

активизации фоновых знаний по предложенной тематике, восстановления логической последовательности изложения и другие.

Примером сверхтекстовых опор являются *иллюстративные* или *иллюстративно-схематические* опоры: рисунок, схема, диаграмма. Они представляют собой иллюстрацию или графическое изображение основного содержания текста или его части и облегчают его понимание. Такие опоры соотносят текстовый материал с изображением и способствуют использованию фоновых знаний и жизненного опыта обучаемых для извлечения и переработки информации текста.

Смысловая опора функционально способствует более эффективной переработке текста и его более мелких единиц, перегруппировке информации, содержащейся в различном дистантном континиуме текста, отделению главной информации от второстепенной, выявлению подразумеваемой или пропущенной информации, переформулированию глубинной информации текста лингвистическими средствами его внешней структуры, выявлению причинно-следственных связей, обобщению текстовой информации и определению собственного отношения к фактам, высказываемым в речевом произведении.

Сама идея применения опор в процессе овладения аутентичной литературой по специальности, с одной стороны, и как средства формирования профессионально-ориентированной читательской компетенции при выборе наиболее эффективной стратегии чтения, с другой, является, на наш взгляд плодотворной и может применяться для развития других видов речевой деятельности – говорения, письма, аудирования.

Количественное соотношение опор и их применение для развития и совершенствования умений на I, II и III этапах значительно варьируется.

На I этапе, предполагающем "жесткую" методическую модель познавательной деятельностью чтения у студентов, то есть применение максимального количества опор и средств контроля, используются, в основном, узкофокусированные

инструктивные и вербальные опоры, позволяющие осуществлять контроль за формированием профессионально-ориентированного чтения.

На II этапе, осуществляющем "гибкую" модель, характер инструктивных опор меняется, они меньше сфокусированы на языковых заданиях, больше направлены на формирование понятий, медицинского тезауруса, происходит поэтапный переход к использованию качественно иных опор – смысловых.

На III этапе осуществляется "эвристическая" модель, предполагающая применение качественно иного уровня опор – проблемных (диаграмм, таблиц, схем, интеллект-карт), однако, это не означает отказ от вербальных, иллюстративно-схематических и текстовых опор.

Реализация предложенной методики с помощью инструктивных, вербальных, текстовых (смысловых) сверхтекстовых (иллюстративно-схематических) опор позволила повысить уровень сформированности основных умений восприятия и смысловой переработки фактуальной, концептуальной и подтекстовой информации аутентичных материалов по специальности, осознать профессиональные понятия медицинского тезауруса.

Поэтапное применение "жесткой", "гибкой" и "эвристической" методических моделей обучения профессионально-ориентированному чтению в конечном счете приводит к развитию подлинной самостоятельности обучаемых в процессе овладения чтением как видом речевой деятельности.

ЛИТЕРАТУРА

1. Гильченко Н.Л. Аналитическое чтение, серия: изучаем иностранные языки. – СПб: "Издательство Союз", 2000. – 340 с.
2. Гальперин И.Р. Текст как объект лингвистического исследования, серия "Лингвистическое наследие XX века", 2 изд., 1977. – 560 с.
3. Харченко С.И. Грамматика методики преподавания иностранных языков в упражнениях. – Красноярск, 1997. – 420 с.

Popova I.A. Technique of skills formation of the professional-focused reading of authentic texts at students of not language universities // Vestnik of Volgograd State Medical University. – 2005. – № 2(14). – P. 88–90.

This article is about the supports and their usage in Methods of language teaching. In the article we consider two kinds of the supports: a) systematic, b) linguistic. These supports develop the skills of professional-focused reading.

УДК 35.075.31:351.74:159.9

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ТРЕБОВАНИЯ, ПРЕДЪЯВЛЯЕМЫЕ К РУКОВОДИТЕЛЯМ ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ

А.В. Сомов

*Отделение кадровой и воспитательной работы отряда милиции особого назначения ГУВД
Волгоградской области*

Прежде чем перейти к определению и описанию необходимых для руководителей подразделений милиции, психологически важных качеств и способностей, мы считаем целесообразным, познакомиться с требованиями, предъявляемыми к личности кандидата, зачисленного в резерв руководящих кадров на выдвижение на вышестоящие должности, которые обусловлены особенностями их профессиональной деятельности.

Изучая доступные для всех открытые литературные источники, написанные лицами, которые имели или имеют непосредственное отношение к деятельности по подбору кадров в систему органов внутренних дел, мы пришли к выводу, что в них достаточно широко дается перечень необходимых для отбора личностных качеств кандидата в руководители, а также определены и противопоказания к осуществлению данного вида профессиональной деятельности.

Идеальный кандидат в милицмейские руководители должен обладать: способностью увлечь, расположить к себе людей, побудить их к диалогу, создать соответствующую "психологическую атмосферу контакта".

Специфика "милицмейской" работы требует от него: развитой воли, смелости, определенных криминальных знаний, остроумия, находчивости, жизненного опыта, проницательности, умеренной раскованности в поведении, гибкого ума, объективности, обоснованности поступков и поведения, умения отстаивать свою точку зрения, самостоятельности и взвешенности в своей деятельности, высокой требовательности к себе и другим, выдержки и умения уходить от соблазнов и т. п. Наличие не только физической, но и духовной силы, психологической крепости.

Исходя из специфики деятельности руководителя подразделения органа внутренних дел кадровым аппаратом и психологом организуется и проводится психологический отбор и подбор кандидатов на предполагаемую руководящую должность.

Психологический подбор, по нашему мнению, – работа специалиста-психолога по применению психодиагностического инструментария, психотехник и психотехнологий с целью выявления и определения наибольшего соответствия индивидуально-личностных особенностей, качеств и способностей лица к выполнению конкретных задач, обусловленных спецификой и условиями их решения. При этом необходимо также учитывать выявленные особенности руководителя (возраст, образование, интеллектуальный уровень, личностные качества, степень общительности и конфликтности).

Психологический отбор, на наш взгляд – система мероприятий, которая осуществляется психологом органов внутренних дел, с целью выявления лиц, которые по своим индивидуально-

личностным качествам могут быть способны, в том числе и потенциально стать руководителем. Отбор кандидатов, проводится на основе наиболее полного соответствия их личностных качеств и требований предъявляемых к сотрудникам органов внутренних дел и на их основе определения способностей.

В профессионально-значимых качествах сотрудников органов внутренних дел, так же может быть использована классификация А. М. Столяренко [4]:

- сфера направленности личности (профессиональная направленность, относящаяся к группе профессионально мотивационных качеств);

- операционная сфера личности (профессиональная подготовленность, интеллектуальные, познавательные, волевые и организаторские качества, относящиеся к группе профессионально-деловых качеств).

Непосредственно назначаемому руководителю подразделения органа внутренних дел мы считаем должно быть присуще дополнительно к сказанному выше: самостоятельность, способность к тонкому восприятию других людей, улавливание им малейших нюансов в изменении психического состояния оппонента, способность отличать демонстративное поведение от истинного, выявлять лицемерие и фальшь в процессе контактного взаимодействия, уметь скрывать свои истинные намерения.

К коммуникативным качествам руководителя следует отнести: способность устанавливать и закреплять полезные знакомства, способность заинтересовать и увлечь подопечного, способность к самопрезентации, сдержанность и избирательность в общении (особенно в конфликтно-провоцирующих ситуациях), способность учитывать психологию объекта и исходя из этого оказывать на него целенаправленное психологическое воздействие, умение построить и поддерживать разговор, расположить к себе собеседника, умение естественно держаться и говорить, эмоционально-коммуникативная тренированность, умение правильно распоряжаться своими эмоциональными ресурсами. Вместе с тем, руководитель должен обладать решительностью, смелостью, эмоционально-волевой устойчивостью и способностью к действиям в эмоционально сложных и экстремальных условиях, иметь твердое мировоззрение и осознавать необходимость и правоту своей деятельности, быть способным не поддаваться соблазнам и провокациям и т. п. [3].

В основе данных требований лежат и разработанные специалистами психологами и психофизиологами профессиограммы предназначенные для проведения качественного отбора лиц, осуществляющих определенный вид деятельности. Профессиография – технология изучения требований предъявляемых профессией

к личностным качествам, психологическим способностям, психолого-физическим возможностям человека ее осуществляющим [1]. Частью профессиограммы является психограмма – описание требований предъявляемых особенностью профессиональной деятельности к психике личности ее реализующей. Профессиограммы и психограммы применяются психологами в системе органов внутренних дел для отбора кандидатов, в том числе и для специальных и оперативных подразделений милиции. В качестве примера использования научно-обоснованных рекомендаций для осуществления профессионально-психологического отбора в оперативные службы милиции мы рассмотрим "Методические рекомендации по психологическому изучению и отбору кандидатов в оперативные подразделения органов внутренних дел" [2].

Данные рекомендации разработаны авторским коллективом специалистов Лаборатории медицинских проблем МВД России, утверждены руководством МВД РФ и предназначены для практической работы психологов в системе профессионального отбора кандидатов на работу в органы внутренних дел России.

Специалистами МВД РФ были проведены соответствующие исследования и на их основе определены необходимые психологические качества, умения и способности необходимые для успешного осуществления сотрудником милиции своих функциональных обязанностей. К данным качествам, умениям и способностям относятся:

- способность решать профессиональные задачи в ситуациях, сопровождающихся высокой степенью личного риска и опасности для жизни;
- готовности к ситуациям вооруженного единоборства с преступниками;
- повышенная ответственность за свои действия;
- высокая психофизиологическая выносливость, связанная с отсутствием фиксированного рабочего времени (средняя продолжительность рабочего дня составляет 10–12 часов, часто бывает 7-дневная рабочая неделя);
- способность выдерживать длительное эмоциональное напряжение, чувство страха, неопределенности, неуверенности, невозможности поделить своими сомнениями с близкими, родными, а зачастую и с сослуживцами и т. п.;
- необходимость осуществления постоянной интенсивной интеллектуальной активности (способность к анализу непрерывно меняющейся оперативной информации, удержанию в памяти большого количества фактов, принятию решений в условиях дефицита времени и информации);
- речевая находчивость, умение быстро и достоверно объяснить критическую ситуацию другому лицу, скрыв тем самым свои истинные намерения;

рения;

- обладание высоким уровнем самостоятельности и персональной активности;
- проявление склонности к "разумному риску";
- умение оказывать психологическое воздействие на лиц представляющих оперативный интерес;
- умение вырабатывать собственные методы решения и выхода из проблемных ситуаций.

Это далеко не полный перечень профессиональных качеств и способностей, необходимых не только сотруднику милиции, но руководителю для успешного осуществления его профессиональной деятельности. Специалисты-психологи, разрабатывающие профессиограммы для отбора кандидатов в органы внутренних дел, пришли к выводу, что руководящая работа является психологически крайне сложным видом профессиональной деятельности, которая не может быть четко и однозначно регламентирована инструкциями и позволяет реализовывать некий индивидуальный стиль деятельности. Именно поэтому, важное значение в процессе проведения профотбора занимает определение прогноза как у кандидата в руководители, так и назначаемого руководителя, его индивидуального стиля руководства, многогранным коллективом и подбором специалистов в различные службы, например, в такие как оперативные сотрудники, в патрульно-постовую службу, дежурную часть отдела милиции и т. д.

Психологические требования предъявляемые к руководителям подразделений органов внутренних дел, а тем более их успешная управленческая деятельность, связывается с наличием сформированного рефлексивного уровня интеллекта и его включенности во все мыслительные процессы, аналитическую и управленческую деятельность.

ЛИТЕРАТУРА

1. Психология. Словарь / Под общ. Ред. А.В. Петровского, М.Г. Ярошевского. – 2-е изд., испр. и доп. – М.: Политиздат, 1990. – 320 с.
2. Методические рекомендации по психологическому изучению и отбору кандидатов в оперативные подразделения органов внутренних дел / Под ред. В.В. Чумакова. – М.: ЛМП МВД РФ, 1994. – 420 с.
3. Кулагин Б.В. Основы профессиональной психодиагностики. – Л.: Медицина, 1984. – 240 с.
4. Столяренко А.М. Психологические основы изучения и формирования личности специалиста органов внутренних дел в учебно-воспитательном процессе // Педагогическая психология: учеб. – М., 1989. – 360 с.
5. Шадриков В.Д. Психология деятельности и способности человека: учеб. пособ. – М.: "Логос", 1996. – 462 с.

Somov A. V. Psuchological regulations necessaru for an executive of organs of internal affairs // Vestnik of Volgograd State Medical University. – 2005. – № 2(14). – P. 90–92.

In the geven article there are a number of theoretical regulations necessary for the successful implementation of the puchological role of a militia executive, both a potential candidate and an experienced worker.