

ПО РЕЗУЛЬТАТАМ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ЭКСПЕРИМЕНТА

УДК 378.046.4

В.В. Федорович, старший преподаватель кафедры управления органами внутренних дел факультета повышения квалификации и переподготовки руководящих кадров Академии МВД Республики Беларусь;

Р.Ю. Березнёв, старший преподаватель кафедры гражданского и трудового права Академии МВД Республики Беларусь, кандидат юридических наук

ОСОБЕННОСТИ ПРОВЕДЕНИЯ ДЕЛОВЫХ ИГР В СИСТЕМЕ ПЕРЕПОДГОТОВКИ РУКОВОДЯЩИХ КАДРОВ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ

Эффективность оперативно-служебной деятельности органов внутренних дел напрямую зависит от уровня профессиональной подготовленности руководителей. В целях повышения квалификации управленцев оперативного звена территориальных подразделений в Академии МВД на факультете повышения квалификации и переподготовки руководящих кадров (ФПКИПРК) осуществляется переподготовка сотрудников, состоящих в резерве для назначения на руководящие должности, по специальности 1-26 01 77 «Управление органами внутренних дел».

Одной из учебных дисциплин, формирующих ключевые компетенции управленца, является дисциплина «Научно-методологические основы управления органами внутренних дел». Она определяет теоретико-методологический базис управления органами внутренних дел как профессиональной деятельности и играет системообразующую роль для комплекса специальных дисциплин, рассматривающих прикладные вопросы управления органами внутренних дел в сфере охраны правопорядка и профилактики правонарушений, оперативно-розыскной деятельности, исполнения наказания, а также управления в особых условиях.

Достижение задач усвоения содержания данной учебной дисциплины в системе дополнительного образования взрослых возможно только при условии тщательной подготовки и эффективного проведения как аудиторных учебных занятий, так и соответствующего обеспечения самостоятельной работы обучающихся.

Действующая учебно-программная документация предусматривает проведение аудиторных учебных занятий по учебной дисциплине «Научно-методологические основы управления органами внутренних дел» в форме лекций, семинарских и практических занятий, круглых столов, деловых игр, конференций.

Особое место среди них принадлежит деловым играм, поскольку они дают возможность наиболее полно осваивать и развивать профессиональные навыки и функции. Их использование ориентирует на коллективное, публичное обсуждение проблем, интенсивное взаимодействие слушателей не только с преподавателем, но и между собой, выработку правильного понимания содержания изучаемой темы.

Особенности проведения деловых игр с руководящими кадрами органов внутренних дел в рамках переподготовки в системе дополнительного профессионального образования обуславливаются обучением уже взрослых, личностно сформированных сотрудников, имеющих, как правило, большой практический опыт профессиональной деятельности, и выражаются: в имитации конкретных условий и динамики оперативно-служебной деятельности органов внутренних дел; моделировании содержания и форм профессиональной деятельности руководителя; ориентации на выработку компетенции по принятию управленческого решения как в обычных условиях, так и в нестандартных ситуациях.

При этом нестандартные ситуации могут быть конфликтными и проблемными. Конфликтная ситуация выражается в том, что один из выступающих вступает в открытую конфронтацию с одним из участников деловой игры, апеллируя ко всем присутствующим, что может повлиять на ход складывающейся ситуации. Проблемная ситуация состоит в том, что один из участников деловой игры затрагивает вопрос, который требует дополнительного обсуждения и может повлиять на содержание управленческого решения.

Основные модели управления развитием конфликта (конкуренция, уклонение, приспособление, сотрудничество, компромисс) распределяются среди участников негласно.

Для эффективного проведения деловых игр с руководящими кадрами в рамках переподготовки необходимо: разработать методическое обеспечение (методические разработки для проведения деловых игр и сценарии деловых игр); осуществить подбор дидактических материалов (например, такие информационно-справочные материалы, как социально-криминологическая характеристика преступности на определенной территории за несколько лет, аналитическая справка о состоянии оперативной обстановки на территории города; вспомогательные материалы (правовые акты МВД Республики Беларусь, рекомендации

по подготовке и проведению совещания, инструкции к действию каждому участнику деловой игры, видеозаписи для актуализации, пережить конфликтных ситуаций).

Для оценки эффективности проведения деловых игр по предложенной модели в рамках педагогического эксперимента была выбрана четырехуровневая модель Д. Киркпатрика.

Уровень 1 (уровень реакции) – оценка эффективности занятия на основе мнений (реакции) участников игрового занятия, заложенных в оценочной анкете, которая заполняется спустя определенное время (временной лаг) после окончания занятия для осмысления слушателями результатов и оценки занятия, апробации полученных знаний, умений и навыков на практике.

Уровень реакции определялся по следующим параметрам: новизна знаний и умений, полученных в процессе проведения занятия; соответствие метода проведения занятия (деловая игра) рассмотренной теме учебной дисциплины; актуальность содержания проведенного занятия в аспекте профессиональной деятельности; способствование проведенного занятия совершенствованию и развитию уровня специальных профессиональных компетенций; значимость проведенного занятия для развития коммуникативных качеств; уровень использования приемов повышения познавательной активности обучаемых (видеоактуализация, конфликтная ситуация, проблема, участие практических работников) в процессе проведения занятия; соответствие содержания занятия современному состоянию теории и практики управленческой деятельности; уровень использования учебно-методических материалов, технических средств обучения; оценка профессиональных качеств преподавателя; уровень влияния проведенного занятия на возможность внесения коррективов в соответствующие аспекты профессиональной деятельности; целесообразность использования метода проведения занятий «деловая игра» в системе дополнительного образования взрослых.

Уровень 2 (уровень усвоенных знаний) – измерение знаний или системы знаний до и после игрового занятия.

Уровень 3 (уровень сформированности навыка) – измерение навыка до и после занятия с использованием имитационных технологий.

Уровень 4 (изменение в структуре повседневной деятельности) – включенное наблюдение, обратная связь и самооценка как инструмент измерения эффективности обучения по данному параметру.

Анализ результатов оценки эффективности занятий на основе мнений (реакции) участников (уровень реакции по модели Д. Киркпатрика), свидетельствует, что показатели в экспериментальной группе выше, чем в контрольной.

Измерение знаний и навыков после игрового занятия (уровни 2 и 3 по модели Д. Киркпатрика) в ходе последующих учебных занятий, а также индивидуальных консультаций слушателей, отсутствующих во время проведения деловых игр, позволяет сделать вывод об эффективности проделанной работы.

По результатам проведенного педагогического эксперимента по всем уровням были получены положительные результаты, что доказывает эффективность предложенной модели формирования профессиональных управленческих навыков.

Таким образом, наиболее эффективной формой для обучения руководящих кадров в рамках переподготовки является проведение деловых игр с включением элементов видеовизуализации, внезапно возникающих конфликтов, а также постановки проблемных ситуаций, требующих изучения в вышестоящих органах внутренних дел, органах законодательной и исполнительной власти).