

Критериально-диагностический инструментарий экспериментальной работы по формированию профессионально-этической культуры сотрудников ОВД

Аннотация: Одна из наиболее трудных задач констатирующего этапа опытно-экспериментальной работы по формированию профессионально-этической культуры сотрудников ОВД связана с обоснованием критериев, их наполнение показателями и определение уровней сформированности данного качества.

Ключевые слова: критерий, показатели, уровни, диагностические процедуры

На основе анализа различных точек зрения ученых (В.А.Беликов, В.И.Загвязинский, Т.И.Климова и др.), критерий можно определить как качество, свойство изучаемого объекта, которое дает возможность судить о его состоянии, уровне функционирования и развития.

В настоящее время в педагогической теории и практике существуют общие требования к выделению и обоснованию критериев, которые сводятся к тому, что последние должны:

- воссоздать основные закономерности формирования и развития личности;
- позволяют установить связи между всеми компонентами исследуемого педагогического явления или процесса;
- быть раскрытыми через качественные и количественные показатели, отражающие степень выраженности критерия и воспроизводящих динамику измеряемого качества во времени.

При выборе критериев мы опирались на определенную нами структуру профессионально-этической культуры сотрудников ОВД, которая включает профессионально-личностный, нормативно-деятельностный, этико-

коммуникативный и рефлексивно-позиционный компоненты и определили следующие критерии: когнитивный, деятельностный, коммуникативный и рефлексивный.

Показатели критериев сформированности профессионально-этической культуры сотрудников ОВД распределены нами по отношению к указанным компонентам:

Профессионально-личностный компонент профессионально-этической культуры сотрудников ОВД ориентирован на деятельностный и когнитивный критерии и включает следующие показатели: культура нравственного сознания (знания о сущности, содержании и структуре морали, ее происхождения и закономерностях развития ее социальной роли); моральные чувства, эмоции, симпатии и антипатии; представления о нравственном и безнравственном; моральные ценности, принципы и нормы; нравственно-психологическую и социальную устойчивость; осознание социальной роли своей профессии; профессионально-этические качества (долг и ответственность, честность и правдивость, достоинство, мужество, терпимость, самообладание, готовность к самопожертвованию; профессионально-этическая позиция в повседневной служебной деятельности; правовая и этическая культура, представления о социальной значимости труда, представление о профессиональном идеале, путях и средствах его достижения, развитое чувство профессиональной гордости, профессиональной чести и ответственности.

Нормативно-деятельностный компонент профессионально-этической культуры сотрудников ОВД ориентирован на деятельностный критерий и включает следующие показатели: культура нравственных отношений и культура нравственного поведения, нравственное отношение к своей деятельности, нравственные отношения между сотрудниками как субъектами этой деятельности, нравственные отношения в социуме; моральная ответственность за последствия своих действий;

Мобилизация и пополнение своего опыта и знаний; приспособляемость к новым условиям; выполнение монотонной технической и манипулятивной

операции; правовое регулирование поведения; устойчивая положительная мотивация; профессиональный долг и ответственность; выработка юридического мышления.

Этико-коммуникативный компонент профессионально-этической культуры сотрудников ОВД ориентирован на коммуникативный критерий и включает следующие показатели: культура общения (стиль, манеру общения, чувство такта, основные правила ведения речи); коммуникативно-этические установки (способность к симпатии, ориентация на признание положительных качеств другого); коммуникативные умения; владение нормативной речью. Стремление поступать согласно этическим нормам, устойчивость нравственного выбора согласно этическим эталонам.

Рефлексивно-позиционный компонент профессионально-этической культуры сотрудников ОВД ориентирован на рефлексивный критерий и включает следующие показатели: осознание потребности изменить себя, усовершенствовать свои личные качества; самоанализ, самооценка; направленность на самоизменение и самосовершенствование; культура умственного труда, позволяющие реализовать свои творческие потенциалы; углубленная оценка себя при сопоставлении с образами идеального сотрудника ОВД.

Побуждение к постоянному самосовершенствованию в личностном и профессиональном отношении; рефлексивное позиционирование: высокоразвитое стремление к самоанализу, самооценке, получении информации о путях и способах самосовершенствования; вхождение в рефлексивную позицию. Устойчивость этической рефлексии.

Нами были установлены уровни сформированности профессионально-этической культуры сотрудников ОВД с распределенными в них показателями выбранных нами критериев.

Необходимый (высокий) уровень сформированности профессионально-этической культуры сотрудников ОВД характеризует понимание необходимости познания сущности профессионально-этической культуры,

широкое социальное восприятие и различение профессионально-этических норм, принципов и идеалов, высокий уровень аналитических и рефлексивных способностей в осмыслении профессионально-этических знаний, умений, ориентация на этико-профессиональные ценности в качестве идеала для целостного самосовершенствования личности; высокая степень удовлетворенности от применения профессионально-этической культуры в профессиональной деятельности; устойчивость проявления нравственно-этических качеств в личном поведении; высокая степень сформированности персональной ценностной позиции в отношении профессионально-этической культуры и деятельности.

Ограниченный (средний) уровень сформированности профессионально-этической культуры сотрудников ОВД характеризует целостное понимание значимости культурно-этических ценностей, позитивное восприятие содержания профессионально-этической культуры, активность в выработке рефлексивных навыков, ориентация на ценности профессионально-этической культуры в профессиональной деятельности, достаточное проявление этико-профессиональных качеств в личном поведении и общении, в профессиональной деятельности, достаточная сформированность ценностных позиций в отношении профессионально-этической культуры в профессиональной деятельности; стремление к коммуникативно-нравственному диалогу.

Недостаточный (низкий) уровень сформированности профессионально-этической культуры сотрудников ОВД характеризует разрозненное, схематичное восприятие профессионально-этических норм, формальное принятие этико-профессиональных ценностей, недостаточное ситуативное проявление нравственно-этических качеств личности в поведении, общении и деятельности, ситуативная саморегуляция, ситуативная обусловленность нравственно-этических коммуникативных контактов и взаимодействий, ситуативное стремление к субъект-субъектному взаимодействию в процессе профессионально-этически обусловленной деятельности.

Для оценки показателей были определены диагностические методики их оценки. Выбранные нами методики являются адаптированными и хорошо известными в научной литературе.

Для определения сформированности компонентов профессионально-этической культуры сотрудников ОВД мы использовали следующие методики: модифицированный вариант методики диагностирования мировоззренческой культуры (Г.В. Позизейко); методика диагностирования нравственно-правовой культуры (П.А.Мусинов); методика диагностирования этико-правовой культуры (С.А.Рудых); методика «Суждения о нормах и требованиях в общении (Н.В.Кузьмина, Л.С.Кондратьева); тест смысложизненных ориентаций (Д.А.Леонтьев); методика «Ценностные ориентации (М.Рокич); методика «Толерантность» (Н.В.Дубенюк); методика «Диагностика эмоционального интеллекта» (Н.Холл); методика «Перцептивная самооценка эмоциональной экспрессивности» (Л.Е.Бачина, А.Е.Ольшанникова); методика «Диагностика социальной эмпатии» (Г.М.Мануйлов); методика «Профессионализм и нравственность»(К.Левитан).

С целью диагностики сформированности компонентов профессионально-этической культуры сотрудников ОВД была разработана картограмма (по типу полярных профилей модификации В.А.Сластенина), состоящая из 9 балльной шкалы и характеризующая наиболее существенные черты профессионально-этической культуры сотрудников ОВД. Баллы соответствовали следующим уровням проявления качеств:

- 8-9 баллов – качество проявляется очень сильно, постоянно, типично для личности;
- 6-7 – качество достаточно хорошо выражено и проявляется часто;
- 4-5 – качество не выражено определенно и количество проявлений или не проявлений его примерно равно;
- 1-3 – качество выражено слабо и проявляется редко.

Ядром используемой системы диагностических средств мы считали методики самодиагностики, дополняемые групповым оцениванием, включенным наблюдением преподавателя курсов, интервьюированием.

В задачи первого этапа опытно-экспериментальной работы входит определение коэффициентов для количественной и качественной оценок выявленных критериев и показателей. Был обоснован механизм перевода качественных показателей в количественные и соотнесения респондента к определенному уровню сформированности профессионально-этической культуры. Для количественного сравнения уровней сформированности профессионально-этической культуры сотрудников ОВД введена следующая оценка каждого показателя и баллы для их выражения:

- баллом 2 отмечали высокий уровень сформированности профессионально-этической культуры по рассматриваемому показателю;
- баллом 1 отмечали средний уровень сформированности профессионально-этической культуры по рассматриваемому показателю;
- баллом 0 мы отмечали низкий уровень сформированности профессионально-этической культуры по рассматриваемому показателю.

В таблице представлена количественная оценка показателей профессионально-этической культуры в баллах.

Диагностические методики оценки уровня сформированности профессионально-этической культуры сотрудников ОВД

Таблица 1

Методики определения уровня сформированности профессионально-этической культуры сотрудников ОВД	Уровни сформированности профессионально-этической культуры сотрудников ОВД	Недостаточный (0баллов)	Ограниченный (1 балл)	Достаточный (2 балла)
Диагностика реализации потребности в саморазвитии	15-33	36-54	55-75	
Диагностика мотивации достижений (А.Мехрабиан)	Менее 27%	27%	Более 27%	
Тест САТ Латинской	Л.Я.Гозмана, М.В.Кроз, М.В.	44-40	54-45	60-55
Самооценка уровня рефлексии	100-150	50-99	0-49	

Диагностика личности	волевого потенциала	1-12	13-21	22-30
Методика стрессоустойчивости	определения	18-84	85-114	115-162
Тест коммуникативности		-35-20	34-21	Более 35
Тест профессионального саморазвития		66-100	36-66	0-35
Диагностика самосознания		Более 70	40-69	39

Введение балльных оценок позволяет определить уровень сформированности профессионально-этической культуры сотрудников ОВД. При определении уровня необходимо было установить интервалы группировки значений. Для этих целей использовали методику А.А.Кыверялга [1]

Согласно данной методике, средний уровень определяется 25% отклонением значения от среднего по диапазону балльных оценок. Тогда распределение по двум граничным уровням (низкому и среднему) можно представить следующим образом: низкий уровень – от $R(\min)$ до $0,25 * R(\max)$; высокий уровень – от $0,75 * R(\max)$ до $R(\max)$, где $R(\min)$ – это нижний предел диапазона балльных оценок, $R(\max)$ – это высший предел диапазона балльных оценок.

Суммарный балл, оценивающий обобщенный результат, в нашем случае меняется в пределах от 0 до 32. таким образом, согласно представленной методике, уровни сформированности профессионально-этической культуры сотрудников ОВД определялись следующими интервалами: низкий уровень оценивается в пределах от 0 до 8 баллов; средний – от 9 до 24 баллов; высокий – от 25 до 32 баллов.

Как показало проведенное исследование указанные диагностические процедуры позволили получить адекватную характеристику измеряемых показателей.

Литература:

- 1.Кыверялг А.А. Методы исследований в профессиональной педагогике /А.А.Кыверялг. – Таллин: Валгус, 1980. – 334с.
2. Черкасов В.А. Оптимизация методов и приемов обучения в образовательном процессе. – Иркутск: Иркутский ун-т, 1985. – 198с.