

УДК 159.9

ФОРМИРОВАНИЕ ОСНОВ ПРОФЕССИОНАЛИЗМА И ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ КУРСАНТОВ В ВУЗЕ ПРАВООХРАНИТЕЛЬНЫХ ОРГАНОВ КАК ПЕДАГОГИЧЕСКАЯ ПРОБЛЕМА

О. В. Евтихов, А. Ф. Караваев

Статья посвящена проблеме формирования профессиональной компетентности курсантов в условиях внедрения компетентностного подхода в систему высшего профессионального образования ведомственных вузов. В ней проведен краткий анализ содержания и соотношения понятий «профессионализм», «профессиональная компетентность» и «компетенция» в контексте проблемы их формирования в вузах правоохранительных органов.

Ключевые слова: профессионализм, компетентность, компетенция, образовательные компетенции.

Проблеме формирования профессиональной компетентности курсантов в вузах правоохранительных органов в последнее время уделяется особое внимание. Реформирование системы правоохранительных органов и связанные с этим изменения в целях, задачах и содержании профессиональной деятельности сотрудников полиции, потребность в наличии у офицера полиции сформированной профессиональной компетентности уже на стадии окончания вуза обуславливают постановку новых задач перед педагогикой в области теории и методики профессионального образования. А внедрение компетентностного подхода в систему высшего профессионального образования приводит к актуализации проблемы модернизации содержания образования, совершенствования методов и педагогических технологий личностного воспитания курсантов и целенаправленного формирования их профессионально компетентностей как будущих офицеров полиции. Предполагается, что использование компетентностного подхода может способствовать усилению практической составляющей профессиональной подготовки в современных вузах и тем самым преодолению ограничений, связанных с преимущественно когнитивной ориентацией традиционного высшего образования. При этом внедрение компетентностного подхода в учебные программы вызывает сопротивление профессионально-педагогической

среды, самой системы подготовки учебных курсов и проведения занятий¹.

В данной статье представлены некоторые материалы исследования, направленного на разработку проблемы формирования профессиональной компетентности курсантов вузов правоохранительных органов. В частности, в ней предпринята попытка внести ясность в понятийный аппарат и развести такие понятия, как «профессионализм», «профессиональная компетентность» и «компетенция», в контексте проблемы их формирования в современных вузах правоохранительных органов.

Под профессионализмом традиционно понимается особое свойство людей систематически, эффективно и надежно выполнять сложную деятельность в самых разнообразных условиях. Также профессионализм может быть определен как «интегративное устойчивое свойство личности, включающее профессиональную компетентность, нравственность, инициативу, мастерство и способность личности к саморазвитию и самокоррекции»².

С. А. Дружилов интерпретирует понятие «профессионализм» как свойство, процесс и состояние человека:

— профессионализм, рассматриваемый как интегральное свойство, представляет собой систему личностных характеристик специалиста, отвечающих за высокий качественно-количественный уровень выполняемой профессиональной деятельности. Это качество является конечным результатом онтогенеза работника в процессе его профессионализации;

— профессионализм как процесс находится в постоянной и последовательной динамике, имеет свои стадии и связанные с ними закономерности развития (начало (зарождение), течение (экстенсивное или интенсивное), становление, стагнацию, деградацию и т. д.). Описание профессионализма как процесса базируется на выделении его динамических характеристик (длительность, устойчивость фаз и стадий);

— профессионализм как состояние представляет собой зафиксированное сознанием в определенный момент времени состояние специалиста, проявляющееся в виде комплекса внешних и внутренних реакций (как в определенных подсистемах, так и во всем организме) на различные раздражители со стороны окружающей социальной и профессиональной среды³.

Также существует подход к пониманию профессионализма 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 исполнителя, работника 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 стандартов⁴.

В. А. Бодров под термином «„профессионал“» подразумевает специалиста в определенной области деятельности (на производстве, транспорте, в науке, культуре и т. д.), достигшего требуемого для эффективного и надежного выполнения трудовых задач уровня мастерства, т. е. необходимого объема профессиональных знаний, навыков и умений. При этом в психологическом плане, по мнению автора, профессионал представляет собой субъекта деятельности, у которого профессионально важные для конкретного вида труда личностные качества (мотивационные, когнитивно-волевые, характерологические и др.) соответствуют требованиям данной профессии или специальности, представляют собой специфическую, относительно устойчивую структуру и обеспечивают формирование и оптимальную, эффективную реализацию операционной сферы личности»⁵.

Также вопросы формирования профессионализма и профессионального обучения разрабатывали: В. А. Адольф, Б. Г. Ананьев, С. В. Анюшин, В. А. Бодров, С. В. Гришаев, А. А. Деркач, К. М. Гуревич, Е. А. Климов, Н. В. Кузьмина, Ю. В. Котелова, Н. Д. Левитов, Б. Ф. Ломов, А. К. Маркова, К. К. Платонов, В. А. Понаморенко, А. Н. Рыбников, И. Ю. Степанова, В. Д. Шадриков и др. При этом в контексте рассмотрения проблемы формирования профессионализма возникают вопросы: «На каком этапе профессионального роста работника мы можем говорить о профессионализме как сформированной качественной интегральной характеристике? И что психологически означает человек как профессионал, т. е. чем психически отличается профессионал от специалиста?» Если таковые различия вообще можно выделить.

Можно признать, что окончание обучения в вузе и получение соответствующего диплома еще не служат показателем профессионализма. По определению профессионализм проявляется в достижении работником устойчиво высоких результатов в самостоятельной профессиональной деятельности. Соответственно, без вовлечения выпускника вуза в самостоятельную профессиональную деятельность получения опыта мы не можем говорить о профессионализме. Не случайно применительно к выпускнику вуза используется термин «молодой специалист». Подраз-

умеется, что он уже готов выполнять поставленные профессиональные задачи (первоначально под руководством наставника), но ему требуется время для обретения необходимого профессионального опыта в соответствующей профессиональной среде.

Чтобы частично снять ограничение, связанное с недостаточным опытом выпускников в профессиональной деятельности, в вузах используются формы практики (производственной, преддипломной) с непосредственным включением обучаемых в профессиональную деятельность. Что касается курсантов вузов правоохранительных органов, то они являются действующими сотрудниками полиции, которые, кроме учебной деятельности, выполняют и профессиональные задачи, т. е. вовлечены в служебно-профессиональную деятельность уже в период обучения в вузе, хотя и не в полной мере. Предполагается, что непосредственное включение обучаемых в профессиональную деятельность способствует: 1) повышению мотивации к самостоятельной профессиональной деятельности и завершению образовательной программы; 2) формированию профессиональных навыков в практической деятельности; 3) запуску процессов адаптации к новой деятельности. Последнее особенно важно в контексте закрепляемости молодых специалистов и решения проблемы текучести кадров.

К понятию «профессионализм» примыкает понятие «компетентность». Последние два десятилетия были посвящены бурным дискуссиям о содержании понятия «компетентность», в результате чего накопилось значительное количество определений этого термина. Одни авторы представляют компетентность через способность к осуществлению деятельности. Так, А. Л. Бусыгина определяет компетентность как способность выносить квалифицированные суждения, принимать адекватные решения в проблемных ситуациях, достигая поставленных целей; В. А. Болотов — как способность человека действовать за пределом учебных сюжетов и ситуаций; А. К. Маркова — как наличие у человека способности и умения выполнять определенные трудовые функции; О. М. Атласова — как готовность и способность к деятельности.

Другие авторы характеризуют компетентность через обладание знаниями, умениями, навыками, опытом и т. д. или через соответствующие компетенции. Так, С. А. Хазова под компетентностью представляет совокупность взаимосвязанных качеств личности (знания, умения, навыки, способы выполнения деятельности, опыт практического использования знаний и умений, характеристик мышления, обеспечивающих способность принимать эффективные решения, действовать рационально и т. д.), задаваемых по отношению к определенному кругу пред-

метов и процессов и необходимых, чтобы качественно и продуктивно действовать по отношению к ним⁶. В. И. Байденко — как обладание определенными компетенциями охватывающими способности, готовность познания и отношения (образы поведения), потребности для выполнения деятельности⁷.

Часто профессиональная компетентность определяется через соответствие человека требованиям профессии. 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 деятельности⁸. Г. М. Коджаспирова понимает профессиональную компетентность как владение специалистом необходимой суммой знаний, умений и навыков, представляющих основу формирования профессиональной деятельности, общения и личности специалиста⁹.

Также во многих работах обнаруживаются значительные связи между пониманием профессиональной компетентности и профессиональной готовности (В. А. Адольф, С. В. Анюшин, С. В. Гришаев, И. Ю. Степанова и др.). В частности, профессиональная компетентность рассматривается как интегральная характеристика уровня профессиональной готовности, тип готовности, определяющий способности продуктивно решать профессиональные задачи, возникающие в реальной ситуации профессиональной деятельности с использованием знаний, профессионального и жизненного опыта. Компетентность при этом рассматривается как качественное личностное образование включающие мотивационно-поведенческие качества, знания в определенной сфере и умение их применять в стандартных ситуациях профессиональной деятельности. При таком понимании каждая компетентность выступает не только как цель, но и как результат подготовки, который конкретен, измерим и определен по времени¹⁰.

Таким образом, термин «профессиональная компетентность» многими исследователями представляется несколько уже, чем «профессионализм». Следует 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. В свою очередь, быть компетентным — это не только знать, как делать, но и уметь это делать, т. е. уметь реализовывать полученные знания, добываясь необходимого результата.

Термин «компетентность» тесно связан с термином «компетентность». Последнее десятилетие было посвящено спорам и дискуссиям в отношении интерпретации и этих понятий. Достаточно долго суще-

ствовало два противоположных варианта их толкования, в одном из них они отождествлялись, а в другом — дифференцировались. Так в глоссарии терминов, изданном в 1997 г., компетентность определялась 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 значениях¹¹.

В настоящее время в толковых словарях понятия «компетентность» и «компетентность» дифференцируются. На наш взгляд, достаточно точно разделяет данные понятия Б. И. Хасан: «Компетентность — 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. Компетентность — это то, на что претендуют, или то, что назначается, как должное быть достигнутым; компетентность — это то, чего достиг из желаемого или вмененного конкретный человек»¹².

Похожего мнения придерживается С. А. Хазова, понимая под термином «компетентность» 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 компетентности могут быть описаны в терминах знаний, умений, навыков, опыта, способностей и т. д. В то время как термин «компетентность» указывает на соответствие реального и необходимого в личности специалиста, на степень присвоения личностью содержания компетенций, т. е. это, прежде всего, качественный показатель. При этом компетентность может характеризовать овладение личностью не одной, а несколькими компетенциями, в частности, профессиональная компетентность может определяться как овладение специалистом всеми профессиональными компетенциями¹³.

Применительно к сфере профессионального образования А. В. Хуторской характеризует термин «компетентность» как отчужденное, заранее заданное социальное требование (норма) к образовательной подготовке обучаемого, необходимое для его эффективной продуктивной деятельности в определенной сфере. Компетентность — владение, обладание обучаемым соответствующей компетенцией, включающее его личностное отношение к ней и предмету деятельности¹⁴.

Таким образом, в самом широком и отчасти упрощенном виде под компетенцией понимается набор требований, а под компетентностью — соответствие обучаемого этим требованиям. Следовательно,

компетентность можно рассматривать как сложное личностное образование, включающее интеллектуальные, эмоциональные, мотивационные, нравственные и другие личностные составляющие человека, детерминирующие успешное осуществление им профессиональной деятельности. А под *профессиональной компетентностью* понимать владение специалистом необходимой суммой профессиональных знаний, умений и навыков, а также обладание достаточным профессиональным опытом для осуществления профессиональной деятельности.

Компетенции следует отличать от образовательных компетенций, т. е. от тех, которые моделируют деятельность обучаемого для его полноценной жизни или профессиональной деятельности в будущем. Под последними подразумеваются требования к образовательной подготовке, выраженные совокупностью взаимосвязанных смысловых ориентаций, знаний, умений, способностей и опыта деятельности обучаемого по отношению к определенному кругу объектов реальной действительности, необходимых для осуществления лично и социально значимой продуктивной деятельности¹⁵.

Попытки переработки педагогической концепции высшего профессионального образования, внедрение компетентного подхода в учебные программы вызывают, как уже указывалось, сопротивление сложившейся профессионально-педагогической культуры, системы подготовки учебных курсов и проведения занятий. Противоречия новых требований и профессионально-педагогических традиций особенно выражены в ведомственных (авторитарных) вузах правоохранительных органов. Специфика обучения в данных вузах связана с совмещением учебной и служебной деятельностью курсантов. В этом заключается различие подготовки юристов в гражданских вузах и в вузах правоохранительных органов. Предполагается, что часть профессиональных и профессионально-специализированных компетенций курсантов как сотрудников полиции формируется не только в ходе изучения специальных дисциплин (огневая и тактико-специальная подготовки, основы оперативно-служебной деятельности и т. п.), а в образовательной среде в целом, в том числе: в процессе непосредственного включения курсантов в профессиональную деятельность (несение нарядов, охрана общественного порядка и т. п.); в условиях служебной деятельности (соблюдение правил внутреннего распорядка, субординационное взаимодействие, исполнение ритуалов, традиций и т. п.); а также в процессе участия в мероприятиях морально-психологического обеспечения учебной и служебной деятельности (общественно-государственная подготовка (информирование), участие в различных общественных формированиях, психологических тренингах и т. п.).

Однако до настоящего времени нет четкого понимания того, какие именно компетенции формируются в так называемой «второй половине дня» (т. е. вне учебных занятий), а также того, какие мероприятия и в какой степени вносят свой вклад в формирование профессиональных компетенций курсантов. В связи с этим необходимо проведение, с одной стороны, всестороннего анализа общей структуры профессиональной компетентности сотрудника полиции, а с другой — комплексного анализа специфики образовательной среды ведомственных вузов правоохранительных органов с фиксацией ключевых профессиональных компетенций, формируемых у курсантов вне учебных занятий, с определением образовательных функций и степени вовлечения в этот процесс всех мероприятий, осуществляемых за рамками учебного процесса. На наш взгляд, только в этих условиях процесс формирования профессиональных компетенций курсантов в вузах правоохранительных органов можно сделать полностью педагогически управляемым.

¹ Евтихов О. В. Социально-психологическая модель развития лидерского потенциала руководителя // Психопедагогика в правоохранительных органах. 2012. № 4 (51). С. 3–4.

² Адольф В. А. Анюшин С. В., Гришаев С. В. Управление проектированием профессиональной подготовки выпускника гуманитарного вуза в рыночных условиях : монография. М., 2011. С. 142.

³ Дружилов С. А. Психология профессионализма человека: интегративный подход // Журнал прикладной психологии. 2003. № 4. С. 35–42.

⁴ Маркова А. К. Психология профессионализма. М., 1996. С. 37

⁵ Бодров В. А. Психология профессиональной деятельности. Теоретические и прикладные проблемы. М., 2006. С. 156.

⁶ Хазова С. А. Компетентность конкурентоспособного специалиста по физической культуре и спорту. М., 2010. С. 9.

⁷ Байденко В. И. Компетенции в профессиональном образовании (к освоению компетентного подхода) // Высшее образование в России. 2004. № 11. С. 12.

⁸ Маркова А. К. Указ. соч. С. 34.

⁹ Коджастирова Г. М. Педагогика : учебник. М., 2004. С. 36.

¹⁰ Степанова И. Ю., Адольф В. А. Проектирование практико-ориентированной профессиональной подготовки педагога в вузе : монография. Красноярск, 2013. С. 59–60.

¹¹ Глоссарий терминов рынка труда, разработки стандартов образовательных программ и учебных планов. Европейский фонд образования. ЕФО, 1997. С. 62–63.

¹² Компетентностный подход как способ достижения нового качества образования : мат-лы для опытно-экспериментальной работы в рамках Концепции модернизации российского образования на период до 2010 года. М., 2003. С. 74–75.

¹³ Хазова С. А. Указ. соч. С. 10.

¹⁴ Хуторской А. В. Технология проектирования ключевых и предметных компетенций // Интернет-журнал «Эйдос». 2005. URL: <http://www.eidos.ru/journal/2005/1212.htm> (дата обращения: 20.11.2012).

¹⁵ Евтихов О. В. Лидерский потенциал руководителя: специфика, содержание и возможности развития. Красноярск, 2011. 288 с.