

должностей формулируют руководители структурных подразделений с учетом задач и функций, возложенных на подразделения, а в основании их формирования определяющее значение отводится субъективному фактору.

Вместе с тем существует точка зрения, в соответствии с которой в процессе разработки квалификационных характеристик должностей ОВД необходимо использовать профессиографический подход, в основе которого заложен метод профессиографического изучения профессиональной деятельности, заключающийся в описании профессии (должности) путем составления профессиограмм. Профессиограмма представляет собой описание особенностей определенной профессии (должности), раскрывающее содержание профессионального труда, совокупность требований к профессиональным качествам работников. Методика составления профиля требований с помощью профессиологического подхода достаточно разработана в научной литературе. Выделяют два основных вида профессиограмм: выполняющие функции общей ориентировки в профессии и описывающие производственно-технические, социально-экономические условия трудовой деятельности и психофизиологические требования, предъявляемые профессией к человеку.

Таким образом, профессиография позволяет создавать модели специалистов (требования, предъявляемые профессией и специальностью работника) и модели к кандидатам на службу (требования, предъявляемые к кандидату всей системой). Полагаем, что использование профессиографического подхода способствовало бы формализации требований (компетенций) к сотруднику органов внутренних дел. Кроме того, разработанные профессиограммы в дальнейшем могли бы являться корректной основой для разработки должностных инструкций и других кадровых технологий. Для того чтобы создать модели компетенций, надо определиться, будет ли это корпоративная модель, единая для сотрудников всех подразделений, или же целый пакет специальных моделей для использования в подразделениях. В любом случае эффективная модель компетенций сотрудника органов внутренних дел должна быть легкой для понимания, актуальной для всех сотрудников, иметь простую структуру и описываться понятным языком, учитывать возможные изменения в организации.

Основными этапами создания моделей компетенции являются: уяснение цели создания; планирование проекта моделей; определение участников проекта по разработке моделей компетенций; выбор методологии разработки компетенций и методики сбора информации; сбор и анализ необходимой информации; разработка модели компетенций; проверка валидности моделей компетенций; запуск моделей в работу. Не останавливаясь на каждом этапе создания моделей компетенций, подчеркнем лишь исключительную важность предпоследнего этапа (проверка валидности), через который осуществляется получение обратной связи от руководителей и сотрудников и свидетельствующий о понимании каждым из них языка, используемого в моделях компетенций, и востребованности компетенций для эффективного выполнения работы. Еще это возможность проверки того, как компетенции дифференцируют эффективную и неэффективную работу.

Следует отметить такие особенности реализации компетентного подхода в подготовке сотрудников органов внутренних дел, как лично-ориентированная направленность обучения; возможность выбора образовательной стратегии; развитие потенциально значимых качеств сотрудника; формирование профессиональных и общекультурных компетенций и др. Соответственно, этот подход определяет и такие цели подготовки сотрудников, как осознание ими своих возможностей и способностей; формирование готовности и способности к овладению основными видами деятельности, принятию самостоятельных решений, высказыванию суждений и одновременному участию в общем деле, выстраиванию отношений с участниками совместной деятельности. Общепринятой считается точка зрения о том, что современному специалисту необходимы ключевые, профессиональные и социальные компетенции. Способы и приемы реализации компетентного подхода самые разные: игровые технологии, драматизация и постановка профессионально ориентированных ситуаций, проблемное обучение, организация (защита) проектов, дискуссий, встреч с носителями профессиональных знаний.

Таким образом, необходимо сделать следующие выводы: рассматривать формирование у сотрудников органов внутренних дел профессиональных компетенций следует не просто как определенную сумму знаний, умений и навыков, а как совокупность личностных качеств сотрудника и его способность самостоятельно находить решения в ситуациях, возникающих в процессе профессиональной деятельности. При формировании компетенций сотрудников органов внутренних дел полагаем целесообразным учитывать такие их виды, как приобретенные, природные, адаптивные, – это должна быть системно-комплексная конструкция. Требуют совершенствования и кадровые технологии, связанные с необходимостью разработки четких требований по должностям в ОВД. Так, профессиография позволяет создавать модели специалистов (требования, предъявляемые профессией и специальностью работника). Реализация компетентного подхода в подготовке кадров для ОВД возможна с учетом уровневости компетенций. Способы и приемы реализации предполагают использование блочно-модульных методов получения знаний, умений и навыков, игровых технологий, драматизации, постановки профессионально ориентированных ситуаций и пр.

УДК 808.5:378

*Т.С. Каримова*

#### **О СОВЕРШЕНСТВОВАНИИ КУЛЬТУРНО-РЕЧЕВОЙ КОМПЕТЕНЦИИ У ОБУЧАЮЩИХСЯ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ СИСТЕМЫ МИНИСТЕРСТВА ВНУТРЕННИХ ДЕЛ РОССИИ**

В центре современных общественных отношений находится человек как субъект и объект профессиональной деятельности, поэтому аспект совершенствования культурно-речевых навыков владения грамотной деловой речью в ее различных видах и формах является необходимым фактором, особенно в профессиональной подготовке в сфере «человек – человек», к которой относится профессия сотрудника полиции.

Выделяя особенности профессий, которые относятся к сфере «человек – человек», Е.И. Климов отмечает, что «предметом действия субъектов этих профессий выступают социальные системы, сообщества, группы населения, люди разного возраста». Следовательно, сформированность у сотрудников полиции профессиональных коммуникативных знаний, умений, навыков (т. е. культурно-речевой компетенции), а также форм поведения при коммуникативном взаимодействии с различными категориями коммуникантов обеспечивает успешное выполнение ими оперативно-служебных задач.

В научной литературе термин «культурно-речевая компетенция», введенный А.П. Сковородниковым, Г.А. Копниной, толкуется как совершенное владение языком, совокупность знаний, умений и навыков, обеспечивающих эффективное речевое общение во всех основных сферах человеческой деятельности. В понятие культурно-речевой компетенции входят такие фундаментальные речеведческие понятия, как культура речи, нормы языка и речи, типы речевой культуры, риторический (речевой) идеал, коммуникативные качества хорошей речи, постулаты речевого общения.

И.Ю. Токарева определяет следующие составляющие культурно-языковой компетенции как системы:

владение законами системных отношений между единицами данного языка;

знание ассоциативно-образного арсенала языка;

знание достаточного набора культурно значимых языковых единиц, выражаемых ими оценок и вызываемых ими эмоций;

знание системы культурных установок, действующих как синхронно, так и на диахроническом уровне;

знание артефактов и ментофактов культуры;

умение соотносить культурно значимые языковые единицы с соответствующими артефактами и ментофактами культуры, культурными установками;

умение использовать культурно значимые языковые единицы.

Поскольку очевидно, что в условиях развития инновационных технологий акцентируется языковая сущность образования, то значение комплекса речевых дисциплин, касающихся речевой культуры, становится решающим для формирования стиля жизни, который формируется через стиль мысли, стиль речи и воплощается в разных видах культурно-образовательной деятельности. Отсутствие речестилевого и культурно-речевого образования означает общественную стагнацию (постановление Правительства Российской Федерации от 4 ноября 2000 г. № 751 «О национальной доктрине образования в Российской Федерации»).

Следует обратить внимание на то, что в образовательных организациях системы МВД России в так называемый комплекс речевых дисциплин, предусмотренный учебным планом, входят следующие дисциплины: «Русский язык в деловой документации» (объем изучения – 40 ч на 1-м курсе), «Риторика» (объем изучения – 30 ч на 2-м курсе), «Русский язык в деловой документации. Культура речи» (объем изучения – 22 ч на этапе обучения по основной программе профессионального обучения (профессиональной подготовки) лиц младшего и среднего начальствующего состава, впервые принимаемых на службу в ОВД по должности служащего «полицейский»). Безусловно, этого недостаточно для того, чтобы скорректировать имеющиеся знания у обучающихся по русскому языку, культуре речи, основам риторического мастерства, делового профессионального общения. Следует также отметить, что нельзя не придавать значения содержательной составляющей учебной дисциплины, поскольку как бы основательно ни преподавался русский язык, знание только системы языка оказывается недостаточным для формирования навыков целесообразной, уместной, красивой речи. К тому же, как показывает практика, большинство обучающихся имеют средний уровень развития коммуникативных знаний, умений, навыков. Следовательно, необходима планомерная работа, направленная на речевое воспитание обучающихся на протяжении всего образовательного процесса.

Следует отметить, что успешное речевое воспитание по совершенствованию культурно-речевой компетенции у обучающихся в образовательных организациях системы МВД России в ходе изучения комплекса речевых дисциплин соотносимо уровню их языковой подготовки, достижимо в ходе реализации следующих принципов: организации обучения, отбора языкового дидактического материала, методов и приемов обучения.

В основе организации обучения языку образовательный процесс должен быть непрерывной, активной, целенаправленной деятельностью, в которой применяются следующие принципы: коммуникативный, единства изучения языка и обучения речи, сопоставления и дифференциации единиц языка в процессе речевого отбора, опоры на алгоритмы порождения и восприятия речи, диагностики.

В связи с чем при отборе языкового дидактического материала учитываются принципы: научности, доступности, последовательности и дифференциации в обучении языку; употребительности лексических единиц, грамматических конструкций, соответствующих нормам современного русского литературного языка; а также профессиональная направленность лексических единиц, грамматических, стилистических конструкций; насыщенность профессионально ориентированных текстов изучаемыми орфограммами, пунктограммами, лексико-грамматическими конструкциями; стилистическое разнообразие текстов, позволяющее реализовать общедидактический принцип воспитывающего и развивающего обучения; связь с другими дисциплинами.

При выборе методов и приемов обучения ориентируются на реализацию определенной дидактической цели: продвижение обучающегося от незнания к знанию, от простых умений выполнять задания репродуктивного характера до умений выполнять задания творческого характера, строить грамматически правильные, осмысленные высказывания (создавать тексты) в устной и письменной форме.

Результат этого процесса – успешная языковая личность, способная владеть основными способами организации языковых средств и закономерностями их употребления для достижения максимальной эффективности общения, т. е. человек, способный совершать речевые поступки.