

Достоинствами использования методов визуализации мыслей являются следующие: четко обозначена главная идея; легко распознаются и становятся очевидными взаимосвязи многих понятий, элементов; развивается ассоциативное мышление, повторение происходит быстрее и эффективнее; карта может быть дополнена, отредактирована позднее, она легко восстанавливается при воспоминании.

Эффективным средством создания естественной среды, формирующей положительную мотивацию и способствующей активизации коммуникативной деятельности, является ролевая игра.

Особый интерес у обучающихся вызывают ролевые игры, связанные с их будущей профессиональной деятельностью.

Используя такие инновационные технологии овладения социально-гуманитарными дисциплинами, как ролевая игра и Mindmapping, возможно успешно оптимизировать учебный процесс, сделать его более активным.

УДК 378:796.071.4

*А.А. Урбанович, профессор кафедры психологии и педагогики Академии МВД Республики Беларусь, кандидат исторических наук, доцент*

### **АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ФОРМИРОВАНИЯ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ СЛУШАТЕЛЕЙ И КУРСАНТОВ В ПРОЦЕССЕ ОБУЧЕНИЯ В АКАДЕМИИ МВД РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ**

В современных условиях проблема развития управленческой компетентности действующих руководителей, их подготовка как креативных, способных к инициативе и нестандартным решениям управленцев становится особенно актуальной. Отсутствие у части выпускников Академии МВД Республики Беларусь необходимого уровня управленческой компетентности создает препятствия их адаптации к условиям правоохранительной деятельности.

Динамичность современного развития Республики Беларусь, системные изменения в правоохранительной деятельности не могли не сказаться на образовательной ситуации в учреждениях образования Министерства внутренних дел: получение высшего образования в них не гарантирует выпускнику беспрепятственного построения карьеры вплоть до пенсии. Ситуация требует непрерывного образования, обеспечиваю-

щего постоянное повышение уровня управленческой компетентности каждого выпускника. Под управленческой компетентностью мы понимаем сформированное в процессе обучения и практической деятельности интегральное свойство личности специалиста, включающее готовность и способность использовать систему управленческих знаний, навыков, умений и личностных качеств в процессе профессиональной деятельности. Следовательно, управленческую компетентность можно рассматривать как важнейшую составляющую профессиональной компетентности любого специалиста.

На наш взгляд, в содержательном отношении указанное интегральное свойство личности включает следующие управленческие компетенции:

способность и готовность осуществлять управленческие функции в различных условиях быстро меняющейся оперативной обстановки;

умение проявлять инициативу и занимать лидерские позиции в различных ситуациях;

готовность к работе в кооперации с другими сотрудниками («работа в команде»);

умение организовать работу своих коллег по различным направлениям профессиональной деятельности;

готовность самостоятельно разрабатывать и принимать различные управленческие решения, отличающиеся нестандартностью и новизной;

обладание навыками современной управленческой культуры;

владение навыками поиска, сбора, систематизации и использования информации по управленческой тематике;

умение управлять своим психическим состоянием, владеть приемами психической саморегуляции и другие компетенции.

Организуя занятия в рамках учебно-воспитательного процесса, мы исходим из того, что каждый выпускник Академии в процессе практической деятельности, даже не занимая поначалу руководящих должностей, выполняет важные управленческие функции. Роль сотрудника правоохранительных органов объективно изменяется: его должностные компетенции как специалиста в области права фактически дополняются необходимостью осуществлять управленческие функции. Достаточно перечислить такие направления, как общение с гражданами (в большинстве случаев сотрудник является субъектом действий, инициатором разговора), профилактическая работа с правонарушителями (деятельность сотрудника приобретает формы педагогического воздействия), выполнение различных контрольных функций (сотрудник предъявляет требования и добивается их выполнения). Вот почему каждое занятие призвано формировать управленческие компетенции через выполняе-

мые курсантами роли. Особое внимание при этом следует обращать на формирование потребности в инициативном поведении, на проявление своих лидерских позиций. Выступая перед аудиторией и фактически управляя ею, отвечая на поступающие от аудитории вопросы, реагируя на реплики своих товарищей, участвуя в творческих спорах и дискуссиях, курсант формирует определенные управленческие компетенции.

Говоря о процессе формирования управленческой компетентности у курсантов, необходимо отметить, что в основе лежит формирование соответствующей управленческой культуры. Она должна демонстрироваться каждым сотрудником Академии. Под управленческой культурой понимается и культура соблюдения временных параметров деятельности без опозданий и срывов, и культура принятия решений в нестандартных ситуациях учебной деятельности, и культура общения преподавателя с обучающимися, и многие другие аспекты.

Эффективность формирования управленческой компетенции обеспечивается комплексом организационных и содержательных условий, позволяющих эффективно управлять формированием компетенций курсантов, оптимизировать содержание обучения.

УДК 159.923

*П.В. Филиппов, доцент кафедры идеологической работы Военной академии Республики Беларусь, доцент*

### **ТЕОРЕТИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ ПРОБЛЕМЫ ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ ГОТОВНОСТИ К ДЕЯТЕЛЬНОСТИ КАК КАЧЕСТВА ЛИЧНОСТИ КУРСАНТОВ**

Помимо готовности как психического состояния существует и проявляется готовность как устойчивая характеристика личности. Ее называют по-разному: подготовленностью, длительной или устойчивой готовностью. Она действует постоянно, ее не надо каждый раз формировать в связи с поставленной задачей. Будучи заблаговременно сформированной, эта готовность является существенной предпосылкой успешной деятельности курсанта.

В самом общем виде длительная готовность курсанта представляет собой структуру, в которую входят:

- положительное отношение к деятельности, профессии;
- адекватные требованиям деятельности, профессии черты характера, способности, темперамент, мотивация;

необходимые знания, умения, навыки;  
устойчивые профессионально важные особенности восприятия, внимания, мышления, эмоциональных и волевых процессов.

В отличие от состояния временной готовности, отражающего особенности и требования предстоящей ситуации, длительная готовность – это устойчивая система профессионально важных качеств личности (положительное отношение к профессии, организованность, внимательность, самообладание и т. д.), ее опыт, знания, навыки, умения, необходимые для успешной деятельности во многих ситуациях.

Положительные черты длительной готовности – соответствие структуры содержанию и условиям профессиональной деятельности, легкость актуализации и включения в выполнение задачи, пластичность, сочетание устойчивости и динамизма.

Положительные черты временной готовности – относительная устойчивость, соответствие структуры оптимальным условиям достижения цели, действенность влияния на процесс деятельности.

Временная и длительная готовность находятся в единстве. Временная готовность – это каждый раз создаваемое функциональное острие долговременной готовности, повышающее ее действенность. Возникновение готовности как состояния зависит от долговременной готовности. В свою очередь, временная готовность определяет продуктивность длительной готовности в данных конкретных обстоятельствах.

Во временную готовность могут включаться актуализированные компоненты длительной готовности, которые, будучи задействованными вновь, «возвращаются» на свое прежнее место. Так применительно к конкретным текущим задачам деятельности происходит временная трансформация личностных установок, устойчивых мотивов, опыта.

Особого внимания заслуживает соотношение установки и сознания. Ф.В. Басин справедливо замечает, что эта проблема важна потому, что установка понимается как психологический феномен, она не может быть раскрыта до конца теоретически, если не уточняется ее место и роль в системе сознания в его широком понимании, а также потому, что эта проблема самим Д.Н. Узнадзе (основоположником общепсихологической теории установки) не была решена однозначно. Советский психолог и философ говорил о существовании неосознаваемых установок. Ф.В. Басин же делает вывод о том, что если сама актуализация установки зависит от воли, то речь идет об установке, которая до ее актуализации стала объектом сознания. Следовательно, есть основание различать осознаваемые и неосознаваемые установки, тем более, что и в литературе встречаются на этот счет различные мнения.