



теории и практике: сб. науч. трудов. Вып. 2. – Свердловск: Издательство Свердловского инженерно-педагогического института, 1991. – С. 113–127.

11. Порядок организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам среднего профессионального образования: утв. Приказом Минобрнауки России № 464 от 14 июня 2013 г. [Электронный ресурс] // Информационно-правовая система «Гарант». – URL: <https://base.garant.ru/70426772/#friends>.

12. Прогноз долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации до 2030 года. – М.: Минэкономразвития России, 2013. – 33 с.

13. Стратегия развития системы подготовки рабочих кадров и формирования прикладных квалификаций на период до 2020 года [Электронный ресурс] // Электронный фонд правовой и нормативно-технической документации «Консорциум Кодекс». – URL: <http://docs.cntd.ru/document/456016920>.

14. Трудности и перспективы цифровой трансформации образования: коллективная монография / ред. А. Ю. Уваров, И. Д. Фрумин. – М.: Издательский дом Высшей школы экономики, 2019. – 343 с.

15. Чошанов М. А. Гибкая технология проблемно-модульного обучения. – М.: Народное образование, 1996. – 127 с.

16. Якиманская И. С. Технология личностно-ориентированного образования. – М., 2000. – 189 с.



О. А. Коряковцева

УДК 378.146

ПРЕИМУЩЕСТВА И ПРОБЛЕМЫ ПРИМЕНЕНИЯ БАЛЛЬНО-РЕЙТИНГОВОЙ СИСТЕМЫ В ВУЗЕ

Исторически очевидно, что общественно-политические и экономические трансформации в любой стране влекут за собой перемены и в одной из самых консервативных отраслей – в системе образования. В российском высшем образовании вот уже более 10 лет внедряется и постоянно совершенствуется рейтинговая система оценки уровня знаний студентов, которая достаточно давно используется в университетах Западной Европы, США и целого ряда других стран. Чем это обусловлено?

Традиционная пятибалльная «отметочная» система оценивания не может объективно дифференцировать уровень знаний конкретного студента: «пятерка», «четверка» или «тройка» фактически признают знания будущего специалиста одинаково достаточными для выполнения профессиональных функций. Кроме того, зачетно-экзаменационная система не позволяет оценить уровень освоения всего материала дисциплины. Результаты рейтинга оказывают большое влияние на мотивацию к обучению, позволяют получить объективную информацию о его эффективности, а количественная и качественная стороны оценки уточняют сведения об уровне подготовки обучающегося. Все это дает возможность снизить влияние человеческого фактора (зависимость студента от назначенного ему преподавателя) и выстраивать образовательный процесс на субъект-субъектной основе.

Применение балльно-рейтинговой системы оценивания (БРС) в российских вузах (в том числе – и в нашем университете), требует более глубокого анализа ее достоинств и недостатков с учетом практического опыта,



что позволит определить необходимые условия эффективного использования системы. Тем более что, если в начале 2000-х годов в научной литературе велось активное обсуждение «плюсов» и «минусов» введения данной системы, то исследований по результатам ее практического применения сегодня явно недостаточно. Очевидно, что актуальным становится продолжение теоретических и практических изысканий по корректированию и определению перспективного развития рейтинговой системы оценки в высшей школе.

Целью нашего исследования стала систематизация и осмысление накопленного опыта по использованию БРС в университете, которая определила следующие задачи:

- проанализировать источники по вопросам рейтинговой системы оценивания, осмысливая накопившийся опыт работы;
- рассмотреть преимущества и проблемы использования данной системы;
- определить отношение преподавателей и студентов к новой системе оценивания;
- выявить организационно-педагогические условия ее эффективного применения.

Реализация цели прежде всего требовала уточнения ряда понятий: «рейтинг», «рейтинговая система», «организационно-педагогические условия» применения.

Понятие рейтинга используется во многих отраслях деятельности человека. В переводе с английского рейтинг (rating) есть оценка на основе порядковой шкалы какого-либо свойства, качества, которая может носить накопительный характер за определенный период. В научной литературе имеется множество определений рейтинга и существуют большие разногласия в понимании его как метода, средства или формы оценивания знаний. Например, по мнению В. С. Аванесова, рейтинг – это «форма организации не только контроля, но и учебного процесса в целом» [1], Ю. В. Науменко считает его методом «упорядочивания обучающихся по занятым местам в зависимости от измеряемых учебных достижений» [8], а Л. Н. Боброва называет рейтинг «средством оценивания «накопленной

отметкой» по дисциплинам <...> за определенный период обучения, выраженной по многобалльной шкале» [2].

В «Положении о балльно-рейтинговой системе оценки знаний студентов ФГБОУ ВО «Ярославский государственный педагогический университет им. К. Д. Ушинского» [13] понятие «рейтинг» разъясняется так: это номер студента в общем списке (группы, потока, курса), упорядоченном по убыванию нормированного балла успеваемости, то есть, это некая числовая величина, которая отражает успехи студентов в освоении дисциплины в течение семестра или учебного года. Из определения следует, что БРС оценки учебной работы студентов вводится как гибкое и эффективное средство ранжирования студентов по результатам их учебной деятельности, мотивирующее на достижение высоких результатов. С нашим представлением о балльно-рейтинговой системе оценивания согласуется определение, данное Е. Н. Перевощиковой и А. И. Голубевой, которые видят в системе многобалльную шкалу отметки, отражающую текущие успехи обучающегося как в абсолютном, так и в относительном плане [10].

Для уточнения понятия «условия» эффективности применения БРС мы обратились к «Новой философской энциклопедии», определяющей условие как «существенный компонент комплекса объектов, вещей, их состояний, взаимодействий, из наличия которого с необходимостью следует существование данного явления» [9]. Исходя из этого и опираясь на исследования Л. И. Саввы, было конкретизировано представление о педагогических условиях эффективности, которые понимаются как «совокупность внешних объектов и внутренних обстоятельств, определяющих существование, функционирование, развитие и эффективное решение поставленной проблемы» [15].

Уточняя понятие «организация», подчеркнем, что имеем в виду внешние и внутренние сознательно создаваемые явления, используемые в образовательном пространстве для обеспечения эффективности рейтинговой сис-



темы оценивания с целью подготовки высоко профессиональных кадров.

Следует обратить внимание, что наличие разработанного в вузе Положения о БРС помогает осмыслить преподавателям и студентам не только необходимые понятия, но и цели введения новой системы оценивания:

- контроль и стимулирование систематической учебной работы студентов, ее самостоятельный характер;

- определение реального места в рейтинге в соответствии с успехами в образовании;

- открытость заданий и контрольных мероприятий, возможность для студентов планировать заранее свою учебную деятельность и свои достижения;

- объективное определение претендентов на продолжение обучения (в магистратуре или аспирантуре);

- развитие желания у обучающихся к освоению новых профессиональных программ;

- повышение академической мобильности и конкурентоспособности;

- снижение роли случая в процессе сдачи экзаменов и зачетов.

Становится очевидным, что рейтинговая система оценивания в наибольшей степени соответствует как идеям педагогики сотрудничества, так и реализации личностно-деятельностной парадигмы образования. С этим выводом в полной мере согласуются показатели рейтинговой оценки, предложенные Е. Н. Перовошиковой и А. И. Голубевой: уровень владения знаниями и практическими умениями; степень сформированности ключевых компетенций; посещаемость занятий и учебной практики; участие студентов в научно-исследовательской и общественной работе; прохождение аттестации [10, с. 65]. И. З. Гликман в статье «Учебный рейтинг» убедительно доказывает, что подобная система организации контроля и оценивания достаточно объективна и позитивно воспринимается как преподавателями, так и студентами [3].

Вместе с тем ряд педагогов справедливо считает, что в оценочной деятельности важную роль играет «человеческий фактор», чтобы снизить его влияние, следует опираться на количественные результаты. Так, профессор

Казанского государственного технологического университета О. Михайлов, подчеркивая важность фактора объективности, настаивает на необходимости «накопительного подхода» [7]. Но возникают вопросы: как учитывать пересдачу экзамена и зачета, время выполнения задания, пропуски занятий; насколько корректно придавать учебному процессу соревновательный характер?

По нашему мнению, особенно остро последний вопрос встает в процессе изучения гуманитарных дисциплин. Р. М. Петрунева и Н. В. Дулина верно связывают особенности изучения социально-гуманитарных дисциплин со спецификой гуманитарных знаний [11]. Принятая ранее методика использования балльно-рейтинговой системы была рассчитана на все направления подготовки, но не все они наличествуют в социально-гуманитарном блоке. Кроме того, задания, оцениваемые только по формальным признакам, методически трудно организовать, поскольку гуманитарные дисциплины требуют понимания проблематики, выражения личного отношения, развернутого ответа, а значит, ответы студентов различаются по объему и носят неодинаковый, часто неоднозначный характер.

Для учета означенных особенностей мы разработали целостную систему учебных поручений по гуманитарным дисциплинам, где распределение баллов по различным видам заданий может варьироваться и зависит от значимости конкретного задания в общей подготовке студента. Получение наивысшего рейтинга возможно при участии в дискуссиях и оппонировании; при выступлении с устными докладами; при участии в научной работе кафедры под руководством преподавателя, при самостоятельной разработке какой-либо темы или наглядных материалов. Безусловно, принятая система объективирует оценку, но в целом использование рейтинга в гуманитарных дисциплинах все равно определяется «человеческим фактором» и носит субъективный характер. С этим соглашается большинство упомянутых нами авторов. Что же делать?



Изучая опыт внедрения балльно-рейтинговой системы в других образовательных организациях, систематизируя и корректируя свой собственный, мы убедились, что действенным путем решения проблемы является системное повышение психолого-педагогической компетентности преподавателей. Деятельность в данном направлении осуществляет Институт развития кадрового потенциала, который является структурным подразделением ФГБОУ ВО «Ярославского государственного педагогического университета им. К. Д. Ушинского». В процессе реализации комплекса дополнительных образовательных программ с целью повышения уровня профессионализма педагогов высшей школы организуется системное освоение всех компонентов психолого-педагогической компетентности: коммуникативно-регуляционного, проективно-конструктивного, организационно-технологического, аналитико-рефлексивного и контрольно-оценочного. Осмысливая результаты повышения квалификации педагогов в нашем вузе в течение длительного периода, мы пришли к выводу: именно уровень владения двумя последними группами компетенций определяет степень объективности преподавателя.

Очевидно, что традиционно принятый авторитарный стиль оценивания, который, к сожалению, до сих пор доминирует в большинстве российских учебных заведениях, предполагающий основательный контроль за деятельностью студентов, сформировал контрольно-оценочную компетентность современного преподавателя.

Преподаватель университета продолжает ориентироваться на заданные ориентиры учебной работы, на некоторые эталоны и стандарты. Критерии оценки во многом зависят от усвоенных педагогом стереотипов, от индивидуального понимания «нормы», от отношения к конкретному студенту. Очень часто оценивается только результат учебной деятельности, а не то, каким образом он был достигнут.

Современному педагогу нужно научиться осмысливать и характер познавательной деятельности студентов, и уровень готовно-

сти к ней, и свои действия. Сегодня становится актуальной и аналитико-рефлексивная компетентность педагога, которую необходимо развивать.

Проанализированные работы вышеупомянутых в статье ученых, исследования наших коллег в области познавательной деятельности обучающихся и психолого-педагогической компетентности педагогов (О. А. Коряковцевой [6; 12], И. Ю. Тархановой [4], Т. В. Бугайчук, Т. Г. Доссэ [16], а также исследование образовательных стратегий курсантов преподавателем Ярославского высшего военного училища ПВО С. П. Коряковцева [5], результаты интервьюирования преподавателей и анкетирования студентов нашего университета и курсантов училища, проведенные в течение 2017–2019 годов, подтверждают в целом положительное отношение к использованию БРС оценки качества знаний и практических умений обучающихся высшей школы.

Так, опрошенные студенты и курсанты разных курсов и направлений обучения (выборка составила 120 человек) назвали следующие преимущества применяемой системы:

- можно самому распоряжаться и маневрировать своим временем (90%);
- есть возможность определять последовательность выполнения заданий;
- владеешь информацией о результативности уже выполненной работы;
- можно сравнить свои достижения с успехами одноклассников;
- постоянное напоминание, что и когда надо сдать;
- индивидуальный рейтинг – новая мотивация для успешной работы и самосовершенствования;
- итоговая оценка зависит от степени учебной активности и своевременного выполнения заданий, от посещаемости занятий и полностью соответствует проделанной работе – она более объективна;
- система БРС позволяет лучше овладеть специальностью.

Вместе с тем респонденты-обучающиеся отметили ряд недостатков новой системы оценивания:



– это «потогонная» система: в погоне за баллами теряется много нервов и здоровья (более 50%);

– работодатели прежде всего берут специалистов с опытом работы – рейтинговая система не дает возможности совмещения успешной учебы и работы;

– БРС стала врагом работающих студентов: системная сдача заданий в течение всего семестра для них неприемлема, так как не хватает времени;

– работающему студенту удобнее сдать все на зачетной неделе, но за это снижаются баллы;

– невозможно совмещать учебу и работу, так как нужно посещать все пары.

Преподаватели Санкт-Петербургского университета О. Приходько и С. Перепелкина в своей статье выделили достоинства и недостатки применения балльно-рейтинговой системы [14].

К достоинствам данной системы они относят:

– ориентацию студентов на получение компетенций и систематическое усвоение материала, чему способствует использование периодической аттестации;

– возможность со стороны деканатов и ректората следить за ходом учебного процесса;

– быстрое выявление недостатков в преподавании (например, отсутствие разработанных тестов, тематики заданий для самостоятельной работы студентов, учебно-методических пособий), подготовке студентов и их мотивации.

Недостатки видят в следующем:

– наличии громоздкой системы аттестации на этапах подсчета и введения баллов;

– присутствию в студенческой среде нездорового ажиотажа, попыток обмануть систему, запутать отчетность, «вырвать» баллы любым способом;

– нацеленности студентов на получение баллов, а не знаний (баллы нужны сегодня, а знания – в отдаленном будущем);

– увеличении загруженности преподавателей работой, не относящейся к преподаванию;

– необходимости выделения в учебном процессе времени на аттестационные мероприятия;

– тенденции к составлению все более громоздких рабочих программ по дисциплинам.

А каковы же мнения преподавателей Ярославского государственного педагогического университета им. К. Д. Ушинского и Ярославского высшего военного училища ПВО о балльно-рейтинговой системе оценивания, выявленные нами в ходе интервью (выборка составила 46 человек, ведущих разные образовательные курсы)?

Обобщенные как результат исследования преимущества, которые отметили педагоги высшей школы, заключаются в следующем:

– стимулируется познавательная активность студентов, учебная работа становится системной (62%);

– формируется навык своевременного выполнения учебных заданий (50%);

– возрастает интерес к внеаудиторной работе (36%);

– актуален выбор индивидуальной образовательной траектории (21%);

– смягчаются стрессовые состояния перед экзаменом или зачетом (80%);

– уменьшается количество пропусков занятий (72%).

Опрошенные преподаватели указывают также на ряд проблем, возникающих в процессе применения балльно-рейтинговой системы:

– сложности в определении пороговых значений рейтингового балла (ниже которого студент не допускается к экзамену/зачету или отчисляется), поскольку для этого необходимо использовать информацию предыдущих сессий;

– необходимость единого подхода к представлению студентам возможности повторного прохождения рейтинговых аттестаций;

– дополнительный объем работы педагога, связанный с ведением документации по балльно-рейтинговому контролю, разработкой оценочных материалов, организацией систематической самостоятельной работы студентов (в том числе – дистанционной) и ее проверкой, постоянной корректировкой рабочих программ по дисциплинам и т.д.;



– неправомерное включение в регламент оценки по предмету учета степени активности студентов на занятиях и в общественных делах, посещаемости и т.п., поскольку фронтальный контроль факта и качества выполнения возросшего объема самостоятельной работы гораздо более объективно отражает уровень их учебной успешности;

– необходимость выявления степени самостоятельности студента при выполнении того или иного задания.

Очевидно, что и коллеги из других российских вузов, и наши преподаватели, и студенты отмечают значительные достоинства введенной в высшей школе балльно-рейтинговой системы оценивания учебных достижений и считают ее стимулятором успешного освоения различных дисциплин, хотя, как показывает опыт использования, и требующим некоторых уточнений и корректив.

Проведенное исследование позволило взглянуть на проблему реализации балльно-рейтинговой системы объективно с трех сторон, обобщить и учесть: мнение ряда ученых и преподавателей других вузов, опыт применения БРС в педагогическом вузе, мнение преподавателей данного вуза и военного училища, мнение студентов и курсантов названных вузов, – и выявить ряд обязательных требований к балльно-рейтинговой системе оценивания и условия ее эффективного применения.

Итак, для достижения целей введения рейтинговой системы оценки в каждом вузе она, на наш взгляд, должна соответствовать определенным обязательным требованиям:

– открытость (доступность для всех участников образовательного процесса);

– дифференциация (уровни оценки, «стоймость» деятельности);

– стимулирование учебной деятельности дополнительными баллами;

– возможность выбора, самореализации студента как внутренняя мотивация к продвижению по ступеням образования;

– со стороны преподавателя – управление учебной деятельностью, внешнее мотивирование, консультирование, системный контроль.

На основе обобщения материалов исследования также были выявлены условия эффективного применения рейтинговой системы оценивания в вузе, которые, по нашему мнению, показывают возможные перспективы дальнейшего совершенствования и развития балльно-рейтинговой системы:

– наличие в университете собственного «Положения о балльно-рейтинговой системе оценки знаний» и его постоянное совершенствование;

– учет в системе оценивания специфики контроля за освоением социально-гуманитарных дисциплин;

– включение в рабочие программы дисциплин типовых контрольных заданий, тем рефератов, вопросов для самостоятельной подготовки студентов, тестов по отдельным блокам дисциплин на семестр и т.п.;

– постоянное развитие и широкое использование электронной информационной образовательной системы университета;

– обеспечение объективной оценки успешности студентов с помощью системы независимой итоговой аттестации по дисциплине или комплексу дисциплин;

– создание команды координаторов по внедрению и коррекции БРС из числа преподавателей;

– разработка системы дополнительного поощрения наиболее инициативных преподавателей и успешных студентов;

– организация комплексного вариативного повышения квалификации преподавателей вуза с целью развития всех компонентов психолого-педагогической компетентности (в том числе – компетенций оценивания).

Опыт работы показывает, что соблюдение обязательных требований к рейтинговой системе оценивания и условий ее эффективного применения способствует успешной подготовке молодых специалистов.

АННОТАЦИЯ

Статья посвящена рассмотрению вопросов практического использования балльно-рейтинговой системы оценивания (далее – БРС) в вузе. Автор, анализируя работы ученых и преподавателей-практиков, систематизируя и обобщая их идеи, осмысливает опыт применения данной системы в своем универ-



ситете. Определение преимуществ и проблем использования БРС также основывается на результатах интервьюирования и анкетирования студентов и преподавателей вузов. В статье обращается внимание на проблему готовности педагогов к работе с нетрадиционной для России системой оценивания образовательных достижений, подчеркиваются ее особенности при изучении социально-гуманитарных дисциплин, выявляются организационно-педагогические условия эффективно применения БРС.

Ключевые слова: балльно-рейтинговая система оценивания; преимущества, проблемы и условия эффективного использования; студенты, преподаватели.

SUMMARY

The article is devoted to the consideration of the issues of practical use of the point-rating system of assessment (hereinafter – BRS) in the university. The author, analyzing the work of scientists and practicing teachers, systematizing and generalizing their ideas, comprehends the experience of using this system at his university. The determination of the advantages and problems of using BRS is also based on the results of interviews and questionnaires of students and university teachers. The article draws attention to the problem of teachers' readiness to work with a non-traditional system for assessing educational achievements in Russia, emphasizes its features in the study of social and humanitarian disciplines, identifies the organizational and pedagogical conditions for the effective use of BRS.

Key words: point-rating system of assessment; advantages, problems and conditions for effective use; students, teachers.

ЛИТЕРАТУРА

1. Аванесов В. С. Композиция тестовых заданий: учебная книга. – М.: Адепт, 1998. – 217 с.
2. Боброва Л. Н. Рейтинговая система оценки качества обучения // Наука и школа. – 2005. – № 6. – С. 2–4.
3. Гликман И. З. Учебный рейтинг // Педагогическая диагностика. – 2007. – № 6. – С. 71–79.

4. Казакова Е. И., Тарханова И. Ю. Об измерении сформированности универсальных компетенций студентов вузов // Педагогика. – 2018. – № 9. – С. 79–83.

5. Коряковцев С. П., Фомичёв М. А. Применение современных образовательных технологий в преподавании технических дисциплин // Актуальные вопросы непрерывного профессионального образования. Сборник материалов. Под научной редакцией М. В. Новикова. – Ярославль: РИО ЯГПУ, 2018. – С. 147–150.

6. Коряковцева О. А., Бугайчук Т. В. Социально-политические и психологические основы работы с молодежью: учебное пособие. – Ярославль: Изд-во ЯГПУ им. К.Д. Ушинского, 2013. – 118 с.

7. Михайлов О. «Подводные камни» рейтинговой системы // Высшее образование в России. – 2008. – № 8. – С. 29–34.

8. Науменко Ю. В. Рейтинг учебных достижений как элемент здоровьесформирующего образования // Стандарты и мониторинг в образовании. – 2006. – № 2. – С. 23–30.

9. Новая философская энциклопедия [Электронный ресурс]. – URL: https://gufo.me/dict/philosophy_encyclopedia.

10. Перевощикова Е. Н., Голубева А. И. Рейтинговая система оценивания деятельности студентов как средство управления качеством образовательного процесса по специальности // Инновации в образовании. – 2007. – С. 65–73.

11. Петрунева Р. М., Дулина Н. В. Использование рейтинговой оценки знаний студентов в цикле гуманитарных дисциплин // Социально-гуманитарные знания. – 2006. – С. 67–78.

12. Плуженская Л. В., Коряковцева О. А. Ступая на путь инноваций: концептуальные модели управления знаниями в университете // Мир науки, культуры, образования. – 2019. – № 2 (75). – С. 140–144.

13. Положение о балльно-рейтинговой системе оценки знаний студентов Ярославского государственного педагогического университета им. К. Д. Ушинского [Электронный ресурс]. – URL: http://ягпу.рф/images/c/c0/%D0%9F%D0%BE%D0%BB%D0%BE%D0%B6%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B5_%D0%92%D0%A3%D0%97%D0%B0.pdf.



14. Приходько О., Перепелкина С. Газета СПбГУ «Университет ИТМО» [Электронный ресурс]. – URL: <http://www.gazeta.ifmo.ru>.

15. Савва Л. И. Условия гуманитаризации высшего профессионального образования: коллективная монография. – Магнитогорск: МАГУ, 2008. – 463 с.

16. Теория и методика профессионального образования в вопросах и ответах: учебное пособие / сост.: Бугайчук Т. В., Доссэ Т. Г., Коряковцева О. А., Куликов А. Ю., Тарханова И. Ю. / под. науч.ред. М. В. Новикова. – Ярославль: РИО ЯГПУ, 2016. – 107 с.



Г. И. Давыдова, Н. В. Шлыкова

УДК 304.444

ФОРМИРОВАНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ИНФОРМАЦИОННОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ У БУДУЩИХ РАБОТНИКОВ ПРОКУРАТУРЫ РЕСПУБЛИКИ КРЫМ

Трансформации, происходящие в современном обществе и образовательном пространстве, обусловили необходимость формирования эффективной системы подготовки молодых кадров для органов прокуратуры, разработки особых педагогических стратегий при подготовке студентов, будущих специалистов правоохранительных органов, в том числе Республики Крым, обеспечивающих основные направления в формировании про-

фессионалов, определяющие в их деятельности общую стратегию прогрессивного развития российского государства.

Исторический шлейф технократических тенденций в практике работы прокуратуры проник в следственный аппарат и широко распространился в годы застоя: формализм и стереотипный подход к решению сложных неординарных ситуаций, «невидение» живого человека во всей его сложности, отсутствие твердых гуманистических позиций не могли не вызвать к жизни обоснованных общественно-законодательных решений. Так, на волне цифровизации образовательного сектора страны вышел приказ Генпрокурора России от 03.06.2020 № 293 «Об утверждении квалификационных требований к профессиональным знаниям и умениям, необходимым для исполнения должностных обязанностей государственными гражданскими служащими органов прокуратуры Российской Федерации» [12]. Данный документ включает в том числе в качестве необходимых и обязательных компетенции будущих работников прокуратуры, позволяющие их квалифицировать как психолого-педагогические в парадигме личностно-ориентированного образования.

Целью статьи является рассмотрение философско-методологических оснований педагогической концепции формирования профессиональной информационной компетентности будущих работников прокуратуры, разработка образовательных технологий, условий ее становления и непрерывного развития у студентов вуза.

Одним из важных факторов, от которых зависит обеспечение состояния законности в государстве, в том числе эффективность борьбы с преступностью и другими правонарушениями, является, в первую очередь, надлежащее кадровое обеспечение органов правоохранительной деятельности. В качестве основы для решения данных актуальных вопросов подготовки сотрудников прокуратур Республики Крым можно выделить следующие важные принципы.

Во-первых, это обеспечение должного уровня теоретической и практической под-