развивают, частично коррелируют с ними, как, например, принципы развития образовательных потребностей, индивидуализации или опоры на опыт. Исходя из того, что содержание (темы, длительность) профессиональной подготовки сотрудников ОВД регламентировано нормативными документами МВД России, поэтому в чистом виде андрагогическую модель обучения применить, не представляется возможным.

Важной стороной модернизации профессиональной подготовки сотрудников ОВД является обоснование, отбор, апробация наиболее эффективных образовательных технологий, методов и форм организации обучения.

До 2013 года обучение сотрудников, впервые принятых на службу, проводилось на базе центров профессиональной подготовки территориальных УМВД России на региональном уровне. В соответствии с распоряжением ДГСК МВД России от 13 мая 2013 г. № 1/4285 «Об утверждении перечня образовательных учреждений МВД России и центров профессиональной подготовки территориальных органов МВД России, осуществляющих дополнительно первоначальную подготовку и повышение квалификации сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации в 2013 году» задачи по обучению данной категории сотрудников были возложены на ряд образовательных организаций высшего образования.

В соответствии с примерной программой на обучение сотрудников ОВД в зависимости от категории (рядовой и младший или средний и старший начальствующий состав), а также в зависимости от базового уровня образования на обучение отводится разное количество времени. 7 марта 2019 года были утверждены унифицированные примерные программы, в которых срок обучения зависит от уровня образования (высшее или среднее юридическое образование или неюридическое образование), а также от должностной категории (рядового и младшего начальствующего состава и среднего и старшего начальствующего состава).

Целью профессиональной подготовки является получение слушателями новых теоретических знаний и практических умений и навыков, развитие способностей, необходимых для самостоятельного решения оперативно-служебных задач для реализации государственной политики по противодействию преступности и охране общественного порядка.

В настоящее время в образовательных организациях, осуществляющих профессиональную подготовку, обучение лиц, впервые принятых на службу в органы внутренних дел организовано (традиционная модель) в соответствии с

нормативными документами, регламентирующими деятельность образовательных организаций МВД России.

В составе базовой составляющей (общепрофессиональный и профессиональные циклы) предлагается рассматривать юридические, общие гуманитарные, социальные дисциплины; темы расположены последовательно и направлены на изучение слушателями основных теоретических понятий и навыков для самостоятельного решения задач в повседневной деятельности.

Специальная составляющая (специализированный цикл) включает специальные дисциплины, которые включают темы, в ходе изучения которых объединяют навыки и умения, полученные слушателями при изучении тем первого этапа, и даются более глубокие знания необходимые для решения служебных задач. Содержательная сторона подготовки определяется спецификой работы в органах внутренних дел.

Содержание и организация профессиональной подготовки объективно зависят от уровня развития науки, вооружения и техники, технологий их использования, способов ведения вооруженной борьбы и защиты государственных интересов. Эту зависимость выражает диалектический принцип соответствия содержания подготовки потребностям профессиональной деятельности полицейского в условиях мирного и военного времени.

При разработке модели формирования мотивационно-ценностных ориентаций обучающихся в условиях профессиональной подготовки сотрудников ОВД, способствующей более прочному усвоению преподаваемого материала, его эффективному использованию в профессиональной деятельности считается целесообразным использовать ряд следующих теоретических подходов: системный (С.И. Архангельский, В.П. Беспалько, Т.А. Ильина, Ю.А. Кустов), деятельностный (Л.С. Выготский, П.Я. Гальперин, В.В. Давыдов, И.А. Зимняя, А.Н. Леонтьев, А.К. Маркова, Н.Ф. Талызина, Д.В. Эльконин), контекстный (А.А. Вербицкий), личностно ориентированный (А.О. Кошелева, И.А. Зимняя, В.В. Сериков), технологический (В.П. Беспалько, М.В. Кларин, Н.В. Кузьмина, П.И. Образцов, В.А. Слостенин, С.А. Смирнов, Ю.Г. Татур, А.И. Уман и др.). В качестве концептуальной платформы для разработки модели, по нашему мнению, может быть использован системный подход.

Таким образом, возникает необходимость разработки модели формирования мотивационно-ценностных ориентаций обучающихся в условиях профессиональной подготовки сотрудников ОВД, которая обеспечит ее результативность. Модель, которая ориентирована на профессиональную деятельность выпускников на основе гуманитарных (в частности психологических), специальных знаний, и ее реализации в учебном процессе вызвана социальным заказом общества на подготовку специалиста, нормативными документами, регламентирующими деятельность образовательных организаций МВД РФ и квалификационными характеристиками выпускника.

Предлагаемая модель формирования мотивационно-ценностных ориентаций обучающихся в условиях профессиональной подготовки сотрудников ОВД представляет собой описательный образ, который состоит из следую-

ших взаимосвязанных компонентов: основания развития профессиональной подготовки, педагогические условия, технология обучения, критерии и уровни сформированности профессиональной подготовленности выпускника-сотрудника ОВД, которая может быть реализована через профессионально ориентированную технологию обучения.

Системный подход позволяет рассматривать профессионально ориентированное обучение как педагогическую систему с присущими ей свойствами, особенностями и закономерностями. Система исследуется как единый организм с учетом внутренних связей между отдельными элементами и внешних связей с другими системами и объектами.

Модель формирования мотивационно-ценностных ориентаций обучающихся в условиях профессиональной подготовки сотрудников ОВД как система характеризуется целостностью: все ее элементы служат общей цели – высококачественной подготовке будущих специалистов, позволяющей использовать полученные знания в своей профессиональной деятельности. Изменение одного компонента влечет за собой изменение всех остальных компонентов. Принцип системного подхода предполагает, что учет в обучении всех педагогических условий положительно повлияет на профессиональную подготовленность сотрудника ОВД к выполнению оперативно-служебных задач. Изложенное выше позволяет сделать вывод о том, что системный подход – это одна из основ модели профессиональной подготовки сотрудников ОВД, обеспечивающая прочное усвоение учебного материала, его эффективное использование в предстоящей профессиональной деятельности.

Использование деятельностного подхода к процессу учения заключается в выявлении специфических особенностей деятельности сотрудника ОВД как процесса, в котором происходит присвоение индивидом культуры, накопленной человечеством, и его развитие. Основоположником «деятельностной теории» учения является Л.С. Выготский, который внес принципиальные изменения в теоретические представления на процесс учения<sup>1</sup>. В основе его теории лежат положения о том, что деятельность учения необходимо рассматривать как специфическую деятельность, в которой происходит формирование психических новообразований (развитие) через усвоение и, таким образом, развитие и усвоение необходимо рассматривать как единый процесс. Модель формирования мотивационно-ценностных ориентаций обучающихся в условиях профессиональной подготовки сотрудников ОВД нами представлена на рис 2.

---

<sup>1</sup> Вербицкий А. А., Бакшаева Н. А. Развитие мотивации студентов в контекстном обучении: монография. М.: Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов, 2000. С. 200.

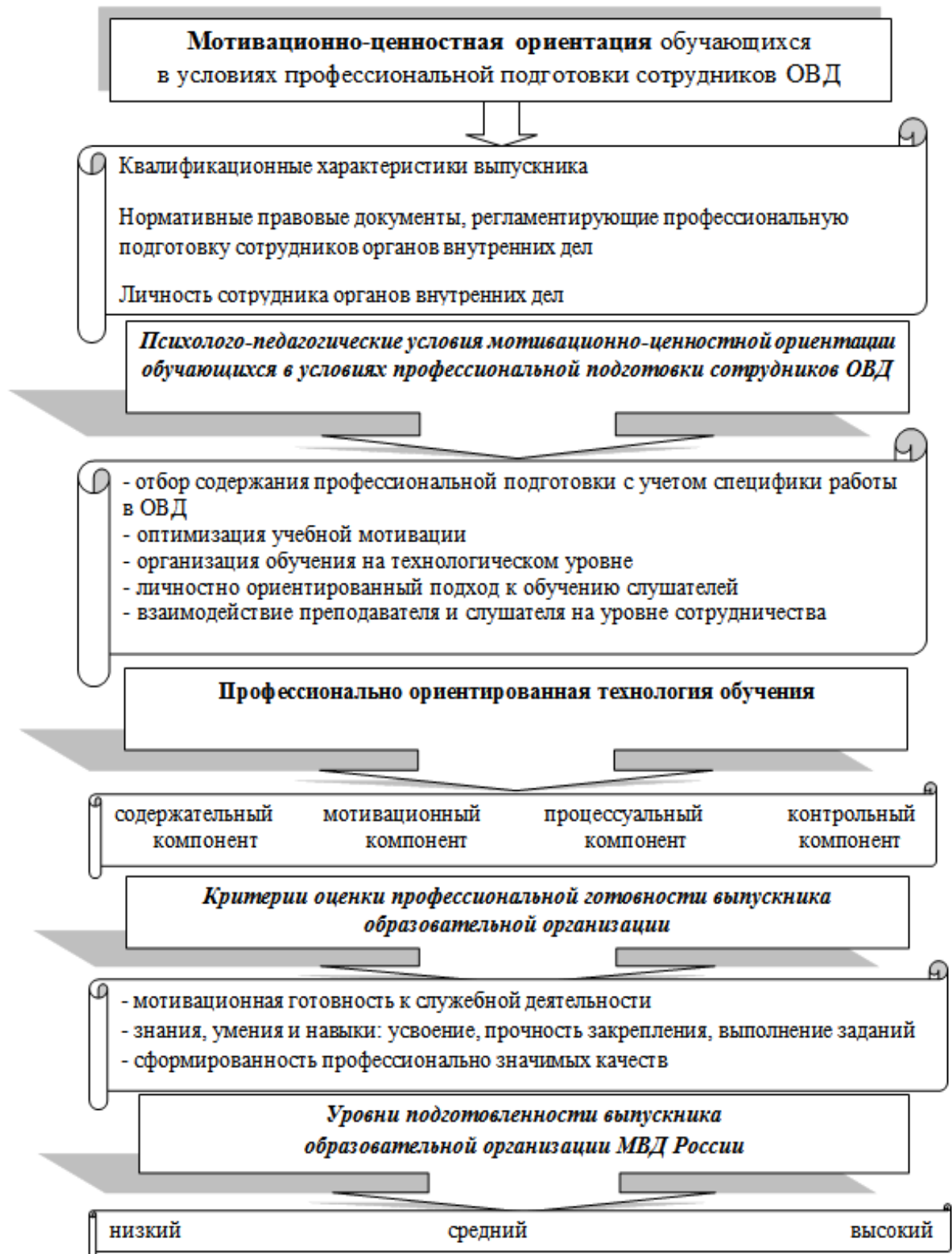


Рис. 2. Модель формирования мотивационно-ценностных ориентаций обучающихся в условиях профессиональной подготовки сотрудников ОВД.

Деятельностный подход, определяя изменение характера процесса и объекта обучения в преподавании, предполагает и изменение основной схемы взаимодействия преподавателя и слушателя, здесь имеет место схема субъект-субъектного учебного сотрудничества преподавателя и слушателя.

На наш взгляд, взаимодействие педагога и слушателей, является необходимым условием организации учебного процесса в образовательных организациях МВД России. Активная деятельность каждого субъекта педагогического взаимодействия является стержнем учебного процесса. Деятельность преподавателя выступает как профессионально продуманная организация такой активности. Успеха достигает тот преподаватель, кто умело управляет процессом учения слушателей, превращая их в активные субъекты познавательной и творческой деятельности. Преподавание реализуется как непосредственно педагогом, так и в опосредованной форме, и предполагает встречно-направленный процесс учения<sup>1</sup>.

С учетом специфики и особенностей ведомственного образования важным является определение мотивации к освоению профессии и наиболее значимых ценностей для будущего специалиста<sup>2</sup>.

Резюмируя сказанное выше, приходим к выводу о том, что только с учетом идей системного и деятельностного подходов, возможно, реально формировать личность специалиста, способного адаптироваться в новых условиях, склонного к самореализации в своей профессиональной деятельности.

Задача системы профессиональной подготовки сотрудников ОВД состоит в том, чтобы слушатели не только приобрели знания юриспруденции, психологии, первой помощи и прочее, но и стали людьми с достаточно высокой общей и профессиональной культурой, подлинными гуманистами. Общественные перемены, произошедшие в России в последние десятилетия, определили главной задачей – построение в стране правового государства. Эти обстоятельства потребовали повышенного внимания к формированию личности «современного» полицейского. Новый государственный строй нуждается в образовательных и целеустремленных специалистах данной профессии, способных эффективно решать оперативно-служебные задачи. Сегодня стране нужен новый профессиональный портрет сотрудника органов внутренних дел.

Исходя из вышеизложенного, предлагаем рассматривать модель профессиональной подготовки сотрудников ОВД как дидактическую систему, предназначенную для совершенствования подготовки обучающихся и обеспечивающая гарантированное достижение учебных целей. Таким образом, разработанная и описанная выше модель позволяет на научной основе гаран-

---

<sup>1</sup> Стоюхина Н.Ю. Размышления психолога о преподавании // Психология в вузе. 2007. № 2. С. 111–121.

<sup>2</sup> Кошелева А.О., Шевченко О.И., Архипенко М.А. Эффективная деятельность преподавателя ведомственного вуза в условиях интеграции науки и образования // Ученые записки Орловского государственного университета. 2017. № 4 (77). С. 240–245.

тировано достигать цель обучения, которая представляет собой образ взаимосвязанных элементов:

- основания совершенствования профессиональной подготовки сотрудников ОВД (требования общества к критериям и уровню профессиональной подготовленности сотрудника ОВД, квалификационные характеристики выпускника образовательной организации, нормативно-правовая база определяющая содержание профессиональной подготовки);

- психолого-педагогические условия, реализация которых обеспечит высокий уровень эффективности процесса профессиональной подготовки слушателей;

- профессионально ориентированная технология обучения на основе дифференцированного подхода;

- критерии, показатели и уровни профессиональной подготовленности выпускника образовательной организации.

Для объективной оценки результатов обучения, необходимо, во-первых, выбрать и обосновать критерии и показатели профессиональной подготовленности сотрудников ОВД с применением предложенной модели профессиональной подготовки сотрудников ОВД, во-вторых, определить уровни профессиональной подготовленности сотрудников ОВД в условиях профессионально ориентированного обучения, что и будет сделано ниже.

Служба в органах внутренних дел отличается жесткой нормативностью (правовой регламентацией), которой по элементу социально-психологической характеристики, соответствует высокая профессиональная мотивация и уровень профессиональной адаптации субъектов ОВД. В качестве ее основных качеств, характеризующие успешность оперативно-служебной деятельности сотрудника ОВД, считаем необходимым выделить следующие: правдивость, эмоциональная устойчивость, устойчивость к стрессу, профессионально-развитые психические процессы (память, внимание, наблюдательность), исполнительность, дисциплинированность, решительность, способность принимать адекватные решения и брать на себя ответственность в сложных ситуациях и другие. Опыт работы подразделений полиции выявляет и ряд негативных качеств личности, таких как: трусость, недисциплинированность, лживость, низкий интеллект и неразвитые волевые качества, наличие негативных психических состояний депрессии, тревожности, страха, привычки к алкоголю, пренебрежительное отношение к людям, которые способствуют снижению профессионализма сотрудника и негативно сказываются на имидже полиции России в целом.

Важной составляющей профессиональной подготовленности слушателей образовательной организации МВД России является профессиональное самоопределение и самоактуализация, которые могут быть представлены в виде длительного процесса развития отношений слушателя к своей профессии и к самому себе как субъекту профессиональной деятельности. Важно также учесть, что профессиональное самоопределение и самоактуализация осуществляется на протяжении всего профессионального, а часто и жизненного пути человека.

Процесс профессионального самоопределения – это действия молодого специалиста по самоанализу, самопознанию (осознанию собственных интересов, склонностей, особенностей своего характера и темперамента) и самооцениванию (сравнение результатов самопознания с имеющимся представлением о профессиональных требованиях, выдвигаемых со стороны выбираемой профессии) собственных способностей, действия по пониманию степени соответствия собственных особенностей требованиям выбираемой профессии и действия по саморазвитию (духовность и гуманистическая направленность, способности, качества, знания, умения и навыки), с целью более полного соответствия самого себя относительно выбранной профессии и профессии – относительно собственных устремлений. Обратимся к понятию «критерий», который рядом исследователей трактуется как признак, на основании которого производится оценка (в данном случае качества подготовленности), мерило оценки; или показатель – параметр, по которому можно судить о реализации (степени реализации) критериев; реквизит, элемент показателя, соотносимый с определенным свойством (в данном случае качества подготовленности), как правило, предусматривает непосредственную оценку.

Критерий (от греч. *kriterion* – средство для суждения) признак, на основании которого проводится оценка, определение или классификация чего-либо, мерило оценки<sup>1</sup>. Рассмотрим несколько подходов к определению критериев, показателей в образовательной системе МВД России. В.М. Баранов в своем исследовании предложил следующие критерии и показатели сформированности профессиональной готовности курсантов и слушателей системы МВД<sup>2</sup>:

- потребностно-целевой (интерес к профессии, стремление к совершенствованию знаний, умений и навыков в оперативно-разыскной деятельности (далее ОРД), склонность к обоснованному риску в ОРД);

- знаниевый (знание нормативно-правовых актов, знание основ перевоплощения в ОРД, знание оснований применения физической силы, спецсредств и оружия);

- операционно-действенный (умение прогнозировать оперобстановку, умение перевоплощаться, навыки работы со спецтехникой).

Здесь необходимо обратить внимание именно на профессиональную составляющую подготовки других учебных заведений, а именно начальной профессиональной подготовки в условиях профессионального училища.

---

<sup>1</sup> Стоюхина Н.Ю. Размышления психолога о преподавании // Психология в вузе. 2007. № 2. С. 111–121.

<sup>2</sup> Баранов В.М. Формирование профессиональной готовности курсантов юридических вузов к оперативно-разыскной деятельности: дис. ... канд. пед. наук. Белгород, 2007. С. 203.

О.Г. Хлоповских при изучении эффективности начальной профессиональной подготовки учащихся на основе дифференциации образовательного процесса, выявила следующие критерии<sup>1</sup>:

1. Адаптационные:

- психо-физиологическая адаптированность личности (наличие и характер мотивов, эмоциональная устойчивость, адекватная самооценка личности),
- нравственно-этическая адаптированность (владение и выполнение нравственно-этических норм деятельности и поведения),
- ценностно-ориентировочная адаптированность (наличие и характер ценностных ориентаций),
- коммуникативная адаптированность (уровень потребности и способности к общению),
- практико-трудовая адаптированность (наличие цели трудовой деятельности, овладение основными видами деятельности),
- направленность личности на самосовершенствование и саморазвитие (определенность и осознанность цели деятельности в комплексе, наличие и определенность жизненных планов и перспектив).

2. Образовательные:

- качество знаний – успеваемость, обученность,
- характер мотивации – интересы, цели, потребность достижений,
- овладение деятельностью – коэффициенты овладения деятельностью,
- характер деятельности – уровень активности, уровень самостоятельности, уровень креативности.

Несмотря на общую цель профессионального образования, а именно подготовка квалифицированного специалиста, специфика будущей деятельности немаловажна (особые задачи, формы, методы, приемы, условия, результаты и др.).

Анализ литературы показывает, что критерии определения эффективности любого явления, в том числе и профессиональной подготовленности сотрудника ОВД, должны отвечать следующим требованиям: быть согласованы с общими критериями эффективности всего учебного процесса; способствовать объективной оценке конечных результатов; всесторонне стимулировать педагогическую деятельность; быть простыми и удобными в применении. Исходя из того, что обобщенным критерием профессиональной подготовленности специалиста любого профиля могут рассматриваться результаты его практической деятельности, обоснование критериев, показателей и уровней рассматриваемого феномена у сотрудников ОВД целесообразно осуществлять через систему объективных и субъективных характеристик службы полицейского, и результатов деятельности педагогического коллектива образовательной организации МВД России. О профессиональной подготовленности сотрудников ОВД можно судить на основании того, как и в какой

---

<sup>1</sup> Хлоповских О.Г. Организационно-педагогические условия повышения эффективности начальной профессиональной подготовки учащихся на основе дифференциации образовательного процесса: дис. ... канд. пед. наук. Магнитогорский университет, 2003. С. 224.

конкретной форме реализуется на практике система профессионально значимых качеств, направляющих личность на практическое применение ее норм, помогающих адекватно организовать профессиональную деятельность. Для сотрудников полиции в профессиональной подготовке важным критерием является подготовленность обучающегося к выполнению профессиональных и жизненных задач уровня сложности, определенного самим обучающимся, но достаточным для практической реализации теоретических предпосылок в условиях управления современной образовательной организацией МВД России.

Многочисленные должности, специальности, профессии в органах внутренних дел следует отнести к сложным видам профессиональной деятельности, которые характеризуются следующими признаками:

- многообразием и сложностью профессиональных задач;
- наличием служебных (включая экстремальные) ситуаций, при которых выполнение профессиональных задач связано с риском и опасностью для жизни;
- высоким уровнем психической напряженности труда;
- жесткими временными ограничениями для достижения, требуемого профессионального уровня;
- повышенной социальной ответственностью за профессиональные ошибки.

В настоящее время в педагогике разработано достаточное количество подходов к профессиональной деятельности кадров МВД РФ в условиях профессиональной подготовки. Как правило, все они опираются на общие требования государственных стандартов по конкретной специальности, Примерной программой обучения сотрудников, назначаемых на должности рядового и младшего начальствующего состава ОВД, а также квалификационные требования. Анализ существующих подходов к профессиональной деятельности показал, что, к сожалению, ни один из них не является универсальным. В большинстве случаев они носят узкопрофильный характер, в соответствии с видами, объектами и средой профессиональной деятельности сотрудников ОВД.

В наибольшей степени, на наш взгляд, свободен от указанных недостатков подход к профессиональной деятельности, предложенный В. В. Гусевым<sup>1</sup>. Несмотря на то, что данный подход разработан для специалиста силовых структур, мы считаем его применимым для сотрудника ОВД. В развитие данного подхода, А.С. Федоренко была разработана технология мониторинга профессионально значимых качеств (далее – ПЗК) специалиста на различных этапах его профессионального становления в военном вузе<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup> Гусев В.В., Образцов П.И., Петров В.А., Щекотихин В.М. и др. Разработка комплексной системы оценки пригодности кандидатов на обучение в ВИПС и прогнозирования успешности их дальнейшей профессиональной деятельности по предназначению. Орел: ВИПС, 1999. С. 267.

<sup>2</sup> Федоренко С.А. Психолого-акмеологические резервы повышения эффективности профессионального становления офицерских кадров: автореф. дис. ... канд. психол. наук. М.: РАГС, 1998. С. 26.

На наш взгляд, это будет способствовать более полному выполнению требования социального заказа на подготовку сотрудника ОВД с достаточно прочным базовым массивом специальных знаний и практических умений по всем направлениям их будущей служебно-боевой деятельности, а также формированию мотивационно-ценностных ориентаций обучающихся в образовательной организации МВД России.

С учетом вышеизложенного, считаем целесообразным использование следующих дидактических критериев профессиональной подготовленности полицейского к служебной деятельности:

- мотивация и готовность обучающихся к служебной деятельности,
- усвоение специальных знаний, умений и навыков,
- прочность усвоения специальных знаний, умений и навыков,
- выполнение заданий и действий при решении профессионально ориентированных задач,
- сформированность у обучающихся профессионально значимых качеств.

На основании вышеизложенного, с целью проведения качественной оценки профессиональной подготовленности слушателей образовательной организации МВД России для обозначенных критериев соответствует следующая система соответствующих показателей:

- мотивация и готовность обучающихся к служебной деятельности – удовлетворенность избранной профессией, потребность в самообразовании, самооценка слушателей;
- усвоение специальных знаний, умений и навыков – объем и качество усвоения;
- прочность усвоения знаний, умений и навыков – объем остаточных знаний;
- выполнение заданий и действий при решении профессионально ориентированных задач – качество выполнения поставленных задач (например преодоление психологической полосы препятствий);
- сформированности у обучающихся профессионально значимых качеств – развитие профессиональной памяти, внимания; умения у слушателей общаться с гражданами, использовать знания по психологии в профессиональной деятельности (решение задач), психологическая устойчивость (самовоздействие, в том числе в экстремальных ситуациях).

Предлагаемая система критериев профессиональной подготовленности сотрудника ОВД, основывается на требованиях к содержанию профессиональной подготовки специалиста, разработана на основе результатов анализа литературы по проблеме, а также экспериментальной работы и мнения экспертов, в роли которых выступали преподаватели, руководители подразделений ОВД, сотрудники ОВД, а также сами слушатели образовательной организации МВД России. Опора профессорско-преподавательского состава образовательной организации МВД России на выделенную систему показателей, критериев и уровней профессиональной подготовленности сотрудников ОВД позволит объективно подходить к оценке качества подготовки специалиста.

### **ГЛАВА 3. ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ УСЛОВИЯ ФОРМИРОВАНИЯ МОТИВАЦИОННО-ЦЕННОСТНЫХ ОРИЕНТАЦИЙ ОБУЧАЮЩИХСЯ В УСЛОВИЯХ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ СОТРУДНИКОВ ОВД**

В толковом словаре русского языка С.И. Ожегова «условие» рассматривается как «обстоятельство, от которого что-нибудь зависит». В нашем случае от предлагаемых педагогических условий зависит совершенствование профессиональной подготовки сотрудников ОВД, как результат профессиональная подготовленность слушателей к служебной деятельности.

На основе теоретического анализа, экспериментальной работы мы с уверенностью можем сказать, что педагогическими условиями профессиональной подготовки сотрудников ОВД являются:

- отбор содержания профессиональной подготовки с учетом специфики работы в ОВД,
- оптимизация учебной мотивации,
- организация обучения на технологическом уровне,
- личностно ориентированный подход к обучению слушателей,
- взаимодействие преподавателя и слушателя на уровне сотрудничества.

Исходя из того, что содержание профессиональной подготовки в образовательной организации определяется руководящими документами МВД России, специфика работы в органах внутренних дел выступает как одно из условий.

#### **3.1. Современные педагогические подходы к организации взаимодействия преподавателя и обучающегося в вузе, на уровне профессионального сотрудничества, с целью формирования мотивационно-ценностных ориентаций у будущих сотрудников ОВД**

Психолого-педагогические условия включают в себя самые разнообразные факторы и обстоятельства, от которых зависит протекание учебного процесса. В этом отношении большинство исследователей выделяют несколько наиболее важных условий. А.М. Столяренко, И.А. Зимняя, Ю.К. Бабанский среди них отмечают, прежде всего, особенности социализирующего влияния школы, организацию учебно-педагогического сотрудничества и общения и взаимоотношения во время учебно-воспитательного процесса (субъект–субъектные или субъект–объектные), что выливается в определённый стиль руководства учебно-воспитательным процессом.

Выделяя как одно из условий взаимодействие преподавателя и слушателя на уровне сотворчества, рассмотрим виды отношений и их краткую характеристику преподавателя и слушателя в зависимости от уровня их развития:

Соподчинение (командно-административный) – отношения, построенные на строгом соблюдении нормативных прав и обязанностей участников образовательного процесса. Оно является основным условием совместной деятельности. На элементарном уровне информационной связи превращается во взаимодействие.

Взаимодействие (демократический), которое всегда строится на взаимоуважении, взаимном интересе и взаимодоверии. Большой вес приобретают доброжелательное, терпеливое убеждение, личный пример преподавателя, организация самостоятельной работы, приемы доверия, поэтапного воздействия, совет, просьба, юмор, заинтересованность, открытость, увлеченность предметом.

Сотрудничество являются отношения, в которых педагог и слушатель объединены общим творческим диалогом, поиском нового, не только деловых, но и личностным вниманием друг к другу. При этом чаще используются приемы нравственного выбора, организации успеха, пробуждения гуманных чувств. Подобное взаимодействие возможно только на основе гуманных высоко нравственных отношений.

С целью изучения доминирующего вида отношений преподавателя и слушателя в Орловском юридическом институте МВД России имени В.В. Лукьянова, было проведено анкетирование слушателей. При ранжировании на первое место респондентами был поставлен стиль педагогического сотрудничества (42,4 %), второе место – взаимодействие (35 %), последнее место – соподчинение (12,6 %).

В связи с этим особую значимость приобретает организация взаимодействия между преподавателем и слушателем, которое включает в единстве педагогическое влияние, его активное восприятие, собственную активность обучающихся, проявляющиеся в ответных действиях, в самообучении и саморазвитии. Сложность организации взаимодействия заключается в том, что преподаватель должен организовывать не только взаимодействие со слушателями, но и обеспечить развитие у последних способностей подчиняться, исполнять приказы руководящего состава. Это создает необходимость в определении конструктивной операционально-деятельностной направленности в изучении учебного курса. Задается данная направленность в рамках андрагогической технологии на основе определения совокупности знаний, умений, качеств личности, необходимых сотруднику ОВД для успешного выполнения профессиональной деятельности. Это означает, что преподаватель выступает не «предметником», а, прежде всего организатором целостной воспитательно-образовательной ситуации в рамках совместной деятельности, которая включает в себя не только коммуникативные, но, и, прежде всего, предметно-практические взаимодействия со слушателями. Общей особенностью совместной деятельности преподавателя и слушателя является преобразование, перестройка позиции личности последнего как в отношении к усвоенному содержанию, так и к собственным взаимодействиям, что выражается в изменении ценностных установок, смысловых ориентиров, целей учения и самих

способов взаимодействия и отношений между участниками образовательного процесса.

Преподавателю необходимо активно использовать свой творческий потенциал, соответственно, он переходит к «педагогике сотрудничества», меняет авторитарный стиль общения на демократический, чтобы добиться хороших результатов обучения. Роль преподавателя – «внешнего организатора» – недостаточна, а между участниками должно быть взаимодействие, то есть взаимная связь собеседников. Преподаватель является не только организатором взаимодействия, но и его непосредственным участником. Здоровый социально-психологический климат в учебных группах и психологическая совместимость между обучающимися в микрогруппах стимулируют их познавательную деятельность и способствуют достижению дидактических целей занятия.

Преподаватель является центральной фигурой в педагогическом процессе. Он активно влияет на слушателей, формирует профессионально значимые взгляды и убеждения, способы мышления и действий. Многолетний опыт преподавателей убеждает в том, что качество обучения и воспитания зависят от уровня развития профессиональной подготовленности, интеллектуальных, нравственных и волевых качеств преподавателя. Максимум человеческого в нем, основательная теоретико-методологическая подготовка, широкий профессиональный кругозор, общая и педагогическая культура – слагаемые, которые в решающей мере определяют успех работы преподавателя как учителя и воспитателя.

Личностные качества преподавателя проявляются: в умении руководить; в развитом научно-педагогическом мышлении, позволяющем динамично узнавать и объективно оценивать особенности слушателей и учебных коллективов, уровень их подготовленности, интересы и способности, возрастную, физиологическую и психологическую специфику, умение слушать и выслушивать; широком кругозоре; речевой культуре; профессиональной наблюдательности и способности саморегуляции.

Грубость, малокультурность, склонность к злоупотреблению своим положением, несправедливость, высокомерие, необщительность, неумение владеть собой, плохие речевые способности, неумение четко выразить свои мысли в словах, низкий интеллект, отсутствие интереса к творчеству и работе над собой – противопоказания к педагогическому труду<sup>1</sup>.

Конечно, очень много зависит от мастерства преподавателя, его умения организовать успешное развитие ПЗК у слушателей. Стремление к творческим достижениям, развитость и оригинальность мышления, видение проблем, генерирование идей и выдвижение гипотез, эмоционально-волевая сфера наиболее развиты у тех слушателей, которыми руководят преподаватели, обладающие необходимыми качествами. Подтверждением данного условия

---

<sup>1</sup> Столяренко А.М. Преподаватель учебного заведения МВД и его педагогическая культура. М., 1997. С. 211.

явились экспертные оценки слушателей, наблюдение, беседы с профессорско-преподавательским составом.

Преподаватели, которые умеют создавать благоприятную атмосферу, обладают педагогическим тактом, способны справедливо оценивать результаты деятельности слушателей, могут убедить слушателя силой своего авторитета, используя строго научные аргументы и факты, обладают высокой работоспособностью и желанием помочь слушателю, имеют широкий кругозор, обширные профессиональные знания и высокую гуманитарную подготовку, наиболее успешно могут осуществлять развитие профессионально значимых качеств у обучающихся.

При всех организационных формах учебной работы слушателей на уроках важное значение имеет характер отношений между преподавателем и обучающимися, а также между самими обучающимися, основанный на идеях педагогики сотрудничества.

Существенным в процессе изучения дисциплины «Психологическая подготовка сотрудников полиции. Психологический практикум» является установление, осознание и анализ отношений между личностью преподавателя и личностями слушателей. Профессионально-личностный аспект взаимодействия между преподавателем и слушателем составляет тот важный канал, по которому осуществляется социальная организация поведения и личности слушателя.

### **3.2. Экспериментальная работа по реализации модели формирования мотивационно-ценностных ориентаций обучающихся в вузе МВД России**

В большинстве учебных организаций подготовка кадров ОВД осуществляется на основании тематических планов и учебных программ, включенных в логику общей подготовки специалиста по целому блоку различных дисциплин, где занятия курса планируются разрозненно. В таких условиях значимой является уровень сформированности мотивационно-ценностной ориентации в ходе осуществления профессиональной подготовки сотрудников органов внутренних дел, на отбор форм и методов которой оказывают огромное влияние психолого-педагогические условия.

Общая направленность экспериментальной работы определялась необходимостью подтверждения результативности учебного процесса с применением разработанной модели формирования мотивационно-ценностных ориентаций обучающихся в вузе МВД России, выявлению дидактических условий ее эффективной реализации.

Основным отличием организации учебного процесса является то, что в 2017/2018 учебном году изучение дисциплины «Психологическая подготовка сотрудников полиции. Психологический практикум» велось по традиционной методике, не предусматривающей использование инновационных средств, методов и форм обучения, позволяющих активизировать познавательную деятельность слушателей, а в 2018/2019 учебном году в рамках основной про-

граммы профессиональной подготовки было организовано обучение с применением разработанной профессионально ориентированной технологии обучения.

Как было сказано выше профессионально ориентированная технология обучения это система общепедагогических, дидактических процедур взаимодействия педагогов и слушателей с учетом их способностей и склонностей, адекватных целям подготовки, будущей деятельности и возможности формирования профессионально значимых качеств сотрудников ОВД.

Следует согласиться с мнением ряда авторов (П.И. Образцов, В.А. Сластенин, Е.В. Тонков, С.И. Змеев и др.), которые считают, что технология обучения связана с оптимальным построением и реализацией учебного процесса с учетом гарантированного достижения дидактических целей. Это положение, с нашей точки зрения, является основополагающим, так как именно в определении наиболее рациональных способов гарантированного достижения поставленных целей и заключается основной смысл технологизации учебного процесса. Таким образом, технологический подход к обучению предполагает проектирование учебного процесса с целью гарантированного достижения дидактических целей, отправляясь от заданных исходных установок (социальный заказ, образовательные ориентиры, цели и содержание обучения).

Организация обучения на технологическом уровне, как одно из условий, представляет собой систему научно-обоснованных действий активных элементов (участников) процесса обучения, осуществление которых с высокой степенью гарантированности приводит к достижению поставленных целей обучения.

Немаловажно гибкое организационно-методическое обеспечение учебного процесса. Это предполагает реализацию отобранного и структурированного содержания учебного материала в материализованной форме через совокупность методов, форм и средств обучения, адекватную целям, изучаемому содержанию, возрастным и индивидуальным особенностям слушателей. Оптимальный выбор методов, форм и средств обучения определяется разными обстоятельствами: общими целями развития профессиональной подготовленности сотрудника ОВД; особенностями и спецификой преподавания конкретной учебной дисциплины; целями, задачами и содержанием материала конкретного учебного занятия; временем, отведенным на изучение материала; уровнем подготовленности обучающихся, их психическими и психофизиологическими показателями; уровнем материальной оснащенности, наличием оборудования, наглядных пособий, технических и других материальных средств; уровнем подготовленности и личными качествами преподавателя.

Учение в рамках технологического подхода выступает как одна из сторон дидактического процесса, которая представляет собой деятельность самого обучающегося по овладению знаниями, умениями, дальнейшему развитию профессионально значимых качеств личности.

При проектировании технологии обучения для развития профессиональной подготовленности сотрудников ОВД будем исходить из того, что структура технологии обучения, представляет собой систему определенных

операций, технических действий и функций, обучающихся и обучающихся, сгруппированных по основным этапам процесса подготовки.

С учетом сущности технологического подхода определим особенности реализации модели формирования мотивационно-ценностных ориентаций обучающихся в вузе МВД России посредством профессионально ориентированной технологии обучения заключается в:

- предварительном проектировании учебного процесса с последующей возможностью воспроизведения этого проекта в педагогической практике;
- специально организованном целеобразовании, предусматривающем возможность объективного контроля качества достижения поставленных дидактических целей;
- структурной и содержательной целостности технологии обучения, то есть в недопустимости внесения изменений в один из ее компонентов, не затрагивая другие;
- выборе оптимальных методов, форм и средств, диктуемых вполне определенными и закономерными связями всех элементов технологии обучения;
- наличии оперативной обратной связи, позволяющей своевременно и оперативно корректировать процесс подготовки в образовательной организации МВД России.

В ходе проведения эксперимента нами применялись различные методы исследования: анкетирование, групповые методы опроса, педагогическое наблюдение, интервьюирование, тестирование, включенное наблюдение при посещении занятий, анализ продуктов учебной деятельности обучающихся (контрольные работы, тестовые задания, рефераты).

Экспериментальная работа включала проведение констатирующего и формирующего педагогических экспериментов. Апробация предложенной выше профессионально ориентированной технологии обучения сотрудников ОВД проводилась с 2017 г. по 2019 г. На протяжении полутора лет. В эксперименте принимали участие 125 слушателей факультета профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации, обучающихся по программе профессиональной подготовки рядового и младшего начальствующего состава лиц, впервые принятых на службу в органы внутренних дел по должности служащего «Полицейский» (2 группы контрольные и 2 группы экспериментальные).

В ходе экспериментального исследования для получения объективной информации было применено варьирование отдельных методов и синтетическое их использование соответственно изучаемому процессу – профессионально ориентированному обучению. Для получения репрезентативных данных в ходе эксперимента привлекались эксперты, в качестве которых выступали преподаватели образовательной организации МВД России, обучающие слушателей различной категорий.

Эксперимент осуществлялся по типу линейного. Анализ подвергались учебные группы, которые выступали в роли контрольных (учитывалось их первоначальное состояние), и в качестве экспериментальных (их состояние в

процессе обучения и после обучения). Эмпирическую базу эксперимента составляли слушатели Орловского юридического института МВД России имени В.В. Лукьянова.

Целью констатирующего эксперимента являлась предварительная диагностика уровня знаний, развития профессионально значимых качеств, учебной мотивации слушателей. Такая диагностика позволяет получить информацию об уровне мотивации к обучению с профессиональной направленностью, об исходном уровне развития познавательных психических процессов, о понимании ими целей изучения «Психологической подготовки сотрудников полиции. Психологического практикума». Для определения уровня мотивации и готовности к изучению психологической подготовки с профессиональной направленностью было проведено анкетирование.

Проведенное исследование по выяснению уровня мотивации и готовности к изучению «Психологической подготовки сотрудников полиции. Психологического практикума» позволило сделать следующие выводы:

1. При общем положительном отношении к изучаемой дисциплине слушатели не удовлетворены качеством проведения занятий, не имеют потребности в самоподготовке и самообразовании, не проявляют активности.

2. Если слушатели и понимают значимость психологических знаний в профессиональной деятельности (поверхностно), но не осознают способы их применения.

Экспериментальная работа проводилась в два этапа. На первом этапе в нем приняло участие 60 слушателей (2 контрольные группы). Анализ полученной информации свидетельствует о том, что 72 % слушателей демонстрируют удовлетворительную профессиональную подготовленность, и только 18 % высокую, что не отвечает в должной мере требуемому уровню подготовленности сотрудников ОВД. Знания по психологии слушатели оценивают, как полные, глубокие, достаточные для работы – 36 %, неполные, поверхностные, недостаточные для профессиональной деятельности – 42 %, не дающие представления о профессиональной деятельности 22 %. Место «Профессионально-психологической подготовки» среди других дисциплин (по важности): общая оценка – 2.

На втором этапе эксперимента основной задачей являлось получение эмпирического описания объекта исследования развитие отдельных компонентов профессиональной подготовленности (способности слушателя, качества личности слушателя, готовность к профессиональной деятельности), выраженности мотивов познавательной и профессиональной деятельности и установление исходных уровней подготовленности слушателей как основы овладения учебным курсом.

Такие категории как эффективность обучения и профессиональная подготовленность тесно взаимосвязаны. Эта взаимосвязь описывается следующим правилом: чем выше профессиональная подготовленность сотрудника ОВД, тем более эффективно реализуется целенаправленный процесс обучения, тем выше уровень сформированности мотивационно-ценностных ориентаций обучающихся. Выбраны следующие критерии: усвоение знаний,

навыков и умений; прочность их усвоения; мотивация и активность обучающихся; выполнение заданий и действий при решении профессионально ориентированных задач; сформированность профессионально значимых качеств. Опишем некоторые, более значимые, по нашему мнению, из названных.

Для определения усвоения специальных знаний, а также сравнительной характеристики результата обучения на протяжении 2017–2019 гг., проведен анализ среднего балла итоговых отчетностей по общим результатам профессиональной подготовки (рис. 3) и профессионально-психологической подготовки (рис. 4).

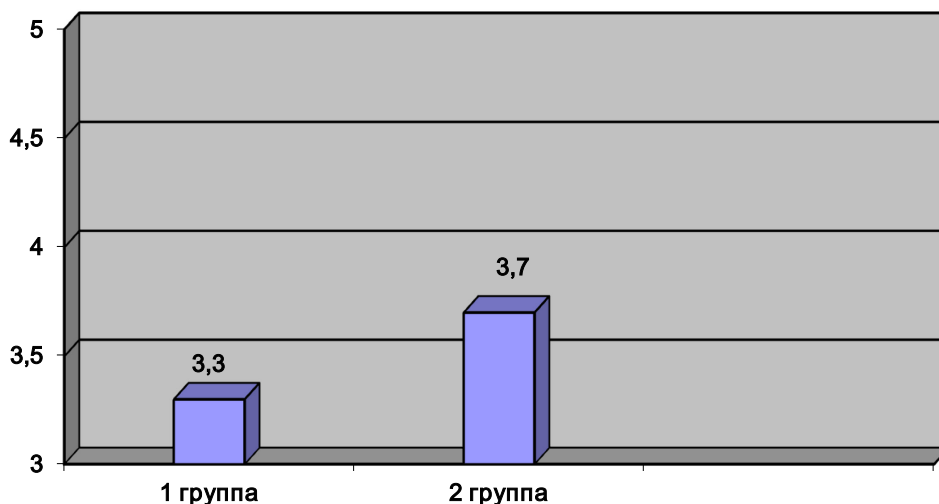


Рис. 3. Результаты итоговых отчетностей по общим результатам профессиональной подготовки.

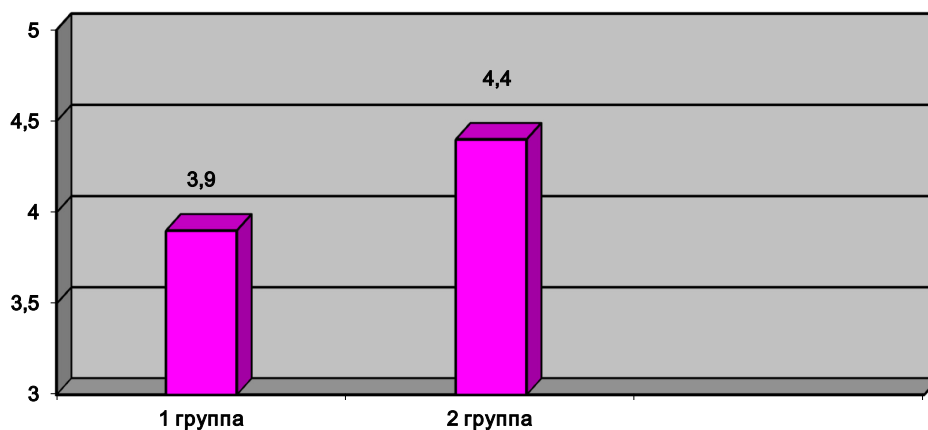


Рис. 4. Результаты итоговых отчетностей по профессионально-психологической подготовке.

Результаты оценки свидетельствуют о том, что у большинства слушателей (70,2 %) уровень качества усвоения специальных знаний является высоким и средним после применения модели формирования мотивационно-ценностных ориентаций обучающихся в вузе МВД России.

Мотивация и готовность обучающихся исследовалась с применением метода анкетирования, целью которого являлось выявление удовлетворенности избранной профессией, потребности в самообразовании, самооценки слушателей. Анализ результатов анкетирования свидетельствует, что абсолютное большинство слушателей, закончивших профессиональное обучение (75,4 %) удовлетворены избранной профессией, и желают продолжить службу в ОВД (80,3 %). О высоком уровне мотивации говорит тот факт, что 82 % выпускников хотят добиться успешного карьерного роста и 85 % испытывают необходимость в профессиональном самообразовании. Вместе с тем, 33 % выпускников не представляют область применения знаний, умений и навыков, приобретенных при изучении профессиональных дисциплин, а 13 % респондентов испытывают затруднения при ответе на данный вопрос.

Результаты констатирующего эксперимента позволяют сделать следующий вывод: достаточно большое количество слушателей (35 %) обладает уровнем сформированности профессиональной подготовленности ниже среднего в результате слабо развитых профессионально значимых качеств сотрудника ОВД. Пути решения проблемы качественной профессиональной подготовки слушателей следует искать в совершенствовании преподавания профессиональных дисциплин на основе использования профессионально ориентированных технологий обучения и формировании у них для этого положительной мотивации. Данные выводы были подтверждены в беседах с преподавателями.

Считается, что применение в учебном процессе ПОТО является более результативным чем использование традиционной ТО, если значение коэффициента  $K_o$  больше единицы, встречаются данные о повышении уровня знаний с  $K_o = 1,5 - 3$ . При этом, данный коэффициент по дисциплине «Профессионально-психологическая подготовка» с применением ПОТО составил  $K_o = 1,4$ . Следует обратить внимание на тот факт, что средний оценочный показатель результатов обучения с использованием традиционных методов оказался на 0,1 балла ниже средней оценки, полученной слушателями по итогам обучения, а такой же показатель у обучающихся в экспериментальной группе выше, чем средний на 0,3 балла. Это свидетельствует о том, что основной прирост оценочных показателей произошел именно за счет результатов, достигнутых обучающимися экспериментальной группы. Все сказанное выше позволяет сделать следующий вывод – обучение с использованием профессионально ориентированной технологии обучения по учебной дисциплине «Психологическая подготовка сотрудников полиции. Психологический практикум» является, с точки зрения дидактики, более результативным.

Раскроем процесс проектирования технологии на примере дисциплины «Психологическая подготовка сотрудников полиции. Психологический практикум», раздел изучается в ходе общеобразовательного цикла, общий объем 26 часов.

В ходе изучения данного раздела подготовки особое внимание уделяется его практической направленности для сотрудников ОВД. В основу преподавания положен тренингово-игровой метод организации занятий, позволя-

ющий глубоко и системно освоить программу, выработать у слушателей целостное представление о психологии как системе научных знаний о закономерностях психических и социально-психологических явлений. В процессе проведения практического занятия необходимо добиться такого результата закрепления профессиональных навыков, который позволит эффективно решать стоящие перед обучающимися профессиональные задачи с использованием учебно-ситуационного центра или естественных полигонов, в частности использования многофункционального ситуационно-тренингового центра профессиональной подготовки сотрудников ОВД.

При организации и проведении учебных занятий особое место занимают вопросы формирования у слушателей профессионально значимых качеств, характеризующих их как сотрудников полиции (адаптивных, коммуникативных, специальных).

В ходе преподавания особое внимание уделяется тренинговым и игровым занятиям. Полученные в результате изучения предмета знания, умения и навыки закрепляются слушателями на стажировке в ОВД области, во время которой обучаемые выполняют индивидуальные задания, определяемые преподавателями. В процессе проведения основной части занятия преподаватель акцентирует внимание обучающихся на отработке полученных теоретических знаний в конкретной практической ситуации, связанной с деятельностью сотрудника полиции, в условиях, приближенных к реальности.

Анализ педагогической и научно-методической литературы, привел к выводу о том, что в технологическую структуру ПОТО целесообразно включить следующие компоненты:

- 1) мотивационно-целевой – предполагает определение блока целей и задач профессиональной подготовки сотрудников ОВД; наличие потребности овладения профессией;
- 2) содержательный – предполагает отбор содержания учебного материала;
- 3) процессуальный – предусматривает выбор методов, форм и средств обучения.
- 4) контрольно-оценочный компонент связан с периодической проверкой хода педагогического процесса и оценкой его результатов (посредством педагогического тестирования, экспертных оценок).

Основная цель изучения дисциплины «Психологическая подготовка сотрудников полиции. Психологический практикум» – выработка у сотрудников ОВД психологических знаний, умений и готовности к успешному преодолению психологических трудностей, возникающих в процессе служебной деятельности, в интересах повышения эффективности выполнения своих обязанностей в штатных и экстремальных условиях.

Максимальная конкретизация (детализация) преподавателем целей организации работы обучающихся позволяет описать результат учебно-познавательной деятельности слушателей настолько подробно, что это описание подводит к способу контроля (оценки) – как текущего, так и итогового.

Исходя из данного подхода, дисциплина «Психологическая подготовка сотрудников полиции. Психологический практикум» структурно состоит из четырех модулей – «Психологическая характеристика профессиональной служебной деятельности сотрудников полиции. Профессионально-психологические требования к личности сотрудника», «Психология профессионального общения сотрудников полиции с различными категориями граждан. Особенности предупреждения и разрешения конфликтов в служебной деятельности», «Психологические особенности экстремальных ситуаций в деятельности полиции. Приемы психологической саморегуляции» и «Психологический практикум».

Обобщая сказанное выше, следует констатировать тот факт, что мотивационный компонент профессионально ориентированной технологии обучения призван обеспечить решение проблем снятия эмоциональной напряженности, организации оптимального сотрудничества и поддержания подготовки на требуемом уровне. Он является эффективным средством повышения качества обучения в системе профессиональной подготовки сотрудников ОВД.

Профессиональное ориентированное обучение, основанное на тесном взаимодействии с подразделениями органов внутренних дел, позволяет успешно формировать у будущих специалистов необходимые профессиональные знания, умения и навыки, способствует их быстрой адаптации к условиям работы в органах внутренних дел. Система профессионально ориентированной подготовки обучающихся в образовательных организациях МВД России обеспечивает непрерывный процесс формирования важнейших профессиональных качеств будущих специалистов органов внутренних дел. К основным формам профессионального ориентированного обучения в вузе МВД России относятся, прежде всего, практические занятия, специальные практикумы, ситуационно-ролевые игры и учения.

Так как основным в нашей технологии является тренингово-игровой метод, оценка обучения в тренинге осуществляется в следующих формах: индивидуальная оценка участника после тренинга; сравнение индивидуальных результатов до и после тренинга; использование контрольной группы для сравнения. Наиболее часто используемые методы при оценке обучения – это стандартизированные тесты, контрольные задания, ролевые игры с последующей экспертной оценкой.

Оценка «отлично»: активность при обсуждении проблемных вопросов, составлении алгоритма действий; умелая самоподача, сознательная самопрезентация; умение отстаивать свою точку зрения.

Оценка «хорошо»: активность при обсуждении проблемных вопросов; правильность применения теоретических знаний по теме; трудности в обсуждении.

Оценка «удовлетворительно»: активность при обсуждении проблемных вопросов; трудности в установлении связи теории и практики, трудности подачи себя при обсуждении, проблемы в формулировке анализа действий.

Оценка «неудовлетворительно»: неуверенность в ответе, речь неторопливая с ошибками, трудности в установлении связи теории и практики, труд-

ности подачи себя при обсуждении, проблемы в формулировке анализа действий.

Обобщая результаты проведенного в рамках исследования экспериментального обучения, целесообразно сделать следующие выводы: во-первых, экспериментально доказано, что применение в профессиональной подготовке профессионально ориентированной технологии обучения позволяет повысить показатели сформированности профессиональной подготовленности обучающихся; во-вторых, активизировать познавательную деятельность обучающихся, повысить стимулирующе-мотивационную составляющую учебного процесса. Следовательно, экспериментальная модель формирования мотивационно-ценностных ориентаций обучающихся в вузе МВД России при изучении учебной дисциплины «Психологическая подготовка сотрудников полиции. Психологический практикум» является, с точки зрения дидактики, более эффективной, чем модель, ориентированная на традиционные формы, методы и средства реализации учебного процесса.

### **3.3. Пути совершенствования формирования мотивационно-ценностных ориентаций сотрудников ОВД, обучающихся в образовательной организации МВД России**

Вопрос индивидуализации процесса обучения уже долгое время волнует многих отечественных и зарубежных педагогов-практиков и ученых, т.к. настоящий педагог заинтересован не только в улучшении качества усвоения преподаваемого им дисциплины/раздела, но и, будучи наставником и помощником для обучаемых, он заинтересован в развитии личностных качеств своих учеников.

Процесс обучения носит закономерный характер. Важнейшей задачей педагогики является раскрытие этого закономерного процесса с тем, чтобы выработать на этой основе наиболее целесообразные и эффективные пути обучения. Принципы обучения охватывают все основные стороны и этапы сложного процесса обучения, а именно его содержание, организацию и методы в соответствии с целями и задачами профессиональной подготовки и с учетом уровня образования сотрудника.

Всякое образовательная организация существует для тех, кто в нем учится. Главная цель образовательной организации – подготовка специалистов для органов внутренних дел. Главный критерий – качество выпущенных специалистов (высокий уровень профессиональной подготовленности). Главная мера правильности и эффективности всего, что делается в образовательной организации – то, что приобретают от этого обучающиеся (слушатели), а именно профессионально значимые качества.

Ориентированная на слушателя система преподавания, требующая от преподавателя внимательного отношения к стилям обучения, выходит за рамки методов, содержания образования, норм учебной деятельности, так как источник успеха или неуспеха в обучении – сам слушатель.

Чтобы умело организовать успешное овладение каждым сотрудником знаниями, навыками и умениями, необходимо знать его индивидуальные особенности. Учет типических особенностей предполагает знание специфики деятельности сотрудников той или иной службы.

Вопрос индивидуализации обучения, выступающий сегодня одним из наиболее востребованных в высшем образовании, имеет многолетнюю историю, как в отечественной, так и в зарубежной педагогической науке и практике. Разработка индивидуального подхода в обучении явилась основой личностно ориентированного образования, концепция которого принята на сегодняшний день мировой педагогической наукой.

Первые высказывания о возможности индивидуального подхода к обучению принадлежат Яну Коменскому, указавшему в своей «Великой дидактике» на необходимость сочетания индивидуальной и коллективной учебной деятельности в условиях классно-урочной системы. Мысли о сочетании индивидуальных и коллективных форм учебной работы студентов/слушателей на занятиях нашли свое отражение в трудах К.Д. Ушинского и других великих русских педагогов.

В начале XX века проблема индивидуализации получила освещение в работах В.П. Вахтерова, В.И. Водовозова, П.Ф. Каптерова. Индивидуальный подход к обучению в дореволюционной России проявлялся в форме дифференциации различных типов учебных заведений: лицеев, гимназий, реальных училищ, кадетских корпусов и прочее. В то время рассматривались проекты так называемых школ нового типа, в которых для учеников, проявивших интерес и склонности к изучению языков или естественных наук, предусматривались дополнительные занятия. На старшей ступени школ предполагалось разделение по трем направлениям обучения: классическому, естественному и гуманитарному.

Ценностные ориентации определены М. Рокичем как устойчивые убеждения в том, что а) какая-то конечная цель существования стоит того, чтобы к ней стремиться (терминальные ценности — любовь, здоровье, общественное признание и др.) и б) какой-то способ действий или свойство личности является предпочтительным в любой ситуации (инструментальные ценности — ответственность, исполнительность, честность и др.), то есть ценность для человека представляется устойчивым и осознанно предпочитаемым благом. По мнению Рокича, ценности имеют более обобщенный характер, чем аттитюды, образуют в сознании индивида структуру и иерархию, в которой одни ценности имеют приоритет над другими. Верхние ступени занимают более устойчивые ценности-цели — терминальные ценности. Более низкие позиции имеют инструментальные ценности или ценности-средства, предпочитаемые для достижения терминальных ценностей. Инструментальные ценности сильнее подвержены изменениям. Рокич выделил 36 наиболее значимых, базовых ценностей: 18 терминальных и 18 инструментальных, адаптированные списки которых широко используются психологами во всем мире (Rokeach M., 1969; Rokeach M., Parker S., 1970; Rokeach, 1973; 1979).

Во второй половине 1960-х годов по результатам опроса 1400 респондентов, которые ранжировали ценности внутри каждого типа, среди терминальных ценностей первые три места заняли мир на Земле, семья и свобода, три последних места заняли жизнь, полная удовольствий, активная, насыщенная жизнь и красота. Среди инструментальных ценностей первые три места заняли честность, высокие притязания и ответственность, а три последних – исполнительность, ум и рациональность. М. Рокич эмпирическим путем доказал положение о большем постоянстве терминальных ценностей и их определяющей роли по отношению к инструментальным. А также указал на особенности структуры ценностей у различных категорий населения

Под влиянием идей М. Рокича Ш. Шварц, несколько модифицируя классификацию ценностей, предложил определение ценностей как «познанных» потребностей, непосредственно зависящих от культуры, среды, менталитета конкретного общества и соответствующую модель соотношения десяти основных человеческих ценностей (круг ценностей Шварца). Он выделил два класса ценностей: социальные и индивидуальные и дифференцировал внутри них мотивационные типы ценностей: власть как социальный статус, доминирование над людьми и ресурсами; достижение как личный успех в соответствии с социальными стандартами; гедонизм как наслаждение или чувственное удовольствие; потребность в стимуляции как волнении и новизне; самостоятельность мысли и действия; универсализм как понимание, терпимость и защита благополучия всех людей и природы; доброту как сохранение и повышение благополучия близких людей; традицию как уважение и ответственность за культурные и религиозные обычаи и идеи; конформность как сдерживание действий и побуждений, которые могут навредить другим и не соответствуют социальным ожиданиям; безопасность стабильность общества, отношений и самого себя<sup>1</sup>.

Сегодня национальная доктрина образования в Российской Федерации до 2025 года в числе прочих закрепила следующие положения<sup>2</sup>:

- разностороннее и своевременное развитие детей и молодежи, формирование навыков самообразования и самореализации личности;
- многообразие типов и видов образовательных организаций и вариативность образовательных программ, обеспечивающих индивидуализацию образования, личностно ориентированное обучение и воспитание;
- разностороннее и своевременное развитие детей и молодежи, их творческих способностей,
- формирование навыков самообразования, самореализацию личности;
- преемственность уровней и ступеней образования;

---

<sup>1</sup> Шварц Ш., Бутенко Т.П., Седова Д.С., Липатова А.С. Уточненная теория базовых индивидуальных ценностей: применение в России // Психология. 2012. Т. 9. № 2. С. 43–70.

<sup>2</sup> О национальной доктрине образования в Российской Федерации: постановление Правительства Рос. Федерации от 4 октября 2000 г. № 751 // Собр. законодательства Рос. Федерации. 2000. № 41, ст. 4089.

- подготовку высокообразованных людей и высококвалифицированных специалистов, способных к профессиональному росту и профессиональной мобильности в условиях информатизации общества и развития новых наукоемких технологий.

Говоря о проблеме индивидуализации обучения, следует кратко остановиться на категориальном аппарате и вопросах терминологии.

С целью рассмотрения лично ориентированного подхода в обучении необходимо развести два основных понятия «индивидуализация процесса обучения» и «индивидуальный подход в обучении». Так, в отечественной науке эти понятия почти тождественны (А.Н. Тубельский, П.Г. Щедровицкий, Д.Б. Эльконин), и только в последнее время такие современные исследователи как Т.М. Ковалева, Г.Н. Прозументова, Е.А. Суханова, И.Д. Фрумин и другие ученые дифференцируют их.

В своих работах Т.М. Ковалева говорит о том, что существует принципиальное различие между процессом индивидуализации и индивидуальным подходом в образовании. Так, индивидуальный подход в обучении направлен на поддержку эффективности самого процесса обучения, и в этом случае педагог является главным звеном в обучающей системе: учитывая индивидуальные особенности каждого своего ученика/студента/ слушателя, и затем, проведя анализ средней успеваемости, подготовки и успешности, педагог подбирает определенные формы, средства и методы обучения не для отдельной личности, а для общей массы обучающихся. В итоге (на примере профессиональной подготовки сотрудников ОВД), при индивидуальном подходе каждого конкретного слушателя, возможно, сравнивать не с самим собой, а его достижения и успехи с достижениями и успехами других слушателей во взводе: «отстающий» сравнивается со средне успевающим, которого в то же время сравнивают с отлично успевающим. Иными словами, отмечается прогресс не конкретной личности, а всего взвода.

Индивидуальный подход, по В.Ф. Шаталову, рассчитан на всех обучающихся одновременно. Он считает, что для успешного усвоения материала каждым обучающимся, преподаватель должен объяснять учебный материал максимально четко, логично, используя наглядные блок-схемы, отражающие логические связи учебного материала.

В этом случае мы наблюдаем традиционные для российской системы обучения и образования Субъект–Объектные отношения (С→О) между педагогом и обучающимся, а в результате – между педагогом и взводом в целом.

Индивидуальный подход в обучении = Субъект – преподаватель (анализ + подбор условий и способов работы)<sup>1</sup>. Объект – обучающийся/ взвод = эффективность процесса обучения взвода.

---

<sup>1</sup> Кошелева А.О., Степаненков Д.В. Профессиональные компетенции в высшей школе // Технология проблемного обучения будущих специалистов в высшей школе в условиях информационного общества: монография / отв. ред. А.Ю. Нагорнова. Ульяновск: Зебра, 2018. 414 с. С. 54–67.

Получается, что при индивидуальном подходе субъектом процесса образования является преподаватель, именно он, опираясь на особенности своих обучающихся, выстраивает определенную программу обучения, и что самое важное, не одного конкретного слушателя, а всего взвода, что делает современное образование направленным на среднего слушателя. И здесь слушатели являются объектом обучения.

Психологическими особенностями индивидуализации процесса обучения являются:

- уровень обученности и обучаемости;
- уровень общих умственных способностей;
- скорость усвоения;
- индивидуальный стиль умственной деятельности – мышления;
- психофизические особенности обучающихся.

При организации и проведении процесса профессиональной подготовки необходимо учитывать возрастные особенности слушателей. С целью целостного представления о личности слушателя, с помощью результатов анкетирования, был проведен анализ их возрастных особенностей. Возраст слушателей 22-35 лет составил 78 % от общего количества респондентов – пора пика, расцвет интеллекта. По утверждению акмеологов (А.А. Деркач, С.И. Змеев и др.), именно в этом возрастном периоде происходит важнейшее структурирование ума, которое, разумеется, индивидуально и вариативно. В связи с этим учебные задания слушателям, как правило, проблемные, нацеленные на творческое решение конкретных ситуаций, в результате чего достигается как понимание и осмысление, так и запоминание, структурирование в памяти усваиваемого материала, его сохранение и целенаправленная актуализация. Остальные 22 % (18-22 года) – молодежь юношеского возраста на этапе его перехода к зрелости. Данный возрастной период отличается сложностью и противоречивостью их психического склада: желания и стремления развиваются ранее, чем воля и сила характера; часто сочетаются застенчивость и самохвальство, скромность и преувеличенное самомнение, эгоизм и самопожертвование. В начале обучения слушатель должен перестать быть школьником, а к его окончанию сменить социальную позицию при переходе от общеобразовательной школы к образовательному обучению в системе МВД России.

В основе управления профессионально-образовательным процессом лежит цель – подготовка специалистов для ОВД, «...не возможно качественно научить человека ленивого, безответственно относящегося к учебе, подготовке самого себя как специалиста и обнаруживающего себя неполноценной личностью. Ничто не может стать достоянием ума, психики без его собственной активной деятельности»<sup>1</sup>.

Проведенное исследование показало, что профессиональная подготовка сотрудников ОВД (патрульно-постовая служба) должна быть направлена,

---

<sup>1</sup> Столяренко А.М. Общая педагогика: учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по педагогическим специальностям. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2006.

прежде всего, на развитие профессионально значимых качеств, необходимых для выполнения служебных обязанностей (специальные, коммуникативные, адаптивные). Выделим следующие для личностно ориентированного подхода в обучении положения:

а) индивидуализированное обучение является развивающим, если оно приспособлено к уровню развития каждого слушателя;

б) требование исходить из начального уровня образования слушателя одновременно подразумевает выявление этого уровня. Соответствующую диагностику индивидуальных особенностей учащихся необходимо рассматривать как первоначальный этап индивидуализированного обучения (проведение тестирования);

в) индивидуализированное обучение конкретному разделу подготовки направлено, в первую очередь, на развитие тех способностей слушателей, от которых в большей степени зависит успешность подготовки;

г) использование специальных обучающих средств (например мультимедиа) позволяет максимально индивидуализировать учебный процесс, повышает качество обучения и способствует развитию индивидуальных способностей слушателей.

При обсуждении проблем профессиональной подготовки сотрудников ОВД, впервые принятых на службу, было выявлено, что руководители органов внутренних дел, в целом, удовлетворены теоретической подготовкой выпускников. В то же время ими единодушно было высказано пожелание об усилении практической направленности обучения и развитии у слушателей способности быстро реагировать на возникшую проблемную ситуацию.

Для повышения эффективности учебного процесса необходимо создание такой педагогической методики, которая объединит отдельные элементы личностно ориентированных образовательных технологий и позволит преподавателю избирательно применять их, исходя из целей обучения и особенностей ведомственных образовательных организаций. Применение модульной подготовки позволит наиболее эффективно воздействовать на слушателей с учетом их индивидуальных особенностей, уровня базовых знаний и других факторов. Модули могут применяться на всех этапах изучения раздела для всех слушателей, а могут использоваться для отдельных категорий слушателей (например являться дополнительными)<sup>1</sup>. Возможно использование индивидуальных заданий для наиболее отстающих или наоборот – для тех, кто желает более детально разобраться в теме дисциплины.

Выбор будущей профессии, или профессиональное самоопределение, является основополагающим началом самоактуализации индивида в социуме, и выступает одним из важнейших жизненных решений<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup> Личностно-ориентированные технологии обучения в профессиональном образовании сотрудников ОВД [Электронный ресурс]. URL: <http://psibook.com/articles> (дата обращения: 15.07.2019).

<sup>2</sup> Хамидова И.В., Свинаярева О.В. Исследование мотивации к обучению у слушателей факультета профессионального обучения и дополнительного профессионального образования, впервые

С целью формирования мотивационно-ценностных ориентаций обучающихся в условиях профессиональной подготовки сотрудников органов внутренних дел предлагаем следующие рекомендации:

1. При приеме на службу кандидата в органы внутренних дел руководителям (сотрудникам кадровых подразделений) необходимо проводить беседу о специфике профессиональной деятельности, необходимости, условиях и порядке прохождения обучения в образовательной организации МВД России.

2. В образовательной организации МВД России слушателей (курсантов) своевременно проводить инструктаж о правилах и порядке прохождения обучения.

3. В ходе осуществления учебной работы профессорско-преподавательскому составу осуществлять постоянную работу с обучающимися, которая направлена на повышение учебной мотивации.

4. При организации учебного процесса уделять внимание на активизацию у обучающихся мотивации получения знаний, умений и навыков, необходимых для служебной деятельности (приводить примеры из практической деятельности, приглашать на занятия практических сотрудников и др.).

5. В целях повышения мотивации к обучению «сложных» обучающихся использовать индивидуальный и деятельностный подходы (заинтересовать в изучении дисциплины, в частности для профессиональной деятельности, показать пути выхода из сложившейся ситуации, работа с руководителями, наставниками и поручителями).

6. При необходимости демонстрировать поощрение обучающихся, которые имеют сформированную мотивацию к успеху в обучении с целью стимулирования мотивации к обучению других членов учебной группы.

7. С целью формирования и активизации профессиональных мотивов при выборе форм и методов проведения занятий подходить с точки зрения практико-ориентированного обучения. Больше использовать активные формы обучения, например ролевая и деловая игра, тренинги и прочее.

На основании вышеизложенного можно сделать вывод: включенные элементы являются основными, они помимо выполнения локальных задач должны служить достижению общей цели, а именно формированию мотивационно-ценностных ориентаций, развитию индивидуальных личностных качеств слушателей и повышению эффективности учебного процесса в образовательных организациях МВД России.

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Настоящее исследование посвящено одной из актуальных проблем – формирование мотивационно-ценностных ориентаций обучающихся в условиях профессиональной подготовки сотрудников органов внутренних дел в образовательной организации МВД России. Мы предполагали, что решение поставленной задачи лежит в плоскости использования передовых достижений педагогической науки, в частности системно-деятельностного и личностно ориентированных подходов к подготовке сотрудников ОВД; всестороннего дидактического обеспечения как содержательной, так и процессуальных сторон учебного процесса; активизации познавательной деятельности обучающихся на основе ее планомерного управления; автоматизации наиболее трудоемких и наименее творческих аспектов педагогической деятельности преподавателя образовательной организации МВД России, а также создания психолого-педагогических условий, способствующих формированию мотивационно-ценностных ориентаций обучающихся в образовательной организации МВД России по образовательным программам высшего образования, программам профессионального обучения (профессиональной подготовки) лиц рядового и младшего (среднего и старшего) начальствующего состава, впервые принимаемых на службу в органы внутренних дел.

Анализ психологической, педагогической, юридической литературы позволил рассмотреть проблему совершенствования профессиональной подготовки сотрудников ОВД, определить сущность, содержание и особенности, а также место профессиональной подготовки в системе многоуровневого профессионального образования МВД России; разработать модель профессиональной подготовки сотрудников ОВД, включающую в себя психолого-педагогические условия, способствующие формированию мотивационно-ценностных ориентаций обучающихся в образовательной организации МВД России и технологию обучения; определить критерии, уровни, показатели профессиональной подготовленности сотрудника ОВД.

Профессиональную подготовку сотрудников ОВД в образовательных организациях МВД России мы рассматриваем как базовый уровень их профессионального становления, который представляет собой процесс ускоренного приобретения знаний, умений, навыков и профессионально значимых качеств, необходимых для самостоятельного исполнения служебных обязанностей по конкретной должности в органах внутренних дел. В ходе исследования приходим к выводу, что сущность подготовки сотрудников к профессиональной деятельности заключается в формировании профессионально значимых качеств сотрудника ОВД, а ее содержание определяется руководящими документами МВД России, то есть спецификой работы в органах внутренних дел. Особенности данного вида подготовки являются: обусловленность целей и задач службы в полиции социальным заказом общества и закрепление их в законах, уставах и приказах; сочетание в задачах многообразия составляющих, которые определяют многофункциональность обязанно-

стей, соответствие индивидуальных качеств и действий сотрудника ОВД его профессиональной деятельности.

Эффективность подготовки сотрудников ОВД зависит от качества их профессиональной подготовленности, в том числе психологической. Профессиональная подготовленность сотрудников ОВД является составляющей частью профессиональной компетентности, а также профессионализма.

Профессиональную подготовленность слушателей мы понимаем как систему знаний, умений и навыков, профессионально значимых качеств, необходимых сотруднику ОВД для самостоятельного несения службы и включающей в себя профессиональную теоретическую и практическую подготовленность, а также способность к решению оперативно-служебных задач, выполнению обязанностей по прямому должностному предназначению.

В результате анализа экспертных оценок нами выделены три группы профессионально значимых качеств, отражающих наиболее общую структуру требований профессиональной деятельности к сотруднику ОВД: специальные, адаптивные, коммуникативные.

Представленная модель формирования мотивационно-ценностных ориентаций представляет собой дидактическую систему, предназначенную для совершенствования подготовки обучающихся и обеспечивающая гарантированное достижение учебных целей. Состоит из следующих взаимосвязанных компонентов:

- основания развития профессиональной подготовки: требования общества к критериям и уровню профессиональной подготовленности сотрудника ОВД; квалификационные характеристики выпускника; нормативно-правовая база, определяющая содержание профессиональной подготовки сотрудников ОВД в образовательных организациях МВД России;
- психолого-педагогические условия профессиональной подготовки сотрудников ОВД;
- профессионально ориентированная технология обучения (компоненты: мотивационно-целевой, содержательный, процессуальный, контрольно-оценочный);
- критерии и уровни профессиональной подготовленности выпускника.

Изложенные нами выводы и предложения не претендуют на окончательное и исчерпывающее решение проблемы совершенствование профессиональной подготовки сотрудников органов внутренних дел.

*Монография*

Авторы:

кандидат педагогических наук, доцент

**Мальцева** Ольга Алексеевна;

кандидат юридических наук, доцент

**Бондарев** Александр Александрович

**СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ  
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБУЧЕНИЯ  
В ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ  
МВД РОССИИ**

Свидетельство о государственной аккредитации

Рег. № 2660 от 02.08.2017.

Подписано в печать 18.03.2020. Формат 60x90<sup>1</sup>/<sub>16</sub>.

Усл. печ. л. – 6. Тираж 29 экз. Заказ № 236.

Орловский юридический институт МВД России имени В.В. Лукьянова

302027, г. Орел, ул. Игнатова, 2.