

менения физической силы, психологически готового в любой момент вступить в борьбу с правонарушителями или оказать действенную помощь гражданам.

Вместе с тем с целью улучшения организации работы по профессионально-прикладной физической подготовке в практических подразделениях органов внутренних дел с 2007 г. в Академии МВД дополнительно осуществляется подготовка внештатных инструкторов по вышеуказанному направлению. Обучение происходит в форме факультатива на базе факультета милиции, следственно-экспертного и уголовно-исполнительного факультетов. Ежегодно около 70 курсантов проходит подготовку в качестве внештатных инструкторов по профессионально-прикладной физической подготовке. В группы зачисляются наиболее подготовленные курсанты старших курсов, занимающиеся в группах спортивного совершенствования, имеющие высокие спортивные результаты и хорошую успеваемость по учебной дисциплине «Профессионально-прикладная физическая подготовка».

Внештатный инструктор по профессионально-прикладной физической подготовке для органов внутренних дел должен знать основы теории физической культуры и спорта, владеть методикой обучения профессионально-важным двигательным умениям и навыкам, организовывать и проводить учебные занятия. Курсанты, получив дополнительные знания, умения и навыки, могут осуществлять педагогическую, учебно-методическую, организационно-управленческую деятельность в области профессионально-прикладной физической подготовки сотрудников правоохранительных органов.

Выпускник с квалификацией внештатного инструктора по профессионально-прикладной физической подготовке должен уметь:

- организовывать и качественно проводить занятия по профессионально-прикладной физической подготовке, оздоровительной физической культуре, спортивно-массовые мероприятия с сотрудниками подразделений органов внутренних дел;

- правильно нормировать нагрузки на физкультурно-оздоровительных и учебных занятиях с учетом состояния здоровья, возраста, пола и подготовленности занимающихся;

- контролировать нагрузки и физическое состояние занимающихся физической культурой и спортом;

- определять эффективность учебно-тренировочного процесса по профессионально-прикладной физической подготовке;

- определять состояние мест занятий, инвентаря, внешних условий;

- вести необходимую учетно-планирующую документацию;

- оказывать первую медицинскую помощь при травмах, полученных на занятиях по профессионально-прикладной физической подготовке;

требовать от занимающихся соблюдения мер безопасности при проведении занятий по профессионально-прикладной физической подготовке.

Вместе с тем сегодня преждевременно говорить о наличии стройной и эффективной системы работы по сопровождению внештатных инструкторов и получению так называемой «обратной связи». В системе дополнительного образования, основываясь на принципе непрерывности обучения, необходимо внедрять повышение квалификации внештатных инструкторов, организовывать и проводить учебно-методические сборы, семинары, мастер-классы и показательные занятия, для обобщения и анализа передового опыта в данной деятельности производить обмен методическими материалами и наработками в вышеуказанном направлении. Перспективным направлением в работе остается разработка критериев оценки уровня подготовленности внештатных инструкторов по профессионально-прикладной физической подготовке. Особо остро стоит вопрос о нормативном закреплении статуса внештатных инструкторов в территориальных подразделениях органов внутренних дел, следствием чего является неэффективное выполнение ими своих обязанностей.

Таким образом, подготовка внештатных инструкторов – сотрудников владеющих знаниями по организации, проведению занятий по физической подготовке, проверке и оценке уровня физической подготовленности, степени овладения прикладными, профессионально-значимыми двигательными умениями и навыками, является важным фактором, определяющим направленность и содержание профессионально-прикладной физической подготовки в системе общего и дополнительного образования.

А.Н. Ленёхин, начальник кафедры правовой информатики Академии МВД Республики Беларусь, кандидат юридических наук

О ДИФФЕРЕНЦИАЦИИ ОБУЧАЕМЫХ В РАМКАХ СИСТЕМЫ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Развитие производственных процессов актуализирует проблему ответственности работников современным требованиям общественной жизни. Очевидно, что без постоянного совершенствования профессиональных умений и навыков решать возникающие в процессе практической деятельности проблемы становится все сложнее. В этой связи развитие и совершенствование системы дополнительного образования является весьма перспективным направлением.

В настоящее время в соответствии с законодательством Республики Беларусь дополнительное образование может быть реализовано на уровне дошкольного образования, общего базового, общего среднего, профессионально-технического, среднего специального, высшего, послевузовского образования, а также в рамках внешкольного воспитания и обучения, повышения квалификации и переподготовки кадров.

Полагаем, что наиболее эффективно и своевременно отреагировать на запросы современных социокультурных и производственных потребностей может система повышения квалификации работников различных сфер общественной деятельности, поскольку в рамках получения образования на первой ступени (например, высшего образования) специалист приобретает определенные знания, умения и, в некоторой степени, навыки, которые в последующем преломляются на его профессиональную деятельность. Но в то же время общество и процессы его развития не статичны, они постоянно совершенствуются, что налагает определенные обязательства на специалистов по их адекватному обеспечению.

Действующая система повышения квалификации работников наряду со множеством ее преимуществ имеет и слабые места. В первую очередь это подбор сотрудников для повышения их профессионального уровня. Полагаем, что возможны два варианта решения этой проблемы.

Первый выражается в отсутствии каких-либо кардинальных изменений в рамках системы подбора специалистов и направлении на повышение квалификации сотрудников, имеющих различный образовательный и профессиональный уровень, а также стаж работы. Вместе с тем полагаем, что в рамках совершенствования системы повышения квалификации целесообразна реализация принципа «обратной связи»: обучаемый ↔ учреждение образования. Это возможно решить посредством предварительного ознакомления обучаемых с программой курса, изучаемыми вопросами и согласования содержания образовательного курса с непосредственными участниками системы дополнительного образования. Иными словами, необходимо повышать квалификацию сотрудникам не по тем вопросам, которые интересуют и знают работники учреждения образования, а по тем, которые являются актуальными для современной практической деятельности. Очевидно, что такой подход требует высоких профессиональных навыков от преподавателей и умение разрешить наиболее острые прикладные проблемы.

В рамках реализации второго варианта решения проблемы дифференциации категорий обучаемых в системе дополнительного образования возможно применение компетентностного подхода к отбору специалистов для повышения квалификации. Это позволит, в первую очередь, дифференцировать тот объем знаний и умений, который необхо-

дим обучаемым, с учетом их уровня профессиональной подготовки и стажа работы. Поскольку очевидно, что сотрудники, работающие на одинаковых должностях, но имеющие различный уровень квалификации и стаж работы, имеют различные образовательные потребности. В этой связи цели, преследуемые системой дополнительного образования, не будут реализованы в полном объеме. Кроме того, использование дифференцированного подхода к отбору обучаемых позволит более содержательно подойти к программе курса с учетом образовательных потребностей специалистов и их профессиональной квалификации.

Таким образом, повышение квалификации в рамках системы дополнительного образования должно иметь сбалансированный, практикоориентированный подход, выстроенный в определенную, четкую, логически взаимосвязанную систему, в рамках которой будут реализованы следующие условные модули (элементы) системы: подбор специалистов для повышения квалификации, согласование с ними программы курса, формирование перечня наиболее острых вопросов, обсуждение этих вопросов в рамках образовательного процесса и формирование единого подхода по их разрешению.

И.Н. Лесько, начальник отдела технологий кадровой работы центра исследований государственной кадровой политики НИИ теории и практики государственного управления Академии управления при Президенте Республики Беларусь

КОМПЕТЕНТНОСТНЫЙ ПОДХОД К ПОДГОТОВКЕ ПЕРСПЕКТИВНОГО КАДРОВОГО РЕЗЕРВА

С 2004 г. в Республике Беларусь ведется работа с перспективным кадровым резервом (ПКР), который в настоящее время формируют 40 государственных органов и организаций. Несмотря на то что опыт работы с перспективной молодежью накоплен значительный, здесь есть еще немало проблем и направлений роста.

НИИ теории и практики государственного управления (ТПГУ) Академии управления, на который возложена задача по организационно-методическому обеспечению работы с ПКР, проводит исследование проблем подбора кандидатов в ПКР, обучения и развития лиц, включенных в ПКР, создания единого организационно-методического механизма работы с ПКР. Для их решения научным коллективом были избраны методологические построения компетентностного подхода.

В результате изучения зарубежного опыта и отечественных наработок по тематике компетентностного подхода и его применения в про-