

УДК 378.147:378.018.43;004.773

## **ФОРМИРОВАНИЕ СОЦИАЛЬНО-ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНЦИИ СОТРУДНИКОВ ФСКН РФ В СИСТЕМЕ ПЕРМАНЕНТНОЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ**

**Ушаков А.Р.**

*ФГБОУ ВПО «Кубанский государственный технологический университет», Краснодар, Россия (350072, Краснодар, ул. Московская, д. 2, кор.А), e-mail: shtale@yandex.ru*

---

**В статье приводятся основные результаты исследования, посвященного организации учебно-профессиональной деятельности сотрудников Федеральной службы России по контролю за оборотом наркотиков (ФСКН РФ). Подчеркивается роль информационных технологий и дистанционного образования в процессе переподготовки сотрудников ФСКН РФ. Показано, что социально-профессиональная компетентность сотрудников ФСКН – динамичная системная личностная структура, подчиняющаяся законам синергетики. Приводится модель организационно-педагогической системы перманентной переподготовки сотрудников ФСКН, включающая ряд компонентов, реализация которых невозможна без современных информационных технологий. Показана эффективность предложенной автором модели системы перманентной переподготовки сотрудников ФСКН на основе технологий дистанционного обучения.**

Ключевые слова: синергетика, профессиональная компетентность, информационное взаимодействие, перманентная переподготовка, информационная культура личности.

## **THE FORMATION OF SOCIAL AND PROFESSIONAL COMPETENCE OF THE FDSC RUSSIA IN THE SYSTEM OF PERMANENT PROFESSIONAL TRAINING**

**Ushakov A. R.**

*Kuban State Technological University, Krasnodar, Russia (350072, Krasnodar, street Moskovskaya, 2, к.А), e-mail: shtale@yandex.ru*

---

**In article the basic results of the research devoted to the organization of training of employees of Federal Drug Control Service of the Russian Federation on control over drug trafficking (FDSC Russia) are resulted. The role of information technology and of distance education in the course of retraining of employees FDSC Russia. Socially-professional competence of employees FDSC Russia – the dynamical system personal structure submitting to laws of synergetics. The model of organizational-pedagogical system of permanent retraining of employees FDSC Russia including a number of the components which realization is impossible without modern information technology. The author has offered effective model of system of permanent retraining of employees FDSC Russia on the basis of technologies of remote training.**

Keywords: synergetics, professional competence, information interaction, permanent retraining, information culture of the person.

**Введение.** В современном российском обществе реализуются различные социально-экономические реформы. В период формирования институтов гражданского общества и правового демократического государства одним из важнейших приоритетов деятельности ФСКН России является создание высокопрофессионального кадрового корпуса, способного эффективно решать поставленные обществом и государством задачи. Объем и сложность стоящих перед ФСКН задач требуют модернизации организационно-педагогических основ переподготовки кадров. Президент Российской Федерации Д.А. Медведев указал на то, что граждане России ожидают от правоохранительных органов эффективной борьбы с преступностью, поэтому их работа должна отвечать новой ситуации, сотрудники должны более активно

использовать современные средства, включая высокотехнологичное оборудование, поддерживать высокий уровень дисциплины, заботиться о своем профессиональном росте.

Современный уровень развития теории профессионального образования и практики работы сотрудников ФСКН требует дальнейшего научного обоснования совершенствования процесса их переподготовки. В условиях информационного общества это невозможно без модернизации и информатизации дидактического процесса, его ориентирования на личностное и профессиональное развитие сотрудников правоохранительных органов.

Однако по-прежнему не в полной мере раскрыты процессуальные механизмы преемственного формирования профессионального мастерства сотрудников ФСКН в процессе непрерывной профессиональной деятельности; не всегда наблюдается непрерывный профессиональный рост сотрудников ФСКН в процессе профессиональной деятельности, интеграция науки, практики и современных технологий (в том числе информационных) в их работе. На практике наблюдается очевидное **противоречие** между потребностями общества и государства в непрерывном повышении социально-профессиональной компетентности сотрудников ФСКН и дискретностью повышения их профессионального мастерства. Плановая переподготовка, проводимая на базе специализированных центров МВД РФ, не может разрешить это противоречие вследствие дискретности самого процесса профессиональной переподготовки. С учетом выявленного противоречия **проблема исследования** состоит в вопросе: каким образом должна быть организована учебно-профессиональная деятельность сотрудников ФСКН РФ, чтобы она обеспечивала непрерывный рост их социально-профессиональной компетентности? **Цель исследования** – разработка и обоснование модели учебно-профессиональной деятельности сотрудников ФСКН РФ, содействующей непрерывному росту их профессионального мастерства. **Объект исследования** – процесс формирования социально-профессиональной компетентности сотрудников ФСКН. **Предмет исследования** – модель учебно-профессиональной деятельности сотрудников ФСКН в системе перманентной профессиональной переподготовки. Педагогические эксперименты показали наличие тесной (значимой) связи между формированием всех компонентов профессионального мастерства сотрудников ФСКН в условиях перманентной переподготовки. В рамках обсуждаемой проблемы мы выбрали определение А.И. Башкирского, согласно которому социально-профессиональная компетентность – степень готовности человека к выполнению определенного вида деятельности.

**Результаты исследования.** Социально-профессиональная компетентность сотрудников ФСКН – динамичная системная личностная структура, подчиняющаяся законам синергетики. Различают структурные и функциональные компоненты социально-профессиональной компетентности (таблицы 1 и 2).

Таблица 1. Структурные компоненты социально-профессиональной компетентности сотрудника ФСКН.

Компоненты	Сущность
Личностные качества	Свойства и черты личности (дисциплинированность, коммуникабельность и т.д.), необходимые для осуществления профессиональной деятельности.
Социально-экономическая компетентность	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Знание социальных и экономических аспектов профессиональной деятельности, рефлексия результатов собственной экономической деятельности.</li> <li>2. Знание социальных причин наркопреступности, закономерностей развития наркобизнеса, его социальных, исторических и экономических корней.</li> <li>3. Использование знаний законов развития общества (социально-экономических систем) в борьбе с наркопреступностью и профилактике наркомании среди различных слоев населения.</li> </ol>
Военно-спортивная компетентность	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Двигательные умения и навыки (в том числе профессионально значимые).</li> <li>2. Осознание ценностей физической культуры и спорта, значимости физической подготовки для профессиональной деятельности сотрудника ФСКН.</li> <li>3. Физическая подготовленность (уровень развития физических качеств).</li> <li>4. Знание способов укрепления физического здоровья, функциональной работоспособности, а также ее оценки.</li> <li>5. Спортивно-техническая и спортивно-тактическая подготовленность.</li> <li>6. Военно-тактическая, военно-инженерная и огневая подготовленность.</li> </ol>
Правовая компетентность	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Знание правовых норм и конкретных правовых основ профессиональной деятельности сотрудника ФСКН.</li> <li>2. Способность к оценке и осмыслению правовых норм.</li> <li>3. Готовность к правовому поведению, наличие профессиональных правовых умений и навыков, к применению на практике знаний правовых норм.</li> </ol>
Информационная компетентность	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Понимание феномена информации и природы информационных процессов.</li> <li>2. Умения и навыки работы с аппаратными и программными средствами информатизации.</li> <li>3. Готовность применять информационные технологии в учебно-тренировочной и профессиональной деятельности, осознание ценностей информатизации и информационного общества.</li> <li>4. Знание направлений применения информационных технологий и систем в учебно-тренировочной и профессиональной деятельности сотрудника ФСКН.</li> </ol>
Химико-технологическая компетентность	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Владение современными методами и средствами решения экспертизы для антитеррористической деятельности.</li> <li>2. Готовность к применению методов и средств экспертизы, выявлению подпольных лабораторий.</li> <li>3. Медицинские знания и умения, готовность к их применению в различных ситуациях.</li> </ol>
Специально-профессиональная компетентность	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Потребности, установки, профессиональная ориентация и мотивы к деятельности в ФСКН, знания организационных, научно-методических и технологических основ профессиональной деятельности сотрудника ФСКН, умения проектировать свою профессиональную карьеру.</li> <li>2. Умения планировать и проводить антитеррористические операции.</li> </ol>

Как видно, структурные компоненты социально-профессиональной компетентности, так же, как и социально-профессиональную компетентность в целом, можно охарактеризовать операционным, мотивационным, поведенческим и диагностическим компонентами. Очевидно, что сформированность операционного компонента социально-профессиональной компетентности – необходимое, но не достаточное условие формирования поведенческого и

мотивационного компонентов. Специалист может обладать высоким уровнем знаний и умений, но неэффективно их использовать в своей профессиональной деятельности, не осознавать социальной значимости своей профессии, не видеть в профессиональной деятельности личностный смысл.

Таблица 2. Функциональные компоненты профессиональной компетентности

<b>Компонент</b>	<b>Сущность и содержание</b>
<i>Операционный</i> (технологический)	Знания, умения и личностные качества, необходимые для осуществления профессиональной деятельности.
<i>Поведенческий</i> (деятельностный)	Опыт профессиональной деятельности; эффективность её осуществления; активность в личностном и профессиональном саморазвитии.
<i>Ценностно-ориентационный</i> (мотивационный)	Ценностное отношение к профессии (профессиональной деятельности), мотивы, ценностные ориентации и установки на профессиональную деятельность.
<i>Диагностический</i> (оценочно-рефлексивный)	Способность диагностировать уровень развития собственной компетентности, осознавать свое место в социуме и профессиональной среде (связан с самоидентификацией, самоопределением, самоконтролем и саморегуляцией в своей профессиональной деятельности).

Представляется очевидным, что уровень сформированности социально-профессиональной компетентности – индикатор (прогностический критерий), позволяющий осуществлять прогнозирование развития собственного профессионального мастерства на любом этапе профессиональной деятельности. Так, например, операционный компонент – база для дальнейшего развития профессионального мастерства, мотивационный компонент – движущая сила для пополнения арсенала знаний и умений, диагностический компонент – механизм самоконтроля собственной профессиональной деятельности и самоуправления ростом профессионального мастерства (социально-профессиональной компетентности). Социально-профессиональная компетентность детерминирована опытом во многих видах деятельности, прежде всего – в учебной и профессиональной деятельности.

Известно, что процесс развития личности есть результат взаимодействия огромного множества факторов. В рамках исследования нас будут интересовать организационно-методические и психолого-педагогические факторы. На их основе сформируем модель процесса повышения социально-профессиональной компетентности сотрудника ФСКН РФ, т.е. процесса его переподготовки.

С точки зрения автора, технологии переподготовки сотрудников ФСКН должны быть ориентированы на тесную связь с их профессиональной деятельностью. Непрерывное (перманентное) послевузовское образование сотрудников ФСКН синхронно их профессиональной деятельности, благодаря чему является значимым фактором их профессионального и личностного роста, социальной мобильности и служебной карьеры. Интеграция учебно-тренировочной и профессиональной деятельности сотрудников ФСКН позволит устранить временной люфт между развитием технологий самой профессиональной деятельности и со-

циально-профессиональной компетентностью сотрудника (его готовностью к профессиональной деятельности). Правильно организованная переподготовка (непрерывное послевузовское образование) сотрудников ФСКН является фактором управления их служебной карьерой за счет получения достоверной информации о динамике их профессионализма (текущая переподготовка сотрудников не отменяет регулярно проводимой плановой переподготовки). Это невозможно без методов и средств реализации информационных процессов в системе переподготовки сотрудников ФСКН (информационных технологий).

Очевидно, что реализация идеи профессиональной перманентной переподготовки сотрудников ФСКН РФ невозможна без технологий дистанционного обучения (в информационном обществе только дистанционное обучение позволяет реализовать идею непрерывного образования). Инструментарий технологий дистанционного обучения сотрудников ФСКН – система компьютерной поддержки образовательного процесса, главной составляющей которой являются педагогические программные продукты. В основе технологий дистанционного обучения, реализующих перманентную переподготовку сотрудников ФСКН, лежит учебно-информационное взаимодействие – взаимодействие между обучающимся и системой дистанционного обучения, направленное на обеспечение деятельности обучающихся по освоению, закреплению и применению знаний, умений и навыков в условиях осуществления информационной коммуникации; самостимулированию к поиску учебной информации; решению учебных задач на базе использования электронных образовательных ресурсов; самооценке учебных достижений; осознанию социальной значимости культурных ценностей и человеческого опыта, процессов и явлений, рассматриваемых в условиях использования электронного образовательного ресурса. Автором выделены важнейшие психолого-педагогические условия обеспечения перманентной переподготовки сотрудников ФСКН, основанной на технологиях дистанционного обучения: ориентация дистанционного обучения (перманентной переподготовки) на формирование всех компонентов социально-профессиональной компетентности сотрудника ФСКН; использование педагогически значимой учебной информации, доступной из ресурсов системы дистанционного обучения; взаимодействие с системой дистанционного обучения в рамках учебного телекоммуникационного проекта; использование всех возможных форм и механизмов учебно-информационного взаимодействия, как с системой дистанционного обучения, так и с другими обучающимися; комплексное использование в учебном процессе всех составляющих систем компьютерной поддержки дистанционного обучения (обучающих систем, систем тестирования, виртуальных лабораторий и т.д.); применение современных сетевых и телекоммуникационных технологий (в том числе Интернет-технологий) для организации и осуществления учебно-информационного взаимодействия. Основные организационно-методические условия перма-

нентной переподготовки сотрудников ФСКН: комплексное использование возможностей правоохранительной системы для непрерывного повышения профессионального мастерства сотрудников ФСКН; обеспечение преемственности в учебно-профессиональной деятельности сотрудников ФСКН на всех этапах профессиональной карьеры; учет результатов перманентной переподготовки при управлении служебной карьерой сотрудников ФСКН; взаимодействие органов управления ФСКН с центрами плановой переподготовки для эффективной интеграции плановой и текущей (перманентной) переподготовки.

Опираясь на компетентностный подход в профессиональной переподготовке и концепцию непрерывного образования автор спроектировал организационно-педагогическую систему переподготовки сотрудников ФСКН, под которой будем понимать совокупность взаимосвязанных компонентов, ориентированную на формирование их социально-профессиональной компетентности (табл. 3).

Таблица 3. Модель системы перманентной переподготовки сотрудников ФСКН на основе технологий дистанционного обучения

№	Компонент модели	Содержание
1.	Внешние факторы	1. Социальный заказ, требования общества и государства к профессиональной деятельности сотрудника ФСКН. 2. Тенденции развития государственной системы наркоконтроля. 3. Стандарты переподготовки и требования к сотруднику ФСКН как к специалисту (профессионалу). 4. Нормативно-правовые акты и документы, направленные на регулирование деятельности ФСКН (законодательные акты, постановления Правительства РФ и др.). 5. Цели, задачи и функции ФСКН РФ.
2.	Цели и задачи переподготовки сотрудников ФСКН	1. Развитие социально-профессиональной компетентности сотрудников ФСКН и информационной культуры личности. 2. Частные цели и задачи обучения по этапам переподготовки, учебным дисциплинам и дидактическим единицам. 3. Интеграция образовательной и профессиональной деятельности сотрудника ФСКН, использование результатов переподготовки для управления служебной карьерой.
3.	Содержательный компонент	1. Компоненты плана переподготовки сотрудников ФСКН. 2. Самостоятельная работа сотрудников ФСКН в структуре образовательного процесса. 3. Исследовательская и методическая работа сотрудников ФСКН.
4.	Организационный компонент	1. Принципы, методы, средства и организационные формы переподготовки сотрудников ФСКН. 2. Методологические основы переподготовки сотрудников ФСКН (методологические подходы). 3. Научно-методические основы переподготовки, модели образовательного процесса. 4. Научно-методические основы проектирования и использования систем компьютерной поддержки.
5.	Управленче-	1. Педагогическая и научно-методическая деятельность преподавателей.

	ский компонент	<p>2. Учебно-профессиональная деятельность обучающихся – сотрудников ФСКН.</p> <p>3. Система управления переподготовкой сотрудников ФСКН, автоматизированного многопараметрического контроля, мониторинга и диагностики учебно-профессиональной деятельности.</p> <p>4. Информационное, технологическое и научно-методическое обеспечение процесса переподготовки (в т.ч. системы компьютерной поддержки).</p> <p>5. Интеграция образовательной и профессиональной деятельности сотрудника ФСКН, стимулирование к повышению компетентности (профессионализма).</p> <p>6. Интеграция дидактических и информационных технологий переподготовки сотрудников ФСКН.</p> <p>7. Вовлечение сотрудников ФСКН в формирование научно-методического обеспечения образовательного процесса.</p> <p>8. Принятие педагогических решений.</p> <p>9. Коррекция образовательного процесса.</p>
6.	Результативно-оценочный компонент	<p>1. Усвоение содержания учебных дисциплин по модулям.</p> <p>2. Развитие компонентов готовности сотрудников ФСКН к профессиональной деятельности.</p> <p>3. Развитие исследовательских умений и создание предпосылок к профессиональной самоорганизации.</p> <p>4. Развитие личности, мотивации и интереса к самообразованию.</p>
7.	Анализ и оценка результатов переподготовки	<p>1. Методы оценки (диагностики) параметров обученности и профессионализма (компетентности) сотрудника ФСКН.</p> <p>2. Методы внешнего контроля результатов образовательной и профессиональной деятельности сотрудника ФСКН.</p> <p>3. Методы количественного и качественного анализа образовательного процесса в целом.</p>

Проведенные на базе Регионального управления ФСКН по Краснодарскому краю педагогические эксперименты показали высокую эффективность информационных технологий перманентной переподготовки сотрудников, если соблюдаются важнейшие организационно-методические и психолого-педагогические условия этого процесса. Положительный результат выразился в достоверном увеличении доли сотрудников с высоким уровнем профессионального мастерства.

### **Выводы**

1. Перманентная переподготовка сотрудников ФСКН РФ заключается в интеграции их учебной, тренировочной и профессиональной деятельности. Она позволяет разрешить противоречие между непрерывностью процесса повышения профессионального мастерства (социально-профессиональной компетентности) сотрудников ФСКН и дискретностью плановой переподготовки. Её реализация возможна только на основе технологий дистанционного обучения.

2. Дистанционное обучение является значимым фактором эффективности перманентной переподготовки сотрудников ФСКН, если соблюдаются её важнейшие организационно-методические и психолого-педагогические условия. Модель организационно-педагогической

системы перманентной переподготовки сотрудников ФСКН включает ряд компонентов, реализация которых невозможна без современных информационных технологий.

3. Проведенные педагогические эксперименты на базе Регионального управления ФСКН по Краснодарскому краю показали высокую эффективность информационных технологий переподготовки сотрудников. Качественный анализ подготовленности сотрудников ФСКН показал отсутствие в экспериментальных группах сотрудников, социально-профессиональная компетентность которых находится на низком уровне.

#### Список литературы

1. Байчоров, К.У. Принципы и новые технологии профессиональной подготовки специалистов / К.У. Байчоров. – Черкесск, 1996. – 102 с.
2. Беспалько, В.П. Педагогика и прогрессивные технологии обучения / В.П. Беспалько. – М.: Наука, 1995. – 220 с.
3. Брановский, Ю.С. Информационные инновационные технологии в профессиональном образовании: учеб. пособие / Ю.С. Брановский, Т.Л. Шапошникова. – Краснодар: Изд-во КубГТУ, 2001. – 369 с.
4. Норенков, И.П. Информационные технологии в образовании / И.П. Норенков, А.М. Зимин. – М.: Изд-во МГТУ, 2004. – 352 с.
5. Черных, А.И. Основы научно-методической деятельности в педагогике: учеб. пособие / А.И. Черных, Д.А. Романов. – Краснодар: КубГТУ, 2008. – 96 с.
6. Черных, А.И. Компьютерные технологии в науке и образовании: учебное пособие / А.И. Черных, Т.Л. Шапошникова, М.Л. Романова, Д.А. Романов, Т.П. Хлопова. – Краснодар: КубГТУ, 2011. – 224 с.

#### Рецензенты:

Черных А.И., д.п.н, доцент, профессор, проректор по учебной работе ФГБОУ ВПО «Кубанский государственный технологический университет», г. Краснодар.

Архипова А.И., д.п.н., профессор, ФГБОУ ВПО «Кубанский государственный технологический университет», г. Краснодар.