

**ГАЛЕЕВ ИСКАНДЕР ШАМИЛЬЕВИЧ**

**ОРГАНИЗАЦИОННО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ УСЛОВИЯ РЕАЛИЗАЦИИ  
ЛИЧНОСТНО ОРИЕНТИРОВАННОГО ПОДХОДА В НЕПРЕРЫВНОМ  
ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ ОБРАЗОВАНИИ СОТРУДНИКОВ**

**ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ**  
(на примере ОВД Республики Татарстан)

**специальность 13.00.01 — общая педагогика, история педагогики и  
образования**

**А В Т О Р Е Ф Е Р А Т**

**диссертации на соискание ученой степени  
кандидата педагогических наук**

Работавыполнена в лаборатории специальной и практической подготовки  
Института среднего профессионального образования Российской академии  
образования

**Научный руководитель** — действительный член РАО,  
доктор педагогических наук,  
профессор Г.В.МУХАМЕТЗЯНОВА

**Официальные оппоненты** член-корреспондент РАО,  
доктор философских наук,  
профессор Л.А.ВОЛОВИЧ  
кандидат педагогических наук,  
доцент Г.Ф. САДРИСЛАМОВ

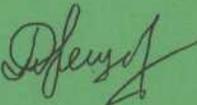
**Ведущая организация** - Нижегородская академия МВД России

Защита состоится "13" мая 2003 г. в 10<sup>00</sup> часов на  
заседании диссертационного совета Д 008.012.01 по защите диссертаций на  
соискание ученой степени доктора педагогических и доктора психологических  
наук в Институте среднего профессионального образования РАО по адресу:  
420039, г. Казань, ул. Исаева, д. 12.

С диссертацией можно ознакомиться в библиотеке института.

Автореферат разослан "9" апреля 2003 г.

Ученый секретарь  
диссертационного совета  
доктор педагогических наук,  
профессор

  
Т.М.Трегубова

## ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

**Актуальность исследования.** В настоящее время имеет место новое отношение к профессиональному образованию сотрудников правоохранительных органов. Обновляются его функции в открытом демократическом обществе. по-иному понимается его смысл: сотрудник правоохранительных органов в процессе непрерывного повышения квалификации должен не просто адаптироваться к своей профессии или к\_быстро изменяющимся условиям социально-экономического, правового, научно-технического уровня развития общества, а непрерывно и целенаправленно повышать уровень своего профессионализма, совершенствуя свою личность.

Проблема непрерывного профессионального образования в целом и в системе правоохранительных органов в частности в настоящее время достаточно полно и всесторонне проработана ведущими учеными: В.П.Беспалько, Б.С.Гершулским, П.Леонгардом, Г.В.Мухаметзяновой, Г.И.Ибрагимовым, А.М.Новиковым, И.В.Биочинским, А.А.Кабановым, О.Р.Саркисовым, В.Б.Синниковым, А.В.Тюриным и др. В последние годы уделяется все больше внимания реализации лично-ориентированного подхода в организации учебного процесса, что отражено в диссертационных исследованиях С.С.Амировой, В.В.Белякова, Н.Т.Волкова, А.В.Давыденко, Т.И.Купылиной, С.Г.Марфина и др. В этих работах, посвященных самым разным направлениям профессионального становления, показано, что развитие профессионализма тесным образом связано с личностным развитием.

Идеи сопровождения образовательного процесса в учебных заведениях МВД с применением технологий, форм и методов лично-ориентированного подхода представлены в диссертационных работах М.М.Авдрианова, В.И.Богдановской, И.И.Бринько, Т.Л.Журавлевой, К.Э.Комарова, А.В.Молокановой, Ю.С.Назаровой, В.Г.Сысуева, А.И.Чернова и др. Ряд исследований посвящен отдельным вопросам профессионально-личностного совершенствования сотрудников ОВД в процессе повышения квалификации (В.Р.Келих, В.И.Шадрин, А.М.Шевченко).

В исследованиях, посвященных организации непрерывного профессионального образования сотрудников ОВД, отмечается, что в содержании, структуре и технологии подготовки специалиста непременно должен присутствовать прогностический компонент. Чтобы предвидеть оптимальный ход профессионального становления и профессиональной самоактуализации сотрудников ОВД, а также усовершенствовать педагогическое управление этими

процессами. необходимо охватить все стороны единой системы становления сотрудника ОВД как профессионала (Тюрин А.В.). Но при этом встает вопрос: ориентирована ли современная система непрерывного профессионального образования на такого рода организацию подготовки специалистов в системе ОВД?

В настоящее время приходится констатировать, что организация и управление учебно-воспитательной подготовкой сотрудников ОВД в большей степени базируются на технократическом подходе. На основе теоретического исследования проблемы и изучения практического опыта организации системы образования сотрудников ОВД выявляется **противоречие** между насущной необходимостью строить учебно-воспитательный процесс обучения профессионала, учитывая особенности и интересы личности, ее профессионального развития (саморазвития), с одной стороны, а с другой — отсутствием как теоретических, так и практических разработок основных путей и средств реализации личностно ориентированного подхода в организации непрерывного профессионального образования сотрудников ОВД.

Отсюда вытекает проблема исследования: **каковы** организационно-педагогические условия реализации личностно ориентированного подхода на современном этапе организации непрерывного профессионального образования сотрудников правоохранительных органов?

**Объект исследования** — непрерывное профессиональное образование сотрудников ОВД.

**Предмет исследования** — организационно-педагогические условия реализации личностно ориентированного подхода в непрерывном профессиональном образовании сотрудников ОВД РТ.

**Цель исследования:** выявить и обосновать организационно-педагогические условия реализации личностно ориентированного подхода в непрерывном профессиональном образовании сотрудников органов внутренних дел Республики Татарстан.

**Гипотеза исследования:** реализация личностно ориентированного подхода в непрерывном профессиональном образовании сотрудников ОВД будет эффективной, если:

1) она осуществляется на основе прогностической модели сотрудника ОВД как профессионала, выступающей в качестве цели и критерия эффективности реализации личностно ориентированного подхода;

2) разработана и реализована адекватная целям развития личности профессионала в сфере правоохранительной деятельности система стимулирования, сопровождения и мониторинга непрерывного профессионального образования сотрудников ОВД.

#### **Задачи:**

1) выявить современные требования к качествам личности **сотрудника** ОВД, способствующим развитию его профессионализма;

2) теоретически обосновать **сущность лично** ориентированного подхода и основные условия его реализации в **системе** непрерывного профессионального образования сотрудников ОВД;

3) разработать и апробировать модель личности сотрудника ОВД - **профессионала**, которая позволила бы определить цель и оценить эффективность его непрерывного профессионального образования с позиций лично ориентированного подхода;

4) разработать содержание и структуру мониторинга эффективности непрерывного профессионального образования сотрудников ОВД РТ, который позволит провести всесторонний анализ существующих средств **стимуляции** и сопровождения непрерывного профессионального образования сотрудников.

**Методологической основой** исследования явились: системный подход как общенаучный метод анализа всех факторов, влияющих на изучаемое явление; концептуальные исследования проблем непрерывного профессионального образования, проведенные **В.П.Беспалько**, Б.С.Гершунским, **Г.В.Мухаметзяновой**, Г.И.Ибрагимовым, А.М.Новиковым и другими известными учеными; идеи гуманизации профессионального образования, изложенные в трудах **Н.Д.Никандрова**, **М.И.Махмутова** и др.; концепции лично ориентированного профессионального образования, разрабатываемые в трудах Е.В.Бондаревской, **В.В.Серикова**, **Э.Ф.Зеера**, Л.А.Воловича и др.; **деятельностный** подход к пониманию личности, представленный в трудах А.Н. **Леонтьева** и его учеников.

**Методы исследования:** анализ данных прогноза о развитии сферы правоохранительной деятельности; анализ нормативных документов (квалификационных **характеристик**, приказов, положений о службе в ОВД); анализ материалов отчетов Управления по кадровой и воспитательной работе МВД РТ за период с 1996 по 2002 **годы**; **анализ** реальной практики **обучения** и работы

специалистов ОВД РТ на основе наблюдений, анкетирования, тестирования; **корреляционный** анализ на основе стандартных методов математической статистики (пакет StatSoft **Statistica**). В ходе исследования **было** проведено анкетирование 665 сотрудников руководящего и рядового состава 24 органов и подразделений внутренних дел разных городов и районов Республики Татарстан.

### **Положения, выносимые на защиту.**

1. Сущность лично**стно** ориентированного подхода в непрерывном профессиональном образовании сотрудников ОВД, заключающаяся в том, что организация непрерывного профессионального образования должна обеспечиваться путем создания системы **организационно-педагогических** условий, мотивирующих личность на непрерывное повышение профессиональной квалификации и обеспечение адекватности этих условий типу ведущей деятельности на соответствующем этапе личностного и **профессионального** развития сотрудников ОВД.

2. Целью и критерием оценки качества непрерывного профессионального образования сотрудников ОВД должны выступать требования к личности сотрудника ОВД, основанные не на традиционно рассматриваемых в педагогических исследованиях моделях **специалиста**, а на **модели** профессионала в сфере правоохранительной деятельности, поскольку задачей организации непрерывного профессионального образования сотрудников ОВД на этапах их первичной и вторичной профессионализации является формирование их профессионализма.

3. Модель профессионала в сфере правоохранительной деятельности, составляющими которой являются: профессиональная компетентность (как системообразующий фактор профессионализма); высокий уровень морально-правового самосознания; субъективное ощущение удовлетворения своей профессиональной деятельностью и карьерой; профессионально необходимые качества личности (как основа способности к выполнению специфических задач деятельности в сфере охраны правопорядка); направленность личности на задачи профессиональной деятельности и на профессиональное совершенствование.

4. Процедура проведения мониторинга эффективности существующей системы обеспечения непрерывного профессионального образования сотрудников ОВД РТ, при которой содержание анализа определяется лично**стно ориентированным** подходом к обеспечению непрерывности профессионального образования, а структурные компоненты и критерии оценки основаны на

составляющих модели личности профессионала в сфере правоохранительной деятельности.

**Достоверность** сформулированных в работе положений и выводов обеспечивается методологической обоснованностью исследования, применением адекватного целям исследования методического **инструментария**, получением — данных на репрезентативной выборке, подтвержденных показателями корреляционного анализа выявленных **эмпирических данных**.

**Теоретическая значимость** исследования заключается в том, что выявлены и обоснованы сущность личностно ориентированного подхода и основные организационно-педагогические условия его реализации в непрерывном профессиональном образовании **сотрудника ОВД РТ**.

**Научная новизна** исследования заключается в том, что в качестве одного из организационно-педагогических условий обоснована модель личности **сотрудника правоохранительных органов**, как **профессионала**, и показаны возможности использования составляющих данной модели в качестве критериев оценки эффективности системы непрерывного профессионального **образования** при проведении мониторинга.

**Практическая значимость** исследования состоит в разработке и апробации мониторинга эффективности системы непрерывного профессионального образования сотрудников **ОВД РТ**, выявлении **путей повышения** их профессионализма на основе личностно ориентированного подхода.

**Апробация** результатов работы проходила на проведенных Управлением по кадровой и воспитательной работе МВД РТ совещаниях-семинарах с заместителями **начальников РО - ГРОВД по кадрам** в январе 2001 и 2002 гг. (г. Казань); на **учебно-методическом семинаре** с командно-преподавательским составом учебных центров МВД РТ (УЦ МВД РТ г.Казани. УЦ ГИБДД МВД РТ г. Наб. Челны. УЦ специальной, боевой, физической подготовки и спорта г. Казани, пос. Мирный) в 2002г.; на Межрегиональной конференции «Воспитательная среда вуза как фактор профессионального становления специалиста», г. Воронеж, март 2001 г.; на Всероссийской научно-практической конференции «Актуальные психологические проблемы становления личности в современном мире», г. Магнитогорск, май 2001г., на IX Всероссийской конференции «Духовность, здоровье и творчество в системе мониторинга качества **образования**», г. Казань - г. Йошкар-Ола, июнь 2001г.; на научно-практической конференции «Качество профессионального образования: проблемы управления, обеспечения и **мониторинга**», г. Казань, ИСПО РАО, 2002г. Мониторинг эффективности системы непрерывного " профессионального

образования сотрудников внедрен в служебную деятельность кадровых аппаратов органов и подразделений МВД РТ с целью отслеживания динамики профессиональных показателей личного состава.

**Структура диссертации** определяется поставленной целью и задачами. и состоит из введения, двух глав, заключения, библиографии и 4 приложений. Общий объем 176 страниц. В тексте диссертации представлено 6 рисунков и 12 таблиц. Список литературы содержит 182 наименования. В приложения вынесены схемы, а также образец методики исследования субъективных и объективных факторов формирования профессионализма сотрудников ОВД РТ.

## **ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ ДИССЕРТАЦИИ**

Во введении обоснована актуальность исследования, раскрыт научный аппарат, характеризуется научная новизна, определяется теоретическая и практическая значимость проблемы.

В первой главе «**Теоретические основы реализации личностно ориентированного подхода в организации непрерывного профессионального образования сотрудников ОВД РТ**» проведен теоретический анализ научной литературы по проблеме организации непрерывного профессионального образования сотрудников правоохранительных органов. Показано, что сейчас мы сталкиваемся с **новым** ценностным отношением к профессиональному образованию работников правоохранительных органов и **новыми функциями**, которые оно выполняет в открытом демократическом обществе. Личностно ориентированный подход меняет фокус в рассмотрении общих задач и конкретных педагогических механизмов реализации непрерывного профессионального образования сотрудников ОВД. По-иному **понимается** смысл непрерывного профессионального образования: сотрудник правоохранительных органов в процессе непрерывного повышения своей квалификации не просто адаптируется в своей профессии или в быстро изменяющихся условиях социально-экономического, правового, научно-технического уровня развития общества, а непрерывно и целенаправленно повышает **уровень своего профессионализма**, совершенствуя свою личность.

Организация непрерывного образования сотрудников в системе ОВД требует поиска и применения методов **целенаправленного**, прогнозируемого и контролируемого управления этим процессом. Проведенный нами анализ социально-педагогических механизмов реализации непрерывности образования

сотрудников ОВД **показал**, что на текущий период достаточно полно разработаны научно-методически и внедрены в практику организационно-педагогической и социально-экономической механизмы реализации непрерывного профессионального образования сотрудников правоохранительных органов. Это четко отлаженная система **взаимодействия** и преемственности **учебно-образовательных** учреждений системы МВД: разработанные учебные **планы**, программы организации **занятий**, учебно-методическая **литература**, система оценки и контроля знаний, нацеленная на профессиональное самосовершенствование на местах (в районных подразделениях), социально-экономическая поддержка повышающих свою квалификацию специалистов. В то же время лично ориентированные механизмы непрерывного профессионального образования сотрудников ОВД представляют собой большой нереализованный потенциал развития.

Теоретически обосновывается положение о лично ориентированном подходе как **инструменте** обеспечения непрерывности профессионального образования. В научно-исследовательских работах к критериям лично ориентированного обучения относят: **мотивационно-целевую установку**, способность к рефлексии в ходе профессионализации, **сформированность лично-профессиональных** качеств, эффективность работы по самосовершенствованию. Учитывая реформирование **орган** в внутренних дел Российской Федерации, усиление ценностно-смысловых, лично развивающих функций образования, возросшую потребность и **персональную** ответственность каждого специалиста за свой профессионализм и конкурентоспособность на современном рынке **труда**, можно с полным основанием утверждать, что технологии **лично** ориентированного подхода в настоящее время наиболее адекватны организации процесса непрерывного образования сотрудников ОВД.

Лично ориентированный подход выступает в качестве общей системы задач, переориентирующих весь процесс непрерывного профессионального образования в системе ОВД с устоявшейся технократической парадигмы, потерявшей в современных социально-экономических условиях актуальность, тормозящей поступательное развитие процесса образования, на парадигму гуманистическую, адекватную целям развития нашего общества и потребностям человека. Мы видим возможности личного механизма реализации непрерывного профессионального образования сотрудников ОВД в том, чтобы оптимизировать существующую систему стимуляции **мотивационной** сферы личности к непрерывному повышению своей профессиональной квалификации, выявить **организационно-педагогические** способы формирования **внутриличностной**

ориентации сотрудников ОВД на непрерывный профессиональный рост и профессиональную самоактуализацию.

Личностный **механизм**, выступая в качестве инструмента формирования профессионала в системе ОВД, заключается в том, чтобы:

- обеспечивать адекватность организации системы непрерывного профессионального образования сотрудника правоохранительных органов типу ведущей деятельности на соответствующем **этапе** личностного и профессионального развития;
- создать систему организационно-педагогических **условий**, мотивирующих **личность** на **непрерывное** повышение профессиональной квалификации;
- разработать и использовать модель личности **профессионала**, как в качестве цели (**идеального ориентира**), так и в качестве критерия оценки **успешности** профессионального развития, и осуществлять на основе этого **мониторинг профессионального** развития личности;
- уметь оперировать кризисными ситуациями в развитии личности **профессионала**, обеспечивая тем самым качественные переходы в данном процессе.

Решая задачу разработки и внедрения личностного механизма реализации непрерывности профессионального образования сотрудников ОВД, необходима иметь четкое представление о конечной **цели**, предполагаемом результате этого процесса. Модель личности сотрудника органов внутренних дел, как средство достижения и оценки качества его непрерывного профессионального образования, должна учитывать сложный комплексный характер и специфику деятельности в правоохранительной сфере, значимость влияния **личностных** характеристик сотрудника правоохранительных органов на результат его деятельности и профессиональные требования к нему. Это позволит проводить мониторинг развития личности профессионала, систематически отслеживая уровень сформированности заданных моделью качеств.

В основе моделирования личности сотрудника правоохранительных органов идеалом, целью развития личности должен выступать не «специалист», а «профессионал». Качественное различие этих понятий отмечается в ряде научно-исследовательских работ, однако наиболее четкое разведение мы встречаем у Э.Ф.Зеера. Специалист, по мнению автора, это «...**профессионально** компетентный работник, "обладающий необходимыми для качественного и производительного выполнения труда знаниями, умениями, **качествами**, опытом и индивидуальным стилем деятельности». Профессионал - «работник, обладающий **появимо** знаний, умений, качеств и опыта также определенной **компетенцией**, **способностью** к

самоорганизации, ответственностью и профессиональной надежностью»<sup>1</sup>. На данный момент существует целый ряд научно обоснованных профессиограмм и квалификационных требований к сотрудникам системы ОВД, однако все их можно рассматривать в качестве модели *специалиста*, поскольку они основаны на «*знаниевой*» парадигме и определяют минимально необходимый уровень знаний, умений и навыков для успешного выполнения функциональных обязанностей по занимаемой должности. Данные модели, являясь, по сути, первой ступенью в профессиональном развитии, не ориентируют данный процесс на стадию профессионального мастерства (когда формируется профессиональная деятельность, подвижные интегративные психологические новообразования, самопроектирование своей деятельности и карьеры). Понимание сущности профессионала и профессионализации с позиций лично-ориентированного подхода несколько шире. Профессионал — это тот, кто не только виртуозно владеет необходимыми знаниями, умениями и навыками, но и требователен к себе, характеризуется высоким образовательным уровнем, творческой самореализацией в труде, развитым чувством ответственности, инициативой и предприимчивостью, понимает сущность и значимость своей профессии, умеет актуализировать мотивацию деятельности; стремится и имеет способность к саморазвитию и самосовершенствованию; владеет технологиями саморегуляции, самосбережения, устойчивостью к стрессогенным факторам среды (Т.И.Бузмакова, 1999).

Для того, чтобы задать процессу непрерывного профессионального развития вектор, направленный на достижение вершин профессионального развития, основными составляющими модели личности сотрудника правоохранительных органов как профессионала должны являться:

- 1) профессиональная компетентность сотрудника правоохранительных органов как системообразующий фактор профессионализма;
- 2) высокий уровень морально-правового самосознания сотрудника правоохранительных органов;
- 3) стремление к успеху в профессиональной деятельности, проявляющееся в субъективном ощущении удовлетворенности собой, своей деятельностью и, в то же время, неудовлетворенностью отдельными характеристиками профессионального роста, что является одним из главных стимулов профессионального и личностного саморазвития:

<sup>1</sup> Зеер Э.Ф. Психология профессий: Учеб. пособие. 2-е изд., перераб. и доп. Екатеринбург: ИД-во Урал.гос.проф.-пед.ун-та, 1999. С. 27-28

4) профессионально необходимые качества личности сотрудника правоохранительных органов, как основа способности к специфическим задачам профессиональной деятельности в сфере охраны правопорядка:

5) профессиональная направленность личности сотрудника правоохранительных органов на задачи профессиональной деятельности, выражающаяся в устойчиво высоком уровне мотивации на **непрерывное профессиональное саморазвитие**.

Каждую из **определенных** нами составляющих модели личности сотрудника правоохранительных органов как профессионала своего дела, **саму по себе**, можно представить как систему критериев и признаков, отдельно **диагностируемых** в рамках мониторинга качества непрерывного образования. Данные **элементы**, составляющие **модель**, имеют значение для **обеспечения** качества **непрерывного** образования сотрудников правоохранительных органов лишь в их иерархической взаимосвязи и интеграции. Модель личности профессионала рассматривается как внешний фактор мотивации сотрудника ОВД к непрерывному профессиональному образованию. Кроме того, личность, находящаяся на этапе вторичной **профессионализации**, имеет собственное идеальное представление о конечной цели профессионального развития и требованиях к социально-профессиональным условиям своей деятельности, а также временных и качественных показателях темпа профессионального развития. Данные факторы с позиций **личностно ориентированного** подхода доступны оценке и целенаправленному воздействию.

Во второй главе **«Мониторинг эффективности системы непрерывного профессионального образования сотрудников ОВД РТ с позиций личностно ориентированного подхода»** описывается схема организации исследования состояния и потенциала развития системы непрерывного профессионального образования сотрудников ОВД РТ. На **первом этапе** на основе нормативно-правовой документации, а также научных исследований по данному вопросу, анализируется содержание различных средств мотивации сотрудников ОВД к непрерывному профессиональному росту. При обобщении данных о современном состоянии системы стимулирования сотрудников правоохранительных органов к непрерывному повышению профессиональной квалификации отмечаются как положительные качества данной **системы**, так и недостатки, связанные с несоответствием ее изменяющимся запросам общества и человека. Положительным качеством является всесторонний учет и использование **разноуровневых объективных факторов** стимулирования профессионального совершенствования: **нормативно-правовых, административных, социально-экономических.**

организационно-методических, индивидуально-педагогических. Однако в этой детальной **проработанности**, нормативности, четкой и всесторонней продуманности системы стимулирования заключаются и недостатки, как обратная сторона медали: **ригидность**, низкая способность системы стимулирования и сопровождения непрерывного профессионального образования сотрудников ОВД адаптироваться к ускоряющимся в обществе изменениям.

В процессе **включенного** наблюдения были выявлены конкретные **факторы**, которые в результате социально-экономических и политических изменений в нашем обществе отрицательно сказываются на эффективности системы стимулирования и обеспечения непрерывного профессионального образования в системе ОВД:

- снижение уровня жизни сотрудников ОВД до такой **степени**, что даже система материального поощрения и льгот не имеет уже той эффективности, которая предполагалась при разработке соответствующих нормативов;
- размывание кадрового **ядра**, **когда** профессионально **состоявшиеся** и опытные сотрудники вынуждены уходить из системы ОВД, в результате **чего** профессиональный рост молодых сотрудников существенно отстает от «вынужденного» карьерного роста;
- снижение престижа профессиональной деятельности в системе ОВД.

В ходе анализа **выявлено**, что не все средства стимулирования профессионального развития можно считать **лично** ориентированными: командно-административные, технократические методы занимают большое место в данной системе. Технократические методы и формы стимулирования профессионального роста являются внешними по отношению к личности каждого **конкретного** сотрудника ОВД; они ориентированы на **внешние** проявления профессионального развития и учитывают лишь формальные показатели; при этом **внутриличностные** проявления (мотивы, направленность, удовлетворенность, убеждения), как правило, не учитываются в качестве критериев или факторов профессионального становления. Так, исключительно административно-командными средствами может осуществляться непрерывная профессиональная подготовка на местах, административные **поощрения** и взыскания, **материальные** поощрения и льготы. Лишь в определенных условиях данные формы выводятся на лично ориентированный уровень функционирования. К **формам**, которые обеспечивают непрерывное профессиональное образование сотрудников ОВД, опираясь на сформированные мотивы профессионального **самосовершенствования**, то есть нуждаются в лично ориентированном **подходе** к их **реализации**, относятся социально-экономическое и организационно-педагогическое обеспечение

обучения в средних и высших учебных заведениях, учебных центрах МВД. К тем формам стимулирования и обеспечения непрерывного профессионального развития сотрудников ОВД, которые направлены на формирование внутренних мотивов самосовершенствования. можно отнести деятельность судов чести, советов коллективов и других общественных формирований, института наставничества, проведение конкурсов профессионального мастерства и соревнований по служебно-прикладным видам спорта.

Следующим (вторым) этапом являлось изучение эффективности указанных элементов системы стимулирования профессионального роста в реальной практике обеспечения непрерывного профессионального образования ОВД РТ. Вопросами обеспечения и контроля состояния качества профессиональной подготовки сотрудников ОВД РТ занимается Управление по кадровой и воспитательной работе (УКиВР) МВД РТ. поэтому основным источником эмпирических данных для анализа и оценки эффективности существующих форм стимуляции и обеспечения непрерывного профессионального образования явились материалы отчетов УКиВР МВД РТ за период с 1996 по 2002 годы. Для того, чтобы оценить эффективность функционирования каждой конкретной формы стимулирования в реальной практике обеспечения непрерывного профессионального образования сотрудников правоохранительных органов на региональном уровне (ОВД РТ), на основе модели профессионала в сфере правоохранительной деятельности были разработаны и применены критерии оценки качества результатов разных форм организации развития профессионализма сотрудников ОВД.

Проведенный анализ эффективности основных форм стимулирования к повышению профессионального уровня и обеспечения непрерывного профессионального образования сотрудников ОВД РТ позволил установить, что в реальной практике обеспечения непрерывного профессионального развития сотрудников ОВД РТ преобладают командно-административные формы работы, при этом их эффективность по основным показателям оценивается низко. В случае реализации лично ориентированных форм работы по повышению профессионального уровня мы наблюдаем высокую эффективность: положительную динамику показателей уровня профессионального развития сотрудников ОВД РТ.

В результате данного анализа было также выявлено отсутствие необходимой связи между сферой профессионального образования и сферой профессиональной деятельности в системе ОВД РТ (выпускники средних и высших учебных заведений юридического профиля не связывают свою профессиональную деятельность с работой в ОВД). На основании этого можно утверждать, что само по себе

повышение качества компонентов системы профессионального образования в правоохранительной сфере не будет непосредственно отражаться па совершенствовании профессиональной деятельности сотрудников ОВД РТ.

На третьем этапе мониторинга стояла задача **выявить** объективные и субъективные факторы профессионального совершенствования сотрудников ОВД РТ. Личностно ориентированный подход предполагает построение **образовательного** процесса исходя из потребностей и ценностей субъекта образовательной деятельности. В связи с этим при проведении мониторинга эффективности системы непрерывного профессионального образования сотрудников ОВД РТ особое внимание было уделено выявлению **личностно-профессиональных** характеристик сотрудников, их установок относительно развития профессионализма, относительно роли непрерывного профессионального образования и других факторов профессионального становления. Основной же целью проведения мониторинга на этом этапе было определение форм стимулирования к повышению профессионального уровня и обеспечения непрерывного профессионального образования сотрудников ОВД РТ, приоритетных с позиций субъекта данного процесса. Методом исследования выступал анкетный опрос сотрудников 24 органов и подразделений внутренних дел Республики Татарстан. Методика исследования личности сотрудника ОВД РТ (в виде анкеты) разработана на основе выделенных и описанных в теоретической части диссертационной работы составляющих модели личности профессионала в сфере правоохранительной деятельности. Полученные данные подвергались качественному и количественному анализу. В ходе данного анализа выявляется потенциал развития форм и средств непрерывного **профессионального** образования сотрудников ОВД РТ на основе соотношения между потребностями личности и реальным состоянием системы **непрерывного профессионального** образования.

Для того, чтобы найти пути реализации личностно ориентированного подхода в непрерывном профессиональном образовании сотрудников правоохранительных органов, определялись стимулы и критерии профессионального развития, которые имеют для них наибольшее значение. При этом выявлялось соотношение между установленной на предыдущем этапе мониторинга **степенью** внедрения (распространенности) той или иной формы стимулирования профессионального роста и степенью ее значимости для сотрудников ОВД РТ (оценивалось в баллах по пятибалльной шкале). Как видно из представленных результатов (табл.1), наиболее распространенные формы стимулирования профессионального роста имеют наименьшее значение для большинства сотрудников ОВД РТ.

**Соотношение между степенью внедрения форм стимулирования профессионального роста и их значимостью для сотрудников ОВД РТ**

Формы стимулирования профессионального роста	Внедрены в системе ОВД РТ (в баллах)	Значимость для сотрудников ОВД РТ	
		% предпочтения –	(в баллах)
Административные поощрения (присвоение нового звания)	5	10%	1
Карьерный рост	5	18%	2
Материальные поощрения	4	84%	4
Обучение в учебных заведениях МВД	4	80%	4
Участие в конкурсах профессионального мастерства	3	87%	4
Оценка референтной группы (уважение коллег и подчиненных)	2	98%	5
Удовлетворенность своей работой	-	83%	4

**Выявлено**, что главными показателями повышения своего профессионализма сотрудники ОВД РТ считают уважительное отношение коллег и подчиненных (форма стимулирования профессионального роста, которая в последнее время, как было выявлено на предыдущем этапе мониторинга, ушла на задний план). Профессиональный рост, с точки зрения большинства сотрудников ОВД РТ, связан с материальным **стимулированием**, стремлением повышать уровень своего образования в средних и высших учебных заведениях, успешным участием в конкурсах профессионального мастерства. Эти позиции более адекватно представлены в соответствующих формах стимулирования профессионального роста.

Корреляционный анализ показал наличие связи между высокой степенью развития **профессионально-личностных** умений, показателями профессиональной направленности на себя, на задачу, на взаимодействие, и субъективным ощущением успеха в овладении **профессионализмом**. Причем субъективное ощущение успеха в овладении профессионализмом имеет обратную зависимость с направленностью на себя ( $r = -0,36$ ; при  $p < 0,01$ ): как правило, сотрудники, имеющие высокие показатели по шкале направленности на себя в профессиональной деятельности, недовольны своей работой и профессиональной карьерой. Напротив, **сотрудники**, которые

удовлетворены своей карьерой (или профессиональной деятельностью), имеют профессиональную направленность на задачу, ( $r = 0,29$ ; при  $p < 0,05$ ), а также проявляют высокую степень развития профессионально-личностных умений ( $r = 0,69$ ; при  $p < 0,001$ ). Установленная тесная взаимосвязь между данными характеристиками уровня профессионализма сотрудников ОВД РТ подтверждает теоретически обоснованную ранее необходимость включения их в модель личности профессионала в сфере правоохранительной деятельности.

Выявлена связь установки на профессиональное самосовершенствование (возможность сравнить свой уровень подготовки с уровнем коллег и почувствовать желание совершенствоваться дальше, не останавливаясь на достигнутом) с показателями направленности на задачу и на взаимодействие в профессиональной деятельности (табл.2).

Таблица 2

**Корреляции между показателями уровня профессионализма сотрудников ОВД РТ и установками к стимулам и к средствам повышения профессионального мастерства (\*\*\*) -  $p < 0,001$ ; \*\* -  $p < 0,01$ ; \* -  $p < 0,05$ )**

Установки сотрудников по отношению к стимулам повышения проф. мастерства		Профессиональная направленность			Удовлетворенность профессиональной деятельностью
		на себя	на задачу	на взаимодействие	
Установки по отношению к конкурсам проф. мастерства	Проявление коллективных взаимоотношений	-	0,2 *	-	-
	Карьерный рост	0,39**	-	-	-0,45**
	Профессиональное совершенствование	-	0,6***	0,32**	0,56***
Стимулы повышения профессионального мастерства	Материальное поощрение	0,63***	-	-	-0,33**
	Воздействие референтной группы / личности	-	0,22*	0,32**	0,47**
	Избегание административных наказаний	0,48**	-	-	-

Установка сотрудников ОВД РТ на профессиональное совершенствование имеет достоверную связь с удовлетворением своей профессиональной деятельностью (либо карьерным ростом).

**Сотрудники**, которые участие в конкурсах профессионального мастерства связывают с карьерой (**возможность проявить себя**, быстрее продвинуться по служебной лестнице), имеют направленность на себя в профессиональной деятельности и, как правило, не удовлетворены своей профессиональной карьерой. Установка на материальное стимулирование профессионального роста связана с типом профессиональной направленности на себя и с неудовлетворенностью профессиональной деятельностью (карьерой). Установка на личный пример начальства, коллег и высокий уровень требовательности в коллективе как стимулы профессионального роста связана с удовлетворенностью профессиональной деятельностью (карьерой) и с профессиональной направленностью на взаимодействие или на задачу.

Таким образом, корреляционный анализ показал, что соответствие личностных характеристик сотрудника ОВД разработанной нами модели личности профессионала в сфере правоохранительной деятельности связано с наличием установок на профессиональное самосовершенствование и ориентацией на нормы и требования профессионального коллектива как стимулы профессионального роста.

По результатам данного этапа мониторинга эффективности системы непрерывного профессионального образования сотрудников ОВД РТ можно сделать вывод, что потребности и установки сотрудника как субъекта процесса непрерывного профессионального образования не полностью соответствуют реальному состоянию данной системы. Выявлено, что направления по совершенствованию материального стимулирования профессионального роста, так же, как и усиление административных форм воздействия (поощрений и взысканий), не способны дать желаемых результатов, поскольку их личностная значимость для большинства сотрудников минимальна. Возможность преодоления противоречий видится в том, чтобы уменьшить «администрирование» в управлении процессом непрерывного повышения профессионального уровня, усилить механизмы воздействия на совершенствование профессиональных характеристик личности путем формирования соответствующих групповых норм и ценностей.

**В заключении** представлены основные итоги исследования, показаны возможные направления дальнейшей разработки проблемы внедрения в практику организации системы непрерывного профессионального образования сотрудников ОВД средств реализации личностно ориентированного подхода.

## ОБЩИЕ ВЫВОДЫ

1. В организации непрерывного **профессионального** образования сотрудников ОВД личностно ориентированный подход выступает в качестве инструмента, позволяющего обеспечить ее **адекватность** типу ведущей деятельности на соответствующем **этапе-личностного** и профессионального развития, нацеливая данный процесс на формирование профессионализма сотрудника правоохранительных органов.
2. В соответствии с позициями личностно ориентированного подхода в исследовании разработана и апробирована модель личности профессионала в сфере правоохранительной деятельности, которая выступает в качестве цели профессионального совершенствования и в качестве критерия оценки уровня профессионального развития сотрудника правоохранительных органов.
3. Основные условия реализации личностно ориентированного **подхода** в непрерывном профессиональном образовании сотрудников правоохранительных **органов**, как показывают результаты проведенного мониторинга, состоят в учете развивающих функций личности руководителя и профессионального коллектива как **профессионально-образовательной** среды, а также во внедрении в образовательный процесс системы ОВД РТ новых технологий профессионального развития личности и совершенствования уже существующих (конкурсов профессионального **мастерства**, соревнований по **служебно-прикладным** видам спорта).

ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ ДИССЕРТАЦИИ ОТРАЖЕНО  
В СЛЕДУЮЩИХ ПУБЛИКАЦИЯХ

1. Галеев И.Ш. Механизмы реализации преемственности в системе профессиональной подготовки работников правоохранительных органов Республики Татарстан // Воспитательная среда вуза как фактор профессионального становления специалиста: Материалы Межрегиональной **научно-практической конференции**, 14-15 марта 2001 года. - Воронеж: Воронежский государственный университет. 2001. - С.288 – 289.

2. Галеев И.Ш. Личностный механизм реализации непрерывности образования в правоохранительной сфере // Актуальные психологические проблемы становления личности в современном мире: Материалы **Всероссийской научно-**

практической конференции / Под ред. С.Н.Крыгиной, **Н.Н.Крыгиной**, О.А.Копцевой.  
- Магнитогорск: Изд-во **МаГУ**, 2001. - С. **184-186**.

3. **Галеев И.Ш.** Реализация гуманистической парадигмы в **профессиональном** становлении сотрудников правоохранительных органов РТ // Сборник статей и тезисов IX Всероссийской конференции «Духовность, здоровье и творчество в системе мониторинга качества **образования**». - Казань: Центр инновационных **технологий**, 2001. - С. 295 - 296.

4. Галеев И.Ш. Модель личности сотрудника правоохранительных органов с позиций **личностно** ориентированного подхода к реализации непрерывности профессионального образования сотрудников ОВД // Качество профессионального образования: проблемы управления, обеспечения и мониторинга: тезисы докладов **научно-практической** конференции / Под общ. редакцией Г.И.Ибрагимова. - Казань: ИСПО РАО, 2002. - С. 61-62.

5. **Мухаметзянова Г.В.**, Галеев И.Ш. Личностный механизм реализации непрерывного профессионального образования как инструмент формирования профессионализма сотрудников правоохранительных органов // Профессиональное образование. - 2002. - № **2**. - С. 3-8 (авт. - 0,3 п.л.)

A handwritten signature in black ink, consisting of a large, stylized initial 'G' followed by several vertical strokes and a horizontal line at the end.