



АЛГОРИТМЫ ВЫСШЕЙ ШКОЛЫ

УДК 331.108.26



**Дмитрий Дмитриевич
НЕВИРКО,**

заместитель начальника Сибирского юридического института ФСКН России (г. Красноярск) по научной работе, доктор социологических наук, профессор

onrio@sibli.ru



**Олег Владимирович
ЕВТИХОВ,**

начальник кафедры гуманитарных и социально-экономических дисциплин Сибирского юридического института ФСКН России (г. Красноярск), кандидат психологических наук, доцент

evtikhov2003@mail.ru



**Андрей Владимирович
ЖИЛЬЦОВ,**

начальник кафедры административного права Сибирского юридического института ФСКН России (г. Красноярск), кандидат юридических наук

liktor1977@mail.ru

ФОРМИРОВАНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНО-УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ РУКОВОДИТЕЛЕЙ ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ ОРГАНОВ НАРКОКОНТРОЛЯ

FORMATION OF PROFESSIONAL AND MANAGERIAL COMPETENCE OF HEADS OF DRUG CONTROL UNITS

В статье изложен авторский подход к пониманию профессионально-управленческой компетентности, обоснована ее структура и содержание, изложено авторское видение проблемы формирования и совершенствования профессионально-управленческой компетентности руководителей подразделений органов наркоконтроля и оценка уровня компетенций обучающихся с помощью АИС "Служебный отзыв".

The article considers the author's approach to the understanding of professional and managerial competence, its structure and content, as well as the author's view of the issue of formation and development of professional and managerial competence of heads of drug control agencies units and the assessment of students' competence level via automated information system "Service feedback".

Ключевые слова: руководитель, профессионально-управленческая деятельность, компетентность, органы наркоконтроля, АИС "Служебный отзыв".

Keywords: unit head, professional and managerial activity, competence, drug control agencies, automated information system "Service feed-back".



Практика проведения занятий по программам повышения квалификации руководящего состава подразделений и территориальных органов ФСКН России по вопросам управления оперативно-служебной деятельностью в органах наркоконтроля показала, что обучающимся часто недостает фундаментальных знаний в области методологии и психологии управления, что обусловлено отсутствием у большинства из них соответствующего (управленческого, психологического) базового образования. С учетом того, что совершенствование профессионализма, основанное только на опыте и интуиции, обычно малоэффективно, становится очевидной необходимость комплексного осмысления проблем формирования у руководителей подразделений территориальных органов наркоконтроля знаний, умений и навыков в сфере организационного управления и психологии управления, а также выработки на этой основе новых подходов к обучению данной категории слушателей.

На наш взгляд, для решения этой задачи необходимо учитывать как минимум три аспекта.

Во-первых, последние два десятилетия научные исследования вопросов профессиональной компетентности сопровождались бурной дискуссией, что связано, в первую очередь, с внедрением компетентностного подхода в российскую систему высшего образования. Данное обстоятельство создало условия для разнородного толкования целого ряда терминов, имеющих концептуальное значение для данной работы. Для внесения некоторой ясности в понятийный аппарат важно решить вопрос о соотношении таких категорий, как "профессионализм", "компетенция" и "профессиональная компетентность" и выработать на этой основе понятие профессионально-управленческой компетенции руководителя.

Традиционно под профессионализмом понимается особое свойство людей систематически, эффективно и надежно выполнять сложную деятельность в самых разнообразных условиях. [13] Наряду с этим

некоторые ученые рассматривают данный термин через "качество" овладения профессией, а также посредством соотнесения профессионализма и профессиональной готовности. Как отмечает А.К. Маркова, человек в труде по мере совершенствования из простого работника-исполнителя превращается в субъекта труда, ставящего и реализующего свои цели в труде, далее – в специалиста, квалифицированно выполняющего труд на основе специальной подготовки, позднее – в профессионала, осуществляющего свой труд на основе его высоких стандартов. [8, с. 37]

В.А. Бодров под термином "профессионал" подразумевает специалиста в профессиональной деятельности, достигшего требуемого для эффективного и надежного выполнения трудовых задач уровня мастерства, т.е. необходимого объема профессиональных знаний, умений и навыков. При этом в психологическом плане, по мнению автора, профессионал представляет собой субъекта деятельности, у которого мотивационные, когнитивно-волевые, характерологические и другие профессионально важные личностные качества для конкретного вида труда соответствуют требованиям данной профессии или специальности, представляя собой специфическую, относительно устойчивую структуру и обеспечивают формирование и оптимальную, эффективную реализацию операционной сферы личности" [2, с. 156].

В.А. Адольф с соавторами описывают профессионализм через соотношение двух сфер профессиональной деятельности: операционной и мотивационной. И если операционную сферу профессионализма характеризует подготовленность к труду – наличие характеристик личности, общих и специальных способностей, черт характера, необходимых умений, знаний, навыков и т.п., то мотивационную сферу характеризует психологическая готовность к труду – установка на труд, состояние мобилизации психологических и психофизиологических систем, обеспечивающих эффективное выполнение определяемых действий. [1, с. 144]



Близко к профессионализму примыкает понятие "компетентность". Так, А.К. Маркова отмечает, что о наличии компетентности судят по результату труда человека. Каждый работник компетентен в той степени, в какой выполняемая им работа отвечает требованиям, предъявляемым к конечному результату данной профессиональной деятельности. [8, с. 34] Г.М. Коджаспирова представляет профессиональную компетентность как владение специалистом необходимой суммой знаний, умений и навыков, представляющих основу формирования профессиональной деятельности, общения и личности специалиста. [6]

С.А. Хазова под компетентностью представляет совокупность взаимосвязанных качеств личности (знаний, умений, навыков, способов выполнения деятельности, опыта практического использования знаний и умений, характеристик мышления, обеспечивающих способность принимать эффективные решения, действовать рационально и т.д.), задаваемых по отношению к определенному кругу предметов и процессов и необходимых, чтобы качественно и продуктивно действовать по отношению к ним. [11, с 9]

В ряде работ профессиональная компетентность рассматривается как интегральная характеристика уровня профессиональной готовности, тип готовности, определяющий способность продуктивно решать профессиональные задачи, возникающие в реальной ситуации профессиональной деятельности, с использованием знаний, профессионального и жизненного опыта. [10, с. 59-60]

Таким образом, профессиональная компетентность многими исследователями представляется несколько уже, чем профессионализм. Можно признать, что человек может быть компетентным в решении профессиональных задач в конкретных ситуациях, но не быть достаточно профессиональным для успешного решения подобных задач в изменяющихся условиях, в которых невозможно реализовать выработанный ранее алгоритм действий.

Термин "компетентность" тесно связан с термином "компетенция". Достаточно долго существовали два противоположных варианта толкования соотношения этих понятий, в одном из них они отождествлялись, а в другом дифференцировались. Так, в глоссарии терминов, изданном в 1997 году, компетенция определяется как: а) способность делать что-либо хорошо или эффективно; б) соответствие требованиям, предъявляемым при устройстве на работу; в) способность выполнять особые трудовые функции. Там же отмечается, что термин "компетентность" используется в тех же значениях. [4, с. 62-63]

В настоящее время в толковых словарях понятия "компетентность" и "компетенция" дифференцируются. На наш взгляд, достаточно точно разделяет понятия "компетенция" и "компетентность" Б.И. Хасан: "Компетенция – это характеристика места, а не лица, т.е. это параметр социальной роли, который в личностном плане проявляется как компетентность, т.е. соответствие лица занимаемому месту, "вменение", иначе говоря, способность осуществлять деятельность в соответствии с социальными требованиями и ожиданиями. Компетенция – это то, на что претендуют, или то, на что назначается, или то, что должно быть достигнутым; компетентность – это то, чего достиг из желаемого или вмененного конкретный человек" [7, с. 74-75].

Схожего мнения придерживается С.А. Хазова, представляя под компетенцией многообразие знаний, умений, личностных качеств, свойств и т.д., которыми должен обладать человек в соответствии со своим местом в социальной и профессиональной действительности. То есть компетенции могут быть описаны в терминах знаний, умений, навыков, опыта, способностей и т.д. Термин "компетентность" указывает на соответствие реального и необходимого в личности специалиста, на степень присвоения личностью содержания компетенций, то есть это прежде всего качественный показатель. При этом компетентность может характеризовать овладение личностью не одной, а несколькими компетенци-



ями, в частности, профессиональная компетентность может определяться как овладение специалистом всеми профессиональными компетенциями. [11]

Применительно к сфере профессионального образования А.В. Хуторской характеризует термин "компетенция" как отчужденное, заранее заданное социальное требование (норма) к образовательной подготовке обучаемого, необходимое для его эффективной продуктивной деятельности в определенной сфере. А "компетентность" рассматривается как владение, обладание обучаемым соответствующей компетенцией, включающее его личностное отношение к ней и предмету деятельности. [12]

Связывая понятия "компетентность" и "компетенция", исходим из понятия того, что компетентность – это совокупность ряда компетенций, реализованных в деятельности человека. Мы также придерживаемся описанных выше представлений, разграничивающих рассматриваемые термины. То есть в самом широком виде под управленческими компетенциями следует понимать набор требований к руководителю, а под управленческой компетентностью – соответствие руководителя этим требованиям.

Исходя из этого профессионально-управленческая компетентность руководителя далее будет представляться нами как обобщенное личностное образование, заключающее в себе владение руководителем сформированными компетенциями (включающими обладание необходимыми знаниями, умениями и способами деятельности), а также обладание развитыми профессионально-важными личностными качествами и первоначальным профессионально-управленческим опытом, обеспечивающими результативность его управленческой деятельности.

Во-вторых, в настоящее время подготовлены множество работ, по-разному описывающих структуру и содержание профессиональной компетентности специалистов в различных сферах профессиональной деятельности. При этом очевидно, что решение проблемы формирования профессионально-управленческой компетентности

руководителей подразделений органов наркоконтроля невозможно без четкого определения перечня входящих в нее компонентов.

Одним из первых исследователей, связавшим компоненты профессиональной компетентности с показателями формирования соответствующих компетенций при становлении профессионализма, является А.К. Маркова. В структуре компетентности профессионала автор выделяет четыре компонента.

1. Специальная компетентность – владение профессиональной деятельностью на достаточно высоком уровне, способность проектировать свое дальнейшее профессиональное развитие. Проявляется через понимание предназначения и миссии данной профессии; овладение нормами профессиональной деятельности, достижение высоких результатов, стабильность результатов; профессиональное мастерство; владение несколькими видами профессиональной деятельности в рамках профессии; профессиональное сознание (осознание максимального числа признаков профессиональной деятельности – предмета, средств, результата труда); профессиональное мышление, профессиональную интуицию, самостоятельность в решении профессиональных проблем; оптимальную психологическую цену результата, отсутствие усталости и перегрузки и др.

2. Социальная компетентность – владение совместной (групповой, кооперативной) профессиональной деятельностью, сотрудничеством, а также принятыми в данной профессии приемами профессионального общения; социальная ответственность за результаты своего профессионального труда. Проявляется через отнесение себя к профессиональной общности; овладение нормами профессионального общения, этическими нормами профессии; направленность профессиональных результатов на благо других людей, социальную ответственность за последствия своих поступков; гибкую смену социальных ролей в профессии; соответствие профессионального должностного статуса (места среди



других) индивидуально-личностным качествам и др.

3. Личностная компетентность – владение приемами личностного самовыражения и саморазвития, средствами противостояния профессиональным деформациям личности. Проявляется через устойчивую профессиональную мотивацию; наличие позитивной Я-концепции; переключаемость, универсальность; творческую установку, сознательное профессиональное творчество; обогащение профессии средствами своего творчества; приспособление себя к профессии и профессии к себе; преобладание положительного эмоционального настроения; удовлетворенность профессиональным трудом и др.

4. Индивидуальная компетентность – владение приемами самореализации и развития индивидуальности в рамках профессии, готовность к профессиональному росту, способность к индивидуальному самосохранению, неподверженность профессиональному старению, умение организовать рационально свой труд без перегрузок времени и сил, осуществлять труд ненпряженно, без усталости и даже с освежающим эффектом. Проявляется через целостное профессиональное самосознание, знание профессиограммы своей профессии; принятие себя как профессионала; саморазвитие профессиональных способностей; интернальность как видение в себе самом причин успеха-неуспеха; профессиональную обучаемость и др. [8]

С позиции психологического подхода профессиональную компетентность рассматривает Е.В. Бондарева и выделяет в ней следующие структурные компоненты:

функциональный – представляет собой систему освоенных знаний, а также навыков творческой профессиональной деятельности специалиста;

мотивационный – включает мотивы, цели, потребности, ценностные установки в профессиональной деятельности;

рефлексивный – включает комплекс навыков самоконтроля, самоанализа, прогнозирования результатов своей деятельности;

коммуникативный – включает способность общаться, доходчиво излагать информацию, формировать межличностные отношения, осуществлять профессиональное взаимодействие. [3]

И.А. Зимняя на основе положений, сформулированных в отечественной психологии, выделила три основные группы компетентностей:

а) компетентности, относящиеся к самому себе как личности, как субъекту жизнедеятельности;

б) компетентности, относящиеся к взаимодействию человека с другими людьми;

в) компетентности, относящиеся к деятельности человека, проявляющиеся во всех ее типах и формах. [5, с. 22-24]

Концептуально интересное построение модели профессиональной компетентности разработано С.А. Хазовой. Автор представляет структуру профессиональной компетентности в двух видах:

1) функционально-содержательном – как совокупность компетентностей, описанных в отношении сфер деятельности, общения и поведения, заданных относительно конкретного предмета деятельности, общения, поведения. Функционально-содержательными компонентами профессиональной компетентности в данной модели являются: а) общепрофессиональный компонент (общенаучные и исследовательские компетенции); б) общепрофессиональный компонент (образовательные и физкультурно-спортивные компетенции), относящийся к подготовке специалистов по физической культуре и спорту; в) специальный компонент (педагогические, управленческие, рекреационные компетенции);

2) психологическом – как совокупность когнитивно-интеллектуальных (знания, умения и навыки, характеристики мышления) и деятельностно-поведенческих (опыт поведения, деятельности и общения) компонентов. При этом когнитивно-интеллектуальные показатели включают знания, умения, характеристики мышления. Деятельностно-поведенческие показатели конкурентоспособности включают опыт деятельности, поведения, общения. [11, с. 15-26]



На наш взгляд, в модели профессиональной компетентности профессионально-управленческой компетентности руководителя также целесообразно рассматривать как основные компетенции, формируемые у руководителя в процессе управленческой деятельности, так и профессионально-психологические характеристики (профессионально важные качества), необходимые для успешного осуществления управленческих функций. В соответствии с этим в структуре профессионально-управленческой компетентности руководителя нами выделяются две базовые составляющие: профессиональные компетенции, профессионально-психологические характеристики.

Профессиональные компетенции включают требования, которые предъявляются к руководителю в соответствии с содержанием и спецификой профессионально-управленческой деятельности.

Профессионально-психологические характеристики – профессиональные и психологические качества руководителя, обеспечивающие успешность его профессионально-управленческой деятельности. Условно профессионально-психологические характеристики разделены на личностную и деятельностную составляющие.

Основываясь на представленной обобщенной компетентностной модели, в структуре профессиональной компетентности руководителя подразделения органа наркоконтроля нами также выделяются две базовые составляющие (рисунок 1):

1) профессиональные компетенции – требования, которые предъявляются к руководителю в соответствии с содержанием и спецификой профессионально-управленческой деятельности (включают в себя профессионально необходимые знания – когнитивный компонент и профессионально-управленческие способности – функционально-деятельностный компонент);

2) профессионально-психологические характеристики, представляющие собой профессионально важные психологические качества руководителя, обеспечивающие успешность его профессионально-управленческой деятельности. Профессиональ-

но-психологические характеристики условно могут быть разделены на личностную и деятельностную составляющие.

В-третьих, управление в органах наркоконтроля является одной из разновидностей социального управления, и ему свойственны все признаки последнего. Наряду с этим управленческие процессы, протекающие в этих органах, обусловлены целым рядом специфических черт, присущих правоохранительной деятельности с ее специфическими целями, задачами, функциями, особенностями правового положения и построения формальных организационных звеньев. В этой связи основой для формирования у руководителей подразделений территориальных органов наркоконтроля профессионально-управленческой компетентности делает необходимым выявление указанных выше особенностей. При этом основными факторами, подлежащими учету, являются следующие:

- направленность деятельности органов наркоконтроля, состоящая в специфических задачах и функциях, реализуемых названным структурным звеном российской правоохранительной системы;

- организационное построение системы органов наркоконтроля, основанное на единоначалии и субординации;

- детальное нормативное правовое регулирование содержания управленческих процессов, протекающих в органах наркоконтроля, устанавливающее специфический набор управленческих инструментов, доступных руководителям;

- система оценки эффективности деятельности органов наркоконтроля и отдельных сотрудников, основанная на сравнении результатов деятельности исходя из специфических рейтинговых показателей.

Учитывая все вышеизложенное, модель профессионально-управленческой компетентности руководителя подразделения органа наркоконтроля представляется системой профессиональных знаний и умений, обеспечивающих в своей совокупности эффективность применения технологий целенаправленного воздействия на процессы, протекающие во вверенном соот-



Рис. 1. Базовые составляющие структуры профессионально-управленческой компетентности руководителя подразделения органа наркоконтроля



Рис. 2. Содержание когнитивного компонента профессионально-управленческой компетентности руководителя подразделения органа наркоконтроля

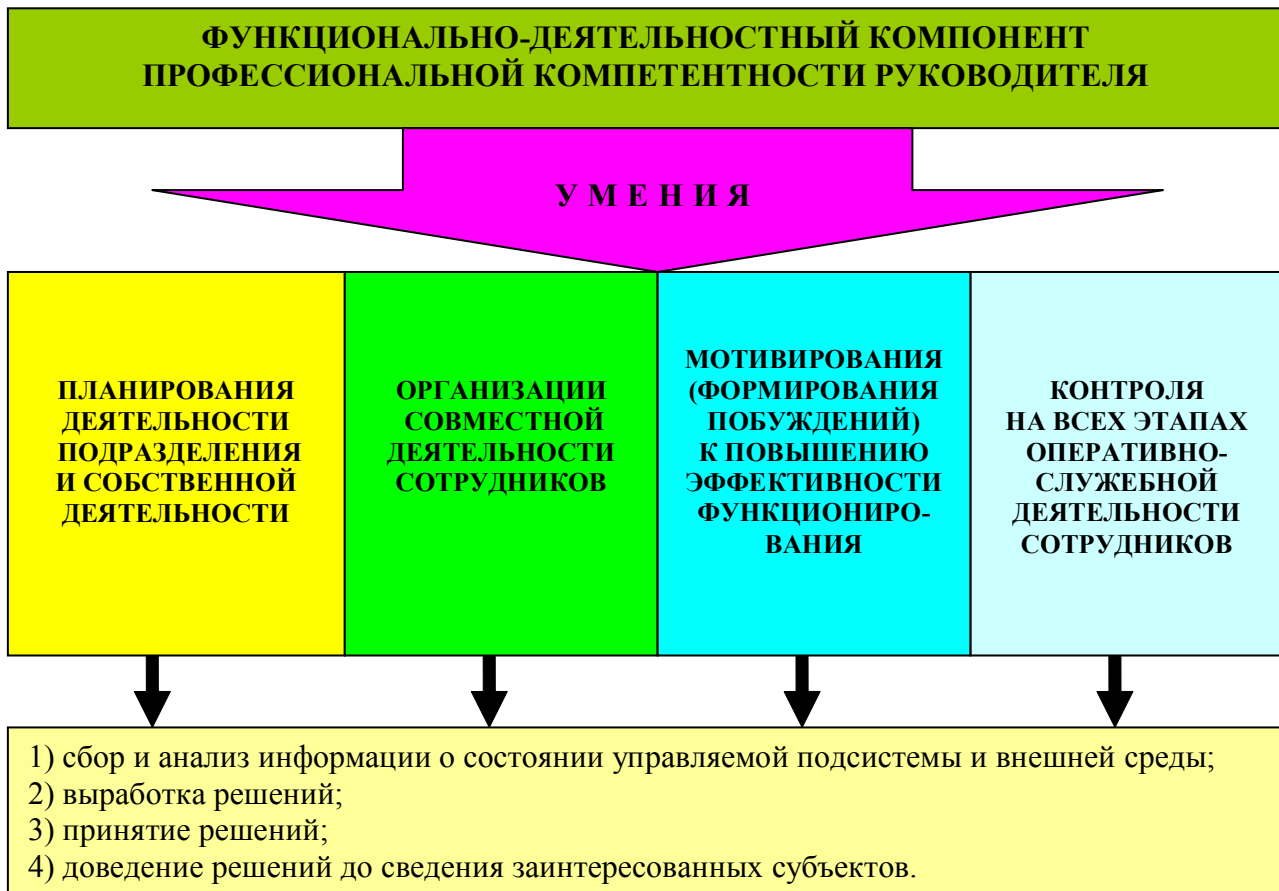


Рис. 3. Структура функционально-деятельностного компонента профессиональной компетентности руководителя

ветствующему руководителю формальном организационном звене, и создающих необходимые условия для решения задач, стоящих перед органом. Модель включает в себя следующие элементы.

1. Когнитивный компонент (рисунок 2), представляющий собой совокупность знаний, которые, исходя из области их применения, могут быть условно разделены на следующие группы:

а) знания специфики управленческой деятельности в органах наркоконтроля: особенностей организации управленческого процесса в органах наркоконтроля, в том числе содержания и специфики применения нормативных правовых актов; особенностей организации управленческого процесса в профессиональной деятельности руководителя; функционального содержания управленческой деятельности руководителя и др.

б) знания психологических основ управленческой деятельности руководителя: мотивационных теорий, социально-психологических особенностей функционирования служебного коллектива, стилей руководства и др.

2. Функционально-деятельностный компонент (рисунок 3) представляет собой способности результативно осуществлять управленческие функции в профессиональной деятельности. Функционально-деятельностный компонент, в отличие от когнитивного, формируется на основе внедрения теоретических моделей в профессиональную деятельность. Очевидно, что для выработки способности результативной мотивации подчиненных недостаточно знать мотивационные теории, важно уметь их использовать в управленческой практике.

Исходя из традиционно используемой в теории менеджмента классификации уп-



равленческих функций, функционально-деятельностный компонент профессиональной компетенции руководителя включает в себя следующие способности:

- а) планировать групповую деятельность;
- б) организовывать служебный коллектив на решение совместных задач;
- в) стимулировать подчиненных к результативной деятельности;
- г) контролировать результаты совместной деятельности сотрудников.

Кроме того, учитывая специфику служебной деятельности органов наркоконтроля, связанную с повышенной психоэмоциональной нагрузкой, на наш взгляд, руководитель должен обладать умением формирования и поддержания благоприятного психологического климата в коллективе.

Следует отметить, что каждая из функций реализуется посредством последовательного применения управленческих технологий:

- 1) сбора и анализа информации о состоянии управляемой подсистемы и внешней среды;
- 2) выработки решений;
- 3) принятия решений;
- 4) доведения решений до сведения заинтересованных субъектов.

На наш взгляд, использование данной модели при разработке и внедрении в образовательный процесс программ обучения руководителей подразделений территориальных органов наркоконтроля способно обеспечить формирование у обучающихся необходимого и достаточного уровня профессионально-управленческой компетентности.

Таким образом, профессионально-управленческую компетентность руководителя подразделения органа наркоконтроля можно представить как совокупность ряда общекультурных, профессиональных, профессионально-специализированных компетенций, реализованных в его профессионально-управленческой деятельности.

В целях оптимизации процесса оценки формирования уровня компетенций руководителей и сотрудников подразделений органов наркоконтроля в Сибирском юри-

дическом институте ФСКН России разработана автоматизированная информационная система "Мониторинг качества обучения "Служебный отзыв"" (далее – АИС), позволяющая на основе компетентностного подхода оценивать качество освоения дополнительных профессиональных программ, в том числе и уровень формирования профессионально-управленческой компетентности руководителей подразделений органов наркоконтроля. [9]

Для реализации этой задачи в институте был разработан пакет документов, включающий в себя бланк служебного отзыва и необходимые учебно-методические материалы для осуществления входного и выходного контроля в ходе образовательного процесса.

В основу служебного отзыва и входного-выходного контроля были заложены три вида компетенций, необходимых для профессиональной деятельности руководителей подразделений органов наркоконтроля: общекультурные (ОК), профессиональные (ПК) и профессионально-специализированные (ПСК).

Всего же в программе повышения квалификации руководителей оперативных подразделений органов наркоконтроля предусмотрено совершенствование шестнадцати компетенций, необходимых для их успешной деятельности, в том числе трех общекультурных, восьми профессиональных и пяти профессионально-специализированных:

ОК-6 – способность проявлять непримиримость к коррупционному поведению, высокий уровень правосознания и правовой культуры;

ОК-13 – способность организовывать свою жизнь в соответствии с социальными значимыми представлениями о здоровом образе жизни;

ОК-16 – способность работать с различными источниками информации, информационными ресурсами и технологиями;

ПК-3 – способность анализировать правоотношения, юридически правильно квалифицировать факты, события и обстоятельства;



ПК-5 – способность принимать решения и совершать юридические действия в точном соответствии с законом;

ПК-6 – способность квалифицированно применять нормативные правовые акты в профессиональной деятельности;

ПК-7 – способность разрабатывать и юридически правильно оформлять юридические и служебные документы;

ПК-12 – способность выявлять коррупционное поведение, давать ему оценку и содействовать его пресечению;

ПК-23 – способность осуществлять профессиональную деятельность по силовому пресечению правонарушений, задержанию и сопровождению правонарушителей;

ПК-29 – способность принимать оптимальные управленческие решения;

ПК-30 – способность организовывать работу малого коллектива исполнителей, осуществлять контроль и учет ее результатов;

ПСК-4 – готовность выполнять должностные обязанности руководителя подразделения органа наркоконтроля;

ПСК-5 – способность рационально использовать силы, средства и методы оперативно-розыскной деятельности при противодействии наркопреступности;

ПСК-7 – способность привлекать отдельных лиц к содействию оперативным подразделениям органов наркоконтроля;

ПСК-8 – способность осуществлять оперативно-розыскную профилактику в сфере оборота наркотических средств и психотропных веществ;

ПСК-9 – готовность соблюдать требования в области защиты информации ограниченного доступа и обеспечивать соблюдение режима секретности.

В октябре 2015 года с использованием функциональных возможностей АИС были обработаны результаты обучения группы слушателей, проходивших переподготовку в СибЮИ ФСКН России со 2 по 14 февраля 2015 г. по программам повышения квалификации (руководители оперативных подразделений органов наркоконтроля), по четырем параметрам:

1) служебный отзыв начальников на руководителей оперативных подразделений органов наркоконтроля, направленных на повышение квалификации в институт ("оценка вх. 1");

2) входной контроль уровня компетенций руководителей, необходимых для освоения соответствующей программы повышения квалификации, проводимый в институте ("оценка вх. 2");

3) выходной контроль уровня совершенствования компетенций руководителей, освоившими соответствующие программы повышения квалификации, проводимый в институте ("оценка вых. 3");

4) служебный отзыв начальников на руководителей оперативных подразделений органов наркоконтроля по истечении 6 месяцев после завершения ими освоения программ повышения квалификации ("оценка вых. 4").

Таким образом, уровень компетенций, необходимый для профессиональной деятельности руководителей оперативных подразделений органов наркоконтроля, дважды оценивался их непосредственными начальниками и дважды – в институте.

Непосредственные начальники руководителей оперативных подразделений территориальных органов наркоконтроля оценили уровень общекультурных компетенций у подчиненных следующим образом (средний ранг): по первому параметру "оценка вх. 1" – 4,4; по четвертому параметру "оценка вых. 4" – 4,7. Результаты входного-выходного контроля в институте (средний ранг): по второму параметру "оценка вх. 2" – 2,1; по третьему параметру "оценка вых. 3" – 3,6.

В целом оценки руководителей, указанные в служебных отзывах, и результаты входного-выходного учебного контроля по общекультурным компетенциям согласуются, динамика – положительная (прирост 6% и 30% соответственно), что позволяет сделать вывод о значительной положительной общей тенденции изменения общекультурных компетенций у обучающихся.

Результаты оценки совершенствования профессиональных компетенций начальни-



ками (средний ранг): "оценка вх. 1" – 4,2; "оценка вых. 4" – 4,5. Результаты входного-выходного контроля в институте (средний ранг): "оценка вх. 2" – 2,7; "оценка вых. 3" – 4,1.

В целом оценки начальников, указанные в служебных отзывах, и результаты входного-выходного учебного контроля по профессиональным компетенциям согласуются, динамика – положительная (прирост оценок – 6% и 28% соответственно). Анализ полученных результатов позволяет сделать вывод о значительной положительной тенденции изменения профессиональных компетенций у обучающихся.

Непосредственные начальники руководителей оперативных подразделений оценили уровень профессионально-специализированных компетенций у подчиненных (средний ранг): "оценка вх. 1" – 4,4; "оценка вых. 4" – 4,4. Результаты входного-выходного контроля в институте (средний ранг): "оценка вх. 1" – 2,8; "оценка вых. 3" – 4,3 (прирост 0% и 30% соответственно). Как видно из анализа, оценки руководителей, указанные в служебных отзывах, и результаты входного-выходного учебного контроля по профессионально-специализированным компетенциям рассогласованы, что обусловлено, на наш взгляд, различием понимания содержания оценки показателей по большинству компетенций этого вида.

Между тем итоги контроля позволяют отметить значительную положительную общую тенденцию изменения профессионально-специализированных компетенций у обучающихся.

Результаты итогового контроля, проведенного с помощью АИС "Служебный отзыв", позволяют отметить значительную положительную общую тенденцию изменения профессионально-управленческой компетентности у руководителей оперативных подразделений органов наркоконтроля.

Таким образом, полученные результаты с помощью автоматизированной информационной системы "Мониторинг качества обучения «Служебный отзыв»" показали эффективность АИС при оценке уровня совершенствования компетенций у руководителей оперативных подразделений органов наркоконтроля после освоения программ повышения квалификации.

При этом функциональные возможности АИС позволяют не только определить уровень сформированных компетенций, которыми обладают руководители оперативных подразделений органов наркоконтроля, и эффективность их служебной деятельности, но и выявить конкретные модули (темы), требующие трансформации при осуществлении образовательного процесса, и определить направления его оптимизации.

Библиографический список

1. Адольф, В.А. Управление проектированием профессиональной подготовки выпускника гуманитарного вуза в рыночных условиях : монография / В.А. Адольф, С.В. Аношин, С.В. Гришаев. – М.: АТИСО. 2011.
2. Бодров, В.А. Психология профессиональной деятельности. Теоретические и прикладные проблемы / В.А. Бодров. – М.: Изд-во "Институт психологии РАН", 2006.
3. Бондарева, Е.В. Направленность на формирование профессиональной компетентности как путь совершенствования экономического образования [Электронный ресурс] / Е.В. Бондарева. – URL: http://referat.cis2000.ru/books/book6/ch1_8.shtml.
4. Глоссарий терминов рынка труда, разработки стандартов образовательных программ и учебных планов / Европейский фонд образования. – ЕФО, 1997.



5. Зимняя, И.А. Ключевые компетентности как результативно-целевая основа компетентностного подхода в образовании / И.А. Зимняя. – М.: Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов, 2004.
6. Коджаспирова, Г.М. Педагогика : учебник / Г.М.Коджаспирова. – М.: Гардарики, 2004.
7. Компетентностный подход как способ достижения нового качества образования : материалы для опытно-экспериментальной работы в рамках Концепции модернизации российского образования на период до 2010 года. – М., 2003.
8. Маркова, А.К. Психология профессионализма / А.К. Маркова. – М.: Знание, 1996.
9. Разработка автоматизированной информационной системы "Мониторинг качества обучения «Служебный отзыв»" : отчет о научно-исследовательской работе (закл.) (на правах рукописи) / Д.Д. Невирко [и др.]. – № гос. рег. 115020310189. – Инв. № 215070140019. – Красноярск : СибЮИ ФСКН России, 2015.
10. Степанова, И.Ю. Проектирование практико-ориентированной профессиональной подготовки педагога в вузе : монография / И.Ю. Степанова, В.А. Адольф. – Красноярск: КГПУ им. В.П. Астафьева, 2013.
11. Хазова, С.А. Компетентность конкурентоспособного специалиста по физической культуре и спорту / С.А. Хазова. – М.: Академия Естествознания, 2010.
12. Хуторской, А.В. Технология проектирования ключевых и предметных компетенций [Электронный ресурс] / А.В. Хуторской // Эйдос, 2005. – URL: <http://www.eidos.ru/journal/2005/1212.htm>.
13. Электронная энциклопедия практической психологии [Электронный ресурс]. – URL: <http://www.psychologos.ru/articles/view/professionalizm>.