

постоянный характер реформ системы высшего образования (переход от советской к постсоветской модели, развитие электронного, дистанционного обучения, переориентация системы высшего образования на подготовку кадров для экономики знаний, инновационное развитие образования), что обуславливает рост конкуренции на рынке образовательных услуг, влечет повышение требований, предъявляемых к современному преподавателю, провоцирует рост психологического напряжения и впоследствии приводит к истощению и профессиональному выгоранию (преподаватель пытается соответствовать возрастающей профессиональной планке, либо отстает и работает с ощущением низкой самооценки, так и не достигнув педагогического мастерства).

2. Институциональные факторы, к которым следует отнести:

характеристику корпоративной среды (стиль общения и уровень взаимодействия всех участников образовательного процесса, в том числе в поликультурных условиях) – ключевое значение в любой трудовой деятельности имеет эффективная коммуникация в коллективе, поэтому взаимоотношения с руководством часто выступают серьезным источником стресса, безусловно, статус руководителя предполагает возможность морального и материального воздействия на подчиненных, что вызывает у преподавателя ощущение подконтрольности, недоверие, сомнение в собственной компетентности, снижает творческую активность и компетенционную независимость, подобные внутренние противоречия как результат авторитарного стиля руководства могут стать причинами неблагоприятного психологического климата в коллективе;

качество менеджмента (планомерное движение вперед, стимулирование труда педагога, материальное и моральное одобрение) – проблемы стимулирования труда должны рассматриваться комплексно, с одной стороны, важна материальная составляющая мотивации, с другой – любой материальный стимул несет в себе нематериальную составляющую, способствуя профессиональной и личностной реализации преподавателя, использованию им в полном объеме своего интеллектуального, эмоционального, физического потенциала в процессе осуществления педагогической деятельности;

ресурсное обеспечение преподавательской деятельности, т. е. обеспеченность материальными ресурсами, к числу которых относится наличие индивидуального рабочего места, состояние аудиторного фонда, библиотечные ресурсы и пр., материальный компонент выступает тем базисом и условием, которые необходимы для реализации и выполнения целей обучения, воспитания и развития;

возможность мобильности профессорско-преподавательского состава.

3. Профессионально-деятельностные факторы, среди которых важно выделить:

открытый контакт с людьми – источником стресса в данном контексте выступают необходимость публичного выступления и работа с большой аудиторией, которые часто сопровождаются боязнью показаться некомпетентным, не суметь вызвать у обучающихся интерес к преподаваемой учебной дисциплине и потерять контроль в учебной аудитории, неуверенностью во владении научно-методическим материалом и педагогическими технологиями на достаточном уровне;

«непрерывный» рабочий график (фиксированное расписание занятий, необходимость постоянной самостоятельной работы в подготовке к занятиям);

необходимость комбинирования многих видов деятельности (учебной, научно-методической, научно-исследовательской, воспитательной);

постоянное интеллектуальное напряжение – современный этап развития образования характеризуется ускоренным развитием широкого спектра новых технологий (от информационно-коммуникационных до узкопедагогических), становлением исследовательских идей и разработок, поэтому преподаватель осознает необходимость непрерывного освоения лавинообразно возрастающей информации, приращения новых компетенций и неизбежность инновационной педагогической деятельности.

4. Личностные факторы (пол, возраст, уровень образования, стаж работы, ученая степень и звание, повышение квалификации, совокупность личностных качеств).

Таким образом, факторы, влияющие на возникновение профессионального стресса в деятельности преподавателя учреждения высшего образования, в зависимости от уровня их проявления следует классифицировать на социальные, институциональные, профессионально-деятельностные и личностные. Учет этих факторов будет способствовать обоснованию и последующей реализации путей и условий развития профессиональной стрессоустойчивости.

УДК 351.74

И.В. Ермолинский

ПАТРИОТИЗМ КАК МИРОВОЗЗРЕНЧЕСКАЯ СОСТАВЛЯЮЩАЯ ИДЕОЛОГИЧЕСКОЙ РАБОТЫ В ОРГАНАХ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ

В настоящее время от проведения идеологической работы не отказывается ни одно государство в мире, и связано это с тем, что идеология как таковая – не просто совокупность определенных идей, взглядов, представлений, чувств и верований, это, по сути, мировоззренческий ориентир человеческих действий.

Сегодня идеология белорусского государства рассматривается как идеология белорусского пути общественного развития, мировоззренческой основой которой выступают общечеловеческие и христианские ценности, этноконфессиональное согласие, гражданственность, национальное государственное самосознание и патриотизм.

Значимость патриотизма как составляющей мировоззренческой основы белорусского государства обозначена, в частности, в Концепции национальной безопасности Республики Беларусь, утвержденной Указом Президента Рес-

публики Беларусь от 9 ноября 2010 г. № 575. Концепция содержит нормы не только о важности укрепления духа патриотизма, но и о недопустимости изменения шкалы жизненных ценностей молодого поколения в сторону его ослабления.

Именно патриотизм в шкале жизненных и нравственных ценностей белорусского народа, присущих его менталитету, занимает особое значение, являясь одним из основополагающих компонентов идеологии белорусского государства в целом.

Собственно патриотизм – любовь к Родине (Отечеству) – связан с теми чувствами, мыслями и действиями человека, которые направлены на служение интересам Родины, готовности защищать ее от врагов.

Красной нитью идея патриотизма как служения интересам Родины (Отечества) проходит и в качестве одной из основных мировоззренческих составляющих идеологической работы в ОВД.

Данная идея нашла свое отражение в едином девизе органов внутренних дел «Служим Закону, Народу, Айчыне!», утвержденном решением республиканского офицерского собрания ОВД 24 октября 2012 г.

В Инструкции о порядке организации идеологической работы в органах внутренних дел Республики Беларусь, утвержденной приказом Министерства внутренних дел Республики Беларусь от 30 ноября 2018 г. № 333 «Об организации идеологической работы в органах внутренних дел Республики Беларусь», данный девиз получил свое законодательное закрепление и обязательность его использования в качестве средства визуальной информации.

Патриотизм как мировоззренческая составляющая идеологической работы находит свое закрепление практически во всех направлениях данной работы, проводимой в ОВД (воспитательная работа, информационно-пропагандистская работа, социокультурная деятельность и др.).

Одной из приоритетных целей воспитательной работы в ОВД является работа, направленная на формирование у сотрудников комплекса гражданско-патриотических компетенций, необходимых для выполнения служебных обязанностей. Осуществляется это через ежедневную кропотливую деятельность с каждым сотрудником в рамках такого направления воспитательной работы, как гражданско-патриотическое воспитание.

Воспитание у сотрудников чувства патриотизма – это одна из задач социокультурной деятельности в ОВД.

В рамках информационно-коммуникативной деятельности ОВД взаимодействуют с государственными органами, средствами массовой информации, общественными и религиозными организациями, в том числе в интересах патриотического воспитания населения Республики Беларусь.

Таким образом, можно констатировать, что патриотизм, являясь одним из наиболее глубоких человеческих чувств, закреплённых веками, лежит в основе мировоззренческой составляющей идеологической работы в ОВД, а его недооценка – это путь к ослаблению морального духа сотрудников. Понимали это раньше, понимают это и сейчас, когда современное развитие общественно-политической ситуации в стране, специфика текущего момента требуют особого подхода при проведении идеологической работы в ОВД, девизом которой служит посыл «Служим Закону, Народу, Айчыне!».

УДК 378.016

Л.Л. Зубарева

ОТДЕЛЬНЫЕ АСПЕКТЫ РЕАЛИЗАЦИИ КОМПЕТЕНТНОСТНОГО ПОДХОДА В ПОДГОТОВКЕ КАДРОВ ДЛЯ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ

Реализация основных функций органов внутренних дел во многом зависит от уровня квалификации кадров, их деловых и личностных качеств. В системе Министерства внутренних дел существует достаточное количество ведомственных учебных заведений, обеспечивающих достаточно высокий уровень подготовки специалистов для ОВД. Однако следует отметить, что выпускники ведомственных учебных заведений потребность в замещении вакантных должностей ОВД в полном объеме не покрывают. Список специальностей, после получения которых специалист может стать сотрудником органов внутренних дел, постоянно расширяется. Это особенно актуально, когда речь идет о специфических квалификационных требованиях, например для раскрытия преступлений в IT-сфере. Милицейские навыки и навыки, связанные с выполнением должностных обязанностей, такие кандидаты на службу получают при прохождении первоначальной подготовки и в ходе переподготовки. В настоящее время для сотрудника правоохранительных органов важна способность применять знания, умения и навыки для разрешения конкретных ситуаций, возникающих в профессиональной деятельности. Таким образом, целью обучения является формирование профессиональных компетенций, а конечной целью профессиональной подготовки – компетентность.

Компетенции – личностные качества и способности, а также профессиональные навыки, необходимые сотруднику для успешного выполнения своих должностных обязанностей. Традиционно выделяют приобретенные компетенции, природные и адаптивные. При создании компетенций сотрудников органов внутренних дел полагаем целесообразным принимать во внимание все указанные виды, это должна быть системно-комплексная конструкция. Кроме того, при реализации компетентностного подхода предлагаем учитывать следующую уровневость компетенций: корпоративные (ключевые) (поддерживают задачи и функции ОВД в целом), управленческие (необходимые для руководящих должностей), специальные (необходимые для выполнения определенных должностных обязанностей). Опираясь на практический опыт реализации компетентностного подхода в подготовке сотрудников органов внутренних дел, ввиду специфики возложенных на них задач видится целесообразным разработку специальных компетенций.

Требуют дальнейшей проработки и вопросы, связанные с разработкой собственно компетенций по должностям. Если говорить о должностных инструкциях, то исходя из порядка их составления следует, что квалификационные требования для