

**ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВЛЕННОСТИ ИНСПЕКТОРОВ
ФЕДЕРАЛЬНОЙ МИГРАЦИОННОЙ СЛУЖБЫ РОССИИ**

*Работа представлена кафедрой педагогики
Санкт-Петербургского университета МВД России.
Научный руководитель - доктор педагогических наук, профессор В. И. Халъзов*

В статье представлена психолого-педагогическая структура деятельности и личности инспектора миграционной службы, раскрывается содержание его профессиональной подготовленности, дан анализ кадрового состава Управления Федеральной миграционной службы России по Санкт-Петербургу и Ленинградской области, намечены перспективы повышения подготовленности сотрудников.

The article contains information about the psychological and pedagogical structure of activity and personality of a migrant service inspector and discloses the content of his/her professional efficiency. The author analyses the cadre of the Administration of the Federal Migration Service of Russia in Saint-Petersburg and the Leningrad region and outlines the prospects of employees' efficiency increase.

Профессиональная деятельность инспекторов Федеральной миграционной службы (ФМС) многопрофильна и требует специальной подготовки. Увеличение объема деятельности ФМС в последние годы потребовало притока кадров, специализирующихся в области миграции. Как известно, от уровня профессиональной подготовленности кадрового состава ФМС зависит эффективность деятельности всей службы. Однако исследователи отмечают, что большинство сотрудников не имеют длительного опыта работы в области миграции, многие не имеют юридического образования, не знают, где можно повысить уровень своей профессиональной подготовленности к данной деятельности (Л. Иванова, Т. Обыденова). Это порождает ряд трудностей в деятельности ФМС. Требуется решение проблемы повышения уровня профессиональной подготовленности сотрудников ФМС не только в специальных учебных заведениях, но и на служебных местах.

Исследование путей совершенствования профессиональной подготовленности инспекторов ФМС России потребовало четкости в определении понятийного аппарата. Анализ литературы, раскрывающей проблемы профессионального образования, показал, что понятие «профессиональная подготовленность» специалиста зачастую используется в качестве синонима понятий «профессиональная готовность» и «профессиональная подготовка». Все они рассматриваются как результат профессионального образования или обучения¹.

Например, в учебнике «Профессиональная педагогика», разработанном под руководством С. Я. Батышева, приводится следующее определение: «Профессиональная подготовка - совокупность специальных знаний, навыков и умений, позволяющих выполнять работу в определенной области деятельности. В зависимости от квалификации различают четыре основных уровня профессиональной подготовки, требующих соответствующего профессионального об-

разования: высшего, среднего специального, начального профессионального и элементарного»². В то же время широко распространено понимание подготовки к профессиональной деятельности как процесса, основанного на специально организуемой и сознательно осуществляемой педагогической деятельности, которая предполагает стимулирование активной деятельности обучаемого по овладению опытом (формирование знаний, умений, навыков, способов деятельности). Подготовка к деятельности рассматривается также как система, включающая в себя ряд взаимосвязанных структурных элементов: цель, содержание, методы и средства, результат. В таком понимании объем понятия «профессиональная подготовка» почти полностью совпадает с определением «процесс обучения»³.

Высказывается также точка зрения, согласно которой подготовка - это более узкое понятие, которое в общей системе образования специалиста обеспечивает возможность выполнения им практических задач профессиональной деятельности и опирается на формирование прикладных знаний, умений и навыков посредством практического и проблемного обучения, упражнений, стажировки, тренировки в условиях, близких к реальным. Как правило, говоря о профессиональной подготовке в данном понимании, авторы отмечают, что в этом случае готовится специалист узкого профиля за короткий срок обучения.

Опираясь на анализ литературы, можно утверждать, что с точки зрения структуры профессиональная подготовка является неотъемлемой составляющей профессионального образования, которая формирует и развивает прикладные знания, умения, навыки, способности и качества специалиста.

С процессуальной точки зрения профессиональная подготовка - это процесс обучения и воспитания в соответствии с требованиями конкретного рабочего места (должности) или с требованиями конкрет-

ных условий труда (службы) будущего специалиста. Профессиональное образование - это обучение и воспитание специалиста в соответствии с требованиями профессии как социально-культурного явления в жизни общества. Поэтому нередко понятие «профессиональная подготовка» специалиста употребляется как синоним «профессионального образования». Это встречается в тех случаях, когда речь идет о соответствии требованиям, изложенным в профессионально-квалифицированных характеристиках по конкретной специальности.

Как уже отмечалось, термины «профессиональная подготовка», «профессиональная готовность» и «профессиональная подготовленность» зачастую употребляются в литературе как рядоположенные и обозначают результат профессиональной подготовки или профессионального образования. Однако анализ смысловых различий в этих словосочетаниях позволяет утверждать, что термин «подготовка» целесообразно рассматривать как процесс обучения (о чем речь шла выше). Готовность - это результат профессионального обучения (образования или подготовки - в зависимости от контекста рассмотрения), отражающий субъективную, внутреннюю предпосылку эффективной, успешной деятельности. Подготовленность - это результат профессионального обучения (также и образования, подготовки - в зависимости от контекста рассмотрения), отражающий объективные предпосылки эффективной, успешной деятельности специалиста, в данном случае миграционной службы.

В табл. I представлены точки зрения различных авторов на структуру и объем понятия «профессиональная подготовленность».

Анализ табл. I позволяет заключить, что разнообразие взглядов авторов на структуру подготовленности субъекта к какой-либо деятельности определяется тем основанием, на котором строится та или иная классификация ее структурных эле-

Сравнительная характеристика структуры и содержания понятия
«профессиональная подготовленность»

Структурный блок ПП	Компоненты	Автор и год издания
Психологический	мотивационный, ориентационный, операционный, волевой, оценочный	Дьяченко М. И., Кандыбович Л. А., 1985
Деятельностный	Интеллектуальный, волевой, коммуникативный	Макшанов С. И., 1991
	Мотивационный, волевой, умственный, коммуникативный, речевой	Российская педагогическая энциклопедия, 1993
	Мотивационно-ценностный, содержательно-ориентировочный, операционно-действенный, рефлексивно-оценочный	Завьялов И. П., 1997
	Физический, нейродинамический, психологический, знания, навыки, умения, воля	Психологический словарь, 1997
	Умелость, действенность, осведомленность, сознательность в представлениях	Семенов И. П., 1998

ментов. При этом в одной и той же классификации могут встречаться разные основания для выделения компонентов подготовленности. В качестве таких оснований можно выделить следующие:

- функциональное состояние субъекта деятельности (подготовленность физическая, морфофизиологическая, нейродинамическая, психологическая);
- субъектные психологические характеристики (компоненты - мотивационный, интеллектуальный или умственный, волевой; знания, умения, навыки; умелость, действенность, осведомленность);
- личностные характеристики (компоненты - ценностный, рефлексивный, морально-нравственный, целевой);
- этапы деятельности (компоненты - ориентационный или ориентировочный, гностический, операциональный, оценочный);
- содержание деятельности (компоненты - теоретический, практический, коммуникативный, речевой, содержательный);
- содержание педагогического воздействия (компоненты общекультурный и профессиональный: формирование и развитие личности и субъекта деятельности).

Эти основания в разных классификациях пересекаются, дополняют друг друга и могут быть рассмотрены как общее, особенное и конкретное.

Анализ литературных источников, нормативных документов и практики служебной деятельности инспекторов миграционной службы позволил создать модель профессиональной подготовленности инспекторов миграционной службы Российской Федерации.

Как известно, моделирование в педагогике и сфере образования обусловлено поиском путей совершенствования подготовки специалистов. Однако в педагогике нет однозначного отношения к методу моделирования. До настоящего времени ведутся споры о возможностях его применения в этой области. Вместе с тем можно констатировать, что модельный подход приобретает в педагогике все большее число сторонников.

Ю. К. Бабанский справедливо отмечает, что моделирование в педагогических исследованиях выступает как высшая и особая форма наглядности, как средство упорядочения информации, позволяющее более глубоко раскрыть сущность изучаемого явления⁴.

Теоретический аспект педагогического моделирования изучен в исследованиях С. И. Архангельского, В. А. Веникова, В. И. Михеева и др. В указанных работах авторами рассмотрены вопросы из области методологии моделирования, раскрыто

их содержание и подходы к решению. Так, в работах С. И. Архангельского процесс моделирования широко связан с использованием математического аппарата. Автор считает, что использование математических методов позволяет придать теоретическим исследованиям наибольшую эффективность. Полезность математического моделирования определяется практической ценностью модели. В своей работе С. И. Архангельский отмечает, что метод научного моделирования позволяет создавать обобщенную, абстрактную, идеальную модель объекта при условии опоры на принципы наглядности, определенности, объективности.

В классическом понимании модель и модельное исследование требуют доказательного установления подобия структуры и связей изучаемого объекта или явления. С. И. Архангельский, исследуя процесс моделирования, приходит к заключению об установлении между оригиналом и моделью определенных отношений, на основании которых можно проводить изучение тех или иных сторон объекта. По мнению автора, в основу таких отношений при моделировании кладется теория подобия, что расширяет теоретические и практические возможности проводимого исследования.

Особенности применения метода моделирования в педагогике рассмотрены в работах В. И. Загвязинского, В. В. Краевского и др.⁵

Анализ работ названных авторов, нормативных документов и практики позволяет сказать, что содержание модели профессиональной подготовленности сотрудника миграционной службы целесообразно рассмотреть с позиций субъектного и личностного подхода. Это связано с тем, что в профессиональной деятельности роль субъекта и личности является решающей. В процессе профессиональной подготовки, а также при определении путей совершенствования профессиональной подготовленности специалиста ФМС необходимо целенаправ-

ленное развитие как субъектных, так и личностных свойств и качеств. Высокий уровень их развития определяет эффективное выполнение этапов деятельности (ориентировку, планирование, исполнение, контроль), а также ее содержания.

Что касается функционального состояния субъекта деятельности ФМС (подготовленность физическая, морфофизиологическая, нейродинамическая, психологическая), то его можно рассматривать как субъективную предпосылку профессиональной подготовленности субъекта деятельности, которая особое значение имеет на этапе отбора и подбора кадров на должности инспектора ФМС, а также с точки зрения профилактики и коррекции их профессиональной деформации.

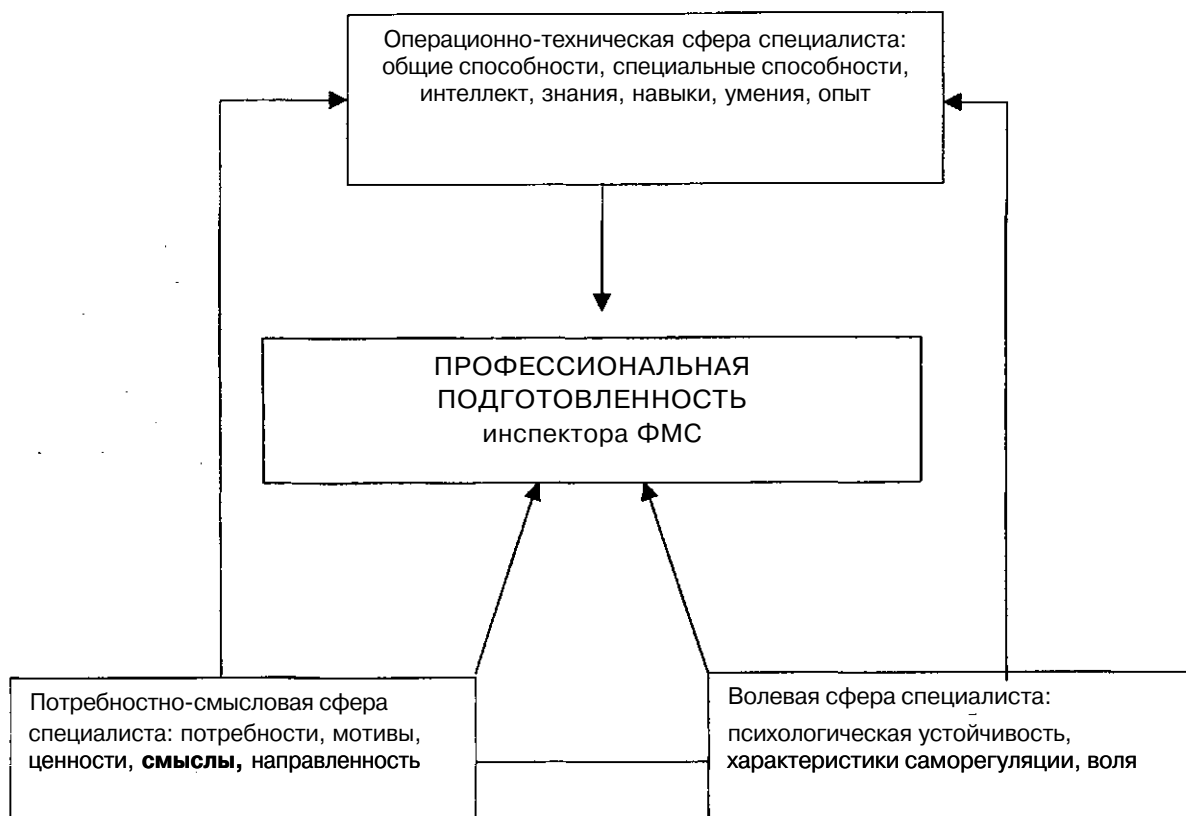
Таким образом, на основе анализа литературы и практики профессиональную подготовленность инспектора ФМС можно определить как сложное, развивающееся, целостное субъектно-личностное образование, которое проявляется в единстве трех компонентов, отражающих потребностно-смысловые, операционально-технические и волевые характеристики личности и субъекта деятельности. На схеме 1 представлена структура профессиональной подготовленности инспектора миграционной службы (модель).

Как видно на схеме, потребностно-смысловая сфера личности инспектора ФМС включает в себя потребности, мотивы, ценности, смыслы, которые интегрируются в направленности личности. Операционально-техническая сфера субъекта деятельности включает в себя общие и специальные способности, характеристики интеллекта субъекта, его знания, навыки, умения, опыт. Волевая сфера субъекта включает в себя характеристики его психологической устойчивости и саморегуляции, т. е. умений действовать произвольно, контролировать и корректировать свои действия.

Анализ научной литературы, нормативных документов, практики служебной де-

Схема 1

Структурные компоненты профессиональной подготовленности инспектора миграционной службы



ятельности сотрудников по делам миграции позволил сформулировать модель профессиональной подготовленности инспектора ФМС. Она может быть представлена на трех уровнях: знания, умения и качества сотрудника миграционной службы.

Сотрудник ФМС должен *знать*:

основы российского законодательства по вопросам ведения и регистрации граждан РФ; основы правового положения иностранных граждан в РФ; международные договоры, направленные на урегулирование вопросов гражданства; законодательство, регламентирующее документирование граждан РФ; законодательные основы, регламентирующие дактилоскопическую регистрацию граждан; порядок оформления и выдачи паспортов гражданам России для выезда из РФ и въезда в РФ; порядок организации, проведения и планирования розыскной деятельности; международное

законодательство о правах беженцев, законодательство Российской Федерации о беженцах; условия участия иностранных граждан в трудовых отношениях; основы административного законодательства РФ в деятельности ФМС России; психолого-педагогические аспекты деятельности сотрудников по делам миграции; организационно-правовые основы деятельности сотрудников ФМС России при возможных чрезвычайных обстоятельствах, а также нравы, традиции и обычаи граждан тех стран, с которыми инспектору приходится работать.

Сотрудник ФМС должен *уметь*:

осуществлять в соответствии с законодательством Российской Федерации производство по делам о гражданстве Российской Федерации, оформление и выдачу основных документов, удостоверяющих личность гражданина Российской Федерации; осуществлять регистрационный учет граждан

дан Российской Федерации по месту пребывания и по месту жительства в пределах Российской Федерации и контроля за соблюдением гражданами и должностными лицами правил регистрации и снятия с регистрационного учета граждан Российской Федерации; оформлять и выдавать иностранным гражданам и лицам без гражданства документы для въезда в Российскую Федерацию, проживания и временного пребывания в Российской Федерации; осуществлять контроль за соблюдением иностранными гражданами и лицами без гражданства установленных правил проживания и временного пребывания в Российской Федерации; реализовывать во взаимодействии с другими территориальными органами федеральных органов исполнительной власти меры по предупреждению и пресечению незаконной миграции; исполнять законодательство Российской Федерации по вопросам беженцев и вынужденных переселенцев, участвовать в установленном порядке в предоставлении политического убежища иностранным гражданам и лицам без гражданства; осуществлять в соответствии с законодательством Российской Федерации контроль и надзор в сфере внешней трудовой миграции, привлечения иностранных работников в Российскую Федерацию и трудоустройства граждан Российской Федерации за пределами Российской Федерации; вырабатывать конкретные предложения по улучшению и совершенствованию правовой базы, регламентирующей деятельность ФМС России по всем ее направлениям; работать с электронными информационными программами; предупреждать конфликтные ситуации в работе с гражданами РФ и иностранными гражданами; осуществлять иные функции в установленной сфере деятельности, если такие функции предусмотрены федеральными конституционными законами, федеральными законами, актами Президента Российской Фе-

дерации и Правительства Российской Федерации.

Сотрудник ФМС *должен обладать* определенными *общепрофессиональными качествами* сотрудника правоохранительных органов (дисциплинированность; ответственность; требовательность в выполнении правовых норм; правовая активность; честность; нетерпимость к нарушениям правовых норм; организованность; исполнительность; правовая бдительность; аккуратность; чуткость; воспитанность; справедливость; целеустремленность; принципиальность) и *специфическими качествами* инспектора миграционной службы (профессиональная компетентность в вопросах миграции; высокая ответственность в работе по оформлению документов граждан, удостоверяющих личность; внимательность к людям; корректность в общении с гражданами и др.).

Анализ кадрового состава отделов (отделений) Управления Федеральной миграционной службы (УФМС) России по Санкт-Петербургу и Ленинградской области (264 чел.), проведенный автором исследования, показал, что по объективным показателям задача повышения уровня профессиональной подготовленности является крайне важной.

По данным обследования, 94% всех сотрудников в отделах и отделениях УФМС России по Санкт-Петербургу и Ленинградской области составляют женщины.

Среди мужчин существенно больше тех, кто имеет специальное звание подполковника, майора или капитана милиции. По данным исследования, среди женщин таких - 50,5%, среди мужчин - 72%. Точно так же должности начальников, их заместителей и старших инспекторов УФМС чаще занимают мужчины: среди обследованных инспекторов женщин таких 28%, среди мужчин - 62%.

Анализ данных показал, что лишь 13,3% всех обследованных инспекторов УФМС

имеет в качестве базового высшее юридическое образование (как правило, очное и заочное обучение в Санкт-Петербургской академии или университете МВД России, ВЗЮИ МВД РФ). Еще 15,4% сотрудников имеет высшее юридическое образование, полученное в гражданских вузах (чаще всего - на юридическом факультете Государственного университета, а также в СПбЮИ Генеральной прокуратуры РФ, в Академии права).

Более 41% обследованных инспекторов УФМС имеют высшее гуманитарное или техническое образование. Эти сотрудники закончили в свое время самые разнообразные вузы: РГПУ им. Герцена (дефектологический, химический факультет), Электротехнический институт связи, Политехнический институт, ВТУЗ при ЛМЗ (гидромашиностроительный факультет), Институт инженеров железнодорожного транспорта, Институт текстильной и легкой промышленности, Ленинградский и Горьковский государственные университеты (исторические факультеты), автодорожный факультет СПбАСУ и ряд других.

Большая часть этих специалистов пришла в органы внутренних дел в начале и середине 1990-х гг., когда закрывались многие предприятия и в городе была безработица для лиц с высшим образованием. В подавляющем большинстве эти сотрудники специальную подготовку получали непосредственно на рабочем месте, постепенно овладевая знаниями, умениями и опытом правоприменительной деятельности. 3% из них получили заочно второе, высшее юридическое образование. Еще 5% прошли курсы переподготовки в УЦ г. Пушкина, учебные сборы в СПбУ МВД РФ и другие краткосрочные формы повышения квалификации. Таким образом, можно заключить, что около трети включенных в обследование инспекторов УФМС России по Санкт-Петербургу и Ленинградской области

имеют высшую специальную юридическую подготовку.

18,5% обследованных сотрудников имеют среднее специальное юридическое образование. В основном это выпускники ССШМ МВД России. Гражданское юридическое образование отдельные сотрудники получили, например, на юридическом отделении Машиностроительного техникума, в Техникуме железнодорожного транспорта.

Приведенные данные свидетельствуют о том, что половина сотрудников отделов и отделений УФМС не имеют специальной юридической подготовки и, по имеющимся сведениям, не проходили в какой-либо форме повышение квалификации. Следует отметить, что значительная их часть имеет стаж работы более 5 лет. Это говорит о большом практическом опыте, полученном постепенно в процессе стажировки и в совместной работе с опытными наставниками.

Следует отметить, что в последние три года, когда проводилось исследование (2003-2006 гг.), наметилась тенденция увеличения приема в отделы УФМС специалистов со специальным юридическим образованием. Штаты укомплектовываются выпускниками следственного или оперативного факультетов СПбУ МВД России, а также ведомственной средней специальной школы милиции. При этом целенаправленная подготовка сотрудников УФМС в учебных заведениях Санкт-Петербурга, по нашим данным, не ведется.

К вышесказанному следует добавить, что ФМС является структурой, в которой существует такая серьезная проблема, как текучесть кадров. Поскольку специальное звание и занимаемая должность непосредственно связаны со стажем работы и образованием сотрудника, то можно видеть, что наибольшая текучесть кадров характерна для женщин, которые работают в отделах (отделениях) УФМС менее трех лет. Ана-

лиз по стажу работы показывает, что четвертая часть женщин в отделах (отделениях) УФМС работает менее двух лет, почти столько же - 22% - работает менее четырех лет (среди мужчин - 14%).

Этим можно объяснить тот факт, что, как указывают исследователи Л. Иванова и Т. Обыденова, более 60% сотрудников ФМС имеют стаж в занимаемой должности не более пяти лет (табл. 2).

Таблица 2

Стаж сотрудников ФМС России
(по данным ВИПК сотрудников МВД России на 2006 г.)

Стаж работы в должности	Показатель, %
До одного года	23
От одного года до пяти лет	37
От пяти и до десяти лет	23
От десяти до пятнадцати лет	17

Обследование сотрудников УФСМ по Москве и Санкт-Петербургу показало, что половина из них является вновь назначенными.

Для выявления особенностей адаптации сотрудников УФСМ к деятельности, был проведен анкетный опрос сотрудников УФСМ (получены ответы 53 сотрудников, из них 35 - женщин, 18 - мужчин). Анкета включала в себя 13 вопросов, которые содержали варианты ответов, а также возможность в случае необходимости высказать собственное мнение или суждение по вопросу. Анализ и обобщение ответов показали, что потребность в совершенствовании уровня профессионализма инспекторов УФСМ можно определить как очень высокую. Более половины ответивших отметили, что на должность инспектора УФСМ они попали по рекомендации знакомых или родственников, а также случайно. 40% отвечавших выбрали формулировку «целенаправленно, по собственному желанию». В единичных случаях отмечены ответы «по переводу из следствия», «в результате решения начальства», «по распределению». Сочетание непрофильного образования со случайным или вынужденным выбором работы, безусловно, снижает процесс адаптации к условиям деятельности инспекто-

ра УФСМ, отрицательно влияет на качество выполняемых функциональных обязанностей, приводит к текучести кадров в первые годы работы.

Половина опрошенных оценили свою профессиональную подготовленность в начале работы как низкую или ниже среднего. 45% ответивших считают, что их подготовленность была средней, в том числе и те, кто пришел из непрофильных вузов или техникумов. 5% оценили свою подготовленность как высокую или выше среднего (это выпускники СПбУ МВД России или руководители, назначенные на должность по переводу из территориальных отделов (отделений) УФСМ).

В равной степени, как отмечали опрошенные, в начале работы им не хватало как знаний и умений, так и профессиональных качеств, психологической подготовки. Недостаток юридических знаний и умений, недостаток опыта отмечают почти 70% отвечавших. Выпускники юридических вузов или сузов чаще отмечают недостаток практики, опыта, практических умений.

Среди недостающих личностных качеств отмечался недостаток сдержанности, настойчивости, целеустремленности. В психологической подготовке отмечалась недо-

статочная уверенность в себе, неготовность к общению с гражданами. К профессиональным качествам относилась внимательность, усидчивость, планирование работы. Следует отметить, что вопрос о личных, профессиональных качествах и психологической подготовленности вызывал у отвечающих определенное затруднение. Многие либо пропускали его, либо относили, например, к профессиональным качествам знание УК и УПК, к психологической подготовке - недостаток опыта.

Таким образом, определение структуры и содержания профессиональной подготовленности сотрудников ФМС России выявило ряд проблем в их профессиональной подготовленности.

Завершая рассуждение по проблеме профессиональной подготовленности сотрудников миграционной службы, можно сделать следующие выводы.

Профессиональная подготовленность сотрудника ФМС является результатом его профессионального обучения, отражающим объективные предпосылки успешности деятельности специалиста. Она включа-

ет знания, умения инспектора миграционной службы в области его деятельности, а также и его общепрофессиональные и специфические качества.

Профессиональная подготовленность кадрового состава ФМС призвана обеспечить успешность функционирования миграционной службы. Однако эффективность деятельности ее сотрудников тормозится рядом проблем: существует недостаток инспекторов с высшим юридическим образованием, малый стаж работы в данной службе многих сотрудников ФМС снижает качество их профессиональной деятельности.

С целью повышения уровня профессиональной подготовленности сотрудников миграционной службы целесообразно разработать педагогическую программу, реализация которой в часы служебно-боевой подготовки инспекторов УФМС России по Санкт-Петербургу и Ленинградской области, без отрыва от служебной деятельности, позволит повысить уровень профессиональной подготовленности инспекторов ФМС.

ПРИМЕЧАНИЯ

¹ Индивидуальная подготовленность обучаемых в образовательном учреждении: контроль и управление / СПб.: СПбА МВД РФ, 1997; О неотложных мерах по коренному улучшению работы с личным составом в системе МВД РФ: Директива № 1 МВД России от 19 июня 1996. М., 1996; *Хвезенко С. П.* Психологические средства профессионального отбора курсантов вузов МВД - будущих следователей: Автореф. дис. ... канд. пед. наук. СПб., 2000; *Костеневский А. В.* Формирование потребности в профессиональной самореализации личности курсантов в вузов МВД РФ: Автореф. дис... канд. пед. наук. Саратов, 2000.

² Профессиональная педагогика: Учебник / Под ред. С. Я. Батышева. М.: Ассоциация «Профессиональное образование», 1997. С. 504.

³ *Колодкин Л. М., Фатуло А. В.* Организация работы с кадрами в ОВД. М., 1990; Концептуальные основы совершенствования работы с кадрами // Вестник СПбУ МВД России. 1999. № 2; *Костеневский А. В.* Указ. соч.

⁴ *Бабанский Ю. К.* Оптимизация процесса обучения. Общедидактический аспект. М., 2001. С. 24.

⁵ *Загвязинский В. И.* Исследовательская деятельность педагога. М., 2004. С. 21.; *Краевский В. В.* Общие основы педагогики. М., 2004. С. 21.