

3. Коннова Л.А., Артамонова Г.К., Саввинова Ю.А. Юридические основы прав и обязанностей сотрудников спасателей и населения по оказанию первой помощи пострадавшим на месте происшествия // Право. Безопасность. Чрезвычайные ситуации. – 2012. – № 4. – С. 80-87.

4. Артамонов В.С., Коннова Л.А. Медицинские аспекты полифункциональной деятельности государственной противопожарной службы // Вестник СПб института ГПС МЧС России. – 2004. – № 4. – С. 101-106.

5. Артамонов В.С., Коннова Л.А. Проблемы медицинской подготовки пожарных в аспекте расширения функций ГПС МЧС России // Гражданская защита. – 2004. – № 4. – С. 28-30.

6. Сахно И.И., Жуков В.А., Воропаев А.В. Пути совершенствования подготовки населения к оказанию первой медицинской помощи в чрезвычайных ситуациях // Военно-медицинский журнал. – 2003. – № 6. – С. 24-49.

7. Балабанов В.А. Педагогические подходы к медицинской подготовке специалистов пожарно-спасательного профиля в вузах МЧС России // Вестник Санкт-Петербургского университета ГПС МЧС России. – 2009. – № 3. – С. 69-71.

ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКАЯ ОЦЕНКА ВОСПИТАННОСТИ СОТРУДНИКОВ ПРАВООХРАНИТЕЛЬНЫХ ОРГАНОВ НА СОВРЕМЕННОМ ЭТАПЕ РЕФОРМИРОВАНИЯ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

© Гурьев М.Е.*

Санкт-Петербургский университет Министерства внутренних дел
Российской Федерации, г. Санкт-Петербург

Разработка критериев и показателей воспитанности в современной педагогической науке представляется достаточно дискуссионной и проблематичной. Это обусловлено тем, что категория «воспитание» продолжает интерпретироваться с различных позиций представителями многообразных научных школ и направлений. Наличие такого количества подходов во многом влияет на последующий анализ и сущность обозначаемого данным термином явления, а также обуславливается дифференциация подходов к определению критериев воспитанности личности. Анализу психолого-педагогической оценки воспитанности сотрудников правоохранительных органов посвящена данная статья.

Ключевые слова: воспитуемость; воспитанность; обучение; воспитание; свойства личности; саморегуляция; эмпатия; нравственное развитие.

* Доцент кафедры Педагогика и социальной психологии, кандидат исторических наук, доцент.

Маркова А.К. в своем научном труде «Психология профессионализма» выделяет следующие уровни воспитуемости и воспитанности:

1. Высокий уровень воспитуемости: использование советов других людей в своей практической деятельности; принятие помощи других людей, направленной на развитие своей личности; активное направление на новые социальные условия; простота в использовании и изменении ранее усвоенных приемов социального поведения индивида.
2. Низкий уровень воспитуемости: сложности с ориентировкой в незнакомой социальной среде; трудности с воспитуемостью, проявляющиеся в барьерах, конфликтах с окружающей средой, агрессии в отношении людей, пытающихся воздействовать извне; отрицание советов окружающих; неприятие личностного развития.
3. Высокий уровень воспитанности: значительный потенциал нравственной информации об отношении к обществу, к труду, к самому себе, к другим людям; сформированное нравственное представление, преобразованное в глубокое научное мировоззрение; согласованные нравственные знания с личными мотивами и убеждениями; установившийся баланс между знаниями и убеждениями с одной стороны и нравственным поведением с другой; сложившееся единство слова и дела в усвоении знаний, навыков и умений; наличие твердых познавательных и социальных мотивов в учебе, интереса к творческой деятельности; установившееся целеполагание, проявляющееся в способности удержания цели в сложной ситуации помех, ошибок, умении доводить работу до финального конца; присутствие только положительных эмоциональных состояний.
4. Низкий уровень воспитанности: слабое, недостаточно развитое представление о категориях «хорошо» и «плохо»; личные убеждения не соответствуют усвоенным нравственным знаниям; личностные мотивы противоречат общепринятым правилам и нормам; внутреннее рассогласование нравственных убеждений, знаний и поступков; интерес к обучению на уровне фактов; ограниченная ориентация на результат деятельности, при слабой выраженности внимания к ее способам достижения; цели слабо выражены, не соответствуют реальности, легко разрушаются в ситуациях помех и затруднений; в подавляющем большинстве случаев присутствуют отрицательные эмоции, состояние тревожности и внутри личностного дискомфорта [7].

Педагогика рассматривает обучение и воспитание в диалектическом единстве. Многие авторы отмечают, что поскольку обучение связано с научением определенному содержанию, оно, таким образом, участвует в формировании личностных свойств сотрудника правоохранительных органов. К основным характеристикам свойств личности относятся такие понятия, как: человек знающий и человек умеющий. При этом, получение знаний и спо-

совов деятельности, значимых для личности, способствует развитию у нее нравственных, волевых и эстетических чувств. Исходя из этого через обучение происходит и процесс воспитания личности. Вместе с этим любой акт воспитания не только формирует свойства личности, но и способствует усвоению ею знаний, навыков и умений. Процессу формирования научного мировоззрения, нравственных качеств личности способствует глубоко усвоенная система знаний о мире, нормах социального поведения, овладение навыками пользования этими знаниями, а также сформированная шкала ценностного отношения к ним. Это проявляется в, развитом у человека, эмоциональном восприятии данных знаний и норм, в формировании у него нравственных и мировоззренческих потребностей. Это же происходит с формированием и развитием эстетических чувств, которые относятся к эстетическим явлениям, умению видеть красивое, определяя его в разряд личных ценностей [10].

Действительно, процесс обучения и воспитания, как способы формирования личности сотрудника правоохранительных органов, состоят из сходных черт и элементов. Это вытекает из того содержания, которое предоставляется обучающемуся для успешного овладения знаниями, навыками и умениями. Разница в обучении и воспитании заключается в том, что первое ориентируется на механизмах усвоения знаний и способах их применения в деятельности, а второе на механизмах интериоризации социальных ценностей и развитии у личности отношения к ним.

Воспитывающее влияние обучения обусловлено тем, что оно направлено на целостную личность человека, которая либо воспринимает это воздействие, либо отвергает его. Воздействие от обучения накладывается на эмоциональное состояние личности, соответствующее или несоответствующее ему. Если оно соответствует, то обучение выполняет функцию воспитания, становится значимым для личности и способствует ее развитию.

Менчинская Н.А. отмечает, что обучение и воспитание имеют не одностороннюю связь. Как обучение, так и воспитание взаимно влияют друг на друга. Обучение базируется на мотивационной сфере сотрудников правоохранительных органов, развивая и углубляя ее.

Обучение только тогда оказывает воспитательное воздействие в направлении необходимом обществу, выполняет личностно-развивающую функцию, когда его предметное содержание удовлетворяет потребности, интересы, мотивы обучающихся, когда формируется ценностное отношение к ней.

Подобные условия косвенно влияют, так как содержательная сторона процесса обучения не имеет эмоциональной окраски. Однако тот интерес, который проявляется к профессиональному образованию, желание самоутверждения, высокий притязательный уровень выполняют функцию косвенных условий организации процесса обучения. Так созданная атмосфера ответственности профессионального обучения стимулирует соответствующую

щие мотивы, оказывающие косвенное воздействие на восприятие учебной деятельности [8].

Лернер И.Я. считает, что обучение и воспитание включены в единый процесс овладения обучающимися необходимыми знаниями, умениями, опытом творческой деятельности и эмоциональной воспитанностью. Если три первые элемента влияют на определение уровня развития интеллекта сотрудника правоохранительных органов, то вся эта совокупность названных компонентов определяет содержательную сторону личностного духовного развития сотрудника в целом. Объекты, включенные в ценностную систему и профессиональные компетенции, исходя из их масштабов и характера, вызывают эмоциональные отношения определенной силы, влияют на масштаб и уровень нравственного развития личности сотрудника правоохранительных органов [6].

Анализ научной литературы показывает четко наметившуюся тенденцию в педагогике проводить исследования по соотношению процессов обучения, воспитания и развития личности в их диалектической взаимосвязи.

Иващенко Ф.И. отмечает, что какова целостность и единство личности, в такой же степени целостен и един механизм ее формирования, который осуществляется в процессе обучения и воспитания. Развитие гармоничной личности происходит в процессе обучения ее знаниям, умениям, творческой деятельности и формирования эмоционально-ценностного отношения к окружающему ее миру, через различные виды деятельности (учебную, трудовую, эстетическую и др.) [5].

Для определения важнейших функций и ролевых установок воспитанности сотрудника правоохранительных органов предоставляется методически значимой типология И.А. Зимней, в которой выделяются четыре типа взаимосвязи между обучением и воспитанием, которую необходимо рассмотреть применительно к задачам воспитания сотрудников органов внутренних дел:

1. Воспитание осуществляется непрерывно от обучения сотрудников, которое происходит в ключе содержания, форм и средств обучения. Это такой тип отношений, в котором они соединяются в единое целое. Такая форма воспитания сотрудников включается в учебный процесс, называемая воспитывающим обучением.
2. Воспитание осуществляется в ходе организации образовательного процесса по подготовке сотрудников правоохранительных органов, вне системы процесса конкретного обучения, параллельно с ним, в ходе проведения: лекториев, бесед, воспитательных мероприятий, общественной работы, трудового воспитания. В данном случае подкрепляются все эффекты обучения, которые действуют на воспитание.
3. Воспитание сотрудников, осуществляемое вне процесса образования, но в ключе его общих целей, в учебных и служебных коллективах.

4. Воспитание сотрудников, осуществляемое вне образовательных учреждений, различными социальными структурами, в процессе досуга, межличностного общения, которое протекает стихийно, либо целенаправленно, с элементами обучения и научения [4].

Данные типы взаимной зависимости обучения и воспитания оказывают влияние, прямое или косвенное, на формирование воспитанности сотрудников правоохранительных органов, что определяет реализацию качества воспитанности в многообразных жизненных и служебных ситуациях.

Наиболее значимое непосредственное влияние на формирование воспитанности сотрудников, в рамках организации служебной деятельности может осуществляться по первым трем указанным направлениям организации взаимной зависимости обучения и воспитания.

Исходя из приоритетных целей воспитания, изложенных в Кодексе профессиональной этики сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации, главной задачей воспитательной работы считать формирование профессионально-компетентной, разносторонне развитой, высоконравственной личности, что осуществимо лишь на основе добровольного соблюдения существующих принципов, правил и норм поведения. Воспитание у сотрудников подобной нравственной позиции находит свое проявление в их отношении к Родине, обществу, служебному коллективу, своему профессиональному долгу, к окружающим людям, себе, своему труду и его результатам [3].

Саморегуляция нравственного поведения сотрудника правоохранительных органов бывает произвольной (преднамеренной) и непроизвольной (непреднамеренной).

Произвольная (преднамеренная) саморегуляция позволяет сотруднику сознательно принимать решения в соответствии с нравственными нормами и, наблюдая за своим поведением, выполнять эти намерения даже тогда, когда они не соответствуют его желаниям.

Непроизвольная (непреднамеренная) саморегуляция позволяет сотруднику поступать нравственно, поскольку по другому поступить он просто не в состоянии. Мотивы морального поведения у него доминирующие. Условия служебной деятельности сотрудников правоохранительных органов таковы, что они достаточно часто предполагают быстрых (непроизвольных) нравственных действий. Формирование непроизвольной саморегуляции осуществляется, чаще всего, двумя путями:

1. В процессе первого, происходит стихийное накопление нравственного опыта. Это приводит к тому, что сотрудники постепенно усваивают некоторые нравственные нормы и требования морали, они овладевают нравственными чувствами и формами поведения, которые закрепляются в нравственных привычках.
2. В процессе второго, закрепляются достаточно простые правила и нормы, создается почва для овладения более сложными моральными

ми требованиями, происходит сознательное усвоение нравственных принципов, обогащенных эмоциональными переживаниями, которые выступают в качестве мотивов поведения, это способствует становлению нравственной саморегуляции [2].

Важным недостатком, который часто встречается в методике воспитания, заключается в том, что процесс воспитания сотрудников правоохранительных органов сводится лишь к усвоению ими определенных моральных знаний, не опирающихся на тот жизненный опыт, который они имеют. Знания формируются абстрактно, без практических навыков. Данный недостаток в нравственном воспитании сотрудников правоохранительных органов ведет к разрыву, возникающему между теоретическими знаниями морали и нравственным поведением.

Для того, чтобы преодолеть этот разрыв необходимо:

- постоянно соотносить нравственный опыт сотрудников с теми моральными знаниями, которые им предъявляются, что делает возможным применить эти знания на практике в поведении;
- формулировать сотрудникам специфические задачи, по нравственному анализу их повседневных поступков, с последующей словесной оценкой результатов этого анализа;
- мотивировать сотрудников выдвигать нравственные вопросы, оказывать помощь им по их решению;
- обучать сотрудников правилам и манерам нравственного поведения в различных ситуациях служебной и повседневной деятельности;
- давать постоянную оценку поведения сотрудников, с точки зрения усвоенных ими норм [9].

На нравственное воспитание сотрудников правоохранительных органов значительно влияет развитие эмпатии, которая проявляется у них в эмоциональных реакциях и переживаниях в ответ на переживания другого человека. У сотрудника могут проявляться те же реакции, либо противоположные, когда эмпатия носит негативный характер. Если эмпатия сотрудника в различных ситуациях и на различных людей проявляется одинаково, то можно говорить, что она сформировалась как стабильное свойство. Эмпатия, чаще всего, выступает в качестве мотива различных форм поведения, способствует нравственному развитию сотрудников правоохранительных органов.

Чтобы развить эмпатию у сотрудников правоохранительных органов необходимо чтобы эмоциональная отзывчивость и умение прийти на помощь характеризовала и самого воспитателя, который развивает это психическое свойство. Умение сочувствовать ведет к альтруизму и формированию у сотрудника нравственной потребности заботиться о благополучии других людей и оценки их ценностей. Психическое развитие эмпатии, приводит к нравственному развитию личности сотрудника правоохранительных органов. Высокая нравственность выступает неотъемлемой стороной личности

сотрудника, обеспечивающей добровольное соблюдение им сложившихся принципов, правил и норм поведения [12].

Важнейшим слагаемым нравственного воспитания сотрудников правоохранительных органов выступает формирование у них позитивного отношения к значимости своей профессиональной деятельности. Необходимо целенаправленно воспитывать у них понимание того, что труд выступает основной потребностью человека, позволяющей ему раскрыть свой творческий потенциал, свою профессиональную компетентность, обеспечивать жизнедеятельность как самого себя, так и других людей. Человек, как личность утверждается в, приносящем социальную пользу, труде.

Нравственное воспитание сотрудников правоохранительных органов обеспечивается включением их в многообразные виды профессиональной деятельности и служебных отношений, зависят от масштабов этой деятельности. Руководитель обладает мощным инструментом по формированию нравственных начал у своих подчиненных. Воспитание у сотрудников профессионально значимых качеств происходит при такой организации служебных коллективов, которая обеспечивает их членам реальную возможность самостоятельно решать возникающие профессиональные задачи [1].

Для выяснения психолого-педагогических характеристик воспитанности сотрудников правоохранительных органов большое методологическое значение имеет концепция нравственного развития, предложенная Л. Кольбергом, в соответствии с которой формирование нравственных качеств (умение формулировать моральные умозаключения) определяется уровнем когнитивного развития. Кольберг Л. сформулировал следующую градацию уровней нравственности:

1. Преднравственный уровень, состоящий из двух стадий:

- первая стадия характеризуется тем, что воспитуемый дает оценку поступкам, оценивая их как хороший или плохой исходя из правил, которые он усвоил в процессе обучения. Воспитуемый склонен оценивать поступки исходя из результатов последствий, а не из намерений субъекта действия. Более сформированный уровень воспитания связан с формированием способности суждения о поступке, учитывающим факты обусловившие его намерения.
- на второй стадии усвоенные нравственные требования и нормы начинают перевоплощаться в категорию «надо». Данная категория для сотрудника выступает не просто в качестве знания о том как надо поступать в той или иной ситуации, она становится эмоциональной установкой к действию, обязывающей поступать именно так и никак иначе. Данная категория выступает в качестве зачаточной формы чувства долга. Особенностью этого чувства является то, что оно становится для сотрудника правоохранительных органов основным моральным мотивом, побуждающим его поведение.

По данным проведенных исследований, формирование чувства долга наблюдается в процессе воспитания сотрудников правоохранительных органов, на основе соответствующих эмоционально чувственных переживаний: стыда и недовольства собой, либо радости и чувства гордости, в случае совершения поступка, согласно требованиям профессионального долга. Подобные чувства способствуют совершению сотрудником нравственных поступков. Главное, чтобы воспитание способствовало формированию и развитию у сотрудников стереотипов нравственного поведения, которые постепенно переходят в привычки. Для воспитанного сотрудника правоохранительных органов чаще всего не приходится думать, выполнять или нет его служебный долг, правильный выбор для него очевиден.

2. Мотивационный уровень, связан с формированием у сотрудника правоохранительных органов потребности совершать нравственные и профессионально необходимые поступки. Проявлением сформированности этого качества может служить неукоснительное выполнение профессионального долга и без непосредственного контроля руководителя.
3. Конвенциональный уровень, состоящий в ориентации служебной деятельности на выполнение требований соответствующей нормативно-правовой базы, законов. Этот уровень воспитанности отличается от предшествующего мотивационного уровня тем, что если на мотивационном уровне сотрудник оценивает свои действия на основе того, получит ли поступок одобрения руководства или нет, то на конвенциональном уровне базой оценки становится уже соответствие установленному порядку и законам общества.
4. Постконвенциональный уровень, специфической особенностью которого выступает резкое изменение аксиологической основы поведенческой мотивации сотрудников правоохранительной деятельности, которые начинают руководствоваться стереотипами поведения, эмпирически сформированными на основе собственного осмысления соответствующих критериев.
5. Демократический уровень, выдвигающий в качестве критериев воспитанности уважение прав человека или признание демократически принятого решения.

Кольберг Л. считает, что для многих людей не получается преодолеть третий уровень и перейти к четвертому, но для сотрудников правоохранительных органов воспитанность норм поведения на четвертом и пятом уровнях очень важна и выступает важной задачей воспитательной работы руководителя органов внутренних дел [14].

Согласно теории К. Гиллиган, воспитание профессиональных и нравственных принципов у мужчин и женщин различаются и их формирование у

женщин протекает с четко выраженной спецификой. Эти механизмы воспитания проходят через три уровня, которые можно использовать для изучения психолого-педагогических характеристик воспитанности женщин-сотрудников правоохранительных органов:

1. Эгоизм или самоозабоченность (на начальных этапах воспитательного процесса), когда женщина-сотрудник направлена на удовлетворение своих жизненных планов и желаний и в ее поле зрения попадают только те люди, которые способны их удовлетворить. Но в случае, если принимаются решения в сфере профессиональной деятельности, то возможен учет интересов и других сотрудников, с которыми они связаны.
2. Самопожертвование, когда женщина-сотрудник стремится учитывать общие нормы профессиональной деятельности, интересы других участников профессиональной деятельности и лишь затем свои потребности. Характерными поведенческими установками являются: ориентировка на самоотречение и забота о другом сотруднике. Этот уровень связан с удовлетворением потребностей других сотрудников, за которых женщина-сотрудник испытывает ответственность, с учетом своих собственных.
3. Самоуважение, когда женщина-сотрудник начинает понимать, что только от нее самой зависит выбор своей профессиональной деятельности, если она не наносит вреда другим людям. На этом уровне все больше начинают учитываться собственные потребности, без ущерба другим [13].

Учет психологических особенностей а процессе воспитания сотрудников правоохранительных органов представляет собой сложный и недостаточно разработанный раздел педагогической психологии, направленный на изучение внутренних (психологических) механизмов личностного развития в целом, а также отдельных ее свойств.

Изучению психолого-педагогических характеристик воспитанности сотрудников правоохранительных органов мешает та неоднозначность трактовки самой категории «воспитание», которая является одной из основополагающих в современной педагогике и педагогической психологии. От того, как трактуется данная категория во многом зависит понимание того, что находится за тем смыслом, которое в нее вкладывается [11].

Воспитание сотрудников правоохранительных органов, на современном этапе реформирования органов внутренних дел Российской Федерации, целесообразно рассматривать как социальное явление, направленное на создание целенаправленных условий (организационных, духовных и материальных) для всестороннего овладения сотрудниками профессионального опыта, необходимого для эффективной служебной деятельности.

На современном этапе актуализируются такие целеполагающие и смыслообразующие аспекты процесса воспитания сотрудников правоохрани-

тельных органов, которые связаны с развитием таких личностных качеств, как: идеалы свободы, гуманизм, демократия, справедливость, научные взгляды на окружающий мир. Важнейшей целью воспитания современного сотрудника правоохранительных органов является формирование гармоничной и всесторонне развитой личности.

Таким образом следует отметить, что четко сформулированные цели воспитательной работы с сотрудниками правоохранительных органов определяют и само содержание процесса воспитания, и используемые методы его проведения. В современной педагогической науке еще не сложились однозначные подходы и критериальные показатели определения уровня воспитанности сотрудников правоохранительных органов. Взгляды различных авторов, изучающих эту проблему, не однозначны, как в определении показателей и критериев, так и в определении сущности этих критериев. При этом можно выделить такую значимую характеристику воспитуемости сотрудника, как способность «откликаться» на воспитательные воздействия извне и готовность переходить на новые уровни личностного развития.

Определяющие тенденции формирования психолого-педагогических характеристик воспитанности сотрудников правоохранительных органов раскрываются в единстве интеллектуально-нравственного, служебного и физического воспитания.

Список литературы:

1. Анциферов В.В. Методика воспитательной работы сотрудников факультетов, курсов образовательных учреждений МВД России: учебно-методическое пособие. – М.: ИМЦ ГУК МВД России, 2002. – 128 с.
2. Васильев В.Л. Юридическая психология. – СПб.: Питер, 2010. – 608 с.
3. Гурьев М.Е. Основные параметры психологического потенциала успешности в деятельности сотрудников органов внутренних дел // В сборнике: Морально-психологическое обеспечение оперативно-служебной деятельности сотрудников органов внутренних дел: состояние, проблемы и пути совершенствования. Материалы Всероссийской научно-практической конференции, 2014. – С. 36-41.
4. Зимняя И.А. Педагогическая психология: учеб. пос. – Ростов н/Д.: Феникс, 2003. – 544 с.
5. Иващенко Ф.И. Психология воспитания школьников. – Мн.: Вышэйшая школа, 2006. – 189 с.
6. Лернер И.Я. Дидактические основы методов обучения. – М.: Педагогика, 1981. – 187 с.
7. Маркова А.К. Психология профессионализма. – М.: Международный гуманитарный фонд «Знание», 1996. – 184 с.
8. Менчинская Н.А. Проблемы обучения, воспитания и психического развития ребенка / Под ред. Е.Д. Божович. – М.; Воронеж: НПО «МОДЭК», 1998. – 183 с.

9. Методика проведения воспитательной работы с личным составом органов внутренних дел: учебно-метод. пособие. / Под общ. ред. В.М. Бурыкина. – М.: ИМЦ ГУК МВД России, 2002. – 172 с.

10. Педагогика: Курс лекций / Н.Ф. Гейжан, Г.А. Витольник, А.А. Коцин, Я.Н. Мусин – СПб.: СПбУ МВД России, 2011. – 157 с.

11. Профессиональное воспитание сотрудников правоохранительных органов в современных условиях. – М.: Академия налоговой полиции ФСНП, 2000. – 132 с.

12. Резепин А.В. Психолого-педагогические аспекты воспитательной работы руководителей учебно-строевых подразделений вуза МВД России: методическое пособие. – М.: ИМЦ ГУК МВД России, 2003. – 96 с.

13. Рыков С.Л. Профессиональное воспитание военнослужащих-женщин: Теория и практика: монография. – М.: ВУ, 2002. – 198 с.

14. Шамаров В.М., Лойт Х.Х. Воспитательная работа с личным составом органов внутренних дел. – СПб.: СПбУ МВД России, 2001. – 128 с.

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ МОБИЛЬНЫХ ПЛАТФОРМ ДЛЯ ФОРМИРОВАНИЯ ГОТОВНОСТИ ОБУЧАЮЩИХСЯ К ПРИМЕНЕНИЮ ГРАФИЧЕСКИХ СИСТЕМ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

© Коренной А.А.*, Шевченко В.Г., Шевчук М.В.
Московский государственный областной университет, г. Москва

В статье разбираются вопросы использования систем компьютерной графики на базе мобильных устройств в рамках образовательного процесса. Статья содержит общую информацию о современных тенденциях применения преимуществ использования графических редакторов в образовании, описание редакторов для мобильных операционных систем, в том числе и на основе облачных технологий.

Ключевые слова: векторная графика, графические системы, компьютерная графика, мобильные операционные системы, моделирование, прототипирование, растровая графика, сетевые сервисы, системы компьютерной графики, облачные сервисы, облачные технологии, хромбуки.

На современном этапе развития персональных устройств, большое внимание уделяется их мобильности и, как следствие, возможности использования в любом месте и в любое время. Стоит добавить, что мобильные устройства представляют собой многофункциональные платформы, собравшие в себе самые передовые разработки в области микроэлектроники.

* Магистрант.