

Кроме того, на занятиях планируется применять программы визуализации, подобные Gephi (инструмент с открытым исходным кодом), в которых наглядно отображаются схемы установленных связей между объектами и событиями или строятся социальные графы, позволяющие провести анализ, выдвинуть гипотезу и решить, в каком направлении двигаться дальше в решении задачи.

Применение именно такой методики позволит сформировать у обучающихся знания, умения и навыки, необходимые для достижения общепрофессиональных и профессиональных компетенций, связанных с применением информационно-телекоммуникационных технологий в оперативно-служебной деятельности. В частности, умения планировать и проводить оперативно-розыскные мероприятия, в том числе в глобальных компьютерных сетях; применять открытые интернет-ресурсы и свободное программное обеспечение для сбора и анализа информации; использовать оперативные и иные учеты, информационные ресурсы и технологии для выявления сведений, а также связей между различными объектами в целях решения задач оперативно-розыскной деятельности.

УДК 378.147; 355/359

В.С. Ком

СИТУАЦИОННЫЕ ЗАДАЧИ КАК СРЕДСТВО ВЫРАБОТКИ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ

Образовательный стандарт подготовки офицера внутренних войск определяет, что общей целью подготовки специалиста является формирование и развитие социально-профессиональной, практико-ориентированной компетентности. Вследствие этого компетентность выступает одним из основных показателей качества подготовки будущего офицера.

Традиционные методы обучения не в полном объеме соответствуют целям выработки профессиональных компетенций, так как формирование знаний, умений, навыков происходит на основе разделения на отдельные элементы профессиональной деятельности.

Компетентность специалиста, т. е. готовность практически решать различные задачи служебной деятельности, состоит из многих локальных компетентностей. Умения и навыки для формирования таких компетентностей, по нашему мнению, можно выработать и совершенствовать на практических занятиях, на которых моделируются ситуации из служебной деятельности.

Опыт педагогической деятельности и практика руководства патрульными подразделениями показывают, что одним из путей выработки профессиональных компетенций может служить ситуационное (практико-ориентированное) обучение.

Словарь основных понятий по педагогике определяет ситуационное обучение как систему обучения, основанную на разборе конкретных ситуаций и решении поставленных в них проблем. Ситуационное обучение близко по смыслу к имитационной (моделирующей) системе обучения.

Значительную помощь в организации ситуационного обучения может оказывать проектирование, разработка и применение в процессе обучения сборника ситуационных задач. В нем должны быть приведены наиболее распространенные типичные ситуации, возникающие в ходе несения службы, отработка действий в которых позволит обучающимся приобрести знания и выработать умения и навыки действий в условиях неопределенности, резко меняющейся обстановки. Следовательно, такой подход позволит сформировать соответствующие компетенции.

Прежде всего считаем необходимым обозначить правила разработки ситуационных задач: качественный отбор наиболее типовых ситуаций, встречающихся в служебно-боевой деятельности, в соответствии со статистическими данными; глубокий анализ каждой ситуации на предмет соответствия действий сотрудников установленным нормам, выявление недостатков, построение оптимальной модели поведения; строгое соблюдение требований руководящих документов при анализе действий сотрудников в указанных ситуациях; неукоснительное обеспечение соблюдения требований безопасности при отработке типовых ситуаций; обязательное привлечение к составлению или рецензированию ситуационных задач специалистов-практиков; для каждого уровня (модуля) обучения должны быть разработаны отдельные ситуационные задачи, например: патрульный (1-й курс обучения); начальник патруля (2-й курс обучения); дежурный по войсковым нарядам (3-й курс обучения); командир патрульной роты (батальона) (4-й курс обучения); возможность оценки действий обучающихся.

Конкретная ситуационная задача может иметь следующую структуру: перечень необходимой учебно-материальной базы; требования нормативных правовых актов, в соответствии с которыми должны производиться действия в рассматриваемой ситуации; порядок действий руководителя занятия, лиц, обозначающих противоправные действия (свидетелей, очевидцев), начальника (старшего патруля) и патрульных; варианты усложнения ситуационной задачи.

Необходимо также отметить, что перечень ситуационных задач не должен быть статичным и неизменным. По мере изменения оперативной обстановки в руководящих документах должны разрабатываться новые ситуационные задачи. Например, явление, именуемое «вирус Колумбайн» – массовые расстрелы в учебных заведениях как в мире в целом, так и близкой нам Российской Федерации в частности (события в городах Керчь, Пермь), а также факт гибели при исполнении служебных обязанностей сотрудника КГБ очевидно требуют всестороннего исследования и выработки определенных алгоритмов действий, которые должны отрабатываться на практических занятиях посредством решения ситуационных задач.

В ходе решения на практических занятиях ситуационных задач целесообразно использовать методы активизации познавательной деятельности: «работа в парах и малых группах, ротационное трио», в ходе разбора действий условных нарядов применяются «мозговой штурм, аквариум». Применение указанных рекомендаций, на наш взгляд, может значительно повысить эффективность обучения посредством выработки компетенций в соответствии с характером будущей деятельности.

Следует также обозначить, что ситуационные задачи могут служить средством оценки выработанных профессиональных компетенций, что является темой для отдельного исследования.

В заключение отметим, что ситуационные задачи обладают большим потенциалом при выработке профессиональных компетенций, так как позволяют реализовать на практике один из основополагающих принципов обучения – практическую направленность, а следовательно, максимально сближать обучение и практическое выполнение служебных обязанностей военнослужащими внутренних войск и сотрудниками органов внутренних дел.

УДК 159.9.078

А.В. Кравченко

ОСОБЕННОСТИ ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ ОЦЕНКИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ НАДЕЖНОСТИ СОТРУДНИКА ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ В УСЛОВИЯХ ПАНДЕМИИ

Современные условия эпидемиологической обстановки вносят в психологию служебной деятельности свои коррективы и ограничения, о которых неоднократно упоминалось в требованиях руководящих документов. Эти ограничения и коррективы являются новыми факторами воздействия на профессиональную надежность сотрудников органов внутренних дел. Как оценить ее в современных условиях?

Оценка профессиональной пригодности сотрудника к виду деятельности в организации интересовала ученых со времен В. Вунда, У.Д. Скотта, Г. Мюнстерберга. Созданные психологами первые тесты по отбору рекрутов в годы Первой мировой войны (армейский тест «Альфа» и армейский тест «Бета»), а также разработанный личностный опросник «Бланк данных о личности» (The Personal Data Sheet) полностью решали задачи объективной реальности того времени. Но с появлением сложных механизмов изменившиеся организационные основы потребовали новых подходов к диагностике профессиональной пригодности сотрудников. И психология как наука, отвечая запросам организационного развития, расширила теоретико-методологическую базу и понятийный аппарат.

Расширяя понятийный аппарат Дж. фон Нейман, В.И. Сифоров, В.Д. Небылицын, Б.Я. Шведин, В.М. Крук, А.Ю. Федотов теоретически обосновывают понятие надежности сотрудника, введение которого потребовало своей методологии, методов и методик диагностики. Это понятие также объединило понятие профессиональной пригодности. Предложенные и использованные психодиагностические подходы в XX в. в нынешнем информационном времени утрачивают свою валидность и надежность в силу концептуального подхода опросного типа, использующего сознание кандидатов при определении профессиональной пригодности.

Коллектив учебно-научного комплекса психологии служебной деятельности Московского университета МВД России имени В.Я. Кикотя (С.Н. Федотов, А.Ю. Федотов, В.М. Крук, И.Н. Носс, В.Н. Батищев) разделяют теоретические основания ведомственной психологической диагностики А.Н. Пастушени, который, определяя актуальную задачу современной ведомственной диагностики, приходит к необходимости создания инструментов для ее персонализированной диагностики с минимизацией эффекта «фасада». В своем обосновании он подчеркивает, что если диагностика проводится персонализировано и ее результаты затрагивают личные интересы испытуемого, то он заинтересован скрыть присущие ему отрицательные качества. К отрицательным качествам он относит: наркоманию, алкоголизм, игроманию, гипертрофированные материальные притязания, деспотизм, остро выраженные неприязненные отношения к определенным лицам, травматические комплексы (неполноценность, униженность, ревность и др.), а это ни что иное, как признаки ненадежности сотрудника, требующие непрерывного оценивания в ходе оперативно-служебной деятельности.

Для решения этой задачи А.Н. Пастушени предлагает использовать проективный метод, а также, основываясь на научном мнении А.И. Долговой, предлагает использовать диагностическое зондирование наличия криминальных склонностей.

Именно метод зондирования мы апробировали в научно-исследовательской работе «Раннее выявление девиантных мотивов поведения курсантов посредством психосематического анализа». Метод психозондирования (патент от 12 ноября 2002 г. RU2218867C1) был разработан, научно обоснован академиком И.В. Смирновым. Модернизирован и реализован этот метод в автоматизированном программном комплексе нелокального психосемантического резонанса PsyScanner (далее – PsyScanner) А.Ю. Кузнецовым. Как описывалось ранее И.Б. Лебедевым и А.Ю. Кузнецовым, PsyScanner имеет ряд неоспоримых преимуществ при оценке профессиональной надежности, особенно в период пандемии: высокая достоверность – не менее 85 % и невозможность фальсификации результатов; не требуется подключение специальных датчиков; возможность дистанционного тестирования по Internet; одновременное тестирование неограниченного числа людей; высокая производительность: за 20 минут тестируемый отвечает на 2 000–2 500 вопросов; протокол тестирования генерируется в виде качественных и количественных данных.

В нашей научно-исследовательской работе метод работал на определение мотивов девиантного поведения сотрудников, показатели были взяты из валидной и надежной методики склонности к отклоняющемуся поведению, предложенной В.В. Федоровой и А.Н. Орловой. По описанию авторами методики она является стандартизированным тест-опросником, предназначенным для измерения готовности (склонности) к реализации различных форм отклоняющегося поведения. Опросник представляет собой набор специализированных психодиагностических шкал, направленных на измерение готовности (склонности) к реализации отдельных форм отклоняющегося поведения.