

КРАСНОДАРСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ МВД РОССИИ
Северо-Кавказский институт повышения квалификации (филиал)

Кафедра государственных и гражданско-правовых дисциплин

М. Х. Машекуашева

**ФОРМИРОВАНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ
СОТРУДНИКОВ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ В СОВРЕМЕННЫХ
СОЦИОКУЛЬТУРНЫХ УСЛОВИЯХ**



Учебно-практическое пособие

**Нальчик
2022**

УДК 316.77
ББК 88.50 М38

РЕЦЕНЗЕНТЫ:

И.В. Хачетлов - заместитель начальника отдела УРЛС МВД по КБР, полковник внутренней службы.

Л.А. Геляхова - заместитель начальника кафедры организации правоохранительной деятельности Северо-Кавказского института (филиал) Краснодарского университета МВД РФ, кандидат юридических наук.

Машекуашева М. Х. Формирование профессиональной компетентности сотрудников органов внутренних дел в современных социокультурных условиях: учебно-практическое пособие. - 42 с.

Рассматривается специфика формирования профессиональной компетентности и особенности служебной деятельности сотрудников органов внутренних дел, предлагаются формы, методы, приемы развития и совершенствования профессиональных навыков в современных условиях.

Для профессорско-преподавательского состава, курсантов, слушателей образовательных организаций МВД России и сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации.

СОДЕРЖАНИЕ

Введение.....	4
1.Педагогические основы профессионального становления: категории целостности, непрерывности, преемственности.....	5
2.Формирование и совершенствование профессионализма сотрудников органов внутренних дел в рамках деятельностного подхода.....	16
3.Процесс формирования и совершенствования профессионализма сотрудников органов внутренних дел с использованием метода психологического моделирования.....	19
Заключение.....	39
Список литературы.....	41

Введение

Доминирующее значение в современных условиях приобретает проблема профессиональной компетентности специалиста в любой области. Особенно актуальны данные вопросы в случае подготовки сотрудников органов внутренних дел.

Общество испытывает потребность в гражданах с высоким уровнем интеллекта, отличающихся инициативностью, мобильностью, способностью к самостоятельному принятию решений, выражению и защите своей жизненной позиции, способных творчески реформировать общество, увеличить интеллектуальный потенциал страны.

Одним из основных направлений развития органов внутренних дел является кадровое обеспечение и социальный статус сотрудников, что включает в себя воспитание интеллектуально развитых, стрессоустойчивых, коммуникабельных сотрудников, способных комплексно оценивать и прогнозировать все последствия принимаемых решений, эффективно работать в системе, действующей на основе принципов законности, гуманизма и уважения прав человека.

В учебно-практическом пособии рассматриваются пути совершенствования и современные методы профессионального становления сотрудников органов внутренних дел. Пособие предназначено для слушателей и курсантов образовательных организаций МВД России, сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации, а также для всех интересующихся заявленной проблематикой.

В учебно-практическом пособии представлены и рассматриваются проблемные ситуации, типичные для деятельности сотрудников органов внутренних дел. Они рассматриваются в рамках 3 главы, характеризующей метод моделирования ситуаций как эффективный способ формирования профессиональной интуиции.

1. Педагогические основы профессионального становления: категории целостности, непрерывности, преемственности.

Самое тщательное исследование отмеченных выше проблем с привлечением смежных наук позволит превратить управление психолого-педагогическим обеспечением профессионального становления в высокотехнологичный и эффективный процесс, направленный в конечном итоге на качественное выполнение профессиональных задач.

Процесс профессионального становления - это сложный, многогранный и достаточно длительный процесс со своими закономерностями, но неоспоримо одно, исходящий только от самой личности специалиста и рассматриваемый, в профессиональной деятельности.

С педагогической точки зрения процесс профессионального становления с давних времен включает в себя такие категории образования, как:

- целостность;
- непрерывность;
- преемственность;

Так, у греков впервые система общего образования строилась на принципах любви к знаниям, представляла собой не только школы различных типов, но и разных ступеней. Обучение и воспитание в Риме должно было подготовить человека к реальной деловой жизни. С развитием капитализма в странах Западной Европы возникают государственные системы целостного образования. Передовые мыслители, педагоги прошлого внесли ощутимый вклад в разрешение данной проблемы: “Великая дидактика” Я.А.Коменского, основанная на принципе природосообразности обучения и воспитания; принцип “воспитания всего человека” М.Монтеня; индуктивный метод Ф.Бэкона, предполагающий последовательное и постепенное продвижение в учении; работы Д.Локка, К.А.Гельвеция, Д.Дидро и др.

В России проблемы целостности, непрерывности и преемственности образования и обучения также были предметом внимания государства. Петр I, сделавший много для образования, понимал “учение” прежде всего как приобретение разных технических и профессиональных знаний. Взгляды известных русских педагогов-теоретиков Ф.С.Салтыкова, Ф.П.Прокоповича, В.Н.Татищева на задачи, содержание и методы образования и обучения отражали, главным образом, идеи просвещенного абсолютизма. Педагогические воззрения Г.С.Сковороды, Н.И.Новикова, А.Н.Радищева, А.И.Герцена, Н.П.Огарева, В.Г.Белинского, Н.И.Пирогова, Д.И.Писарева, Н.А. Добролюбова, Н.Г.Чернышевского, К.Д.Ушинского и многих других позволяют называть их основоположниками передовой педагогической науки. В вопросах целостности, непрерывности и преемственности образования и обучения их творческий, во многом новый подход к решению задач воспитания, образования, обучения детей, предопределил дальнейшее развитие школьной системы России.

В отечественной педагогике данным проблемам уделяли внимание П.П.Блонский, Н.К.Крупская, А.С.Макаренко, А.П.Пинкевич, М.М.Пистряк, С.Т.Шацкий и др.

Формирование разветвленной школьной системы в нашей стране закончилось переходом к всеобщему среднему образованию. Образовательная система вооружает подрастающее поколение знаниями, открывающими пути для дальнейшего профессионального развития, готовит молодежь к самостоятельному поиску знаний. Система профессионально-технического образования в истории педагогики также имеет основные этапы становления и развития. Обучение ремеслу во все времена у всех народов играло существенную роль в воспитании подрастающего поколения, так как оно подразумевало труд, который являлся естественным условием жизни людей в любом обществе. Уже римляне одними из первых поняли важное значение профессионального обучения, причем они считали важным реальное участие подростков в практической деятельности, видя в этом

глубокий смысл обучения. Так, физическое развитие, по их понятиям, должно было больше обеспечиваться не в играх, а на военных полях и лагерях упражнениями с оружием в руках.

Выдвигая идею всеобщего образования, М.Лютер доказывал и обязательность трудовой подготовки. Вопросы профессионального образования молодежи занимали умы многих ученых и педагогов, разрабатывающих идеи Я.А.Коменского (Д.Локк, Г.Песталоцци, Ф.Фребель и др.). Разные по своим позициям, эти труды, строящиеся порой на противоположных положениях, преследовали одну цель - найти точки соприкосновения развития умственных способностей и трудового обучения, связать обучение ремеслу с развитием интеллекта.

В доперестроечное время профтехшкола рассматривалась как составное звено системы народного образования на принципе открытого доступа широких масс к профессиональным знаниям, навыкам и умениям, к овладению профессией. Профессионально-техническое образование в соответствии со школьной реформой переживает пору обновления, включившись в систему непрерывного образования, став одним из существенных ее компонентов. Тенденции профессионально-технического и среднего профессионального образования диктуются, прежде всего, потребностями государства в специалистах на основе принципа единства теории и практики обучения и образования, который определяет правильное соотношение и взаимосвязь общеобразовательной, профессиональной специальной и практической подготовки специалистов.

Первые системы профессионального обучения строились в разных странах по разным принципам. Так, во Франции, Англии, Голландии большое внимание уделялось обучению ремеслу в рамках общеобразовательных школ. В Германии получили развитие специальные школы различных типов:

- вечерние,
- технические,

- торговые.

В США решали задачи профессиональной подготовки в рамках общеобразовательных школ, но при контроле со стороны соответствующих органов. После второй мировой войны совершенствование системы профессионального образования на Западе идет за счет перестройки школьного образования и предусматривает организацию профессиональной подготовки на всех уровнях.

Современная наука рекомендует активно использовать организацию разнообразных форм повышения квалификации. Различные аспекты функционального образования привели к тому, что сформулирована идея непрерывного образования с целью получения квалификации, необходимой для работы в различных направлениях. Разные подходы к проблеме целостности, непрерывности преемственности образования привели к тому, что в зарубежной педагогической и социально-педагогической литературе нет однозначного раскрытия сущности терминов “целостность”, “непрерывность”, “преемственность” образования.

Одни авторы рассматривают их как концепции, противоположные традиционному образованию, другие - как систему, третьи - как принцип. С.Г. Вершловский рассматривает специфику потребности взрослых людей к образованию, к характерным признакам данной специфики он относит: взрослость как этап жизненного цикла человека; роль опыта в формировании позиции взрослого; его учебный опыт; трудовую деятельность.

Над общедидактическими проблемами непрерывности, целостности преемственности образования в аспекте возможности создания единой дидактической системы в отечественной педагогике работали Г.Н.Александров, С.Ю.Алферов, С.Г.Вершловский, Б.С.Гершунский, В.А.Мясников и др. Авторы пришли к выводу, что именно личностно-деятельностный подход к обучению в процессе формирования профессионализма - самый эффективный

Анализ профессиональной подготовки сотрудников органов внутренних дел свидетельствует об отсутствии системы целостности, непрерывности преемственности образования. Ныне действующая система обучения не позволяет, на наш взгляд, удовлетворять возросшую потребность органов внутренних дел в высококвалифицированных специалистах, тем самым не давая гарантии в продвижении молодых специалистов по службе. Необходимым обстоятельством, обуславливающим целостность, непрерывность преемственность образования, является интеллектуализация профессиональной деятельности сотрудников органов внутренних дел.

Сейчас первостепенное значение приобретает задача обновления улучшения всей системы сопровождения профессионального становления сотрудника. В этой связи существенное внимание должно уделяться профессиональной ориентации, профессиональному отбору, формированию призвания будущих специалистов к деятельности в органах внутренних дел.

Проблему целостности, целесообразности, непрерывности преемственности профессионального становления можно рассматривать со стороны субъекта педагогического воздействия на школьника, курсанта, офицера. Это означает процесс целенаправленного, постепенного, последовательного и непрерывного включения их в профессиональную служебную деятельность.

Психологически выработанными формами и вместе с тем закономерными зависимостями вхождения человека в сферу служебного труда являются:

- выбор профессии;
- определение степени профессиональной пригодности;
- овладение профессиональными знаниями, навыками и умениями;
- профессиональное самосовершенствование;
- самовоспитание профессиональной направленности;
- выработка необходимых профессионально-служебных навыков.

Любой специалист минует все стадии профессионального становления без помощи педагогики в целом и образовательных организаций, в частности. И это обуславливает заинтересованность в целостности, непрерывности и преемственности профессионального становления специалистов.

Процесс профессиональной подготовки необходимо рассматривать взаимосвязанно и взаимообусловленно в трех аспектах:

- общенаучном,
- профессионально-деятельностном
- социально-психологическом.

В свою очередь, общенаучная подготовка включает:

- научные знания;
- диалектическое мышление;
- формальную логику;
- специальные знания;
- практику;
- инициативу и творчество.

Проявляется профессиональное становление личности в учении, способности к анализу и синтезу, умственной работоспособности, интеллектуальном развитии, навыках самообразования и самовоспитания. Профессиональная подготовка сотрудников органов внутренних дел имеет целью включение обучаемого в учебную деятельность для выполнения следующих профессиональных функций: общественно-политической, организационно-управленческой, специальной, педагогической, административно-хозяйственной и гуманитарной.

Социально-психологические компоненты формирования будущего специалиста как личности:

- государственный;
- патриотический;
- интернациональный;

- профессиональный;
- физический;
- экономический;
- педагогический,
- нравственный,
- правовой,
- эстетический,
- культурный и др.

Таким образом, отметим, что организационно-методическая сторона формирования профессионализма предполагает поэтапную структуру. Педагогической основой здесь служит использование учебных приемов, методов, навыков, которые обучаемый приобрел на предыдущем этапе. Обучение заканчивается решением набора квалификационных задач с применением форм и методов проблемно-деятельностного обучения. На этом этапе количество и содержание элементов определяется применительно к каждой специальности и специализации. Подготовка по предназначению предусматривает системную работу.

Рассматривая педагогические условия реализации принципов целостности, непрерывности и преемственности образования в аспекте повышения эффективности познавательной деятельности специалистов, необходимо отметить:

- в программах следует отражать основные понятия, категории науки, так как они составляют стержень научного и учебного знания. На основании раскрытия сущности категорий, ключевых слов темы специалисты получают возможность видеть их соподчиненность, взаимосвязь;
- вопросы учебной программы следует включать в каждый раздел, в каждую тему, в результате знания обучаемого приобретают более высокий теоретический уровень;

- необходимо добиваться, чтобы в учебной программе находили строгое и последовательное раскрытие, как законы науки, так и закономерности самого процесса их усвоения;
- тематические планы и программы будут обеспечивать целостность, непрерывность и преемственность процесса обучения, когда в этих документах адекватно отражены современные этапы развития науки, ее проблемы, перспективы развития и решения;
- поскольку каждая конкретная наука не вся отражается в учебном предмете, в учебных программах необходимо реализовать принцип историзма;
- основной задачей планирования учебного процесса считается преемственность в изучении разделов и тем курса, а также осуществление межпредметных связей;

Характер учебной программы и ее содержание должны нацеливать обучаемого не на запоминание и заучивание, а на развитие творческого мышления. Рассмотрев внутривузовские этапы, условия и противоречия процесса целостности, непрерывности и преемственности профессионального становления и образования, представляется возможным раскрыть внешние грани данного педагогического явления в применении к специалисту.

Говоря о целостности, непрерывности и преемственности образования, педагогика различает две его переходящие друг в друга формы:

- организованную;
- не организованную.

Организованная форма - суть обучения в государственных учебных заведениях, а не организованная - различные формы самообразования, самообучения и саморазвития, так формируются познавательные и профессиональные потребности, мотивы творческой личности. Причем, чем совершеннее дидактическая система, тем благоприятнее ее действие на включение сотрудника в процесс целостного, непрерывного и

преемственного самообразования. Само же понятие “творческая личность” предполагает ее стремление к совершенству через самообразование. Вместе с тем не организованные формы самообразования для сотрудника в процессе его службы весьма затруднительны и педагогически малоэффективны (удаленность от научных и культурных центров, большая занятость по службе, бытовая неустроенность и др.), что в большинстве случаев отражается на мотивации молодых сотрудников к самообразованию.

Одной из форм целостности, непрерывности и преемственности образования сотрудников было (до недавнего времени) обучение их в образовательной системе. В настоящее время такая форма отменена, а взамен ничего существенного не предложено. Вместе с тем представляется возможным значительным образом повысить эффективность целостности, непрерывности и преемственности профессионального образования сотрудников при этой форме обучения, пересмотрев его содержание.

Таким образом, рассматривая проблему целостности, непрерывности и преемственности образования (при существующей двухступенчатой системе), можно дать следующие определения: целостность и непрерывность образования есть педагогический принцип формирования личности сотрудника (специалиста и гражданина), предусматривающий создание и функционирование таких систем подготовки, которые должны быть открыты для сотрудника любого возраста и служебного положения, сопровождать его в процессе всей службы, способствовать его развитию как личности и профессионала а в случае необходимости давать новую подготовку с учетом изменяющихся условий, стимулировать постоянное самообразование.

Преемственность в формировании профессионализма - это педагогически целесообразное необходимое условие на всех этапах обучения, характеризующее также требования, предъявляемые к знаниям, навыкам и умениям обучаемых на каждом этапе обучения, к формам, методам и приемам овладения новым материалом.

Принципы целостности, непрерывности и преемственности образования при обучении будущих специалистов в вузе означают мотивированное вовлечение в различные элементы образовательной системы на всех этапах их последующей службы и профессиональной деятельности. В этой связи в системе целостного, непрерывного и преемственного образования состав и взаимосвязь дидактических и развивающих элементов должны быть такими, чтобы изменение любого элемента влияло на режим функционирования всей системы обучения и образования в целом; и, наоборот, изменение общей цели должно отражаться на характере и содержании функционирования ее отдельных элементов.

Педагогическая система профессионального становления должна представлять собой сеть гибких, мобильных организационных структур, состав, характер связей и отношений внутри и между которыми может трансформироваться в соответствии с целями подготовки будущего специалиста.

В данную систему должна органически войти подсистема направленной (но и дифференцированной) психолого-педагогической подготовки всех участников педагогического процесса.

На основании изложенного и учитывая результаты исследования, проблемы целостности, непрерывности и преемственности подготовки, обучаемых как будущих специалистов в образовательных организациях представляются возможными следующие рекомендации. В системе подготовки будущего специалиста следует предусмотреть усиление педагогической направленности его профессионального образования. В этой связи организационно-педагогический аспект реформирования подготовки должен предусматривать следующее:

- усиление педагогической направленности содержания, функций, форм и методов обучения, воспитания, развития на этапе фундаментальной подготовки;

- повышение эффективности процесса педагогической подготовки специалистов силами педагогического комплекса вуза.

При реализации реформирования существующей системы подготовки специалистов необходимо соблюдать следующие условия целостности, непрерывности и преемственности профессионального образования: его структура должна быть ориентирована на развитие номенклатуры и структуры учетных специальностей (профессий) как основы вузовского планирования подготовки кадров в системе высшей школы. Необходимо научно-педагогическое обеспечение принципа целостности и непрерывности образования. В современных условиях деятельности подразделений органов внутренних дел довольно остро стоит проблема повышения уровня профессиональной готовности и призвания сотрудников органов внутренних дел, что обусловлено не только усложнением оперативной обстановки в регионах и решаемых органами внутренних дел задач, но также текучестью кадров и “вымыванием” профессионального “ядра” в подразделениях органов внутренних дел. Анализ указанных противоречий дает возможность предположить, что психологическое сопровождение деятельности подразделений органов внутренних дел не должно ограничиваться задачами профессионального отбора и формирования психологической устойчивости сотрудников. Ключевым моментом, на наш взгляд, должна стать проблема управления развитием личностного профессионального роста специалиста. Эффективное решение данной проблемы невозможно без учета психологических факторов на всех этапах управления персоналом, начиная с отбора, профессиональной подготовки сотрудников, оценки их деятельности, перемещения и повышения в должности и заканчивая увольнением из органов внутренних дел. Существующее нормативно-организационное обеспечение работы с личным составом органов внутренних дел позволяет реализовать все необходимые персонал-технологии в системе управления, однако это не обеспечивает профессионального саморазвития призвания личности сотрудников органов внутренних дел.

2. Формирование и совершенствования профессионализма сотрудников органов внутренних дел в рамках деятельностного подхода.

Проблема формирования профессиональных компетенций сегодня приобретает особое звучание в связи с оптимизацией профессиональной подготовки сотрудников органов внутренних дел. Важнейшим фактором сегодня выступает формирование необходимых профессиональных компетенций в ходе профессионального становления личности.

Становится очевидным, что такой переход давно назрел, и его осуществление должно позитивно сказаться на качестве профессиональной подготовки, в том числе и сотрудников органов внутренних дел. В этой связи необходимо рассмотреть в первую очередь, характеристику индивидуальной, микрогрупповой, индивидуально-групповой, экспертной, групповой и ролевой технологии организации занятий, уделить внимание методическим формам их проведения.

В обзоре состояния служебно-боевой подготовки сотрудников органов внутренних дел за 2020 год приведены следующие данные об эффективности применения табельного оружия сотрудниками МВД. Анализу подверглись 135 выстрелов по реальным целям. Из них лишь 16% (34 пули) поразили цели. Все, применявшие оружие сотрудники имели соответствующую огневую подготовку, показывали на практических занятиях по огневой подготовке как минимум удовлетворительные результаты. Не менее 80 - 85% обучающихся успешно сдали зачеты и экзамены по стрельбе.

Однако тесты, проводимые жизнью, свидетельствуют о том, что качественное проведение занятий по стрельбе из пистолета не гарантирует эффективного применения оружия обучающимися.

Дело в том, что наставление по огневой подготовке в органах внутренних дел требует обучать сотрудников ведению огня из пистолета на дистанциях 20 - 25 метров, днем, по статичным мишеням, в условиях отсутствия помех. Реальная практика показывает, что оружие в 40% случаев

применялось на расстоянии до 5 метров, в 50% случаев - до 10 метров, и лишь в 10% случаев - на дистанции до 25 метров. При этом почти в 6 из 10 случаев сотрудникам приходилось применять табельное оружие в ночное время. Часто стрельба велась в движении и по движущимся целям. Во многих случаях применение оружия сопровождалась предварительной борьбой, погоней, огневым противодействием противника и выраженным стрессом. Аналогичная ситуация складывается при проведении практических занятий по стрельбе из автомата.

Сотрудники обучаются ведению огня по целям, которые по масштабно-геометрическим, временным, скоростным, обстановочным характеристикам существенно отличаются от боевых целей. Другой пример, специалисты-психологи. Их подготовка осуществляется на высоком методическом уровне. Однако в отдельных случаях она мало чем отличается от обучения стрельбе.

Они изучают на практических занятиях методики диагностики индивидуально-психологических и личностных качеств сотрудников, организационные формы диагностики, методы математико-статистической обработки полученных результатов. Соответственно, у них формируются навыки применения отдельных методик, организации и проведения обследований, оценки точности полученных результатов и их интерпретации. Однако эти навыки в комплексе, объединенные, например, в задаче изучения мотивации профессиональной деятельности, не встречаются.

В "знаниево-навыко-умениевой" парадигме обучения специалистов такая комплексность и не требовалась. Компетенция представляет собой модель конкретной функции сотрудника. В этой модели интегрированы знания, навыки и умения в форме способности "делать дело", "выполнять функцию", "решать задачу" с использованием определенных средств в конкретных условиях профессиональной деятельности. И теперь именно компетенция или группа взаимосвязанных компетенций должна рассматриваться в качестве цели каждого практического занятия. А это

значит, что вновь заявляет о своей насущности и состоятельности наш отечественный "деятельностный подход в обучении".

Суть этого подхода состоит в том, что именно модель профессиональной деятельности и модели отдельных профессиональных действий сотрудников органов внутренних дел должны объективироваться и отрабатываться на каждом практическом занятии. При этом обязательному моделированию подлежат методы, средства, пространственно-временные, социальные, эколого-эргономические, оперативные, боевые, психологические компоненты общей модели.

Действуя в рамках конкретной модели профессиональной деятельности, обучаемый должен в реальных временных рамках, в аналогичных для реальной деятельности социальных, оперативных или боевых, эргономических условиях выполнять соответствующую функцию предписанными методами с использованием штатных средств. И эти действия должны порождать психологическую реальность, близкую по содержанию и напряжению психологической реальности профессиональной деятельности. При выпадении хотя бы одного из этих компонентов отрабатываемая модель и соответствующая профессиональная компетенция должны признаваться условными, ограниченными. Отрабатываемая на практическом занятии профессиональная компетенция в значительной степени задает технологию его проведения. Под технологией проведения занятия мы понимаем объединенный единым методическим замыслом комплекс методов и средств обучения, реализуемых по единой дидактической траектории для достижения конкретных учебных целей (формирование конкретных компетенций).

При всем многообразии компетенций, подлежащих отработке в ходе подготовки сотрудников органов внутренних дел, реестр технологий проведения практических занятий можно ограничить индивидуальной, микрогрупповой, индивидуально-групповой, экспертной, групповой и ролевой технологическими формами.

3. Процесс формирования и совершенствования профессионализма сотрудников органов внутренних дел с использованием метода психологического моделирования.

Современное общество предъявляет повышенные требования к сотрудникам органов внутренних дел. По мнению большинства граждан, сотрудник должен обладать такими качествами, как безупречность, тактичность, умение быстро адаптироваться в новых условиях, умение самостоятельно пополнять знания, способность определять и решать проблемы, а также владение культурой речи, умение выходить из затруднительных ситуаций в условиях дефицита языковых средств и времени при получении и передачи информации. Настоящий профессионал своего дела умеет работать в команде, отстаивать свое мнение, предотвращать конфликтные ситуации и умело выходить из них. В последнее время сложились условия, когда востребованность сотрудника органов внутренних дел, его конкурентоспособность в значительной степени зависят от владения грамотной устной и письменной речью, умения эффективно общаться, знания приемов речевого воздействия, убеждения.

Подготовка высококвалифицированных сотрудников органов внутренних дел без обстоятельного обучения их навыкам психологической устойчивости, знаний нормативной документации, тактической и физической готовности нести службу, а так же культуре речи малопродуктивна. Сотрудник органов внутренних дел, обладающий необходимыми техническими знаниями, но имеющий скудный словарный запас, не способный подобрать соответствующие слова для ясной передачи мысли и затрудняющийся грамотно изложить полученную информацию, бесспорно, проигрывает коллегам, которые получили серьезную языковую подготовку.

Следовательно, в профессиональной деятельности сотрудников органов внутренних дел большое значение придается уровню всем составляющим факторам профессионализма, совершенствование которого должно

осуществляться непрерывно в процессе обучения и воспитания сотрудников.

Психологическое моделирование деятельности полиции позволяет повысить качество профессиональной подготовки сотрудников и обеспечивает практическую направленность обучения за счет субъективно воспринимаемого сходства (тождества) условно учебной и реальной служебной ситуации как следствие формирования соответствующих умений и навыков, а также психологической надежности и готовности к преодолению проблемных моментов в реализации профессиональных функций и задач.

Рассматривая структуру и особенности работы в рамках психологического моделирования в первую очередь необходимо отметить этапы создания базы данных моделируемых ситуаций:

1. Определение основных направлений профессиональной деятельности, по которым будут создаваться типовые проблемные ситуации.
2. Сбор информации о деятельности сотрудников органов внутренних дел (конкретной службы или направления деятельности полиции), по которой формируется база данных проблемных ситуаций.
3. Систематизация полученной информации.
4. Проектирование и прогнозирование учебно-познавательной деятельности ролевой направленности.
5. Определение группы психологических приемов и навыков, формирование которых будет способствовать эффективному выполнению функциональных (служебных) обязанностей.
6. Подбор учебного материала для проблемных ситуаций.
7. Создание проблемных ситуаций по формированию у сотрудников необходимых профессиональных знаний, умений и навыков.
8. Формирование базы данных проблемных ситуаций.
9. «Оснащение» моделируемой ситуации необходимыми средствами и дидактическими материалами.

Для проверки результатов психологической подготовки методом моделирования проблемных ситуаций необходимо подобрать соответствующие экспертно-оценочные и диагностические методы, обеспечивающие возможность фиксации определенных деловых и личностных качеств, социально-психологических характеристик игровой группы.

Например: Моделируется деятельность руководителя по разрешению сложившейся конфликтной ситуации. Во время несения службы в центре г. Нижний (в общественном месте), в праздничный день сотрудник патрульно-постовой службы сержант полиции Кузьмин обратил внимание на то, как у одного из собравшихся на праздничные мероприятия граждан с поводка сорвался огромный пес, на котором не было намордника. Собака бежала в сторону толпы, где находились дети. Кузьмин, невзирая на большое скопление людей вокруг, не задумываясь, извлек из кобуры табельное оружие и применил в отношении животного «огонь на поражение». Собака была застрелена. Происшествие вызвало противоречивое мнение среди собравшихся и приступы негативных эмоций со стороны хозяина питомца. Он, собрав группу «поддержки» из 5 человек, направился к Кузьмину для выяснения отношений.

Намерений к конструктивному разрешению сложившейся ситуации, собравшиеся не демонстрировали. Вызванный на помощь наряд полиции прибудет только через 10-15 минут. Обстановка вокруг сотрудника полиции «накаляется». *Моделируется деятельность Кузьмина, владельца собаки, очевидцев произошедшего в сложившейся конфликтной ситуации.* Примечание: Данную ситуацию предполагается рассмотреть в психологическом контексте (не принимая во внимание правовую сторону). Необходимо охарактеризовать психическое состояние сотрудника полиции после внезапного применения табельного оружия. К какому классу психических состояний оно может относиться, как впоследствии оно может сказаться на его функциональной работоспособности? Нуждается ли

Кузьмин в дополнительной поддержке со стороны психолога ОВД, а также в проведении с ним реабилитационных мероприятий? *Именно постановка вопроса в рамках психологического моделирования является важнейшим фактором успешного выполнения поставленной задачи.*

Еще один пример для психологического моделирования: Ситуация 2.

В вечернее время к наряду патрульно-постовой службы обратилась медсестра терапевтического отделения больницы г. Норильска и сообщила, что в одной из палат незнакомый молодой человек, который пришел в нетрезвом состоянии к своему знакомому, хулиганит, нецензурно оскорбляет больных и медперсонал, не реагирует на замечания, разбил окно. Приняв решение успокоить правонарушителя, сотрудники полиции вошли в палату, где увидели неизвестного, который опрокидывал тумбочки и нецензурной бранью отвечал на просьбы прекратить хулиганство. Поскольку молодой человек не остановился и после требований сотрудников полиции прекратить указанные действия, сержант полиции Михайлов достал газовый баллончик и применил его к нарушителю, после чего последний был задержан и доставлен в территориальный отдел внутренних дел. На следующий день к начальнику ОВД с жалобой на действия сотрудников полиции обратились родственники больных, находившихся в палате во время хулиганских действий молодого человека. Они заявили, что после применения газового баллончика состояние больных ухудшилось. Они высказали просьбу наказать сержанта полиции Михайлова, в противном случае обещали обратиться в прокуратуру. *В данном случае вернее будет поставить вопрос о моделировании деятельности начальника ОВД по урегулированию сложившейся ситуации, продемонстрировав, профессиональную компетентность руководителя.*

Следующая ситуация 3. (реализуется, как правило, при подготовке психологов). В травматологическое отделение ведомственного госпиталя поступил оперуполномоченный уголовного розыска старший лейтенант полиции Тюлькин. Анамнез: травматический отрыв правой нижней

конечности, огнестрельный перелом обеих костей левой голени на уровне нижней трети. Множественные осколочные ранения верхних и нижних конечностей. Обширная гнойно-некротическая рана культи правой голени. В связи с полученным тяжелым ранением депрессивное состояние возникло не только у самого Тюлькина, но и у членов его семьи, ухаживающих за ним (жена, мать, брат). *Моделируется ситуация оказания психологической помощи раненому сотруднику полиции и членам его семьи.*

Ситуация 4. При входе в подъезд своего дома гражданка Людова обратила внимание на объявление: «Фирма качественно производит комплексный ремонт. Обращаться по телефону ... (спросить Алексея)». Людова давно собиралась сделать в своей квартире ремонт, поэтому, недолго поразмыслив, обратилась в указанную фирму. Прибывший по звонку Алексей быстро набросал смету и попросил 15 000 рублей на строительные нужды (приобретение и завоз строительных материалов). Сначала у хозяйки возникли некоторые сомнения, но после того как он выписал квитанцию, деньги перешли в его руки. Через три дня Алексей приехал с двумя рабочими, которые приступили к ремонту (начали сносить простенок). В тот день Алексей попросил еще 20 000 рублей. Получив деньги, у Людовой он больше не появлялся. На следующий день пришли рабочие. Выполнив небольшой объем работы, они поинтересовались: «Где Главный?». Видя сомнения хозяйки, мотивировав тем, что зарплату им еще не заплатили, рабочие решили удалиться. С Алексеем они практически не были знакомы, поскольку он нанял их накануне на Ильинском рынке. Приезжим, без временной регистрации по месту пребывания и оформления официальной трудовой деятельности, ввязываться в проблемную ситуацию не хотелось. Однако, наконец-то проявив «бдительность», Людова обратилась в полицию и с помощью соседа Виктора задержала рабочих. *Моделируются ситуации допросов следователем потерпевшей Людовой и свидетелей - рабочих. Цель следственных действий - установление каких-либо особенностей личности*

Алексея, места его пребывания, социальных контактов, которые позволили бы его задержать.

Ситуация 5. В одной из торговых фирм в кабинете исполнительного директора Иванова произошла авария - прорыв трубы центрального отопления. Для устранения поломки была вызвана бригада дежурных сантехников, которая прибыла в количестве двух человек. После часа работы сантехники оценили, что поломка является достаточно серьезной, и поэтому для ее устранения они вызвали помощь. Через некоторое время к ним подъехали еще два человека. Совместными усилиями авария была устранена. Исполнительный директор все это время находился в кабинете, продолжая заниматься своими рабочими вопросами. Лишь изредка он выходил в коридор (по служебным вопросам), но при этом далеко от двери своего кабинета не отходил и поэтому мог гарантировать, что в его отсутствие в кабинет никто не заходил. Спустя некоторое время после отъезда бригады сантехников, Иванов обнаружил, что с его стола пропала папка с важными документами, в которой находились деньги в сумме 50 000 рублей, о чем было доложено вызванным сотрудникам ОВД. Оперуполномоченный уголовного розыска капитан полиции Квасов, прибывший по вызову, провел необходимые оперативно-разыскные мероприятия, определил лиц, производивших ремонт в офисе фирмы, и вызвал их в ОВД для выяснения обстоятельств. *Моделируется ситуация опроса сантехников с целью определения лица, укравшего документы и деньги.* Выбираются четыре человека из группы сотрудников, которые, взяв с собой какой-нибудь предмет (денежную купюру, маленький сувенир и т.п.), выходят из помещения. Им предлагается спрятать указанный предмет у кого-нибудь одного из них в кармане. После этого они заходят в помещение и становятся перед оставшимися участниками игры, которым предлагается, задавая вопросы, выяснить, у кого из них находится «украденный» предмет.

Ситуация 6. Возле хозяйственного магазина «Все для дома», расположенного в криминогенно неблагополучном районе г. Озерки, в

неприглядном виде в состоянии алкогольного опьянения лежала женщина. Рядом с ней сидела девочка примерно 3-летнего возраста предположительно, дочь данной женщины), которая играла бутылками из-под спиртного с недопитым содержимым. Недалеко от них стояла хозяйственная сумка. Постепенно вокруг женщины и ребенка собралась толпа «зевак». Люди, имеющие различный возраст, образование и социальный статус, комментировали происходящее, каждый по-своему: одни критиковали и осуждали, другие посмеивались, третьи философски рассуждали. Мимо проходил наряд патрульно-постовой службы, патрулировавший данный участок. Реакции на подошедших сотрудников полиции у присутствовавших были различными. *Моделируются действия сотрудников полиции в сложившейся ситуации.* Действия отдельных граждан могут мешать наряду патрульно-постовой службы выполнять задачи по охране общественного порядка (например, оскорблять или провоцировать).

Ситуация 7. Заместителям начальника ГУ МВД России по Н. области (Фефелов, начальник полиции; Ветошкин, заместитель начальника по кадрам), начальнику УСБ (Папаеву) необходимо определить кандидатуру руководителя сводного отряда полиции, командиром сроком на 1,5 месяца для охраны общественного порядка и общественной безопасности в г. Энск. Управление кадров представило следующие краткие сведения на сотрудников. Подполковник полиции Алексеев, 38 лет, образование высшее юридическое, командир спецподразделения. Стаж службы в органах внутренних дел 12 лет, на руководящей должности - с 2002 года. Прошел все ступени профессиональной карьеры сотрудника спецподразделения: от должности оперуполномоченного до командира. За период службы неоднократно выезжал в служебные командировки на территорию Северо-Кавказского региона (4 командировки, общая длительность 9,5 месяцев). Неоднократно и непосредственно принимал участие в проведении контртеррористических мероприятий по ликвидации незаконных вооруженных банд формирований, где своим личным примером показал

образец мужества и отваги при выполнении поставленных оперативно-боевых задач, сохранения жизни и здоровья личного состава. Награжден орденом Мужества и медалью «За отвагу» (всего имеет 18 наград и поощрений). Алексеев отличается высокой мотивацией к профессиональной деятельности и умеет мотивировать других. Ответственно относится к своим обязанностям, дисциплинирован, требователен к себе и окружающим, умеет управлять своим поведением и владеть собой. Обладает развитыми познавательными способностями, умеет нестандартно мыслить, принимать решения в условиях нехватки информации и дефицита времени. Конструктивно разрешает конфликтные ситуации, стремится сохранить и упрочить достигнутые позитивные межличностные отношения, заботится о создании благоприятного социально-психологического климата в коллективе, информационном обеспечении деятельности, личностном росте сотрудников. Пользуется авторитетом не только среди своих подчиненных, коллег, но и среди всего личного состава ГУВД. Неоднократно демонстрировал высокую управленческую компетентность в экстремальных условиях профессиональной деятельности. Подполковник полиции Гаврилов, 35 лет, образование среднее специальное юридическое, начальник отделения спецподразделения.

Стаж службы в органах внутренних дел 12 лет (спецподразделении) 11 лет, на руководящей должности - с 2005 года. Неоднократно выезжал в служебные командировки по выполнению служебно-боевых и оперативно-боевых задач в экстремальных условиях деятельности (10 командировок, общая длительность 31 месяц). За образцовое выполнение должностных обязанностей, проявленное мужество и героизм, награжден медалью-орденом «За заслуги перед Отечеством» II степени, медалью «За отвагу» и медалью «За отличие в охране общественного порядка» (всего имеет 34 награды и поощрения). Пользуется авторитетом и уважением среди сотрудников. Гаврилов отличается ответственным отношением к профессиональной деятельности. Удовлетворен занимаемым должностным

положением, доволен подчиненными, руководством и самим собой. Внутренне организован, сбалансирован, имеет достаточный самоконтроль, обладает хорошими организаторскими способностями. Уверенный в себе, инициативный, самостоятельный, умеет ставить цели, правильно анализировать ситуации и адекватно реагировать на них, быстро принимать решение и прогнозировать развитие предстоящих событий. Надежен, способен к профессиональным действиям в психологически сложных ситуациях. Добросовестен, умеет обнаруживать недостатки в работе подчиненных и находить способы их устранения. Стремится к бесконфликтному общению, конструктивному разрешению межличностных проблем. Наделен аналитическим мышлением, обладает теоретическими знаниями и большим практическим опытом. По результатам проведенного психологического обследования соответствует требованиям, предъявляемым к руководителям ОВД, имеет средний уровень психологического потенциала, проявляющийся в выраженности интеллектуальной эффективности, организаторских способностей, профессионально-коммуникативных качествах, социальной зрелости. Подполковник полиции Нестеров, 48 лет, образование высшее юридическое, начальник отделения одного из подразделений криминальной полиции. Стаж службы в ОВД 26 лет. Прошел путь от инспектора ПДН и оперуполномоченного ОУР до начальника районного отдела полиции (с 1999 по 2004 г.). С 2004 года, ввиду сложившихся обстоятельств (конфликт с непосредственным руководителем), - в должности начальника отделения. За период службы дважды выезжал в служебные командировки на территорию Северо-Кавказского региона (2 командировки, общая длительность 9 месяцев). За период службы в ОВД имеет 24 награды и поощрения (последние получены в 2003 году). Нестеров характеризуется как авторитетный, властный, ориентированный на результат руководитель. Жизненные принципы его связаны с миром общения, совместной деятельности, повышенным чувством ответственности и долга. Уверенный в себе, независимый в суждениях, своенравный. Достаточно

хорошо разбирается в людях, с большими теоретическими знаниями и огромным практическим опытом. Обладает хорошими интеллектуальными и речевыми способностями. Подразделения, которыми он руководил, всегда отличались высокими профессиональными достижениями и благоприятным социально-психологическим климатом. С 2003 года Нестеров несколько изменился. Противится установленным правилам служебных взаимоотношений, чувствителен к критическим замечаниям в свой адрес. В случае получения отрицательного результата склонен обвинять окружающих. Эмоционально лабилен, недостаточно сдержан. Иногда проявляет сильные эмоции и чувства, которые не скрывает. Отмечается его недоверчивость и некоторая враждебность к окружающим, тревожность, недостаточная устойчивость к стрессам и конфликтам. Обеспокоен состоянием своего здоровья. Несмотря на это, способен успешно работать в обстановке, характеризующейся неопределенностью. Подполковник полиции Усманов, 39 лет, образование высшее юридическое, старший оперуполномоченный по особо важным делам оперативного подразделения. Стаж службы в ОВД 19 лет. Прошел путь от конвойной роты до начальника районного отдела. С 2005 года в связи с возникшими разногласиями с руководством ГУВД Н...области переведен на должность оперативного сотрудника. За период службы в ОВД выезжал в служебные командировки для выполнения оперативно-служебных задач на территории Северо-Кавказского региона (3 командировки, общая длительность 7 месяцев). Имеет 27 наград и поощрений (последние получены в 2003 году). Усманов характеризуется как решительный, практичный, доверяющий опыту, стремящийся к достижению успеха любым путем руководитель-исполнитель. Это общительный, самолюбивый и амбициозный сотрудник, с несколько завышенной самооценкой. Уверенный в себе, порой самоуверенный, он проявляет индивидуализм управленческой деятельности. Часто недоволен подчиненными и руководством, если видит несогласие с его идеями, считает, что сам лучше всех справится с делами, в реализации которых напорист и

целеустремлен, ригиден. Не любит ситуации, в которых утрачен контроль, склонен действовать быстро и решительно под влиянием внешних обстоятельств и эмоций. С ростом психоэмоционального напряжения склонен к необдуманным управленческим решениям и поступкам. Майор полиции Балаков, 30 лет, образование среднее специальное юридическое, старший оперуполномоченный по особо важным делам спецподразделения. Стаж службы в органах внутренних дел 10 лет. Службу в ОВД начинал в отдельной роте патрульно-постовой службы. Прошел путь от милиционера до командира отделения роты патрульно-постовой службы. С 1999 года по настоящее время проходит службу в спецподразделении, в занимаемой должности - с 2004 года. За период службы неоднократно выезжал в служебные командировки для выполнения служебно-боевых и оперативно-боевых задач в экстремальных условиях деятельности (3 командировки, общая длительность 16 месяцев). Непосредственно принимал участие в боевых действиях. Руководил подразделением временного ОВД на территории Северо-Кавказского региона. За образцовое выполнение должностных обязанностей и проявленное мужество награжден медалью «За отвагу» (всего имеет 30 наград и поощрений). Балаков обладает высокой мотивацией к достижениям по службе, стремлением к успешной реализации управленческой деятельности, готовностью к работе в экстремальных условиях деятельности. Общителен, инициативен, легко приспосабливается к переменам. Дисциплинирован, сдержан, уравновешен. Отзывчив, рассудителен, уважительно относится к чужим убеждениям и ценностям. Тактичен, деликатен, доброжелателен, оказывает позитивное влияние на социально-психологический климат в коллективе. Способен принимать эффективные решения в условиях дефицита времени, ограниченности информации. Обладает высоким уровнем познавательных способностей, находчив, с повышенным чувством ответственности и долга, верен своему слову. Стабильно надежен в опасных и сложных ситуациях. Балакову характерен высокий уровень управленческого потенциала, проявляющийся в

выраженности мотивации лидерства и достижения, интеллектуальной эффективности, эмоциональной устойчивости, терпимости, дружелюбия, неконфликтности, способности оказывать позитивное влияние на социально-психологический климат в коллективе. Читит традиции боевого подразделения, гордится своим коллективом, уверен в его поддержке. Заслуженно пользуется авторитетом среди своих подчиненных, коллег, а также личного состава ГУВД. Майор полиции Сергеев, 37 лет, образование высшее педагогическое, начальник кадрового подразделения. Стаж службы в ОВД 12 лет. За период службы один раз выезжал в служебную командировку на территорию Северо-Кавказского региона (длительность 6 месяцев), показав высокую компетентность в управлении личным составом вверенного подразделения. Сергеев - сотрудник общительный, с завышенной самооценкой, амбициозный, самолюбивый, несколько беспечный, легко отвлекаемый, склонный порой бросить работу, если что-то не получается. «Остро» реагирует на рутинную деятельность, чувствителен к критическим замечаниям. Может выполнять свои должностные обязанности «спустя рукава». Недоверчив по отношению к окружающим, конформен, безынициативен, старается быть малозаметным, не любит конкуренции. Склонен подвергать сомнению и скепсису сложившееся положение вещей, считая его следствием произвола и несправедливости. Эмоционально лабилен, в экстремальных ситуациях чувствует себя дискомфортно. Имеет несколько сниженный уровень управленческого потенциала, проявляющийся в недостаточной степени выраженности организаторских способностей, мотивации лидерства и достижения, терпимости, дружелюбия, неконфликтности и эмоциональной стабильности. *Моделируется ситуация обсуждения представленных кандидатур (рассматриваются случаи конфликтного и бесконфликтного взаимодействия)*. Определяются критерии отбора руководителя сводного отряда полиции.

Учитывая, что под профессионализмом понимается общая способность и готовность личности к деятельности, основанной на знаниях и опыте, которые приобретены в процессе обучения и направлены на успешное включение личности в трудовую деятельность, формирование компетентностей начинается с момента формирования личности. И, естественно, одной из главных задач воспитания и образования является формирование коммуникативной компетенции, способствующей в дальнейшем профессиональному становлению личности.

Формирование профессиональной компетентности сотрудника органов внутренних дел - это целенаправленный, организованный, интегративный, сложный и многоаспектный процесс, означающий становление и приобретение устойчивых коммуникативных качеств и свойств личности сотрудника правоохранительных органов. Именно он обеспечивает социальную грамотность и учет точки зрения других людей, умение слушать, а при необходимости - умение вступать в диалог, проявлять активность в общем обсуждении проблем, объединяться и эффективно взаимодействовать.

Для того чтобы научиться грамотно распознавать неистинную информацию в деловом общении, связанную, как правило, с ситуациями сокрытия истинных целей, сотруднику ОВД необходимо начать сознательно развивать такие качества личности, как проницательность, наблюдательность, умение анализировать поведение людей в различных ситуациях. Следовательно, формирование профессионализма сотрудника органов внутренних дел - это, прежде всего, самостоятельная работа по совершенствованию своих профессиональных умений и навыков. Для сотрудника важно видеть каждый день образец правильной, грамотной профессиональной деятельности, владеть всеми правовыми нормами несения службы.

Самообразование - важнейший путь формирования профессиональных качеств сотрудника органов внутренних дел. Только постоянный объективный анализ собственного опыта, критическая оценка достигнутых

успехов и допущенных ошибок в сочетании с творческим использованием положительного опыта других лиц позволяют добиваться развития профессионального мышления и повышения уровня квалификации сотрудника правоохранительных органов¹.

Специфику личностного саморазвития сотрудников органов внутренних дел в коммуникативной сфере определяют особенности профессиональной системы и деятельности, в которые они включены начиная с момента профессиональной подготовки. Среди особенностей выделяются следующие: с одной стороны, жесткая регламентированность деятельности, с другой - ее экстремальность; с одной стороны, возможность четкой идентификации себя как члена профессионального сообщества, с другой - деперсонализация; наличие властных полномочий, с одной стороны, субординация и необходимость подчиняться приказам - с другой².

Таким образом, наиболее эффективным способом формирования профессиональной компетентности сотрудников органов внутренних дел считается возможность проектировать и реализовывать собственную траекторию развития коммуникативных способностей в соответствии со своей индивидуальностью.

В процессе самостоятельной работы по формированию речевой культуры сотрудника ОВД необходимо придерживаться следующих задач:

- создавать условия для приобретения нового коммуникативного опыта;
- способствовать самопродвижению в различных видах коммуникативной деятельности;
- прививать интерес к активному участию в коммуникативной деятельности.

¹Карагодин В.Н. Овладение версионным методом как основой формирования профессионального мышления // Российский следователь. 2015. № 11.

²Бурцева Е.В., Климова О.М., Давыдовская М.В. Специфика развития личностного самоуправления сотрудников ОВД в системе профессионального образования // Правовестник. 2019. № 4 (15).

Показателем сформированности личностных свойств и качеств, а также коммуникативных способностей, необходимых для продуктивной коммуникативной деятельности, является сформированность индивидуального стиля межличностного поведения.

Основная нагрузка по формированию коммуникативной компетентности, так или иначе, ложится на систему высшего образования, в рамках которой приветствуются соответствующие дисциплины и формы подачи материала.

Следует согласиться с точкой зрения Ч.Б. Далецкого о том, что вся система юридического образования должна включать положения, которые позволили бы подготовить и сформировать у сотрудников профессиональные навыки, необходимые для выполнения возлагаемых на них обязанностей³.

Во время обучения в ведомственных вузах МВД России курсанты должны изучать особенности общения с различными категориями правонарушителей, конкретным человеком, вырабатывать понимание того, как можно завоевать доверие граждан, столь необходимое в будущей профессиональной деятельности.

Следует отметить, что не все действующие сотрудники органов внутренних дел обучались в ведомственных вузах, в связи, с чем представляется целесообразным включать в программы повышения квалификации дисциплины и курсы профессионального содержания, в рамках которых необходимо осуществлять психологическое просвещение в отношении оптимизации межличностных отношений, освоения речевых высказываний, способствующих реализации сотрудничества в профессиональном общении, что будет обеспечивать формирование коммуникативной компетентности сотрудников ОВД.

Развитию профессиональных навыков сотрудников органов внутренних дел способствуют мероприятия, имеющие нетрадиционную

³Далецкий Ч.Б. Риторико-коммуникативная культура личности юриста // Вестник университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА). 2016. № 4.

структуру. На таких занятиях предлагается обучение инновационным способам работы, слушателей ставят в обстоятельства, требующие принятия самостоятельных решений или моделируют ситуацию максимально приближенную к условиям несения службы.

Применение вышеуказанных методов в образовательном и воспитательном процессах для формирования профессиональной компетентности сотрудников органов внутренних дел активизирует деятельность, формирует возможность самостоятельной работы. При этом использование коллективных форм работы способствует формированию и отработке коммуникативных навыков.

Наиболее эффективным способом создания ситуации, способствующей формированию профессиональных навыков, является ролевая игра, так как именно она является наиболее точной моделью общения. Ролевая игра - форма сотрудничества. В ходе речевого взаимодействия в процессе ролевых игр формируется умение говорить, слушать, анализировать, делать выводы.

Ее эффективность заключается в следующем:

- эмоции, рожденные в процессе беседы или в какой-либо ситуации, представляют собой благодатную почву для усвоения коммуникативных навыков;
- при постижении учебного материала происходит развитие сотрудничества и партнерства, возникает мотивация к коллективной деятельности;
- растет уровень сопричастности слушателей к деятельности в ходе занятия.

Совершенствование профессиональной компетентности, способности осуществлять межличностное и межкультурное общение, воспитание активного саморазвивающегося сотрудника органов внутренних дел возможно также осуществлять посредством применения различных приемов, активизирующих деятельность. В частности, одним из таких приемов могут стать психологические тренинги, проводимые с сотрудниками ОВД, а также

профессиональные тренинги, на которых можно отработать разного рода жизненные ситуации во избежание непоправимых ошибок и развивать профессиональную убедительную речь.

Весьма эффективным следует признать проведение тренинга делового общения, который направлен не только на развитие у участников навыков успешного межличностного общения, но и на повышение общего уровня их компетентности в коммуникативной сфере. Обычно в ходе тренингов делового общения в системе правоохранительных органов рассматриваются такие вопросы, как структура процесса делового общения, управление процессом группового обсуждения проблем (групповая дискуссия, проведение совещаний), установление и поддержание психологического контакта, методы убеждения собеседника, умение слушать, конфликты в деловом общении, конструктивная стратегия разрешения конфликтных ситуаций и некоторые другие.

Тренинги помогают создать комфортный микроклимат в коллективе, способствующий решению многих задач в области коммуникативного развития. Участие специалистов (филологов, психологов) в тренингах способствует формированию у сотрудников более полного представления о коммуникативной компетентности как профессионально значимом качестве, его доминирующей роли в решении ряда профессиональных задач.

Несомненно, формированию профессиональной компетентности сотрудников органов внутренних дел способствует работа психологической службы, специалисты которой проводят занятия по развитию профессиональной компетентности сотрудников и морально-психологической устойчивости в системе морально-психологической подготовки личного состава.

В процессе проведения психологического отбора при поступлении на службу в органы внутренних дел сотрудники психологической службы изучают уровень развития некоторых коммуникативных качеств претендента: уверенная и поставленная речь, логически правильное и

последовательно выстроенное изложение мысли, четкое соблюдение субординации во взаимодействии с руководящим составом, умение выстроить взаимоотношения с коллегами, умение создавать и поддерживать благоприятный психологический климат, наличие способности проанализировать и оценить обстановку процесса общения с психологической точки зрения и др.

Целесообразно также привести слова К. Д. Ушинского, который отмечал, что «...в обучении все основано на личности, только личность может действовать на развитие и определение личности, только характером можно образовать характер»⁴

Целесообразно разработать программу психологической помощи молодым сотрудникам, направленную на освоение способов, приемов и упражнений для развития коммуникативной компетентности. Такая программа должна быть комплексной, т. е. содержать не только упражнения на повышение уровня коммуникативной компетентности (как на вербальном, так и на невербальном уровне), но и упражнения на развитие социально психологической адаптации, стимулирование интереса к профессиональной деятельности.

Значимую роль играет психологическое консультирование сотрудников ОВД, обладающих по результатам психодиагностического обследования пониженным уровнем коммуникативности и неуравновешенностью, а также имеющих обоснованные жалобы со стороны граждан.

Все вышеуказанные методы и способы формирования профессиональной компетентности сотрудников органов внутренних дел направлены на овладение навыками профессионально грамотного несения службы и общения с гражданами в рамках выполнения иных оперативно-служебных задач.

Все способы формирования профессиональной компетентности

4. Ушинский К. Д. Человек как предмет воспитания: опыт педагогической антропологии. М. Фаир Пресс, 2004. 574 с.

необходимо внедрять в деятельность сотрудников органов внутренних дел. Эти методы позволяют осознать ценности профессионального взаимодействия, понять смысл и значение коммуникативной деятельности, формируют такие личностно-значимые качества, как ответственность, выдержка, толерантность и др.

Заключение

В настоящее время нет единства мнений относительно того, что составляет структуру процессов профессионального становления личности, что является предметом и методом его исследования. Определяя в данном контексте понятие “личностное саморазвитие”, можно говорить, что оно отражает существующую необходимую “вертикальную” связь между индивидуальной и личностной сущностями человека. Таким образом, личностное саморазвитие профессионального призвания - это качественные изменения, затрагивающие основные жизненные отношения, “ядро” личности, характеризующиеся изменением субъекта к самому себе и окружающему его миру. При этом характер и содержание таких устойчивых качественных изменений в отношениях определяют вектор развития личности. Таким образом, причиной профессионального призвания личности может быть как личностный рост, так и деформация личности. Как общество заинтересовано в личностном росте своих граждан, так и органы внутренних дел стремятся к повышению профессионального роста своих сотрудников.

Следовательно, проблема создания эффективных методов управления профессиональным личностным ростом специалистов и профилактики деформации личности остается актуальной.

В профессиональной деятельности сотрудников органов внутренних дел успех в выполнении должностных обязанностей определяется именно эффективностью в сфере межличностных взаимодействий, в формировании профессиональных навыков, а затем уже достигнутым результатом. В силу того, что только устранение психологических барьеров способствует достижению поставленных профессиональных задач.

Профессиональная компетентность сотрудников органов внутренних дел рассматривается как совокупность знаний, умений и навыков, обеспечивающих эффективное усвоение сути профессиональной деятельности, процесса, положительно влияющего на адаптацию и имидж сотрудника в социуме.

Профессиональная компетентность предполагает: способность к организации эффективного взаимодействия; наличие развитых навыков психологической саморегуляции, межличностного общения и умения делегировать, а также умения выбрать эффективную стратегию поведения и адекватные способы общения с людьми. Все эти качества важны для специалистов, работающих в системе «человек - человек». Уровень владения вышеуказанными характеристиками влияет на производительность труда и, соответственно, на эффективность деятельности при выполнении профессиональных задач сотрудниками органов внутренних дел.

Степень профессиональной сформированности личности сотрудника органов внутренних дел характеризуется в значительной мере уровнем его профессиональной компетентности, отражающим объективную подготовленность и субъективную готовность к решению профессионально-трудовых задач, к продуктивной предметной деятельности.

Практика службы в органах внутренних дел требует решения задачи непрерывного формирования профессионализма у сотрудников, поскольку профессионализм и компетентность - это те качества, от которых зависят их жизненные и служебные успехи. В настоящее время значительно вырос спрос на специалистов, стремящихся к непрерывному повышению профессионального мастерства и обладающих высокой адаптационной способностью. В связи с этим общество испытывает потребность в социально-активной личности, способной самостоятельно принимать решения и нести ответственность за их реализацию. А это означает, что объективно возрастает потребность в высокопрофессиональных специалистах полиции.

Формирование профессиональной компетентности рассматривается в качестве составляющей подготовки сотрудников органов внутренних дел и практически реализуется в программе подготовки сотрудников как целенаправленно организуемая последовательность решения профессиональных служебных задач. Процесс формирования профессиональной

компетенции должен сводиться к выработке навыков безопасного несения службы и эффективного решения поставленных задач.

Основные факторы процесса формирования профессиональной компетентности:

- умение человека взаимодействовать с окружающими;
- умение понятно выражать мысли;
- умение правильно интерпретировать полученную информацию;
- принимать адекватные решения и реализовывать их.

В частности, коммуникативные навыки помогут сотруднику органов внутренних дел успешно решать задачи, поставленные перед ним, выступать перед публикой, быть понятым, взаимодействовать с коллегами, руководством и гражданами. Владение коммуникативными навыками поможет сотруднику лично развиваться и быть успешным в профессиональной деятельности, поскольку сегодня нельзя быть успешным в профессиональной среде, не обладая высоким уровнем коммуникативной культуры.

Формирование профессиональной компетентности сотрудников органов внутренних дел, руководствующихся в своей служебной деятельности морально-нравственными принципами несения службы с коллегами и гражданами, позволяет им добиться успехов в профессиональной сфере.

Литература

1. Брунер Дж. Психология познания. За пределами непосредственной информации / пер. с англ. К.И. Бабицкого. М.: Прогресс, 1977.
2. Бурцева Е.В., Климова О.М., Давыдовская М.В. Специфика развития личностного самоуправления сотрудников ОВД в системе профессионального образования // Правовестник. 2019. № 4 (15).
3. Гайдар К.М., Малютина О.П. Коммуникативная компетентность и виды прокрастинации у педагогов // Вестник Воронежского государственного университета. Сер.: Проблемы высшего образования. 2019. № 2.
4. Далецкий Ч.Б. Риторико-коммуникативная культура личности юриста // Вестник университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА). 2016. № 4.
5. Дмитриева Л.А. Система базовых психологических компетентностей руководителя следственного органа СК РФ // Расследование преступлений: проблемы и пути их решения: сб. науч.- практ. тр. М., 2014. Вып. 3.
6. Емельянов Ю.Н. Теория формирования и практика совершенствования коммуникативной компетентности: автореф. дис. ... д-ра психол. наук. Л., 1991.
7. Занина Л.В., Меньшикова Н.П. Основы педагогического мастерства. Ростов н/Д, 2003.
8. Зотова И.Н. Характеристика коммуникативной компетентности // Известия Южного федерального университета. Технические науки. 2006. № 13 (68).
9. Кайдаш А.В. Психологические особенности профессиональной компетентности сотрудников правоохранительных органов: дис. ... канд. психол. наук. Ставрополь, 2006.
10. Карагодин В.Н. Овладение версионным методом как основой формирования профессионального мышления // Российский следователь. 2015. № 11.

11. Краснова К.А., Агапов П.В. Психологическое воздействие и его значение в оперативно-розыскной деятельности по делам об организованной преступности // Юридическая психология. 2014. № 2.
12. Ломов Б.Ф. Методологические и теоретические проблемы психологии. М., 1984.
13. Маркова А.К. Психология профессионализма. М., 1996.
14. Машекуашева М.Х. Методика делового общения в структуре профессионального образования: учеб. пособие. Краснодар: Краснодарский университет МВД России, 2013.
15. Машекуашева М.Х. Современные подходы к формированию коммуникативной компетентности сотрудников органов внутренних дел // Проблемы экономики и юридической практики. 2019. Т. 15. № 3. С. 140-141.
16. Машекуашева М.Х., Голяндин Н.П. Коммуникативная компетентность сотрудников органов внутренних дел: вопросы межэтнической толерантности // Пробелы в российском законодательстве. 2019. № 6.
17. Петров А.Ю. Компетентностный подход в непрерывной профессиональной подготовке инженерно-технических кадров: автореф. дис. ... д-ра пед. наук. Киров, 2005.
18. Роллс Дж. Классические случаи в психологии / пер. с англ. В. Кузина; под ред. Е.П. Ильина. СПб., 2010.
19. Селевко Г.К. Современные образовательные технологии: учеб. пособие для пед. вузов и ин-тов повышения квалификации. М., 1998.
20. Хуторской А.В. Педагогическая инноватика: методология, теория, практика. М., 2005.
21. Ушинский К. Д. Человек как предмет воспитания: опыт педагогической антропологии. М : ФаирПресс, 2004. 574 с.