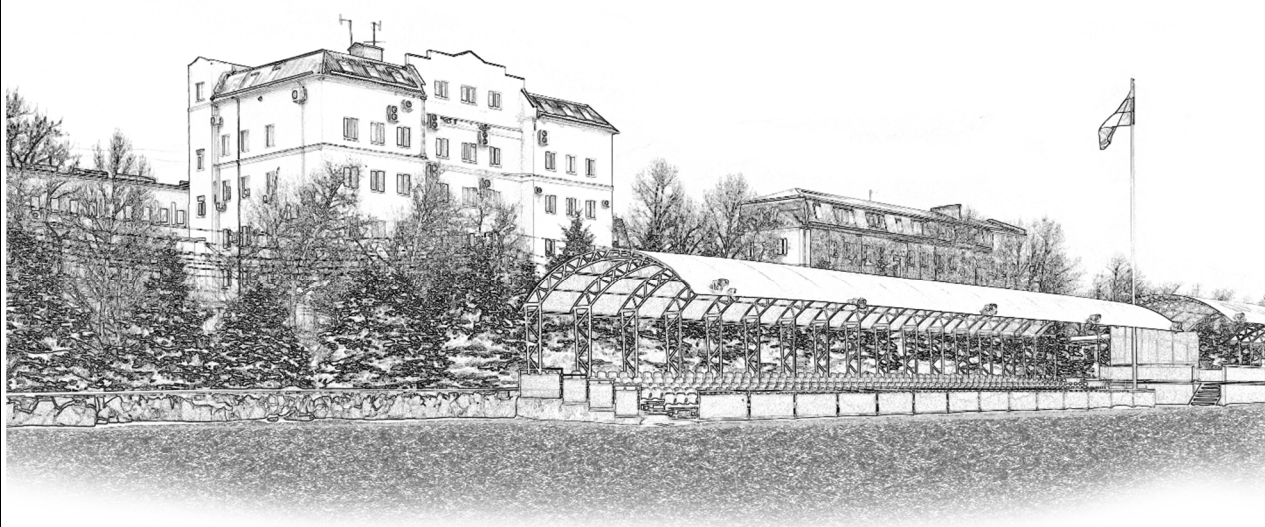




Краснодарский университет МВД России

А. А. Теппеев

**РАЗВИТИЕ У СОТРУДНИКОВ ПОЛИЦИИ
КУЛЬТУРЫ ВЫСТРАИВАНИЯ ДОВЕРИТЕЛЬНЫХ
ОТНОШЕНИЙ С РАЗЛИЧНЫМИ
ГРУППАМИ НАСЕЛЕНИЯ**



Краснодар
2026

Краснодарский университет МВД России

А. А. Теппеев

**РАЗВИТИЕ У СОТРУДНИКОВ ПОЛИЦИИ
КУЛЬТУРЫ ВЫСТРАИВАНИЯ ДОВЕРИТЕЛЬНЫХ
ОТНОШЕНИЙ С РАЗЛИЧНЫМИ
ГРУППАМИ НАСЕЛЕНИЯ**

Краснодар
2026

УДК 174
ББК 88.5
Т340

Одобрено
редакционно-издательским советом
Краснодарского университета
МВД России

Рецензенты:

А. В. Жуланов, кандидат педагогических наук (Волгоградская академия МВД России);

К. Т. Султанов (МВД по Кабардино-Балкарской Республике).

Тепшеев А. А.

Т340 Развитие у сотрудников полиции культуры выстраивания доверительных отношений с различными группами населения / А. А. Тепшеев. – Краснодар : Краснодарский университет МВД России, 2026. – 164 с.

ISBN 978-5-9266-2313-7

В монографии рассмотрены теоретические и прикладные аспекты формирования и развития у сотрудников полиции культуры выстраивания доверительных отношений с различными группами населения. Сформулировано педагогическое определение понятия, выявлены его специфические характеристики и разработана модель внедрения в систему дополнительного профессионального образования сотрудников МВД России. Продемонстрирована апробированная методика оценки эффективности предложенной модели, в том числе критерии и инструменты измерения результатов.

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

УДК 174
ББК 88.5

ISBN 978-5-9266-2313-7

© Краснодарский университет
МВД России, 2026

Введение

Одним из условий стабильного развития современного общества является готовность его членов к взаимоуважительным отношениям. При этом важное основание сохранения целостности социума – гарантия защиты прав и свобод каждого его члена. Ведущую роль в обеспечении безопасной среды взаимоотношений граждан играют сотрудники полиции. Специалисты правоохранительных органов призваны не только обеспечивать своевременное урегулирование конфликтов среди населения, но и поддерживать высокий уровень культуры общения с гражданами, доверия населения к деятельности правоохранительных органов.

Условие достижения данной цели – культура сотрудников полиции к выстраиванию доверительных отношений с различными категориями населения. Взаимное уважительное отношение, доверие между представителями правоохранительных органов и гражданами определяет продуктивность оперативной деятельности.

Необходимость установления доверительных отношений сотрудников полиции с социальным окружением регламентируется требованиями федеральных законов «О полиции» и «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации». Указанный вид профессиональной культуры является сложным профессионально-личностным новообразованием. Овладевая основами выстраивания доверительных отношений, правоохранители должны развивать в себе широкий спектр способностей, навыков, умений, а также получать особые психолого-педагогические знания.

Сотрудники полиции, эффективно использующие навыки огневой, физической и правовой подготовки, демонстрирующие культуру выстраивания доверительных отношений с различными группами населения, становятся более успешными и конкурентоспособными, чем их коллеги, необученные тактикам эффективной социальной коммуникации. В то же время результаты эмпирического исследования показали, что значительная часть практикующих сотрудников полиции демонстрирует недостаточный

уровень знаний и умений в установлении доверительных отношений с населением. У многих из них не в полной мере сформированы знания по возрастной психологии, а также навыки эмпатического общения. Специалисты затрудняются уверенно применять свои коммуникативные умения. Приведенные данные прямо указывают на необходимость осуществления целенаправленной работы по развитию у сотрудников полиции культуры выстраивания доверительных отношений. Причем такого рода отношения сотрудники полиции должны уметь выстраивать с разными группами населения, отличающимися по возрастным, психофизиологическим, социокультурным характеристикам.

Приемлемыми содержательными и организационно-педагогическими ресурсами для развития у сотрудников полиции исследуемого вида профессиональной культуры располагает система дополнительного профессионального образования МВД России. На данном уровне непрерывного образования правоохранителей могут результативно использоваться возможности профессиональной подготовки в учреждениях повышения квалификации и внутриорганизационного обучения в подразделениях полиции с их особой служебной дисциплиной, а также характерной неформальной средой повышения квалификации, представленной, в том числе агентурной сетью. Принятые в системе дополнительного профессионального образования регламентные процедуры, задающие направленность содержания, форм и методов обучения и определяемые оперативной обстановкой в стране, допускают разработку и реализацию дополнительных профессиональных программ, а также педагогических технологий для решения задачи развития у сотрудников полиции культуры выстраивания доверительных отношений.

Глава 1. Научные предпосылки проектирования процесса развития у сотрудников полиции культуры выстраивания доверительных отношений с различными группами населения

1.1. Педагогическое определение понятия «культура выстраивания доверительных отношений сотрудников полиции с различными группами населения»

Устойчивость развития современного социума зависит от многих составляющих. Одним из ведущих факторов является качество осуществления межличностных взаимоотношений. При этом речь в первую очередь идет об отношениях между государством, от лица которого выступают государственные служащие, и конкретными гражданами нашей страны. Следовательно, значимая роль в обеспечении и сохранении стабильного и устойчивого функционирования современного общества и государства принадлежит государственным служащим. Именно указанная категория граждан выступает в качестве эталона, источника культурных норм и традиций межличностного взаимодействия. Также важно добавить, что носители норм межличностной коммуникации должны обладать активной жизненной позицией, выстраивая доверительные отношения с гражданами.

Открытость, доступность государственных служащих к построению межличностных контактов с различными группами населения страны является важным показателем их профессионального развития. Построение системы доверительных отношений государственных служащих с населением страны – особое искусство, включающее множество регламентов и правил. В научной литературе рассматриваемая система норм поведения получила специальное наименование – культура выстраивания доверительных отношений с различными группами населения.

Представленный вид профессиональной культуры достаточно легко развивается у представителей гражданской службы, работа которых не связана с высоким риском для жизни. В то же время сотрудникам правоохранительных органов, в том числе и полицейским, в силу специфики их профессии сложнее освоить и

развить культуру доверительных отношений с населением. В данном случае мы подчеркиваем, что работа специалистов правоохранительных органов зачастую имеет экстремальный характер, что создает дополнительные препятствия в межличностном общении. Также дополним, что развитие культуры доверительных отношений сотрудников полиции осложняется отсутствием универсальных педагогических технологий для ее совершенствования.

Поскольку мы затронули отличие условий труда у различных категорий государственных служащих, перейдем к уточнению специфики профессиональной деятельности сотрудников полиции. Прежде всего, для понимания общих условий их работы необходимо обратиться к нормативным документам. В частности, рассмотрим положения Федерального закона «О полиции»¹, акцентируя внимание на тех, что косвенно или напрямую касаются установления доверительных отношений с различными группами населения.

В первую очередь проанализируем базовые принципы деятельности сотрудников полиции. К примеру, в ст. 9 обозначенного Федерального закона содержится прямое предписание о том, что сотрудники полиции должны стремиться к доверительному отношению со стороны граждан нашей страны. Также ценным представляется описание вариативных стратегий повышения доверительных отношений с гражданами, которые представлены в Федеральном законе «О полиции». В некоторых положениях указывается, что исследуемая категория специалистов не только может, но и должна взаимодействовать и сотрудничать с различными государственными органами, а также с отдельными гражданами. В педагогическом смысле термин «сотрудничество» означает обмен мнениями, знаниями, навыками и умениями между отдельными субъектами. Исходя из вышеописанного мы приобрели образное понимание того, какой из педагогических инструментов нам будет необходим в дальнейшем, в частности, при организации экспериментальной работы с сотрудниками полиции.

¹ О полиции: федер. закон от 07.02.2011 № 3-ФЗ. Доступ из справ. правовой системы «Гарант».

Указанный Федеральный закон уточняет, какие именно виды деятельности сотрудников полиции способствуют повышению доверительных отношений с гражданами. Так, сотрудники правоохранительных ведомств должны систематически анализировать общественное мнение и уровень социального доверия к ним. Важной составляющей указанного мониторинга является его гласность, доступность для самих граждан, что также подчеркивает открытость сотрудников полиции к взаимодействию. Наряду с мониторингом, организуются особые совещательные органы, цель которых в совместном регулировании деятельности граждан и органов власти для выработки ими общих социальных интересов.

Помимо общественных советов, предусматривается привлечение на добровольной основе граждан к ценностям профессиональной деятельности полиции. К примеру, граждане могут принять на себя статус дружинников, помогая правоохранительным органам в организации охраны общественного порядка. Кроме физической охраны граждан возможно участие населения страны в различных инспекциях, рейдах и проверках, проводящихся с целью поддержания общественной безопасности жителей России. Еще одной специфической чертой деятельности сотрудников полиции является проведение совместной с гражданами работы по экспертизе различных нормативных законов, касающихся обеспечения их прав и свобод.

Указанная особенность профессиональной деятельности сотрудников полиции наглядно демонстрирует действие принципа открытости и гласности сотрудников силовых структур, следование которому также обязывают их положения Федерального закона «О полиции».

К специфике деятельности сотрудников полиции в рамках рассматриваемой темы исследования можно также отнести организацию мероприятий по контролю гражданами за корректностью их профессиональных действий. Таким образом, специфичной, но малоизвестной чертой профессиональной деятельности сотрудников полиции является их участие в различного рода общественных экспертизах, мониторингах и проверках. Наряду с указанными позициями, содержание Федерального закона утверждает и иные принципы, раскрывающие специфику профессиональной деятельности специалистов правоохранительных органов.

Считаем, что необходимо уделить внимание еще одному документу, определяющему специфику профессиональной деятельности полицейских – Федеральному закону «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации»¹. Для педагогического исследования важным моментом является определение модели профессионального поведения сотрудника полиции. Так, указанный закон уточняет, что сотрудник органов внутренних дел Российской Федерации должен в пределах служебных обязанностей относиться к гражданам с уважением, вниманием и заботой о сохранении их прав и свобод.

Представленное положение законодательного акта не только определяет специфику профессиональной деятельности полицейского, но и предлагает особое социально-профессиональное условие развития доверительных отношений между исследуемой категорией специалистов и гражданами.

Также подчеркнем, что законодательные акты позволяют нам описать не всю характерную особенность трудовых действий сотрудников полиции. Наиболее полное представление о соответствующей специфике деятельности правоохранителей можно получить, обратившись наряду с нормативными правовыми актами к научным публикациям. Так, ряд авторов выделяет такую черту профессиональной деятельности полицейских, как постоянный стресс от воздействия экстремальной внешней среды². При этом И.В. Мащенко, помимо указанной причины, вызывающей стрессовые переживания сотрудника полиции, называет еще один

¹ О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации: федер. закон от 30.11.2011 № 342-ФЗ. Доступ из справ. правовой системы «Гарант».

² См.: Болдырев Д.С. К вопросу поддержания профессионально-важных физических, психических качеств сотрудниками полиции во время несения службы по охране общественного порядка в экстремальных условиях / Д.С. Болдырев, В.П. Крысанов, А.Н. Лункин, Д.А. Грунин // Физическая культура и спорт в профессиональном образовании. – 2020. – С. 274–279; Лучкин С.В. Социальная реабилитация сотрудников органов внутренних дел, проходивших службу в экстремальных условиях: организационно-правовые вопросы: дис. ... канд. юрид. наук. – М., 2011. – 210 с.; Машекуашева М.Х. Некоторые особенности психологической подготовки сотрудников полиции в современных условиях / М.Х. Машекуашева, З.Х. Кочесокова // Новое слово в науке: перспективы развития. – 2015. – № 1. – С. 104–105.

фактор – наличие постоянного социального контроля над законностью действий сотрудников правоохранительных систем¹.

Ранее наличие социального контроля в деятельности сотрудника полиции мы рассматривали с положительной точки зрения как условие возникновения общественного доверия к нему. Таким образом, наличие только одного условия для развития культуры доверительных отношений между правоохранительными органами и гражданами недостаточно. Представленный вывод послужит нам в качестве основания при разработке педагогической модели в параграфе 1.3.

Также авторы выделяют и иные специфические черты профессиональной деятельности сотрудника полиции. В частности, называют строго и подробно регламентированные правовые условия работы², властно-авторитарный характер применения юридических норм в социуме³, творческий подход в правоприменительной практике⁴, относительную процессуальную автономность при определении границ прав и свобод между отдельными гражданами и юридическими лицами⁵.

На основании указанных особенностей профессиональной деятельности сотрудников правоохранительных ведомств исследователями называется ряд вторичных особенностей их трудовых условий. К примеру, отмечается наличие повышенного психологического напряжения, недоверчивости и подозрительности вследствие перманентного воздействия экстремальной внешней среды.

¹ Машенко И.В. Стереотипы в профессиональной деятельности российских полицейских: социологический аспект / И.В. Машенко // Вестник Адыгейского государственного университета. Серия 1: Регионоведение: философия, история, социология, юриспруденция, политология, культурология. – 2020. – № 1 (254). – С. 104–109.

² См.: Андрианов А.С. Особенности развития профессиональных качеств сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации / А.С. Андрианов // Проблемы современного педагогического образования. – 2016. – № 50-3. – С. 3–9.

³ См.: Кидинов А.В. Социально-динамическая концепция внутригрупповых отношений: дис. ... д-ра психол. наук. – М., 2015. – 336 с.

⁴ См.: Ануфриева Д.А. Психологические особенности влияния личной ответственности на имидж сотрудника полиции: автореф. дис. ... канд. психол. наук. – М., 2021. – 22 с.

⁵ См.: Волков А.А. Личностные трансформации сотрудников милиции общественной безопасности на разных уровнях профессиональной самореализации: дис. ... д-ра психол. наук. – Ростов н/Д, 2010. – 263 с.

Уточнив специфические для трудовой деятельности сотрудников полиции особенности, важно определиться с тем, какие именно профессионально важные качества позволяют им сохранять свой высокий социальный статус. В первую очередь целесообразно обратиться к содержанию нормативных документов. В Федеральном законе «О полиции» выделяют такое профессиональное качество, как беспристрастность. В силу указанного профессионально-личностного свойства сотрудник полиции должен быть максимально эмоционально отрешенным от факторов и условий несения службы¹. Неподвластность сотрудника правоохранительных органов аффективным чувствам позволяет ему наиболее рационально применять нормы права для решения нестандартных служебных задач.

Отметим, что достаточно часто исследователи прибегают к методу обобщения и выделения наиболее устойчивых классов качеств. В частности, А.С. Андрианов предлагает выделять две наиболее универсальные совокупности качеств: познавательные и психофизические². В первую выборку входят такие свойства, как скорость принятия оперативных решений; развитая способность к логической форме мышления; грамотность устной и письменной речи; способность к многозадачности без потери качества каждого конкретного действия: способность выделять в оперативной ситуации главное и наблюдать за объектом, невзирая на экстремальные внешние условия; переключаемость внимания; развитая образная память, чуткость к малейшим изменениям в окружающей внешней среде. К психофизическим качествам исследователь относит: общую физическую подготовку; готовность к сопротивлению воздействию экстремальных внешних факторов; психосоматическую выносливость; эмоциональную зрелость; волевую устойчивость; выдержку.

Также авторы выделяют такие качества, как храбрость, инициативность, готовность к контролируемому риску, способность

¹ См.: Чернявская А.П., Байбородова Л.В., Харисова И.Г. Технологии педагогической деятельности. Часть I. Образовательные технологии: учеб. пособие / под общ. ред. А.П. Чернявской, Л.В. Байбородовой. – 2-е изд., испр. и доп. – Ярославль: РИО ЯГПУ, 2016. – 332 с.

² Андрианов А.С. Личностные и профессиональные качества сотрудников правоохранительных органов Российской Федерации / А.С. Андрианов // Приоритетные направления развития науки и образования. – 2016. – № 1. – С. 99–101.

к взаимодействию в команде с коллегами, сторонними муниципальными службами и отдельными гражданами, стремление чувствовать себя в роли защитника более слабых, решительность, обостренное чувство справедливости, ответственность и готовность к ненормированному графику работы¹.

Помимо классических и общеупотребимых терминов нередко встречаются особые характеристики профессионально важных качеств сотрудников полиции. Г.Н. Пескова оперирует такими терминами, как «степень невротического контроля», «депрессия» и «эмоциональная гибкость»². В целом узкоспециализированная лексика призвана углубить общеупотребляемые термины. В частности, автор подчеркивает, что к профессионально важным чертам сотрудников полиции относятся: умение продуктивно перерабатывать депрессивные состояния; сохранять эмоциональную мобильность в стрессовых ситуациях; способность к снятию сверхнапряжения и сверхконтроля после выполнения ответственных оперативных заданий.

О.В. Евтихов³ к числу профессионально важных качеств исследуемой категории специалистов относит: высокое чувство патриотизма; психологическую установку на соблюдение правовых норм, укорененную в этических и моральных ценностях специалистов правоохранительных ведомств; стрессоустойчивость; способность к прогнозу развития оперативной обстановки; навыки канцелярской работы, сущность которых кроется в способности долгое время работать над массой документов (нормативного, а также оперативно-розыскного характера); навыки межличностного общения с различными категориями граждан; когнитивную и физиологическую приспособляемость к динамичной внешней среде; готовность к изучению и практическому приме-

¹ См.: Гизатуллин Т.Р. Психосоматические компоненты боевого стресса и их патогенетическая коррекция: клинико-экспериментальное исследование: автореф. дис. ... д-ра мед. наук. – СПб., 2017. – 45 с.

² Пескова Г.Н. Профессионально важные качества сотрудников полиции // Проблемы современной психологической теории и практики: сборник научных статей / отв. ред. Ж.М. Елисеева, Р.В. Осин. – Москва: Изд-во «Перо», 2018. – С. 83–88.

³ Евтихов О.В. Формирование профессиональной компетентности курсантов в образовательной среде вуза правоохранительных органов: автореф. дис. ... д-ра пед. наук. – Красноярск, 2015. – 45 с.

нению механизмов саморегуляции психологического состояния в экстремальных условиях работы; организаторские навыки.

Представленные точки зрения достаточно разнообразны и неоднородны. В то же время подчеркнем, что мы решили придерживаться особой стратегии научного обзора для того, чтобы упорядочить представление о ведущей теме исследования. Суть стратегии заключается в изучении только той специфики профессиональных качеств сотрудников полиции, развитие которых позволит решить проблему совершенствования доверительных отношений с различными категориями граждан. В этом свете коммуникативные качества можно назвать наиболее значимыми для сотрудников полиции. Вместе с тем помимо культуры межличностного общения, немалую роль играют качества, создающие образ идеального члена общества, модель поведения которого вызывает полное доверие. В частности, под указанными чертами мы понимаем следующие позиции: высокое чувство патриотизма; психологическая установка на соблюдение правовых норм, укорененная в этических и моральных ценностях сотрудников правоохранительных органов; стрессоустойчивость; организаторские навыки; способность к взаимодействию в команде с коллегами, сторонними муниципальными службами и отдельными гражданами; стремление чувствовать себя в роли защитника более слабых и грамотность устной и письменной речи.

Отметим, что представленные качества подробно раскрывают общие механизмы выстраивания доверительных отношений сотрудников полиции с гражданами. Но неясным остается вопрос о руководящем начале, которое организует и управляет логикой проявления указанных качеств в процессе установления межличностного контакта между представителями власти и отдельными членами социума. Решить указанную педагогическую задачу позволит введение в научную работу понятия «профессиональная культура». Мы предлагаем считать указанный термин системным проявлением профессионально важных качеств личности сотрудников полиции. Именно наличие системного единства сдерживающих норм и правил позволяет гармонично упорядочить в оперативной деятельности сотрудника полиции его разноплановые способности и навыки.

В силу того, что понятия «культура», «культура профессиональной деятельности государственных служащих», «культура профессиональной деятельности сотрудника полиции» неоднозначны, необходимо провести краткий теоретический анализ для понимания их сущности.

В первую очередь необходимо определиться с пониманием термина «культура». В педагогическом словаре Б.М. Бим-Бада¹ под исследуемым понятием подразумевается один из исторических этапов развития навыков, умений или способностей личности. Под термином «исторический» применительно к личности в первую очередь подразумевается ситуативный, локальный этап ее развития. Также стоит уточнить, что предложенное определение косвенно указывает на последовательное восхождение способностей, качеств личности на новый уровень развития.

В словаре профессионально-педагогических понятий термин «культура» предлагается понимать в качестве особой системы ценностных убеждений личности. Предложенное определение расширяет профессионально-личностный портрет сотрудника правоохранительных ведомств, подчеркивая значимость его морально-нравственных качеств.

Дополнительно авторы словаря профессионально-педагогических понятий уточняют структурные основания культуры: «В культуре человека органически слиты культура общения, культура внешности и бытовая культура (удовлетворение потребностей)»². Указанное утверждение подчеркивает синергичную природу культуры, ее нелинейную траекторию формирования. Отдельно заметим, что предложенное дополнение о сущности культуры очень точно характеризует специфику профессиональной деятельности сотрудников полиции.

В словаре под редакцией Г.М. Коджаспировой и А.Ю. Коджаспирова термин рассматривается как основание системы образования, а также «источник знаний о природе, обществе, спосо-

¹ Бим-Бад Б.М. Педагогический энциклопедический словарь / гл. ред. Б.М. Бим-Бад. – 3-е изд., стер. – Москва: Большая российская энциклопедия, 2009. – 527 с.

² Профессионально-педагогические понятия: словарь / сост. Г.М. Романцев, В.А. Федоров, И.В. Осипова, О.В. Тарасюк; под ред. Г.М. Романцева. – Екатеринбург: Изд-во Рос. гос. проф.-пед. ун-та, 2005. – 456 с.

бах деятельности, эмоционально-волевого и ценностного отношения человека к окружающим людям, труду, общению и т. д.»¹.

В акмеологическом словаре под редакцией А.А. Деркача культура понимается «как многоаспектное проявление активности субъекта в деятельности и общении, отмечая ее полифункциональный характер и гуманистическую направленность»².

В кратком словаре современной педагогики под редакцией Л.Н. Юмсуновой утверждается, что культура – это особый вид жизнедеятельности человека, в рамках которой он создает материальные и нематериальные объекты «второй природы»³.

В толковом словаре русского языка С.И. Ожегова под культурой понимается высокий уровень развития чего-либо, к примеру, какого-либо личностного качества⁴.

На основании вышеизложенного мы приходим к выводу, что культура – это наиболее высокий уровень развития личности, благодаря которому она создает и поддерживает в окружающем ее социуме особые духовно-нравственные ценности.

Поскольку «культура» является одним из центральных понятий научно-исследовательского аппарата нашей работы, рациональным считаем предложить для его дальнейшего изучения одноименный методологический подход – культурологический. Необходимо отметить, что указанный подход достаточно основательно был изучен нашими отечественными учеными (Ю.Г. Азаров, О.С. Газман, Г.И. Гайсина, Б.Т. Лихачёв). Представленных ученых объединяет особое видение сущности культурологического подхода. Под исследуемой методологической позицией они понимают изучение исследуемых педагогических процессов как явлений культуры. Также их единство относительно культурологического подхода подчеркивается уточнение о том, что культура

¹ Коджаспирова Г.М., Коджаспиров А.Ю. Педагогический словарь: для студ. высш. и сред. пед. учеб. заведений. – М.: Издательский центр «Академия», 2000. – 176 с.

² Акмеологический словарь: 2-е изд. / под общ. ред. А.А. Деркача. – М.: Изд-во РАГС, 2005. – 161 с.

³ Краткий словарь современной педагогики / сост. Т.Б. Санжиева, Ю.Г. Резникова, Т.К. Солодухина и др.; под. ред. Л.Н. Юмсуновой. – 2-е изд., перераб. доп. – УланУдэ: Изд-во Бурятского госуниверситета, 2001. – 100 с.

⁴ Ожегов С.И., Шведова Н.Ю. Толковый словарь русского языка: 72500 слов и 7500 фразеологических выражений. – 2-е изд., испр. и доп. – М.: Азъ, 1994. – 907 с.

представляет единство ценностной установки личности, ее активного деятельностного начала и творческих способностей¹.

Предполагается, что культурологический подход позволит нам исследовать общественную деятельность сотрудника полиции в качестве особой профессиональной культуры. Мы имеем в виду культуру выстраивания доверительных отношений с гражданами, проявляющуюся в единстве ценностных установок сотрудника полиции на позитивное общение с окружающим социумом, его активной профессиональной деятельности и готовности творчески мыслить в сложных оперативных ситуациях.

Возвращаясь к выводам относительно термина «культура», подчеркнем, что поскольку мы осуществляем педагогическое исследование, то в первую очередь нас будут интересовать дидактические приемы и методы, а также воспитывающие условия, позволяющие добиться нового уровня развития личности.

Исходя из указанного понятия, культуру выстраивания доверительных отношений между отдельными людьми можно понимать как особый этап позитивного развития коммуникативных качеств личности. Отметим, что понимание базового для нашей научной работы термина «культура доверительных отношений» имеет общие точки соприкосновения с ранее выявленными ведущими профессионально важными качествами сотрудника полиции. Тем не менее на данный момент мы можем только предвосхитить итоговое определение термина «культура выстраивания доверительных отношений между сотрудниками полиции и гражданами».

Подчеркнем, что исследуемый термин является видовым разнообразием культуры профессиональной деятельности. Вместе с тем нас будет интересовать особый уровень проявления профессиональных качеств не у абстрактной категории лиц, а вполне конкретной. Основательное внимание будет уделяться изучению культуры профессиональной деятельности у государственных служащих, к которым, в том числе, относятся и сотрудники полиции. В различных источниках научной литературы предлагают по-разному понимать указанный термин.

¹ Гайсина Г.И. Культурологический подход в теории и практике педагогического образования: автореф. дис. ... д-ра пед. наук. – М., 2002. – 37 с.

В частности, в работе А.Е. Улуновой высказывается идея о многогранности понятия «культуры профессиональной деятельности государственных служащих»¹. Так, представленный термин рассматривается в гуманистическом, деятельностном, системном, персонифицировано-личностном и социально-ориентированном смысле. Наиболее приемлемым вариантом понимания исследуемого термина для нас является гуманистическая версия.

В качестве наивысшего уровня развития культуры профессиональной деятельности выбранный нами вариант определения предполагает увеличение доверительных отношений в обществе. Дополнительно к гуманистическому варианту понимания исследуемого термина автор прибавляет еще одну важную деталь. Предлагается считать культуру профессиональной деятельности в качестве системы качеств личности, позволяющих ей достигать вершин самореализации в системе непрерывного повышения квалификации, а также непосредственно на рабочем месте. Также добавим, что социально ориентированная характеристика культуры профессиональной деятельности, по нашему мнению, очень точно отражает ее сущность. Доверие и доверительные отношения между сотрудниками полиции и гражданами наиболее оптимально могут быть выстроены только в том случае, когда представитель государства будет относиться к своей деятельности с уважением, воспринимая ее как ценность.

Сформировав общее представление о культуре профессиональной деятельности государственных служащих, необходимо уделить внимание специфике ее проявления у сотрудников полиции. Так, в исследовании А.В. Воронцова подчеркивается, что исследуемый вид культуры сотрудников полиции имеет ряд особенностей². В частности, раскрывается, что культура профессиональной деятельности сотрудника полиции по отношению к гражданам должна проявляться в виде соблюдения трудовой

¹ Улунова А.Е. Культура профессионального общения государственных служащих как культура профессиональной группы и культура личности // Ученые записки. Электронный научный журнал Курского государственного университета. – 2013. – № 1(25). – С. 231–238.

² Воронцов А.В. Совершенствование взаимоотношений милиции и населения: орг.-правовой и социол. аспекты: дис. ... канд. юрид. наук. – М., 1997. – 160 с.

этики и этикета общения. При этом со стороны граждан по отношению к сотруднику полиции должно формироваться уважительное отношение к его должностным функциям и профессиональным качествам, а также к форменной одежде.

В научной литературе мы обнаружили по исследуемому вопросу и ряд других точек зрения. К примеру, С.П. Кириков культуру профессиональной деятельности сотрудников полиции определяет как наивысший уровень развития профессионально важных качеств, позволяющих успешно решать оперативные задачи¹. Дополнительно к предложенному определению он указывает, что культура профессиональной деятельности развивается на протяжении всей жизни специалиста. При этом рассматриваемый процесс зачастую вызывает когнитивно-личностные кризисы, решение которых выводит личность на новый уровень владения профессиональными компетенциями.

Также отметим, что закономерности и принципы развития культуры профессиональной деятельности сотрудника, исследуемые С.П. Кириковым, идентичны дидактическим правилам, на которые опирается система повышения квалификации кадрового состава МВД России.

Приведенные точки соприкосновения двух различных процессов указывают на необходимость учета в нашей научной работе развивающих ресурсов системы дополнительного профессионального образования.

Еще одно важное уточнение о сущности культуры профессиональной деятельности сотрудников полиции мы выявили в работе А.В. Толкачева². В частности, он сообщает, что границы изучаемого понятия определяет социальный заказ, выражаемый в общественном суждении или мнении о корректности реализации сотрудником полиции тех или иных профессиональных качеств. Иными словами, социальный заказ выступает регулятором структурных элементов культуры профессиональной деятельности: моральных, нравственных, профессиональных и иных качеств;

¹ Кириков С.П. Педагогические основы формирования культуры управленческой деятельности у курсантов вузов МВД России: дис. ... канд. пед. наук. – СПб., 2000. – 182 с.

² Толкачев А.В. Теория и практика воспитания сотрудников органов внутренних дел: дис. ... д-ра пед. наук. – М., 2002. – 230 с.

практических навыков реализации профессиональных компетенций; теоретических знаний о ценностных основаниях своей трудовой деятельности.

Также А.В. Толкачев подчеркивает, что общественное мнение обладает воспитательным эффектом, усиливая или ослабляя степень выраженности различных профессионально важных качеств сотрудника полиции.

Необходимо добавить, что сотрудники полиции в целом могут оказывать посильное содействие в управлении общественным мнением. Вместе с тем для совместного управления социальным заказом необходимо установление доверительных отношений между сотрудниками правоохранительных структур и гражданами. Таким образом, благодаря теоретическому анализу мы выявили новый инструмент управления совершенствованием культуры доверительных отношений сотрудников полиции с окружающим социумом.

Наравне с понятием «культура профессиональной деятельности государственных служащих» не менее активно исследуется термин «профессиональная культура деятельности государственных служащих». Несмотря на то, что оба понятия выражают различные уровни развития культуры трудовой деятельности, авторы зачастую понимают оба термина как тождественные явления.

Далее необходимо отметить, что исследование педагогического явления важно проводить системно и целостно. Выявив общее понимание «культуры профессиональной деятельности сотрудников полиции», важно уточнить его структурные основания. В связи с поставленной задачей мы обратились к работам А.В. Толкачева и С.П. Кирикова, благодаря чему нам удалось выявить базовые элементы профессиональной культуры сотрудников полиции. Она имеет следующий состав: профессионально важные качества личности, в том числе моральные и нравственные; практические навыки реализации профессиональных компетенций; теоретические знания о ценностных основаниях трудовой деятельности полицейских.

Таким образом, мы сформировали понимание содержания и формы культуры профессиональной деятельности сотрудников полиции. Представленное понятие отражает одну из разновидностей профессиональной культуры специалистов правоохранительных органов. Вместе с тем именно культура выстраивания

доверительных отношений, является предметом нашего научного интереса. В связи с этим обратимся к уточнению общего понимания термина «культура выстраивания доверительных отношений сотрудников полиции с различными группами населения».

Прежде всего следует отметить, что о необходимости развития исследуемого вида профессиональной культуры сегодня заявляют многие современные ученые. Л.А. Ашхотова под культурой выстраивания доверительных отношений понимает одну из высших стадий развития коммуникативных навыков сотрудников полиции¹. Иными словами, автор подчеркивает только одну из граней рассматриваемого понятия.

Р.А. Кучмезов дает развернутую характеристику исследуемому термину – сообщает, что культура выстраивания доверительных отношений является одним из важных развивающих ресурсов общества. В большей степени под культурой автор понимает трансляцию ценностей межличностного общения между представителями государственной власти и гражданами страны. Также интересны дополнительные характеристики исследуемого термина, представленные Р.А. Кучмезовым. К примеру, он отмечает, что культура доверительных отношений символизирует собой идеальный, ожидаемый коммуникативный порядок выстраивания партнерских отношений между полицейскими и различными группами населения. Не менее интересным видится уточнение о том, что исследуемый вид культуры позволяет повысить скорость межличностных коммуникаций между сотрудниками правоохранительных органов и населением страны².

Продолжая дальнейшее изучение центрального для нашего научного исследования понятия, следует уточнить, что в научной литературе существует большое разнообразие схожих и связанных с ним определений: «культура выстраивания социального партнерства», «переговорная культура», «искусство выстраивания агентурной работы сотрудника полиции». При этом каждая из указанных вариаций оснований термина «культура выстраива-

¹ Ашхотова Л.А. Совершенствование коммуникативной мобильности сотрудников ОВД в дополнительном профессиональном образовании: дис. ... канд. пед. наук. – Грозный, 2021. – 224 с.

² Кучмезов Р.А. Формирование у сотрудников полиции способности к установлению доверительных отношений: дис. ... канд. пед. наук. – Грозный, 2019. – 182 с.

ния доверительных отношений» обладает рядом универсальных характеристик. Новый, нестандартный взгляд на исследуемое нами понятие позволит глубже понять проблему, поставленную в теме нашей научной работы.

В первую очередь проанализируем термин «переговорная культура сотрудников полиции с гражданами». В.В. Вахнина под переговорной культурой понимает динамичное новообразование личности, которое является системным объектом, состоящим из знаний, умений, навыков¹. Указанный синергийный комплекс призван нейтрализовать конфликтные коммуникативные отношения между сотрудником полиции и отдельными категориями граждан. В силу того, что переговорная культура в большей степени является локальным личностным новообразованием, отождествлять ее сущность с культурой доверительных отношений нецелесообразно. Ввиду указанного обратимся к иным значимым для нас научным исследованиям. Так, А.В. Грибанов² центральное для нашей научной работы понятие заменяет на «социальное становление личности сотрудника системы МВД РФ», систему профессионально важных качеств личности сотрудника правоохранительных органов, позволяющих ему наиболее продуктивно осуществлять взаимодействие с гражданами, коллегами. Вместе с тем для педагогической науки наиболее ценным в подходе А.В. Грибанова является то, что предложенный им термин называется и непрерывным процессом и результатом. Добавим, что одной из ценностей системы дополнительного профессионального образования является концепция образования на протяжении всей жизни. Фактически мы приходим к тому, что социальное становление сотрудника полиции, его восхождение к культуре доверительных отношений является непрерывным процессом, а также результатом неформальной самоподготовки.

А.А. Арамисов³ подчеркивает, что культура доверительных отношений между сотрудником полиции и окружающим социу-

¹ Вахнина В.В. Психология кризисов переговорной деятельности и их преодоления в практике органов внутренних дел: дис. ... д-ра психол. наук. – М., 2015. – 623 с.

² Грибанов А.В. Педагогические условия социального становления личности курсанта вуза МВД России: дис. ... канд. юрид. наук. – Кострома, 2006. – 221 с.

³ Арамисов А.А. Развитие профессиональной культуры как цель и результат дополнительного профессионального образования сотрудников ОВД Российской Федерации // Мир науки, культуры, образования. – 2021. – № 6(91). – С. 7–10.

мом наиболее эффективно развивается в системе дополнительного профессионального образования. При этом указывается, что доверие к сотрудникам правоохранительных ведомств начинает формироваться при развитии профессиональной культуры в целом: правовой, физической, коммуникативной и т. п. Таким образом, культура доверительных отношений – часть мультикультурной грамотности сотрудника полиции, проявляемой при выполнении им служебных задач.

В.И. Майоров¹ отмечает, что понятие «социальное партнерство между правоохранительными органами государства и обычными гражданами» представляет собой отдельный социальный институт, целью которого является поддержание стабильного развития социума путем повышения правовой грамотности населения страны. Таким образом, делаем заключение, что культура выстраивания доверительных отношений – результат развития особого социального института, цель работы которого состоит в обеспечении правовой и физической безопасности населения страны путем взаимовыгодного обмена знаниями с полицейскими как представителями интересов государства.

А.В. Шахматов культуру выстраивания доверительных отношений рассматривает в рамках правил поведения при организации агентурной работы осведомителей сотрудника полиции². Отметим, что в обществе сложилось неоднозначное отношение к агентурной работе граждан. На основании научных изысканий автора мы можем сделать вывод, что под культурой выстраивания доверительных отношений сотрудника полиции понимается процесс взаимовыгодного сотрудничества с гражданами, стремящимися повысить уровень правопорядка в обществе. Высшей формой совершенствования стратегии выстраивания доверительных отношений между гражданами-осведомителями (агентами) и сотрудниками полиции является развитая нравственно-правовая культура отдельных групп населения страны. Ввиду локальности

¹ Майоров В.И., Пестов Р.А. Противодействие преступности на основе концепции «социального партнерства» полиции и населения // Юристъ-Правоведъ. – 2021. – № 2(97). – С. 38–43.

² Шахматов А.В. Агентурная работа в оперативно-розыскной деятельности: теоретико-правовое исследование российского опыта: дис. ... д-ра юрид. наук. – СПб., 2005. – 438 с.

развития исследуемого вида культуры мы не можем принять определение А.В. Шахматова за основополагающее, которое бы претендовало на объяснение всеобщих закономерностей совершенствования доверия граждан страны к сотрудникам полиции.

Содержание научного исследования Б.Н. Селина позволило выявить особую практическую новизну культуры выстраивания доверительных отношений¹. Он указывает на то, что высокий уровень развития коммуникативных, поведенческих, эмпатических навыков, составляющих поликультурную подготовку специалистов правоохранительных органов, позволяет эффективно взаимодействовать с представителями различных национальных традиций и верований России. Развитая стратегия выстраивания доверительных отношений становится важным инструментом по получению свежих оперативных данных сотрудниками полиции.

Также важно учитывать результаты исследования, полученные при нашем непосредственном участии. В частности, в ранее опубликованных работах мы пришли к выводу, что под культурой доверительных отношений сотрудника полиции стоит понимать особое личностное новообразование, направленное на обеспечение установления межличностных контактов с гражданами, повышающее социальную привлекательность должности специалиста правоохранительных органов. В основании коммуникативной активности сотрудника полиции положена установка на безапелляционное признание ценности каждой личности в обществе. По сравнению с предыдущими определениями культуры выстраивания доверительных отношений, предложенная характеристика обладает новизной, поскольку напоминает о важности аксиологической значимости каждого гражданина нашей страны.

И.С. Скляренко, рассматривая понятие «профессиональная ценностная установка сотрудников МВД РФ», склоняется к выводу о том, что ведущим компонентом являются коммуникативные навыки сотрудников правоохранительных органов². Стоит

¹ Селин Б.Н. Особенности профессиональной поликультурной компетентности сотрудников ОВД // Психопедагогика в правоохранительных органах. – 2010. – № 3(42). – С. 71–75.

² Скляренко И.С. Педагогическая система формирования профессиональных ценностных установок у курсантов вузов МВД России: дис. ... д-ра пед. наук. – М., 2014. – 531 с.

добавить, что ранее одним из центральных профессионально важных качеств культуры выстраивания доверительных отношений между сотрудниками полиции и гражданами мы признавали коммуникативные навыки.

На основании выводов научной работы И.С. Скляренко можем заключить, что под культурой выстраивания доверительных отношений сотрудника полиции и окружающих его граждан следует понимать динамическое единство профессионально важных качеств личности, позволяющих ему воплощать коммуникативно-поведенческий идеал, определенный для него государством.

Таким образом, под *культурой выстраивания доверительных отношений сотрудников полиции с различными группами населения* мы будем подразумевать разновидность профессиональной культуры, характеризующейся способностью к осуществлению доброжелательных, порядочных, открытых коммуникаций с разными категориями граждан (отличающихся по возрастным, психофизиологическим, социокультурным характеристикам) с целью качественного выполнения оперативно-служебных действий по обеспечению общественной безопасности. В основании культуры выстраивания доверительных отношений лежит единство следующих групп качеств: когнитивных, коммуникативных, эмпатийных, организаторских, патриотических, морально-нравственных и психолого-педагогических.

Также отметим, что исследуемый вид профессиональной культуры – процесс, регулирующий поддержание ценностей правопорядка в обществе при помощи обмена мнениями, знаниями и смыслами о характере правовой обстановки в социуме, а также утверждающий о безотносительной ценности каждой личности нашей страны.

Для пояснения сущности синергетического эффекта, благодаря которому состоялось формирование культуры выстраивания доверительных отношений сотрудника полиции с различными группами населения, нам необходимо обратиться к одноименной методологической позиции. Синергетический подход является одним из перспективных инструментов по исследованию педагогических явлений и процессов. Очень точно психолого-педагогический смысл синергетических явлений передала

О.А. Ульянина¹, подчеркнув, что отдельные элементы профессиональных новообразований не формируют компетенции. Качества, необходимые для осуществления трудовой деятельности появляются в результате нелинейной кооперации нескольких частных умений и навыков.

Применительно к нашей педагогической задаче сказанное означает, что культура доверительных отношений не могла сформироваться только при участии коммуникативных качеств, необходим и ряд других умений и способностей. Предложенный вывод детально показывает неоднозначность и нелинейность культуры выстраивания доверительных отношений сотрудников полиции с различными группами населения страны.

Педагогический смысл синергетического подхода в рамках нашей научной работы состоит в необходимости привлечения системы напрямую невзаимосвязанных условий для целостного развития исследуемого вида профессиональной культуры.

Еще одним ценным инструментом по описанию сущности культуры выстраивания доверительных отношений является личностный подход. Добавим, что привлечение предложенного подхода полностью оправданно, поскольку исследуемый вид культуры – личностный результат, достигнутый в рамках осуществления профессиональной деятельности. Для пояснения теоретической или практической ценности личностного подхода применительно к нашему исследованию необходимо уточнить его содержательную основу, данную в первоисточниках.

Особый вклад в развитие личностного подхода внесли А.А. Бодалев², К.А. Абульханова-Славская³, И.С. Кон⁴ и др. Объединяет их взгляды на личность и личностный подход утверждение о том, что в педагогическом взаимодействии важнейшей ценностью, а также главным результатом является личность.

¹ Ульянина О.А. Социально-психологический тренинг формирования психологической устойчивости и коммуникативной компетентности сотрудников полиции: учеб.-метод. пособие. – М.: Академия управления МВД России, 2018. – 96 с.

² Бодалев А.А. Психология о личности / А.А. Бодалев. – Москва: Изд-во МГУ, 1988. – 187 с.

³ Абульханова-Славская К.А. Деятельность и психология личности. – М.: Наука, 1980. – 335 с.

⁴ Кон И.С. В поисках себя. Личность и ее самосознание. – М.: Политиздат, 1984. – 336 с.

Также в личностном подходе подчеркивается, что только индивидуальное обучение еще не является подлинно личностным, поскольку не учитывает необходимость оказания помощи учителем ученику в осознании себя личностью.

Таким образом, современный педагогический процесс – фактор самосовершенствования личностей учителя и учащихся. Применительно к нашей теме исследования следует, что в основании выстраивания доверительных отношений лежит идея о необходимости отношения сотрудника полиции к представителям различных уровней социума как к личности. В случае когда специалист правоохранительных органов осуществляет коммуникацию с детьми, то по мере своих служебных обязанностей он может принимать посильное участие в воспитании в них лучших качеств личности.

Для практической части нашей научной работы очень важно выявить не только наиболее удачные методологические подходы исследования, но и базовые структурные основания культуры выстраивания доверительных отношений сотрудников полиции с различными группами населения.

Следует отметить, что указанные ранее группы качеств исследуемого вида профессиональной культуры можно представить в форме ее структурных оснований. Предложенное нами утверждение было выстроено на основании результатов работ Н.У. Ярычева и Р.А. Кучмезова¹. Ранее ими были выявлены структурные компоненты культуры выстраивания доверительных отношений сотрудников полиции с гражданами. Так, среди базовых элементов указанного вида культуры они называют когнитивный, коммуникативный, эмпатийный и организаторский компоненты.

Сопоставляя предложенные авторами структурные элементы, мы пришли к выводу, что они идентичны нашему мнению. Вместе с тем мы предлагаем на основании работы Н.У. Ярычева и Р.А. Кучмезова несколько расширить их систематику. В частности, к основным структурным элементам мы предлагаем добавить: патриотический, морально-нравственный, психолого-

¹ Ярычев Н.У., Кучмезов Р.А. Уровневые характеристики способности сотрудников полиции устанавливать доверительные отношения с населением разных категорий // Проблемы современного педагогического образования. – 2019. – № 63-3. – С. 276–278.

педагогический. К патриотическому компоненту мы отнесли: высокое чувство патриотизма, способность сопереживать судьбе Отечества. К морально-нравственному – психологическую установку на соблюдение правовых норм, укорененную в этических и моральных ценностях специалистов правоохранительных органов, стремление чувствовать себя в роли защитника людей. К психолого-педагогическому компоненту – стрессоустойчивость, способность к воспитательному воздействию на поведение различных категорий граждан, навыки установления раппорта с выбранным социальным окружением и рефлексивные способности. К организаторским навыкам – способность к взаимодействию в команде с коллегами, сторонними муниципальными службами и отдельными гражданами. К коммуникативным навыкам – грамотность устной и письменной речи, знание различных техник межличностного общения. К эмпатийным навыкам – развитая интуиция и высокий эмоциональный интеллект. К когнитивным навыкам – начитанность и широкий кругозор по несмежным и непрофильным уровням профессионального знания.

Вместе с тем для полноты научного обзора стоит проанализировать и ряд иных точек зрения на структурные основания культуры выстраивания доверительных отношений сотрудников полиции с различными группами населения.

На основании представленных структурных оснований вполне закономерно возникает вопрос, необходимо ли пополнить нашу позицию о базовых составляющих культуры выстраивания доверительных отношений сотрудников полиции с гражданами новыми элементами. Так, отсутствующие в нашей систематике мотивационно-побуждающий, эмоциональный и поведенческий (образно-деятельностный) компоненты вполне могли бы быть приняты.

Также при установлении структурных элементов культуры выстраивания доверительных отношений сотрудников полиции с различными группами населения мы обратились к работе И.С. Скляренко. Ею были предложены следующие основания: когнитивно-рефлексивный, чувственно-рефлексивный, мотивационно-деятельностный и практико-ориентированный¹. Отметим,

¹ Скляренко И.С. Педагогическая система формирования профессиональных ценностных установок у курсантов вузов МВД России: дис. ... д-ра пед. наук. – М., 2014. – 531 с.

что ряд представленных структурных элементов отсутствует в ранее рассмотренных позициях. В частности, за эталон для сравнения новых позиций о структурных основаниях культуры выстраивания доверительных отношений сотрудников полиции с населением мы выбрали предложения Р.А. Кучмезова. Также дополним, что научные выводы указанного автора нами были расширены и дополнены.

Внимательно ознакомившись с содержанием рефлексивного, мотивационного-деятельностного и практико-ориентированного компонентов, мы выявили их идентичность с психолого-педагогическим и организационным компонентами.

Проанализировав сущность понятия культуры выстраивания доверительных отношений, а также его структурные основания, мы пришли к выводу, что рассматриваемое профессиональное новообразование является «акме» – наивысшим уровнем развития психолого-педагогических и физиологических способностей личности.

Исходя из вышеуказанного, в дальнейшем при разработке модели педагогического исследования разумно включить в методологический аппарат акмеологический подход. Добавим, что в основании предложенной стратегии исследования лежат работы известных отечественных ученых, посвященных развитию идей акмеологии в России (Б.Г. Ананьев¹, А.А. Бодалев², А.А. Деркач³, и др.).

Сущность их утверждений о предложенном подходе состоит в том, что психологическое развитие взрослых людей всегда выстраивается по принципу повышающегося качества проявления различных способностей, навыков и умений. Достижение нового высокого уровня в процессе совершенствования личностных качеств было предложено именовать – «акме», наивысшим расцветом. После достижения очередной из пиковых вершин развития какого-либо свойства личности ею ставится новая цель самосо-

¹ Ананьев Б.Г. Человек как предмет познания. – М.: Наука, 2000. – 350 с.

² Бодалев А.А. Акмеология как учебная и научная дисциплина. – М.: Изд-во РАУ, 1993. – 110 с.

³ Деркач А.А. Акмеология: личностное и профессиональное развитие человека: Книга 1. Методолого-прикладные основы акмеологических исследований. – М.: Изд-во РАГС, 1999. – 392 с.

вершенствования, чем обеспечивается непрерывность ее творческого, физиологического и когнитивного развития.

Следует отметить, что при описании культуры выстраивания доверительных отношений сотрудников полиции с гражданами мы имели в виду постоянное повышение ее качества. Также акмеологический подход очень близок одному из перспективных педагогических ресурсов, который мы планируем применить в эмпирической части нашей научной работы – системе повышения квалификации. В первую очередь мы обращаемся к такой стратегии системы непрерывного профессионального самосовершенствования, как «образование через всю жизнь».

Относительно решаемой нами педагогической задачи акмеологический подход позволит обосновать позицию о наличии у сотрудников полиции особого вектора в развитии межличностных отношений с различными группами населения. Помимо достижения акме сотрудниками правоохранительных структур в области огневой, правовой и физической подготовки, имеется потребность в совершенствовании культуры выстраивания доверительных отношений с различными категориями граждан.

Для общего понимания исследуемого вида профессиональной культуры сотрудников полиции также важно уточнить специфику его проявления. Понять особенности нам помогут ранее выявленные структурные основания культуры выстраивания доверительных отношений сотрудников полиции с различными группами населения: патриотический, морально-нравственный, психолого-педагогический, организаторский, коммуникативный, эмпатийный и когнитивный.

Патриотический компонент. На основании теоретического анализа научной литературы было выявлено, что патриотизм, любовь к Родине, способность сопереживать проблемам Отечества являются неотъемлемой частью профессионального облика сотрудника полиции. Прокомментируем полученные результаты. В работе А.Д. Гореславца была выявлена взаимосвязь между проявлением патриотизма и профессиональной эффективностью сотрудника полиции. Автор приходит к выводу, что чем выше уровень духовного сопереживания сотрудника полиции своему

Отечеству, тем эффективнее он проявляет себя в сложных оперативных условиях работы¹.

Можно утверждать, что одной из специфических особенностей культуры выстраивания доверительных отношений полицейских с гражданами является аргументация, объяснение, пояснение своих просьб с опорой на историко-духовные ценности Родины.

Морально-нравственный компонент. Данный компонент исследуемого вида профессиональной культуры сотрудников полиции также имеет свои уникальные проявления. Современные исследования сходятся во мнении, что особенностью проявления морально-нравственной модели поведения сотрудников правоохранительных структур являются следующие качества: оперативность; рациональность применения морально-нравственных требований к себе и окружающему социуму, основанная на требованиях внешней культурной, правовой и этической обстановки; объективность.

Следует отметить, что единство авторских позиций объясняется ранее действовавшим ведомственным приказом об эталонных проявлениях морально-нравственных качеств сотрудников МВД России.

Психолого-педагогический компонент. Данный компонент имеет следующие характерные проявления: высокую степень стрессоустойчивости к экстремальным внешним условиям, готовность вести разъяснительную работу с представителями криминальных субкультур, развитые навыки рефлексивной работы над собственными мыслями, а также сообщениями третьих лиц.

Обоснование развитости рефлексивных способностей кроется в постоянной практике применения логических, дедуктивных, индуктивных и ассоциативных навыков анализа в оперативной работе.

Организаторский компонент. Он обладает такой специфической характеристикой, как инициативность в управлении деятельностью третьих лиц для достижения имеющихся оперативных задач. Также отметим, что в силу стратегической ценности

¹ Гореславец А.Д. Развитие патриотизма как фактор повышения эффективности служебной деятельности сотрудника полиции // Преступность в СНГ: проблемы предупреждения и раскрытия преступлений. – 2019. – С. 193–194.

оперативных данных сотрудники полиции проявляют избегающую модель поведения при паритетном взаимодействии с иными государственными органами для предотвращения утечек важных государственных сведений. Указанную специфичность проявления культуры выстраивания доверительных отношений полагаем необходимым учесть в рамках планирования эмпирической части научной работы.

Коммуникативный компонент. Ряд авторов сходятся во мнении, что коммуникативная компетентность развита у сотрудников правоохранительных органов не на высшем уровне. Вместе с тем способность к установлению раппорта, которую также можно отнести к коммуникативным качествам, проявляется у сотрудников полиции на высоком уровне. Стоит добавить, что стимулирующим началом формирования внешних форм доверительной беседы для сотрудника силовых систем становится управленческое давление со стороны непосредственных командиров и руководителей по службе.

Эмпатийный компонент. Специфичность проявления исследуемого структурного компонента заключается в способности считывать характер, содержание и виды эмоциональных переживаний граждан. Чаще всего указанная способность используется сугубо в утилитарных функциях – достижения оперативных задач, а не оказание посильной психологической помощи гражданам. Представленная особенность может оказать негативное воздействие на граждан, по отношению к которым проявляется культура выстраивания доверительных отношений.

Когнитивный компонент. Характерной особенностью реализации представленной составляющей профессиональной культуры состоит в том, что сотрудники правоохранительных ведомств достаточно часто испытывают когнитивный диссонанс вследствие влияния экстремальной внешней среды.

Под ментальным диссонансом понимается состояние дискомфорта от смешанных чувств, которые возникают под действием различных негативных внешних и внутренних факторов деятельности сотрудников ОВД России. Ввиду указанного со стороны граждан культура выстраивания доверительных отношений может проявляться сотрудниками полиции несколько импульсивно, часто меняя свою силу и инициативность.

Таким образом, мы выявили перечень специфических проявлений культуры выстраивания доверительных отношений сотрудников полиции с различными категориями населения. Завершая научный обзор по теме исследования, необходимо отметить, что мы смогли актуализировать поставленную перед нами педагогическую задачу. В частности, мы выделили тот факт, что от развития культуры доверительных отношений во многом зависит профессиональная успешность сотрудника полиции. Также мы обратили внимание, что, несмотря на интенсивный рост технического обеспечения современного общества, одной из ведущих его ценностей сохраняется высокий уровень межличностного общения. При этом сотрудник полиции как должностное лицо должен быть примером по установлению дружественных и доверительных отношений между гражданами и государством.

В процессе исследования нами было уточнено понятие «культура», адаптировав его понимание под специфику нашей научной работы. В частности, было предложено считать под исследуемым термином наиболее высокий уровень развития личности, благодаря которому она создает и поддерживает в окружающем ее социуме особые духовно-нравственные ценности. Нами обоснована значимость применения культурологического, акмеологического, личностного и синергетического подходов для изучения базового понятия нашей работы – «культура выстраивания доверительных отношений сотрудников полиции с различными группами населения».

Благодаря системному анализу научных первоисточников дано определение указанному термину. Под исследуемым видом профессиональной культуры мы понимаем разновидность профессиональной культуры, характеризующейся способностью к осуществлению доброжелательных, порядочных, открытых коммуникаций с разными категориями граждан (отличающихся по возрастным, психофизиологическим, социокультурным характеристикам) с целью качественного выполнения оперативно-служебных действий по обеспечению общественной безопасности.

Уточнены структурные основания термина «культура выстраивания доверительных отношений сотрудников полиции с различными группами населения»: патриотический, морально-

нравственный, психолого-педагогический, организаторский, коммуникативный, эмпатийный и когнитивный. Дополнительным научным результатом стало выявление специфических особенностей проявления исследуемого вида профессиональной культуры сотрудников полиции. Характерные особенности проявления культуры выстраивания доверительных отношений сотрудников полиции с различными группами населения были представлены с опорой на ее структурные компоненты.

1.2. Специфика развития у сотрудников полиции культуры выстраивания доверительных отношений с различными группами населения

Рассмотрев понятие, структурные особенности и специфику проявления культуры выстраивания доверительных отношений сотрудников полиции, мы получили подтверждение важности ее формирования и развития. В научной педагогической литературе предлагаются различные сценарии по повышению качества профессиональной культуры специалистов правоохранительных органов. Наиболее часто упоминаются процессы, связанные с развитием, формированием и совершенствованием каких-либо профессионально важных качеств. Вместе с тем, учитывая предмет настоящего исследования, представляется уместным говорить о развитии культуры выстраивания доверительных отношений сотрудников полиции с различными группами населения. В связи с этим обратимся к уточнению сущности указанного процесса.

В идеографическом словаре русского языка под развитием понимают сложный, многоуровневый процесс. К специфическим особенностям можно отнести последовательность, планомерность и системность изменения основных параметров эволюционирующей системы. В толковом словаре русского языка под редакцией С.И. Ожегова под развитием понимается упорядоченный, стратегически целостный процесс усложнения наблюдаемого объекта. Особенностью является строгость следования законам, диктуемым внешней и внутренней средой. В словаре синонимов русского языка под редакцией З.Е. Александровой иссле-

дуемое явление отождествляется с эволюционным прогрессом, изменяющим форму и содержание объекта наблюдения.

Также под развитием понимается процесс личностного роста сквозь борьбу с внешними и внутренними препятствиями. Специфика изучаемого системного изменения личности – это ее переход от низших уровней сформированности способностей к высшим. Также отметим, что процесс развития наиболее точно отражает принципы личностного ориентированного подхода в отечественной педагогике.

Представленные позиции относительно понимания процесса развития дают возможность уточнить его содержательную основу. Под развитием мы будем понимать процесс последовательного повышения качественных и количественных характеристик какого-либо личностного свойства в соответствии с законами, продиктованными внешней и внутренней средой.

Также необходимо отметить, что процесс развития личностных качеств дипломированных специалистов является более приемлемым для решения задач, поставленных перед современной системой дополнительного профессионального образования. Обосновывается наше утверждение тем, что процесс развития профессиональных качеств личности всегда согласован с формальными и неформальными обучающими регламентами. Добавим, что процесс развития, в отличие от совершенствования, более подробно описывает непростой путь качественного развития предмета исследования. То есть в процессе развития наблюдаемый процесс или явление получит полное и обстоятельное качественное изменение.

Применительно к проводимому нами исследованию последовательное качественное изменение осуществляется сотрудниками полиции посредством самонаблюдения и саморефлексии в процессе развития культуры выстраивания доверительных отношений с гражданами. В случае если бы мы выбрали процесс совершенствования, а не развития исследуемого вида профессиональной культуры полицейских, то возникла бы вероятность неполной ее эволюции. Кроме того, процесс совершенствования мог бы запутать сотрудников полиции, предоставив им излишнюю степень свободы по выбору стратегий их профессионального роста.

В основании исследуемого вида профессиональной культуры лежат коммуникативные качества сотрудника полиции. Рассуждать об их формировании некорректно. Добавим, что при поступлении сотрудника правоохранительных систем на службу его коммуникативные качества должны быть сформированы и будут требовать только развития или совершенствования.

Таким образом, мы пришли к выводу, что культура выстраивания доверительных отношений практикующих сотрудников полиции нуждается в трансформации. Принимая во внимание указанные данные, под *развитием культуры выстраивания доверительных отношений сотрудников полиции с различными категориями населения* будем понимать акмеологический процесс последовательного улучшения качественных и количественных характеристик межличностной коммуникации сотрудников полиции, в основании которой лежит синергетическое единство следующих групп качеств: когнитивных, коммуникативных, эмпатийных, организаторских, патриотических, морально-нравственных и психолого-педагогических. При этом акмеологический процесс, помимо общего совершенствования профессиональной культуры, ориентирует сотрудников правоохранительных органов систематически и своевременно корректировать появляющиеся у них профессиональные деформации.

Определившись с пониманием еще одного важного для нашего научного исследования термина, необходимо уточнить наиболее перспективные педагогические подходы по развитию исследуемого вида профессиональной культуры. Также нам важно изучить выявление сущности процесса развития культуры выстраивания доверительных отношений.

Поскольку сотрудники полиции относятся к категории государственных служащих, мы затронем специфику развития профессиональной культуры широкой группы специалистов. На основании полученных данных мы сможем сформировать общее представление о развитии культуры выстраивания доверительных отношений сотрудника полиции с различными категориями населения.

Ранее мы выяснили, что установление доверительных отношений между сотрудниками полиции и различными категориями граждан является обязательной чертой их профессиональной

деятельности. Следовательно, любые подходы по совершенствованию и развитию профессиональных качеств специалистов правоохранительных систем косвенно или напрямую приводят к повышению качества исследуемого вида профессиональной культуры.

К примеру, в работе Л.А. Ашхотовой уточняются принципы совершенствования коммуникативных навыков сотрудников ОВД России¹. В частности, предлагается формировать позитивную установку на освоение сотрудниками правоохранительных органов перспективных коммуникативных практик; повышать активность специалиста ОВД России при организации межличностного коммуникативного взаимодействия; содействовать в повышении качества социального партнерства между представителями силовых органов и населением; обеспечивать смену видов деятельности сотрудников ОВД России.

Следуя научным выводам Л.А. Ашхотовой, можно утверждать, что развитие культуры выстраивания доверительных отношений полицейских должно вестись с опорой на такие педагогические положения, как: освоение специалистами правоохранительных структур особых стратегий общения, специфика которых заключается в умении сотрудника ОВД России подстраиваться под коммуникативный стиль общения собеседника; развитие ораторского мастерства; освоение знаний возрастной психологии для повышения качества общения с различными представителями социума; участие в решении проблемных задач, наиболее полно имитирующих сложную коммуникативную обстановку при выполнении оперативных заданий.

Л.Ф. Быстрых предлагает несколько иную стратегию развития коммуникативных качеств специалистов государственной службы, в число которых входят и сотрудники полиции². В частности, на высоком уровне оценивается потенциал самодиагностических мероприятий, позволяющих специалисту самостоя-

¹ Ашхотова Л.А. Совершенствование коммуникативной мобильности сотрудников ОВД в дополнительном профессиональном образовании: дис. ... канд. пед. наук. — Грозный, 2021. — 224 с.

² Быстрых Л.Ф. Развитие речевой культуры государственных служащих в процессе профессионального самосовершенствования: автореф. дис. ... канд. психол. наук. — М., 2003. — 24 с.

тельно корректировать траекторию развития коммуникативных качеств. Наличие в педагогической модели Л.Ф. Быстрых механизма самокоррекции наиболее полно отвечает сущности термина «развитие культуры выстраивания доверительных отношений сотрудников полиции с различными группами населения».

Добавим, что коммуникативные качества личности составляют функциональное ядро исследуемого вида профессиональной культуры сотрудников полиции. Представленное замечание обосновывает важность изучения работ Л.А. Ашхотовой и Л.Ф. Быстрых для установления сущности процесса выстраивания культуры доверительных отношений специалистов правоохранительных систем с различными группами населения.

Дополняет научную позицию Л.Ф. Быстрых работа С.А. Шачнева¹. Следуя содержанию полученных им научных результатов, мы заключаем, что повышение качества проявления культуры выстраивания доверительных отношений зависит от уровня развития современной системы профессионального образования специалистов МВД России.

Инновационность системы воспитания и обучения сотрудников полиции должна заключаться в активном применении технологий проектного, игрового, интегрированного, группового и модульного обучения. Также современная система образования должна быть направлена на освоение специалистами правоохранительных структур управленческих и практико-ориентированных умений и навыков. Развитие культуры выстраивания доверительных отношений сотрудников полиции должно быть ориентировано на инновационные стандарты, единые для всех представителей государственной федеральной и муниципальной службы.

Изучение научной работы Ю.В. Богомолова² позволило выявить особую педагогическую стратегию развития культуры выстраивания доверительных отношений сотрудников полиции. Тактическими элементами педагогической стратегии Ю.В. Бого-

¹ Шачнев С.А. Профессиональная культура государственного служащего: методологические и практические аспекты совершенствования // Известия Тульского государственного университета. Гуманитарные науки. – 2018. – № 4. – С. 21–28.

² Богомолов Ю.В. Совершенствование профессионального воспитания курсантов образовательных учреждений МВД России в процессе обучения: дис.. канд. пед. наук. – М., 1999. – 228 с.

молова являются: повышение качества профессионального мастерства профессорско-преподавательского состава; усиление воспитательного потенциала форм и содержания преподаваемых дисциплин. Отметим, что педагогическая технология автора указывает на необходимость коррекции, уточнения хода совершенствования воспитательного процесса будущих сотрудников МВД России.

А.В. Воронцов под совершенствованием культуры доверительных отношений сотрудника правоохранительных органов и населения понимает процесс повышения качества выполнения полицейскими своих служебных обязанностей, развития коммуникативной культуры взаимодействия с различными группами населения, поддержания на самом высоком уровне этики делового общения и соблюдение этикета при организации социально важных проектов¹.

Согласно научному исследованию Н.И. Дмитриевой в основании развития культуры доверительных отношений сотрудника полиции с гражданами лежит повышение уровня комфорта оперативной службы². В частности, автором предлагается повышение правового иммунитета сотрудников правоохранительных систем к применению по отношению к ним наказаний административного характера, увеличению разнообразия социальных льгот и привилегий.

Необходимо отметить, что мы впервые встречаем концепцию совершенствования профессиональной мотивации сотрудников полиции посредством значительных материальных денежно-финансовых дотаций и повышения их правового статуса. Научную позицию о специфике совершенствования профессиональной деятельности сотрудников полиции также разделяет и Ю.А. Ершов³. Его подход состоит в том, что повышение социального и правового статуса сотрудника полиции должно

¹ Воронцов А.В. Совершенствование взаимоотношений милиции и населения: орг.-правовой и социол. аспекты: дис. ... канд. юрид. наук. – М., 1997. – 160 с.

² Дмитриева Н.И. Правовой статус сотрудника полиции: проблемы совершенствования // Научный журнал. – 2018. – № 2(25). – С. 37–40.

³ Ершов Ю.А. Полиция России в пореформенный период: Комплектование, профессиональная подготовка и социальная защищенность, историко-правовой аспект: дис. ... канд. юрид. наук. – СПб., 1998. – 238 с.

поддерживаться развитием их профессиональной культуры. Рациональность рассматриваемого подхода заключается в том, что повышение социальной защищенности сотрудника правоохранительных систем без совершенствования и развития культуры доверительных отношений с гражданами может привести к служебному произволу и безответственному поведению полицейских.

Благодаря работе Н.В. Ерошенкова мы приходим к выводу, что совершенствование нравственных оснований исследуемого вида профессиональной культуры полицейского начинается с установления доверительных отношений внутри коллектива офицеров правоохранительных служб¹. Полагаем, что поддержание культуры офицерского братства и коллективной взаимответственности позволит повысить качество выстраивания доверительных отношений с гражданами.

На основании проанализированных нами работ авторов можем утверждать, что процесс развития исследуемого вида профессиональной культуры имеет ряд универсальных характеристик, типичных для всех представителей государственной службы. В частности, инвариантными стратегиями развития культуры выстраивания доверительных отношений сотрудников полиции с гражданами являются: повышение уровня профессионального образования будущих специалистов, совершенствование материального обеспечения действующих работников, развитие их коммуникативной культуры, а также правового статуса в обществе, формирование готовности к самокоррекции своего индивидуального маршрута профессионально-личностного развития.

Особенностями развития культуры выстраивания доверительных отношений сотрудников полиции с различными категориями населения являются: повышение морально-нравственной ответственности специалистов правоохранительных органов в системе профессионального офицерского сообщества страны; своевременное обновление концепций, законов и регламентов, регулирующих деловое и служебное поведение сотрудников силовых ведомств; улучшение правовых знаний; совершенствова-

¹ Ерошенков Н.В. Профессионально-нравственная подготовка курсантов в образовательной среде вуза МВД России: автореф. дис. ... канд. пед. наук. – Белгород, 2014. – 26 с.

ние коммуникативной культуры взаимодействия с различными группами населения; поддержание на самом высоком уровне этики делового общения, а также отношения к своей профессиональной деятельности как к ценности; соблюдение этикета оперативной деятельности при организации социально важных проектов; готовность сотрудников полиции к самоанализу и самокоррекции и профилактике профессиональных деформаций.

Отметим далее, что своевременное повышение качества профессионального образования сотрудников полиции было признано одним из распространенных факторов и ведущих предпосылок развития культуры выстраивания доверительных отношений сотрудников полиции с гражданами.

Следует добавить, что особое внимание также стоит уделить системе дополнительного профессионального образования сотрудников полиции. Рассматриваемая система совершенствования трудовых компетенций специалистов представляет собой важный связующий элемент между программами обучения дипломированных специалистов и формируемым социальным заказом.

По мнению О.М. Чоросовой, система дополнительного профессионального образования в силу своего особого общественного статуса выполняет ряд уникальных функций. Подразумевается, в частности, аналитическо-инновационная, управленческо-организационная, контрольно-проверяющая, разработческая, моделирующая, объединяющая, планирующая и воплощающая функции¹. Совокупность указанных функций представляет собой непрерывный процесс производства, реализации и обмена новых знаний о сущности профессиональных компетенций дипломированных специалистов.

Помимо общеизвестных подходов к характеристике системы дополнительного профессионального образования, в научной литературе представлены достаточно специфические позиции. Интересным для нашего научного исследования является работа Т.В. Матвеевой². Она подчеркивает, что система дополнительно-

¹ Чоросова О.М. Развитие полифункциональной национально-региональной системы дополнительного профессионального образования педагогов: на примере Республики Саха (Якутия): автореф. дис. ... д-ра пед. наук. – М., 2009. – 38 с.

² Матвеева Т.В. Теоретические и методологические основы инновационного обеспечения системы дополнительного профессионального образования: дис. ... д-ра экон. наук. – СПб., 2008. – 422 с.

го профессионального образования объединяет в себе совокупность процессов организационного, управленческого, технологического и образовательного характера. Ведущая цель инновационной деятельности системы дополнительного профессионального образования – «предоставление качественных образовательных услуг, востребованных современным рынком труда».

И.Р. Лазаренко подчеркивает, что система дополнительного профессионального образования – особое образовательное пространство, характерной особенностью которого является апробация различных инновационных технологий повышения квалификации и переподготовки специалистов¹. Отчасти автор сравнивает исследуемый объект с экспериментальной площадкой, в рамках которой происходит отбор наиболее востребованных технологий развития профессионально-личностных качеств современного кадрового потенциала.

Таким образом, сущность системы дополнительного профессионального образования состоит в обеспечении системы образования инновационными, экспериментально апробированными технологиями, методами и подходами эффективного повышения социальной, личностной и профессиональной компетентности дипломированных специалистов. Также система дополнительного профессионального образования – стратегически важное звено, связывающее систему профессионального образования с социальным заказом со стороны государства и общества.

Следует отметить, что несмотря на понимание общей специфики дополнительного профессионального образования достаточно сложно сделать выводы о его законах, закономерностях и принципах работы, возникающих в рамках системы МВД России. К примеру, в работе Л.П. Ореховой содержится информация о том, что спецификой системы дополнительного профессионального образования при МВД России является ее высокая подвижность и динамичность².

¹ Лазаренко И.Р. Управление инновационными процессами в системе дополнительного профессионального образования управленческих педагогических кадров: автореф. дис. ... д-ра пед. наук. – Барнаул, 2006. – 43 с.

² Орехова Л.П. Совершенствование дополнительного профессионального образования сотрудников органов внутренних дел МВД России: автореф. дис. ... канд. пед. наук. – М., 2003. – 28 с.

Под динамичностью автор понимает высокую скорость обновления содержания образовательных программ, а также своевременную модернизацию методов и форм преподавания. Ведущим фактором, определяющим необходимость постоянного приспособления программы к внешним условиям, является непростая оперативная обстановка, складывающаяся в том или ином регионе страны. Следуя выводам Л.П. Ореховой, можно установить, что вынужденная закрытость силовых систем от иных социальных институтов общества отражается на всех ее элементах, в том числе и на системе дополнительного профессионального образования. Исходя из вышеуказанного, особенностью системы дополнительного профессионального образования в образовательных организациях МВД России является ее высокая консервативность к методам воспитания патриотических и моральных качеств практикующих специалистов.

Основные выводы работы Л.П. Ореховой подтверждаются в исследовании А.Ф. Босомыкина¹. Вместе с тем в его работе есть ряд новых характеристик системы дополнительного профессионального образования МВД России. В частности, автор сообщает, что все современные подходы к обучению гражданских служащих актуальны и для сотрудников полиции. При этом, помимо личностно-ориентированного, системного, андрагогического и системного подхода, повышение квалификации полицейских должно быть усилено нестандартными, прорывными технологиями.

Свою позицию А.Ф. Босомыкин обосновывает тем, что в силу экстремальных условий труда сотрудников правоохранительных органов крайне не рекомендуется обучать по шаблонным сценариям. К примеру, формирование у сотрудников полиции ложных представлений об их трудовой деятельности может губительно сказаться на их безопасности. Для подавляющего большинства государственных служащих оптимальным является подготовка их к системной, спокойной и стабильной рабочей обстановке. Для полицейских также важно формировать позитивные представления об их непростой службе, но с предупреждением о невозможности полностью оградиться от экстремальных

¹ Босомыкин А.Ф. Оптимизация профессионального обучения сотрудников территориальных органов МВД России: автореф. дис. ... канд. пед. наук. – М., 2018. – 24 с.

оперативных ситуаций. Именно поэтому система дополнительного профессионального образования в МВД России обязательно должна включать технологии по развитию опережающего мышления полицейских, а также их способности к концентрации внимания на объекте наблюдения в непростой оперативной обстановке.

Согласно исследованию А.С. Монгуш, специфика системы дополнительного профессионального образования в МВД России заключается в итоговой цели обучения полицейских¹. В частности, результатом повышения квалификации у представителей правоохранительных органов должно быть развитие особого отношения к системе права и правосознательной деятельности. Иными словами, специфика задачи дополнительного профессионального образования при МВД России состоит в совершенствовании у сотрудников полиции особой ценностной установки на корректность следования нормам права. Уникальность системы также заключается в формировании у руководящего звена подразделений полиции творческого отношения к подбору содержания, форм и методов профессионального обучения основам правосознательной деятельности начинающих специалистов.

Д.А. Петренко выявил ряд специфических черт системы дополнительного профессионального образования в МВД России². К примеру, при подготовке инструкторов по физической подготовке для будущих сотрудников полиции должны выполняться особые требования социального заказа. Действующие педагогические кадры должны сами на высшем уровне владеть навыками физического противостояния криминалитету в различных формах его проявления. Таким образом, специфика обучения физической культуре в рамках системы дополнительного профессионального образования в МВД России состоит в акценте на боевой подготовке сотрудников полиции. На основании указанного преподавательский состав всех уровней профессионального образования

¹ Монгуш А.С. Организационно-правовой механизм профессиональной подготовки руководящих кадров органов внутренних дел: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. – М., 2011. – 28 с.

² Петренко Д.А. Формирование профессиональной компетентности инструкторско-педагогических кадров по физической подготовке для органов внутренних дел Российской Федерации: автореф. дис. ... канд. пед. наук. – Владикавказ, 2015. – 21 с.

должен систематически повышать уровень владения навыками различных видов единоборств.

Принимая во внимание результаты научного исследования Е.В. Решетникова, специфика системы дополнительного профессионального образования в МВД России состоит в повышенном внимании к такой форме повышения квалификации, как тактические оперативные учения, военные сборы и стратегические боевые игры¹. Еще одна отличительная характеристика исследуемой системы – пристальное внимание к аффективно-эмоциональной готовности сотрудников полиции вступать в противостояние с криминалитетом.

Из исследования М.А. Вашаева² мы заключаем, что повышение квалификации дипломированных сотрудников полиции должно воспитывать у них культуру применения мер административного принуждения граждан к исполнению норм законодательства страны. В силу властного характера правоохранительной деятельности работа сотрудников полиции требует систематической психологической корректировки. Из вышеуказанного следует, что система дополнительного профессионального образования в МВД России должна постоянно обновлять технологии воспитательного воздействия на сотрудников полиции для недопущения использования своих повышенных социальных прав против граждан страны.

Поскольку деятельность специалистов правоохранительной отрасли сопряжена с ежедневным риском для жизни, система дополнительного профессионального образования в МВД России должна накапливать методики повышения готовности сотрудников полиции к выполнению служебного долга в экстремальных ситуациях.

На основании полученных данных мы можем объективно отметить характерные черты системы дополнительного профессионального образования при МВД России, которые заключаются: а) в повышенном внимании к состоянию физической культу-

¹ Решетников Е.В. Дополнительная профессиональная подготовка преподавателей вуза МВД России: дис. ... канд. пед. наук. – Н. Новгород, 2006. – 219 с.

² Вашаев М.А. Административно-правовой статус сотрудников органов внутренних дел, обучающихся в образовательных организациях МВД России: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. – М., 2020. – 34 с.

ры всех участников системы повышения квалификации, уровню их правовой культуры; б) в постоянном обновлении содержания, форм и методов обучения, которые определяет оперативная обстановка в стране; в) в отборе и накоплении наиболее эффективных методик психологической подготовки сотрудников полиции к экстремальным условиям труда; г) в осторожном отношении к экспериментальным образовательным технологиям, разработанным вне системы МВД России.

Дополнительно рассмотрим особенность структурных компонентов системы повышения квалификации сотрудников полиции. Представленные элементы дополнительного профессионального образования наиболее часто упоминаются в работах современных исследователей.

Отметим состав сегментов системы повышения квалификации, предложенную А.А. Кобозевым. Он уточняет, что рассматриваемую систему составляют «дополнительное профессиональное образование, послевузовское профессиональное образование, служебно-боевая подготовка непосредственно в органах и подразделениях внутренних дел»¹.

Расширяют представленный перечень элементов дополнительного профессионального образования неформальные институты и отношения, которые складываются вокруг системы повышения квалификации. Речь в первую очередь идет об агентурной сети, функционал которой сводится не только к поставке оперативных данных сотрудникам полиции. Подчеркнем, что представленный социальный институт также неформально обучает сотрудников полиции новым моделям поведения, которые только получают свое распространение на всех уровнях общества. Специфической чертой повышения квалификации в МВД России являются непосредственные места его реализации – подразделения полиции с их особой служебно-боевой дисциплиной, а также характерной неформальной средой повышения квалификации, представленной, в том числе агентурной сетью.

Таким образом, система повышения квалификации сотрудников полиции представлена формальной, неформальной и ульт-

¹ Кобозев А.А. Современная система подготовки кадров органов внутренних дел: теоретические, организационные и правовые вопросы формирования и развития: автореф. дис. ... д-ра юрид. наук. – М., 2007. – 49 с.

ра-неформальной образовательной средой, что и определяет ее специфику. Полученные данные будут полезны при разработке системы принципов развития культуры выстраивания доверительных отношений сотрудников полиции с различными категориями населения.

Под принципами мы будем понимать систему нормативных дидактических правил, определяющих общую стратегию развития педагогического процесса¹. Важно отметить, что педагогические принципы не являются полностью самостоятельным элементом научной работы. Наша позиция заключается в том, что предлагаемые правила развития культуры выстраивания доверительных отношений должны поддерживать развитие ее структурных элементов. Отметим, что в рамках параграфа 1.1. нами были представлены следующие базовые элементы исследуемого вида профессиональной культуры: патриотический, морально-нравственный, психолого-педагогический, организаторский, коммуникативный, эмпатийный и когнитивный. Для корректного совершенствования каждой из структурных позиций культуры выстраивания доверительных отношений сотрудников полиции будет предложен особый ряд педагогических принципов.

Культура выстраивания доверительных отношений сотрудников полиции проявляется в форме корректной коммуникации с различными социальными группами граждан. Вместе с тем эффективность диалога во многом определяется знанием сотрудником правоохранительных органов возрастной психологии, а также психолого-педагогических методов организации комфортного коммуникативного пространства. На основании указанного первым правилом развития исследуемого вида профессиональной культуры назовем *принцип единства психолого-педагогических и профессиональных знаний*.

Некоторые частные положения предложенного принципа были ранее сформулированы в работах А.Г. Ермакова, Н.А. Ермаковой, Р.А. Кучмезова, Е.И. Мещеряковой и др. Представленные авторы сходятся во мнении, что на всех уровнях организации непрерывного профессионального образования сотрудники по-

¹ См.: Бим-Бад, Б.М. Педагогический энциклопедический словарь / гл. ред. Б.М. Бим-Бад. – 3-е изд., стер. – М.: Большая российская энциклопедия, 2009. – 527 с.

лиции должны осваивать психолого-педагогические инструменты и методы общения с представителями различных социальных групп.

В основание предложенного принципа положены идеи Л.С. Выготского о системном единстве процессов обучения личности¹. Мы предлагаем повысить значимость психолого-педагогических знаний в структуре профессиональных компетенций сотрудников полиции. Сегодня предприняты беспрецедентные меры по популяризации в обществе знаний о возрастной психологии личности, а также законах, закономерностях и принципах психического развития. Несмотря на указанный факт, непосредственные исполнители социального заказа – оперативные сотрудники полиции не стремятся к форсированному освоению психолого-педагогических знаний.

Причин, по которым специалисты правоохранительных ведомств по-прежнему тяготеют к физической, правовой и огневой подготовке, существует множество. Засвидетельствованный факт лишний раз подчеркивает, что инициативу по психолого-педагогическому просвещению должна брать на себя система дополнительного профессионального образования МВД России.

Добавим, что только наглядная демонстрация эффективности знаний о закономерностях психического развития представителей разных возрастных групп, понимание стадий формирования коммуникативных и экспрессивных качеств позволит усовершенствовать культуру выстраивания доверительных отношений сотрудников полиции с гражданами. Для преподавателей системы дополнительного профессионального образования задача по включению психолого-педагогических знаний в структуру преподавательской, методической и управленческой деятельности не является сложной. Гораздо труднее донести до практикующих сотрудников полиции возможности применения знаний по возрастной психологии в экстремальных ситуациях.

Таким образом, профессорско-преподавательский состав системы дополнительного профессионального образования МВД России должен в совершенстве владеть не только теорией, но и

¹ Выготский Л.С. Психология развития человека. – М.: Смысл; Эксмо, 2003. – 1134 с.

практикой использования психологических знаний для достижения служебных задач. Грамотная социальная реклама психолого-педагогических знаний позволит обучающимся сотрудникам полиции в рамках повышения квалификации эффективнее практиковать полученные знания.

Наиболее перспективными формами реализации принципа единства психолого-педагогических и профессиональных знаний являются специальные психологические квесты, педагогические студии и рефлексивные сессии. Особое внимание стоит уделить описанию ресурса педагогических студий. Ранее мы отмечали, что формирование готовности к применению психолого-педагогических знаний в рамках экстремальной обстановки является сложной задачей и для специалистов дополнительного профессионального образования, и для практикующих сотрудников полиции. Именно поэтому отработка навыков оперирования психолого-педагогическими знаниями сотрудниками полиции должна постоянно совершенствоваться в особой педагогической среде – педагогических студиях.

В качестве движущих сил, обеспечивающих реализацию представленного принципа единства психолого-педагогических и профессиональных знаний, можем указать:

практическое применение знаний по возрастной психологии на базе особых социальных объектов – школ-интернатов для малолетних нарушителей, домов престарелых и учреждений для граждан с различными видами социальных деприваций;

создание неформальной коммуникативной среды, направленной на обмен знаниями о наиболее эффективных методах саморазвития в области практического применения психолого-педагогических знаний в рамках оперативной деятельности;

популяризация деятельности сотрудников полиции, добившихся выдающихся результатов применения психолого-педагогических знаний при осуществлении служебных задач.

Еще одним важным дидактическим правилом развития культуры выстраивания доверительных отношений сотрудника полиции с гражданами является *принцип диалогичности общения*. Для описания сущности, порядка и особенностей действия пред-

ложенного принципа обратимся к работе Г.А. Ковалева¹. Его работы продвигают идею о том, что диалогическое общение — это прежде всего равноправный обмен мнениями, знаниями, суждениями между отдельными личностями. Г.А. Ковалев одним из первых в России предложил активно использовать социально-психологические тренинги для совершенствования коммуникативной, диалогической культуры специалистов из различных областей деятельности.

Применительно к проблеме нашего исследования принцип диалогичности общения является важной составляющей совершенствования коммуникативной культуры сотрудников полиции. Именно диалогическое, а не императивное и манипулятивное общение сотрудника полиции вызывает истинное доверие к нему со стороны граждан. Вербальные и невербальные аспекты диалогического общения демонстрируют, что сотрудники правоохранительных органов стремятся к партнерским, взаимовыгодным и взаимоуважительным отношениям с различными социальными группами населения: учащимися школ, престарелыми, малоимобильными и иными гражданами.

Дополнительно укажем, что сотрудники органов внутренних дел Российской Федерации, обучающиеся по программам профессиональной переподготовки и повышения квалификации, должны в первую очередь ощутить на себе эффективность действия предложенного принципа. Именно специалисты дополнительного профессионального образования МВД России должны на своем примере показать перспективность использования уважительного, диалогичного общения по отношению к слушателям программ переподготовки и повышения квалификации. В частности, профессорско-преподавательский состав учреждений дополнительного профессионального образования может прибегать к различным приемам эффективной коммуникации: эмпатийного слушания, глубокой рефлексии мнений, не совпадающих с их идейной позицией относительно преподаваемого предмета и позитивной оценки содержания доводов оппонента.

¹ Ковалев Г.А. Психологическое воздействие: теория, методология, практика: автореф. дис. ... д-ра психол. наук. — М., 1991. — 51 с.

Опираясь на инновационный опыт Г.А. Ковалева заключаем, что наиболее эффективная форма реализации принципа диалогичности общения в рамках курсовой подготовки сотрудников полиции – практическое занятие. Ведущими методами могут стать беседа, социально-психологический тренинг и решение кейсов, позволяющих усовершенствовать культуру диалогического, взаимоуважительного общения.

Добавим, что результативность применения принципа диалогичности общения будет зависеть от следующих факторов:

привлечение в образовательный процесс опытных тьюторов – профессиональных психологов-переговорщиков (медиаторов) для освоения сотрудниками полиции скрытых механизмов диалогового общения;

обеспечение участия сотрудников полиции в реальных ситуациях ведения переговоров с гражданами, совершающих или планирующих предпринять социально опасные поступки;

параллельно императивной культуре общения между сотрудниками полиции в рамках курсовой подготовки развивать диалогичный подход к обмену знаниями между слушателями системы дополнительного профессионального образования МВД России.

В процессе совершенствования исследуемого вида профессиональной культуры у слушателей системы дополнительного профессионального образования могут возникнуть вопросы к актуальности преподаваемых знаний. В связи с этим мы предлагаем учитывать действие *принципа корректировки устаревшего профессионального опыта*. Отметим, что одним из авторов указанного принципа является А.А. Арамисов¹. При объяснении сущности представленного дидактического правила автор ссылаясь на положения акмеологического подхода. Мы разделяем его методологическую позицию и продолжаем развивать идеи о дидактических основаниях принципа корректировки устаревшего профессионального опыта.

Мы полагаем, что при обучении сотрудников полиции преподаватели образовательной организации МВД России, осу-

¹Арамисов А.А. Развитие профессиональной культуры сотрудников ОВД в системе повышения квалификации: дис. канд. пед. наук. – Грозный, 2022. – 215 с.

осуществляющей обучение по программам дополнительного профессионального образования, сталкиваются с рядом противоречий. В частности, имеющийся у них личный опыт, а также профессиональные знания предыдущих поколений полицейских не очень точно отражают современную оперативную обстановку. Добавим, что противоречивые чувства начинают испытывать не только преподаватели, но и слушатели системы дополнительного профессионального образования, поскольку чувствуют несоответствие теории и практики эффективного выполнения оперативных задач. В связи с этим не только профессорско-преподавательский состав, но и вся система повышения квалификации должна постоянно корректировать шаблонные, конъюнктурные сведения о передовых методах работы сотрудников полиции.

Для обеспечения действия предложенного принципа должны быть учтены и при необходимости реализованы следующие движущие силы:

- своевременное повышение квалификации профессорско-преподавательского состава образовательных организаций МВД России, осуществляющих дополнительное профессиональное образование;

- системный мониторинг мнений обучающихся из числа сотрудников полиции о качестве полученных в ходе профессиональной подготовки знаний;

- повышение качества обмена содержанием дополнительного профессионального образования между системой профессиональной подготовки и непосредственным обучением сотрудников полиции.

Для продуктивной реализации заявленного принципа предлагается использовать формальные, неформальные и информальные способы повышения квалификации, прежде всего, самих преподавателей, осуществляющих дополнительное профессиональное образование. При этом основное внимание следует уделить процессам самообучения и самокорректировки устаревшего профессионального опыта. Заметим, что исследуемый принцип должен определять содержание и подготовки, и повышения квалификации сотрудников полиции – на базе их непосредственного места несения службы. Позитивный опыт коррекции устаревшего профессионального опыта преподавателями дополнительного

профессионального образования должны перенять и сами обучающиеся сотрудники полиции.

Наиболее эффективными формами корректировки устаревшего опыта являются рефлексивные сессии и семинарские занятия. Ведущими методами исследуемого принципа должны стать: решение кейсовых заданий, а также метод моральных дилемм. Предполагается, что предложенное устойчивое правило должно стать одним из ведущих компонентов развития профессиональной культуры сотрудников полиции.

Совершенствование исследуемого вида профессиональной культуры не может состояться, если специалисты правоохранительных ведомств недостаточно готовы к профессиональному сотрудничеству внутри системы МВД России, а также с иными муниципальными и федеральными службами. В связи с этим мы предлагаем выстраивать процесс совершенствования системы повышения квалификации сотрудников полиции согласно логике *принципа оптимизации профессионального сотрудничества*.

В основании представленного принципа лежат результаты работ отечественных ученых, направленных на изучение специфики межличностного общения. Наше внимание именно к российским, а не к зарубежным авторам опосредовано тем, что процесс выстраивания профессионального сотрудничества исследуется с позиций проницательности и интуиции субъектов общения.

Также отечественная психолого-педагогическая школа предлагает понимать деловое профессиональное взаимодействие как особый акт познания внутренней и внешней среды личности. Больше внимание уделяется такой грани профессионального сотрудничества, как сопереживание обсуждаемой проблемы всеми субъектами вербального и невербального взаимодействия.

Таким образом, наглядно видно, что профессиональное сотрудничество – это достаточно сложный межличностный процесс, который основывается на редких психологических качествах человека. Полагаем, что попытки внедрить принцип оптимизации профессионального сотрудничества в систему повышения квалификации при МВД России были несовершенны по одной важной причине. Основной проблемой является неточное представление всей гаммы психических процессов, характерных для доверительных отношений. Ввиду указанного повышение ка-

чества профессионального сотрудничества производится, как правило, на уровне простой инструкции, требующей скорректировать уровень взаимопонимания и взаимодействия между различными государственными ведомствами. При этом не хватает наглядных примеров построения взаимоподдерживающих партнерских отношений среди представителей различных подразделений полиции.

Необходимо добавить, что отсутствие эталонной модели профессионального сотрудничества между полицейскими внутри системы МВД России, а также за ее пределами привело к формированию стихийных и не всегда этичных стратегий партнерских взаимоотношений.

Мы полагаем, что примеры оптимизации профессионального сотрудничества должны преподноситься системно, управляемо и реалистично. Корректно выполнить представленную задачу может только система дополнительного профессионального образования МВД России.

Профессорско-преподавательский состав должен наглядно выстраивать свои занятия таким образом, чтобы у сотрудников полиции возникло желание участвовать в реформировании и повышении качества дополнительных профессиональных программ. Усвоенная модель поведения оптимизации профессионального сотрудничества может быть перенесена сотрудником полиции на свое непосредственное социальное окружение – на коллег по подразделению, а также на представителей иных государственных служб.

Для отработки навыков оптимизации профессионального сотрудничества потребуется проведение специальных практических занятий, включающих в себя моделирование различных коммуникативных ситуаций. В процессе решения кейсовых заданий сотрудники полиции должны активизировать стихийно усвоенные способности: проницательного наблюдения за чувствами и мыслями оппонента, эмпатического общения, сочувствия к несправедливому исходу внештатной ситуации, в которой оказались граждане.

Оптимальное проявление принципа оптимизации профессионального сотрудничества может состояться благодаря поддержанию ряда педагогических факторов:

участие сотрудников полиции в проектировании и реализации программ повышения квалификации совместно с профессорско-преподавательским составом учреждений дополнительного профессионального образования МВД России;

повышение числа неформальных мероприятий по обмену профессиональными знаниями среди представителей различных государственных органов;

создание электронного обновляемого онлайн ресурса, уточняющего перекрестные зоны профессиональной ответственности представителей различных государственных служб.

Оптимизация профессионального сотрудничества может быть усилена внедрением в систему профессиональной подготовки сотрудников полиции *принципа направленности на доверительные модели взаимодействия*. На первый взгляд, оба принципа идентичны, что категорически неверно.

Направленность на доверительные отношения, как внутренняя психологическая установка сотрудников полиции, не имеет цели извлечения выгоды из профессиональной коммуникации между коллегами. Исследуемый вид личностной установки совершенствуется для преодоления специалистами правоохранительных структур коммуникативной профессиональной деформации. Эмоционально-когнитивное выгорание сотрудников полиции чаще всего формирует у них такие черты характера, как замкнутость, подозрительность, шаблонность мыслительных стратегий. Добавим, что указанные черты – один из видов психологической защиты, который со временем нуждается в корректровке.

Оптимальной психолого-педагогической средой для самодиагностики, компенсации и исправления профессиональных деформаций сотрудников полиции является дополнительное профессиональное образование. При этом важно, чтобы указанная педагогическая среда следовала требованиям принципа направленности на доверительные модели взаимодействия.

Необходимо, чтобы обучающиеся на курсах повышения квалификации сотрудники полиции сами испытали позитивное влияние исследуемого принципа. Особенность образовательного процесса, который будет направлен на установление доверительных отношений между его участниками, заключается в отсут-

ствии у профессорско-преподавательского состава предубеждений о профессионально-личностных качествах обучаемых сотрудников полиции, их мотивации в освоении дополнительных профессиональных программ, интеллектуальном потенциале.

Вместе с тем профессорско-преподавательский состав системы дополнительного профессионального образования МВД России должен избегать еще одной крайности, связанной с поверхностным пониманием принципа направленности на доверительные отношения со своими слушателями – сотрудниками полиции. Бесчувственное, нерелексируемое, шаблонное проявление доверчивости к обучаемым сотрудникам полиции также может навредить образовательному процессу. Искренность выстраивания доверительных отношений должна основываться на понимании специалистами, осуществляющими дополнительное профессиональное образование, психологических акцентуаций обучаемого контингента и ситуативных мотивов поведения сотрудников полиции.

Также важно заметить, что следование принципу доверительных отношений всегда будет носить статус рискованной стратегии поведения и для сотрудников полиции, и для преподавателей образовательных организаций МВД России, осуществляющих обучение по программам дополнительного профессионального образования.

Таким образом, принцип направленности личности на доверительные модели поведения является сложной системой правил коммуникативного поведения, которая не тождественна формальной дружелюбности или натянутой вежливости. Модель или система правил доверительных моделей поведения представлена когнитивной и эмоциональной гибкостью, которые поддерживаются аксиомой о том, что изначально любой человек предрасположен к конструктивным взаимоотношениям. Когнитивная гибкость сотрудника полиции в данном случае необходима для скорейшего уточнения по ряду вербальных и невербальных признаков об учете его оппонентом этических законов взаимоуважительного поведения.

Исходя из вышеуказанного предполагаем, что позитивный опыт реализации принципа направленности на установление доверительных отношений с большой долей вероятности отразится

на моделях коммуникативного поведения сотрудников полиции с различными категориями населения.

Дополнительно отметим педагогические факторы, которые будут способствовать реализации исследуемого принципа:

систематическое участие сотрудников полиции в психологических тренингах по повышению качества доверительных отношений в рамках профессионального обучения;

оказание специалистами дополнительного профессионального образования МВД России консультационной поддержки руководителям подразделений полиции, которые готовы поддерживать стратегию по развитию культуры выстраивания доверительных отношений у личного состава с различными группами населения;

реализация метода кинопедагогики по разъяснению и популяризации среди сотрудников полиции модели доверительных отношений с различными категориями населения.

Содержание представленных принципов представляет собой каскад правил, обеспечивающих развитие культуры выстраивания доверительных отношений сотрудников полиции с гражданами.

Ступенчатость или каскадность развития культуры выстраивания доверительных отношений состоит в объединении образовательных воздействий формального и неформального повышения квалификации сотрудников полиции. Вместе с тем лидирующие позиции занимает система формального повышения квалификации – в рамках профессиональной подготовки, дополнением к которой является неформальная – внутриорганизационная подготовка кадров на базе подразделений полиции.

Отчасти принципы развития исследуемого вида культуры могут быть повторены самими сотрудниками полиции при участии в мероприятиях ультраформального повышения квалификации при взаимодействии со своими агентурными сетями.

По итогам изучения педагогической специфики совершенствования культуры выстраивания доверительных отношений сотрудников полиции с различными группами населения были выявлены следующие важные сведения.

Во-первых, установлено, что развитие родственно процессу педагогического совершенствования, но при этом более точно отражает предмет нашего исследования.

Во-вторых, уточнено, что специфика развития исследуемого вида профессиональной культуры заключается в совершенствовании морально-нравственной ответственности специалистов правоохранительных органов в системе профессионального офицерского сообщества страны; своевременном обновлении концепций, законов и регламентов, регулирующих деловое и служебное поведение сотрудников силовых ведомств; улучшении правовых знаний; совершенствовании коммуникативной культуры взаимодействия с различными группами населения; поддержании на самом высоком уровне этики делового общения, а также отношения к своей профессиональной деятельности как к ценности; соблюдении этикета оперативной деятельности при организации социально важных проектов; готовности сотрудников полиции к самоанализу и самокоррекции профессиональных деформаций.

В-третьих, выявлено, что для стабилизации процесса развития культуры выстраивания доверительных отношений сотрудников полиции с различными группами населения необходима система педагогических принципов. В частности, предложены принципы единства психолого-педагогических и профессиональных знаний, диалогичности общения, корректировки устаревшего профессионального опыта, оптимизации профессионального сотрудничества и направленности на доверительные модели взаимодействия.

1.3. Модель развития культуры выстраивания доверительных отношений с различными группами населения у сотрудников полиции и условия ее реализации в дополнительном профессиональном образовании сотрудников МВД России

Процесс развития культуры выстраивания доверительных отношений сотрудников полиции с различными группами населения имеет сложную природу как по содержанию, так и по характеру решаемых задач. В педагогических исследованиях в таких ситуациях традиционно обращаются к разработке моделей и, соответственно, посредством моделирования осуществляют изучение соответствующего педагогического процесса. Имеются многочисленные результативные примеры применения метода моделирования для исследования различных педагогических процессов, осуществляющихся в дополнительном профессиональном образовании сотрудников правоохранительных органов. К примеру, в исследовании Л.А. Ашхотовой предлагается модель совершенствования коммуникативной мобильности сотрудников ОВД России, реализующаяся в условиях учреждения дополнительного профессионального образования¹. Е.Е. Худяков разрабатывает модель развития социально-рефлексивной компетентности сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации, которые специализируются в направлении связи с общественностью и прессой. Эффективность указанной модели исследователь проверяет в системе повышения квалификации². А.В. Сурцев применяет метод моделирования для изучения психолого-педагогических особенностей осуществления процесса формирования положительного имиджа сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации. Предлагаемые для этого

¹ Ашхотова Л.А. Совершенствование коммуникативной мобильности сотрудников ОВД в дополнительном профессиональном образовании: дис. ... канд. пед. наук. – Грозный, 2021. – 224 с.

² Худяков Е.Е. Развитие социально-рефлексивной компетентности сотрудников органов внутренних дел по связям с общественностью и прессой в процессе повышения квалификации: дис. ... канд. пед. наук. – Великий Новгород, 2019. – 180 с.

педагогические решения основываются на использовании ресурсов дополнительного профессионального образования¹.

Предметом исследования Р.Х. Хамидуллина является дополнительная профессиональная подготовка сотрудников специальных подразделений МВД России к осуществлению профессиональной деятельности в сложных и экстремальных условиях. Презентуемая им модель дополнительной профессиональной подготовки внедрялась на базе региональных подразделений по борьбе с организованной преступностью МВД России².

Можно привести еще много удачных примеров структурирования различных направлений деятельности в части дополнительного профессионального образования сотрудников ОВД России. Их анализ показывает, что применение метода моделирования позволяет получить всестороннее и более точное представление об исследуемом процессе, понять лежащие в его основе причинно-следственные связи, установить его содержательно-структурный план. Метод моделирования предоставляет хорошие возможности для определения педагогических условий, обеспечивающих более эффективное осуществление моделируемого процесса. В результате построения модели и определения соответствующих педагогических условий можно эффективно организовать и осуществить данный процесс.

Исходя из данных выводов, нами принято решение, связанное с обращением к методу моделирования при исследовании процесса развития культуры выстраивания доверительных отношений сотрудников полиции с различными группами населения. Соответственно, в данном параграфе будут представлены результаты применения указанного метода, описана модель исследуемого процесса, определены и обоснованы педагогические условия его эффективного осуществления в дополнительном профессиональном образовании сотрудников МВД России.

¹ Сурцев А.В. Формирование положительного образа сотрудника органов внутренних дел как защитника правопорядка в системе повышения квалификации: дис. ... канд. пед. наук. – Ставрополь, 2019. – 191 с.

² Хамидуллин Р. Х. Дополнительная подготовка сотрудников специальных подразделений МВД РФ к исполнению служебно-боевых задач в экстремальных условиях: дис. ... канд. пед. наук. – Казань, 2009. – 221 с.

Исходными основаниями для построения рассматриваемой теоретической модели являются следующие ведущие положения. Первое положение связано с уточнением сущности ключевого понятия нашего исследования – культуры выстраивания доверительных отношений с различными группами населения. Принципиальная важность данного положения – оно позволяет определиться с целевыми установками, задающими направленность изучаемого процесса. Понимание природы данного профессионально-личностного образования, его внутренней структуры является важным основанием для того, чтобы уточнить результаты осуществления исследуемого процесса. Такой результат будет представлен и структурно оформлен в виде совокупности критериев и показателей, что позволит установить организационно-педагогические механизмы для оценки эффективности процесса.

Второе положение раскрывает сущность процесса развития культуры выстраивания доверительных отношений сотрудников полиции с различными категориями населения. Понимание внутренней структуры и содержания данного процесса, лежащих в его основе психологических механизмов позволяет осмыслить его суть, установить наиболее полезные и востребованные организационно-педагогические ресурсы дополнительного профессионального образования.

Мы также исходим из того, что организация и осуществление процесса развития исследуемого вида культуры напрямую зависит от применяемых форм, методов и средств дополнительного профессионального образования. С одной стороны, такие формы, методы и средства должны учитывать особенности сотрудников полиции как взрослых обучающихся. С другой стороны, они должны основываться на нормативных требованиях и организационных регламентах, принятых в правоохранительной сфере.

В связи с этим заметим, что специфика дополнительного профессионального образования в системе МВД России, существенно отличается от соответствующих систем иных ведомств. Это обстоятельство накладывает дополнительные требования к отбору форм, методов и средств дополнительного профессионального образования сотрудников полиции.

В качестве еще одной особенности проектирования модели мы рассматриваем положение, в соответствии с которым эффект от применяемых форм, методов и средств дополнительного профессионального образования заметно возрастает, если они используются в системе и при этом задействованными оказываются ресурсы профессионального обучения в учреждении повышения квалификации МВД России и внутриорганизационного обучения в подразделении полиции.

В соответствии с этим модель исследуемого процесса представим в виде педагогической системы, характеризующейся постановкой уникальной педагогической цели, выбором наиболее подходящей для этого и надежной методологии, определением содержательно-деятельностной основы, четкой постановкой ожидаемого результата и критериев его достижения.

Придерживаясь классических подходов к построению моделей, будем видеть в ней упрощенную проекцию такого сложного процесса, каким является развитие у сотрудников полиции культуры выстраивания доверительных отношений с различными группами населения.

Исходя из этого в составе модели укажем несколько блоков: целевой, методологический, содержательно-деятельностный, результативный. *Целевой блок модели* определяется нами в качестве ведущего, доминирующего над всеми остальными блоками. Лежащая в основе данного блока цель развития исследуемого вида культуры должна быть сконструирована таким образом, чтобы максимально полноценно использовать ресурсы дополнительного профессионального образования рассматриваемого ведомства. При этом предполагается, что влияние этих ресурсов на развитие культуры выстраивания доверительных отношений значительно возрастает, если одновременно будут учитываться ресурсные возможности курсовой подготовки сотрудников полиции в соответствующих институтах повышения квалификации и внутриорганизационного обучения в подразделениях полиции. Сбалансированное единство таких ресурсов определяется характером решаемых задач. Иными словами, на различных этапах достижения цели принимаются соответствующие решения в части использования тех или иных ресурсов. Это обстоятельство дает возмож-

ность выделить в составе целевого блока три компонента: цель, этапы осуществляемого процесса, задачи.

В соответствии с этим *цель* определим как применение содержательных, а также организационно-педагогических ресурсов дополнительного профессионального образования для развития у сотрудников полиции культуры выстраивания доверительных отношений с различными группами населения. Учитывая особенности протекания исследуемого процесса, полагаем возможным выделить следующие четыре этапа, в рамках которых будет осуществляться достижение поставленной цели. К таким *этапам* относятся: аналитический, адаптационный, неформально-стажировочный и корректирующий.

На аналитическом этапе основное внимание предлагается сосредоточить на уточнении уровня сформированности у сотрудников полиции базовых элементов культуры выстраивания доверительных отношений с различными группами населения, определении ее места среди профессионально важных качеств правоохранителей. Нужно обратить внимание сотрудников полиции на важность и необходимость развития у себя данного вида культуры. Поэтому на аналитическом этапе предполагается обратиться к решению следующих задач: а) определить уровень и качество сформированности культуры выстраивания доверительных отношений слушателей (из числа сотрудников полиции) с различными группами населения; б) определить уровень сформированности у слушателей (из числа сотрудников полиции) иных видов профессиональной культуры: правовой, огневой, физической, психолого-педагогической; в) обозначить перспективы развития культуры выстраивания доверительных отношений с различными группами населения; показать ее взаимодействие с другими видами профессиональной культуры в профессиональной деятельности полицейского.

Содержание адаптационного этапа связано с повышением психолого-педагогической грамотности сотрудников полиции в части выстраивания доверительных отношений с гражданами. Углубление представлений о сущности культуры выстраивания доверительных отношений будет осуществляться путем отработки особых моделей поведения. Слушателям из числа сотрудников полиции предстоит освоить новые коммуникативные стратегии

поведения. Представляется возможной постановка следующих задач адаптационного этапа: а) сформировать у сотрудников полиции представление о сущности культуры выстраивания доверительных отношений; б) закрепить модели поведения, в которых демонстрируется культура выстраивания доверительных отношений между преподавательским составом института повышения квалификации и слушателями (из числа сотрудников полиции), а также между самими слушателями (в рамках обучения, а также в рамках неформального повышения квалификации); в) оказать помощь сотрудникам полиции в освоении новых коммуникативных навыков в осуществлении раппорта и создании комфортных психологических условий для общения с гражданами.

В процессе неформально-стажировочного этапа предполагается создание ситуаций, позволяющих сотрудникам полиции осуществить переоценку своих коммуникативных моделей взаимодействия с гражданами, коллегами по подразделению, а также специалистами по межведомственному взаимодействию. Специальное внимание будет уделено отработке сотрудниками полиции новых коммуникативных технологий, включающих тактику эмпатического слушания. В рамках работы института наставничества предусматривается подготовка сотрудников полиции к пониманию важности самосовершенствования различных уровней культуры выстраивания доверительных отношений с населением. Исходя из этого могут быть поставлены следующие задачи: а) оказать содействие сотрудникам полиции в переосмыслении своих коммуникативных навыков; б) предоставить сотрудникам полиции возможность творчески переработать полученные навыки культуры выстраивания доверительных отношений с различными группами населения; в) подготовить сотрудников полиции к осознанному самосовершенствованию отдельных проявлений культуры выстраивания доверительных отношений.

На последнем этапе предусматривается коррекция отдельных качеств профессиональной культуры, связанной с выстраиванием доверительных отношений с гражданами. Основанием для такой коррекции станут результаты проведения диагностики. Предполагается организация школы наставничества, основу которой составят сотрудники полиции, демонстрирующие успешные практики выстраивания доверительных отношений с различ-

ными группами населения. Планируется обеспечить обучение сотрудников полиции навыкам саморефлексии для противодействия профессиональным деформациям. На основе этого логично выделить следующие задачи: а) оказать помощь сотрудникам полиции в корректировке отдельных качеств профессиональной культуры, связанной с выстраиванием доверительных отношений с гражданами, которые были либо гипертрофированно развиты, либо, наоборот, недостаточно усовершенствованы; б) организовать школу наставничества из числа наиболее успешных сотрудников полиции в части проявления культуры выстраивания доверительных отношений с различными группами населения; в) обучить сотрудников полиции навыкам саморефлексии для противодействия профессиональным деформациям, снижающих качество культуры выстраивания доверительных отношений с различными группами населения.

Методологический блок сосредоточен на уточнении теоретико-методологической стратегии организации и осуществления в условиях дополнительного профессионального образования сотрудников полиции процесса развития культуры выстраивания доверительных отношений с различными группами населения. Данный блок модели предполагает определение и обоснование методологических подходов и теоретических оснований, которые позволяют изучить исследуемый процесс с различных позиций и в соответствии с этим выбрать наиболее оптимальную педагогическую стратегию его осуществления. Поэтому в структуре представляемого блока выделим два компонента: методологические подходы и принципы развития исследуемого вида профессиональной культуры.

Поскольку в основании указанной стратегии лежит цель, связанная с более эффективным использованием ресурсов дополнительного профессионального образования для развития исследуемого вида профессиональной культуры, то наиболее продуктивными методологическими подходами могут оказаться культурологический, синергетический, акмеологический и личностный.

Покажем какие аспекты решаемой педагогической задачи выдвигаются на передний план при использовании того или иного подхода.

Так, в соответствии с *культурологическим подходом* в изучаемой практике главной целью реализации дополнительных профессиональных программ является совершенствование и развитие у сотрудников полиции культуры выстраивания доверительных отношений с различными группами населения. Ведущий дидактический ресурс – социокультурная среда, в рамках которой профессорско-преподавательский состав учреждения дополнительного профессионального образования будет придерживаться особых принципов обучения. В процессе обучения сотрудники полиции смогут на эмоционально-чувственном уровне ознакомиться с ценностными основами доверительных отношений.

Синергетический подход позволяет видеть в культуре выстраивания доверительных отношений сложносоставное профессионально-личностное качество. Для его развития от системы дополнительного профессионального образования требуется разработка инновационных подходов. Задача новых стратегий обучения должна состоять не в кардинальной перемене дидактических основ, а в пересмотре и обобщении лучших сторон ранее использованных технологий развития культуры выстраивания доверительных отношений. Также предполагается, что для достижения основной цели будут сбалансированы ресурсные возможности курсовой подготовки сотрудников полиции в соответствующих институтах повышения квалификации и внутриорганизационного обучения в подразделениях полиции по месту службы правоохранителей.

Акмеологический подход признает культуру выстраивания доверительных отношений сотрудников полиции в качестве одного из высших уровней проявления профессионального мастерства. В соответствии с этим среди специалистов правоохранительных органов популяризируется важность непрерывного совершенствования исследуемого вида профессиональной культуры.

С точки зрения *личностного подхода* базовой ценностью процесса совершенствования культуры выстраивания доверительных отношений является личность сотрудника полиции, а также их уникальные способности, навыки и умения. Соответственно, учет особенностей личности каждого сотрудника полиции позволит повысить качество дополнительного профессионального образования.

Помимо методологических подходов в рассматриваемом блоке модели выделены *принципы*, которые раскрывают теоретические основания процесса развития культуры выстраивания доверительных отношений с различными группами населения. Такие педагогические принципы нами были обоснованы в предыдущем параграфе на этапе обсуждения педагогической специфики исследуемого процесса. В частности, нами были определены следующие принципы: единства психолого-педагогических и профессиональных знаний, диалогичности общения, корректировки устаревшего профессионального опыта, оптимизации профессионального сотрудничества, направленности на доверительные модели взаимодействия.

Данные принципы получили всестороннее теоретическое обоснование и развернутую характеристику. Причем были определены не только сущность и теоретические предпосылки рассмотрения принципов, но и направления их применения в системе дополнительного профессионального образования. Более того, были рассмотрены возможные варианты применения данных принципов как в условиях курсовой подготовки в учреждении дополнительного профессионального образования, так и в рамках работы с кадрами в подразделениях полиции.

Содержательно-деятельностный блок модели непосредственно связан с осуществлением процесса развития у сотрудников полиции культуры выстраивания доверительных отношений с различными группами населения.

Определяющая роль в этом процессе отводится дополнительному профессиональному образованию правоохранителей. Данный вид профессионального образования может осуществляться в различных формах: формальной, неформальной и информальной. Учитывая специфику профессиональной деятельности сотрудников полиции, можно утверждать, что наибольшими возможностями обладают практики формального и неформального обучения. При этом формальное обучение сотрудников полиции следует связывать с периодическим прохождением профессиональной подготовки в учреждениях повышения квалификации.

Неформальное обучение в большей степени связывается с внутриорганизационным повышением квалификации по месту

прохождения сотрудниками полиции службы, например, в подразделениях полиции.

Организационную основу дополнительного профессионального образования сотрудников полиции образуют положения Приказа МВД России от 02.02.2024 № 44 (ред. от 10.01.2022) «Об утверждении Порядка организации подготовки кадров для замещения должностей в органах внутренних дел Российской Федерации»¹. Как отмечает В.В. Горбачев, «повышение квалификации и профессиональная переподготовка сотрудников органов внутренних дел позволяет в полном объеме осуществить законодательно определенную модель непрерывного образования»². Несмотря на известную консервативность ведомственного правоохранительного образования, «программы повышения квалификации имеют значительный потенциал мобильности и изменчивости».

По мнению Б.А. Федулова, В.А. Морозова и А.А. Левченко, дополнительное профессиональное образование сотрудников полиции сосредоточено на решении следующих задач: «1) определение стратегии формирования квалифицированных кадров; 2) уточнение потребности в дополнительном обучении ... по конкретным видам деятельности; 3) выбор оптимальных методов и форм обучения; 4) совершенствование материально-технического и программно-методического обеспечения системы повышения квалификации»³. Б.А. Федулов, В.А. Морозов, А.А. Левченко также называют основные управленческие функции, определяющие эффективность дополнительного профессионального образования сотрудников полиции. В числе таких функций: прогнозирование потребности в кадрах; планирование процесса продвижения, профессионального роста и перераспределения кадров;

¹ Об утверждении Порядка организации подготовки кадров для замещения должностей в органах внутренних дел Российской Федерации: приказ МВД России от 02.02.2024 № 44. Доступ из справ. правовой системы «Гарант».

² Горбачев В.В. Дополнительное профессиональное образование в форме повышения квалификации как важнейшее условие профессионального совершенствования сотрудников органов внутренних дел // Юридическая наука и практика: Вестник Нижегородской академии МВД России. – 2017. – № 4(40). – С. 235–238.

³ Федулов Б.А., Морозов В.А., Левченко А.А. Направления совершенствования управления процессом повышения квалификации сотрудников полиции // Психопедагогика в правоохранительных органах. – 2018. – № 3(74). – С. 43–47.

соотнесение управленческих решений с задачами правоохранительной деятельности; оптимизация стимулирования сотрудников полиции, основанное на моральных и материальных факторах; принятие мер, обеспечивающих сбалансированность интересов сотрудников полиции и задач правоохранительной деятельности.

Е.В. Баева убеждена, что важным фактором дополнительного профессионального образования сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации является направленность «на процесс», «на развитие». Слушателям, проходящим обучение, «важно узнать новое для их деятельности, что способствовало бы их профессиональному развитию». Поэтому, как отмечает исследователь, «ориентация «на развитие» может зародить познавательный интерес к учебному предмету, ... пробудить интеллектуальный интерес, который в дальнейшем найдет свое продолжение в самообразовании»¹.

Л.А. Бураева делает акцент на информатизации правоохранительной деятельности, что со всей очевидностью находит отражение в обновлении методов и средств дополнительного профессионального образования сотрудников правоохранительной сферы. Она подчеркивает усиливающееся внимание преподавателей институтов повышения квалификации на «разработку, внедрение и применение автоматизированных информационных систем специального назначения, базирующихся на сетевых технологиях»². Такой подход, по ее мнению, увеличивает возможности слушателей к осуществлению оперативного доступа к необходимой нормативной и научно-методической информации, что значительно расширяет их возможности в принятии решений, повышает их эффективность.

Также Л.А. Бураева полагает, что для увеличения результативности повышения квалификации сотрудников ОВД России, усиления эффективности применяемых форм, методов и средств

¹ Баева Е.В. Современные тенденции и стратегии преподавания в процессе повышения квалификации сотрудников органов внутренних дел // Психопедагогика в правоохранительных органах. – 2013. – № 3(54). – С. 24–27.

² Бураева Л.А. Повышение квалификации сотрудников органов внутренних дел в условиях информатизации правоохранительной деятельности // Исторические, философские, политические и юридические науки, культурология и искусствоведение. Вопросы теории и практики. – № 10. – Ч. 2. – С. 45–48.

дополнительного профессионального образования важно «использовать информационно и дистанционно образовательные технологии на базе Единой информационно-телекоммуникационной системы, что будет способствовать повышению качества профессиональной переподготовки обучаемых, более эффективному усвоению и закреплению учебного материала, предоставит возможности для самообучения и самоконтроля».

Независимо от того, в какой форме осуществляется дополнительное профессиональное образование сотрудников полиции, ведущую роль здесь играет содержание повышения квалификации, а также применяемые для его реализации формы, методы и средства. В связи с этим в структуре содержательно-деятельностного блока модели выделим содержательный и организационно-педагогический компоненты.

Основу содержательного компонента образует содержание дополнительного профессионального образования, которое, в соответствии с Законом РФ «Об образовании в Российской Федерации», может быть представлено в виде дополнительных профессиональных программ: программ повышения квалификации и/или программ профессиональной переподготовки¹. Дополнительные профессиональные программы в системе МВД России, как правило, реализуются в учреждениях повышения квалификации указанного ведомства. В нашем исследовании мы придерживаемся предложенного подхода и, учитывая специфику решения педагогической задачи по развитию у сотрудников полиции культуры доверительных отношений с населением, полагаем возможным содержательный компонент представить в виде дополнительной профессиональной программы повышения квалификации.

Основание для отбора содержания такой программы – ключевой образовательный результат, выраженный в терминах культуры выстраивания доверительных отношений с различными группами населения. В соответствии с действующим законодательством правоохранительную деятельность в органах внутренних дел осуществляют специалисты, которые имеют соответ-

¹ Об образовании в Российской Федерации: федер. закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ. Доступ из справ. правовой системы «КонсультантПлюс».

ствующую подготовку в рассматриваемой сфере. Соответственно, базовые умения и способы взаимодействия с гражданами у сотрудников полиции имеются. Другое дело, как показало наше исследование, они сформированы на недостаточном уровне. Поэтому они нуждаются в совершенствовании и развитии в системе повышения квалификации. На этом основании в содержание предлагаемой нами дополнительной профессиональной программы повышения квалификации необходимо включить несколько содержательных элементов, раскрывающих: а) понятие профессиональной культуры сотрудников полиции; б) формы, методы, средства и психолого-педагогические условия развития различных видов профессиональной культуры сотрудников полиции»; в) сущность и содержание культуры выстраивания доверительных отношений сотрудников полиции с различными группами населения; г) педагогические подходы к развитию данной разновидности профессиональной культуры. Принимая во внимание целевую установку предлагаемой дополнительной профессиональной программы, имеет смысл предложить для нее следующее название – «Культура выстраивания доверительных отношений как показатель профессиональной успешности сотрудника полиции».

Охарактеризуем далее содержательные элементы предлагаемой дополнительной профессиональной программы. Первый содержательный элемент «профессиональная культура сотрудников полиции» призван раскрыть сущность понятия «профессиональная культура сотрудников полиции», показать многообразие видов профессиональной культуры. Здесь также определяются формальные (нормативные) и неформальные основания, которые регулируют и направляют процесс развития различных видов профессиональной культуры сотрудников полиции. Исходя из этого представляются педагогические подходы, лежащие в основании проведения самодиагностики проявления сотрудниками полиции различных видов профессиональной культуры, в том числе культуры выстраивания доверительных отношений.

Второй содержательный элемент «формы, методы, средства и психолого-педагогические условия развития различных видов профессиональной культуры сотрудников полиции» имеет явно выраженный психолого-педагогический характер. Здесь находят выражение содержательно-смысловые линии, отражающие роль

культурно-исторической концепции Л.С. Выготского в развитии различных видов профессиональной культуры сотрудников полиции. Раскрываются организационно-педагогические средства развития боевой, огневой, правовой и коммуникативной профессиональной культуры сотрудников полиции.

Системообразующим элементом представляемой дополнительной профессиональной программы является такой содержательный элемент, как «культура выстраивания доверительных отношений сотрудников полиции с различными группами населения». В его составе целесообразно выделить вопросы, подчеркивающие социальную направленность доверительных отношений сотрудников полиции с гражданами, определяющие место психолого-педагогической грамотности в структуре рассматриваемого вида культуры. Основное внимание в содержании уделяется анализу особенностей проявления культуры выстраивания доверительных отношений с различными возрастными группами населения (детьми, взрослыми и пожилыми гражданами), социально-депривированными группами населения, а также особым социальным институтом – сетью агентурных осведомителей сотрудников полиции.

В содержательном элементе «педагогические подходы к развитию культуры выстраивания доверительных отношений сотрудников полиции с гражданами» показывается роль и значение самокоррекции профессиональных деформаций для совершенствования культуры выстраивания доверительных отношений с гражданами. Кроме того, основу содержания данного элемента образует тренинг пересмотра коммуникативных стратегий, ранее использованных сотрудником полиции в ходе решения оперативных задач.

Вторым компонентом содержательно-деятельностного блока, согласно нашему замыслу, является организационно-педагогический компонент. Он представлен формами, методами и средствами дополнительного профессионального образования сотрудников полиции. При его определении мы руководствовались положениями Приказа МВД России от 02.02.2024 № 44 «Об утверждении Порядка организации подготовки кадров для замещения должностей в органах внутренних дел Российской Федерации». Помимо этого, мы исходили из применяемых в учре-

ждении дополнительного профессионального образования и подразделениях полиции внутренних локальных актов и регламентов.

Также нами учитывались современные научные исследования, раскрывающие результативные практики использования форм дополнительного профессионального образования для различных случаев совершенствования профессионализма сотрудников полиции.

В соответствии с этим для развития у сотрудников полиции культуры выстраивания доверительных отношений с различными группами населения нами предлагаются такие формы, как лекционные, семинарские и практические занятия, экскурсия, спортивные мероприятия, викторина, туристический поход, стажировка, конкурс профессионального мастерства. В числе методов дополнительного профессионального образования предполагается применить: беседу, социально-психологический тренинг, метод кинопедагогики, контекстный метод, решение кейсов, метод рефлексивного слушания, метод оперативной рефлексии, наставничество, тестирование. В качестве средств дополнительного профессионального образования будут задействованы: дидактический и психодиагностический инструментарий, применяемый в курсовой подготовке сотрудников полиции; медиаконтент для реализации метода кинопедагогики; снаряжение для активного группового отдыха; материально-техническая база стажировочных площадок; информационно-методические ресурсы, размещенные на сайте офицерского корпуса России.

В данном случае мы дали описание общего набора форм, методов и средств, обладающих педагогическим потенциалом для развития у сотрудников полиции исследуемого вида профессиональной культуры.

Однако на различных этапах осуществления данного процесса их набор будет отличаться. Он будет определяться теми задачами, которые поставлены и решаются на данных этапах. В связи с этим покажем как будут определены формы, методы и средства дополнительного профессионального образования в зависимости от решаемых задач развития у сотрудников полиции культуры выстраивания доверительных отношений. Данная информация представлена в таблице 1.

Таблица 1

Формы, методы и средства развития у сотрудников полиции культуры выстраивания доверительных отношений с различными группами населения

№	Этап	Решаемые задачи	Организационно-педагогический элемент		
			Формы	Методы	Средства
1	Аналитический этап	Определить уровень и качество сформированности культуры выстраивания доверительных отношений слушателей (из числа сотрудников полиции) с различными группами населения. Определить уровень сформированности у слушателей (из числа сотрудников полиции) иных видов профессиональной культуры: правовой, огневой, физической, психолого-педагогической. Обозначить перспективы развития культуры выстраивания доверительных отношений с различными группами населения; показать ее взаимодействие с другими видами профессиональной культуры в профессиональной деятельности полицейского.	Лекционные и практические занятия, экскурсия, педагогическая викторина.	Беседа, социально-психологический тренинг, решение кейсов (позволяющих уточнить степень сформированности распространяемых видов профессиональной культуры: правовой, огневой, физической и психолого-педагогической), тренинг на установление доверительных отношений, метод кинопедагогики.	Дидактический и психодиагностический инструментарий, применяемый в курсовой подготовке сотрудников полиции, медиаконтент для реализации метода кинопедагогики.

Продолжение табл.

№	Этап	Решаемые задачи	Организационно-педагогический элемент		
			Формы	Методы	Средства
2	Адаптационный этап	Сформировать у сотрудников полиции представление о сущности культуры выстраивания доверительных отношений. Закрепить модели поведения, в которых демонстрируется культура выстраивания доверительных отношений между преподавательским составом института повышения квалификации и слушателями (из числа сотрудников полиции), а также между самими слушателями (в пределах курсовой подготовки, а также в рамках неформального повышения квалификации). Оказать помощь сотрудникам полиции в освоении новых коммуникативных навыков в осуществлении рапорта и создании комфортных психологических условий для общения с гражданами.	Лекционные и практические занятия, спортивные игры на природе (чемпионат по рыбной ловле, гонка героев, футбол, настольный теннис и пр.), туристический поход с запланированными испытаниями культуры доверительных отношений между специалистами одного подразделения полиции.	Контекстный метод, решение кейсов (связанных с культурой выстраивания доверительных отношений между сотрудниками полиции), рефлексивное наблюдение, тренинг на установление доверительных отношений.	Дидактические материалы, применяемые в курсовой подготовке сотрудников полиции; снаряжение для активного группового отдыха из личных резервов полицейских, а также поставленных на баланс подразделений полиции.

3	Неформально-стажировочный этап	Оказать содействие сотрудникам полиции в переосмыслении своих коммуникативных навыков. Предоставить сотрудникам полиции возможность творчески переработать полученные навыки культуры выстраивания доверительных отношений с различными группами населения. Подготовить сотрудников полиции к осознанному самосовершенствованию отдельных проявлений культуры выстраивания доверительных отношений.	Стажировка, конкурс профессионального мастерства (конкурс медиаторов, полицейских-психологов), спортивные игры на природе (чемпионат по рыбной ловле, гонка героев, футбол, настольный теннис и пр.).	Методы активного обучения (балнтовская сессия, метод инцидента, самостоятельная работа), сессия конд-мент (командировка), стажировка), ролевая стажировка), наставничество.	Материальная база стажировочных площадок, а также непосредственных мест работы сотрудников полиции; снаряжение для активного группового отдыха из личных резервов полицейских, а также поставленных на баланс подразделений полиции и друженственных; сайт офицерского корпуса России.
4	Корректирующий этап	Оказать помощь сотрудникам полиции в корректировке отдельных качеств профессиональной культуры, связанной с выстраиванием доверительных отношений с гражданами, которые были либо гипертрофированно развиты, либо, наоборот, недостаточно усовершенствованы. Организовать школу наставничества из числа наиболее успешных сотрудников полиции в части проявления культуры выстраивания доверительных отношений с различными группами населения. Обучить сотрудников полиции навыкам саморефлексии для противодействия профессиональным деформациям, снижающих качество культуры выстраивания доверительных отношений с различными группами населения.	Стажировка, семинарские и лекционные занятия.	Оперативная рефлексия, психодиагностика сессии сформированности культуры выстраивания доверительных отношений, тренинг на установление доверительных отношений, тестирование.	Дидактические материалы, применяемые в курсовой подготовке сотрудников полиции; материальная база стажировочных площадок, а также непосредственных мест работы сотрудников полиции; сайт офицерского корпуса России.

Результативный блок модели осуществляет связи со всеми остальными блоками и способствует управляемости исследуемого процесса. Получаемая информация об уровне развития у сотрудников полиции культуры выстраивания доверительных отношений с различными группами населения (ее стартовых и текущих значениях) служит основанием для принятия решения о продолжении процесса в исходном режиме или же внесении изменений в его осуществление. Характер таких изменений определяется данными о проявляющихся причинно-следственных связях между поставленными задачами и применяемыми для их достижения содержательными и организационно-педагогическими средствами дополнительного профессионального образования. Информация о степени и динамике развития культуры выстраивания доверительных отношений по окончании исследуемого процесса может стать основанием для принятия решения об оценке эффективности модели и возможности ее использования в широкой практике. В соответствии с этим в структуре результативного блока модели уместно выделить следующие три компонента: ожидаемый результат, совокупность критериев оценки эффективности осуществляемого процесса, пакет применяемых диагностических методик и методов.

Ожидаемый результат уместно связать с достижением такого уровня развития у сотрудников полиции культуры выстраивания доверительных отношений с различными группами населения, который является достаточным для эффективного осуществления служебной деятельности, получения высокой оценки и положительных отзывов населения о работе правоохранительных органов.

Для определения *критериев* оценки эффективности осуществления исследуемого процесса имеет смысл обратиться к структурному описанию ключевого понятия исследования – культуре выстраивания доверительных отношений с различными группами населения. Ранее мы выделили в структуре этого понятия семь элементов: патриотический, морально-нравственный, психолого-педагогический, организаторский, коммуникативный, эмпатийный и когнитивный. Учитывая тесную взаимосвязь данных структурных компонентов, имеющуюся установку на получение информации о степени развития исследуемого вида про-

фессиональной культуры в целом, считаем возможным некоторые структурные компоненты объединить в подгруппы.

В частности, психолого-педагогический, эмпатийный и когнитивный компоненты следует объединить в одну подгруппу и соотнести их с *психолого-педагогическим критерием*.

Коммуникативный компонент образует самостоятельную подгруппу и будет поставлен в соответствие одноименному критерию – *коммуникативному*.

Морально-нравственный возможно объединить в одну подгруппу с патриотическим компонентом. Они образуют *морально-нравственный критерий*.

Наконец, организаторский компонент, также, как и коммуникативный, составляет самостоятельную подгруппу. Название соответствующего критерия совпадает с названием лежащего в его основе структурного компонента – *организаторского критерия*.

Действующие сотрудники полиции имеют различный уровень профессиональной подготовки, различные возрастные и стажевые характеристики, различную мотивацию к профессионально-личностному совершенствованию. Поэтому можно предположить, что текущий уровень развития исследуемого вида профессиональной культуры у них может быть разным. Более того, протекание процесса развития этой культуры под влиянием специально создаваемых педагогических факторов также у них будет осуществляться по-разному. Для того, чтобы фиксировать актуальный уровень развития культуры выстраивания доверительных отношений и его динамику, следует определиться с уровнями проявления ее критериев. Для целей нашего исследования представляется возможным ограничиться тремя уровнями интенсивности: культурно-просветительским (базовым), культурно-деятельностным (средним), культурно-творческим (высоким). Каждый из этих уровней имеет свою специфику проявления. Причем специфика определяется применяемым критерием. В соответствии с этим приведем далее характеристики уровней, представляющих собой авторскую разработку.

1. Психолого-педагогический критерий

Культурно-просветительский уровень. У сотрудника полиции высокая степень информированности о том, что сотрудник

полиции должен владеть навыками эмпатии, обладать развитой волей, быть инициативным и готовым к рискованным действиям для обеспечения безопасности коллектива личного состава ОВД России. Вместе с тем в экстремальных ситуациях конкретные навыки установления доверительных отношений полицейский применять еще не может, выбирая в состоянии стресса модели ультимативно-директивного общения с гражданами.

Культурно-деятельностный уровень. Сотрудник полиции владеет навыками применения психолого-педагогических знаний для установления доверительных отношений с различными категориями населения. При этом творчески корректировать ранее полученные знания, навыки и умения установления раппорта с гражданами полицейский еще не умеет. Также слабо развита способность к обучению тактике и стратегии эмпатического общения с новыми сотрудниками МВД России.

Культурно-творческий уровень. Степень готовности сотрудника полиции к риску ради безопасности коллектива личного состава ОВД России настолько высока, что он свободное личное время направляет на помощь в профессиональной адаптации новых специалистов системы МВД России, а также на развитие их волевых качеств и эмпатийных способностей. Инициативность в расследовании преступлений лишена меркантильной мотивации и проявляется исключительно в творческом подходе. Уровень знаний по возрастной психологии, а также навыки эмпатического общения позволяют полицейскому выстраивать продуктивное доверительное общение практически с любой категорией граждан.

2. Коммуникативный критерий

Культурно-просветительский уровень. Сотрудник полиции информирован о способах высокопродуктивного межличностного общения. При наступлении внештатных ситуаций коммуникативные навыки не совершенствуются и не обновляются. Ввиду указанного культура выстраивания доверительных отношений медленно деформируется.

Культурно-деятельностный уровень. Сотрудник полиции уверенно применяет свои коммуникативные навыки для установления доверительных отношений с гражданами. В экстремальных условиях работы у сотрудника полиции навыки позитивной ком-

муникации сохраняются. Вместе с тем у специалиста не возникает мотивации на передачу своих знаний о способах организации эффективного коммуникативного пространства коллегам по подразделению полиции.

Культурно-творческий уровень. Сотрудник полиции владеет навыками высокопродуктивного межличностного общения, необходимыми для достижения коллективных целей. При этом у сотрудника имеется мотивация на обеспечение преемственности позитивного опыта выстраивания доверительных отношений для начинающих коллег, только заступивших на оперативную службу.

3. Морально-нравственный критерий

Культурно-просветительский уровень. Сотрудник полиции проинформирован об эталонных морально-нравственных моделях поведения, характерных для специалиста силового ведомства. Также у специалиста имеется мотивация на развитие в себе должных качеств, чтобы достичь эталонных моделей патриотического поведения. При этом в силу небольшого опыта оперативной деятельности, либо слабых волевых качеств, стремление к честному, воспитанному и ответственному поведению значительно снижается при столкновении со сложными оперативными заданиями. Снижение качества патриотических убеждений, а также морально-нравственных установок влечет за собой деформацию культуры выстраивания доверительных отношений с различными группами населения.

Культурно-деятельностный уровень. Сотрудник полиции следует кодексу чести сотрудника правоохранительных органов, активно противостоит профессиональной деформации, не позволяя снижать качество морально-нравственной модели поведения. При этом его патриотические взгляды ограничены и не предусматривают проявления заботы о сохранении преемственности профессиональных знаний среди его коллег по службе. Отсутствие в собственном морально-этическом кодексе полицейского стремлений выстраивать доверительные отношения с коллегами неизбежно влияет на его общую тактику взаимодействия с различными группами населения, снижая ее стратегическую продуктивность.

Культурно-творческий уровень. Сотрудник полиции пользуется заслуженным уважением среди коллег за то, что даже в сложных оперативных условиях не снижает качество своей морально-нравственной модели поведения. Также ему присуща черта по обучению коллег сохранять патриотические чувства даже в условиях возникновения внештатных ситуаций. Наличие у сотрудника полиции мотивов на высококлассное выполнение своих прямых профессиональных обязанностей, а также поддержание преемственности высокопродуктивной оперативной деятельности среди коллег формируют у него высший уровень владения культурой выстраивания доверительных отношений.

4. Организаторский критерий

Культурно-просветительский уровень. Сотрудник полиции имеет представление о приемах кооперации с коллегами по работе, а также методах эффективной организации оперативной деятельности. При понижении качества внешних условий жизни его конкурентоспособность снижается, что негативно влияет на общую культуру выстраивания доверительных отношений с гражданами.

Культурно-деятельностный уровень. Сотрудник полиции успешно реализует свои организационные навыки для обеспечения открытых, взаимоуважительных отношений. В экстремальных условиях работы организационные навыки сохраняются. При этом у специалиста не сформирована мотивация на передачу знаний о способах организации доверительных отношений своим коллегам.

Культурно-творческий уровень. Сотрудник полиции проявляет способности по решению организационно-управленческих задач в кратчайшие сроки. Помимо владения указанными способностями, он активно занимается неформальным повышением квалификации своих коллег, на практике показывая возможности культуры выстраивания доверительных отношений.

Последним элементом результативного блока является пакет применяемых диагностических методик и методов. Его характеристика дана в таблице 2.

Таблица 2

Применяемые диагностические методики и методы

№	Критерий	Диагностические методы и методики
1	Психолого-педагогический критерий	1. Эмпатическое слушание. 2. Методика «Шкала эмоционального отклика» (А. Меграбян, модификация Н. Эпштейна). 3. Тестирование на знание особенностей психологического развития различных социальных групп населения.
2	Коммуникативный критерий	1. Методика «Диагностика особенностей общения» (В.Н. Недашковский). 2. Беседа, направленная на оценку коммуникативных навыков сотрудника полиции. 3. Контент анализ рапортов сотрудников полиции для оценки владения ими навыками медиаторов-переговорщиков.
3	Морально-нравственный критерий	1. Эмпатическое слушание. 2. Дилеммы Л. Кольберга. Теория нравственного развития. Диагностика морального сознания. 3. Анкетирование, направленное на сбор данных об эмоционально-нравственном облике сотрудника полиции.
4	Организаторский критерий	1. Наблюдение. 2. Опрос населения на подведомственной для сотрудника полиции территории. 3. Тест-опросник «Коммуникативные и организаторские склонности».

В схематическом виде модель представлена на рис. 1.

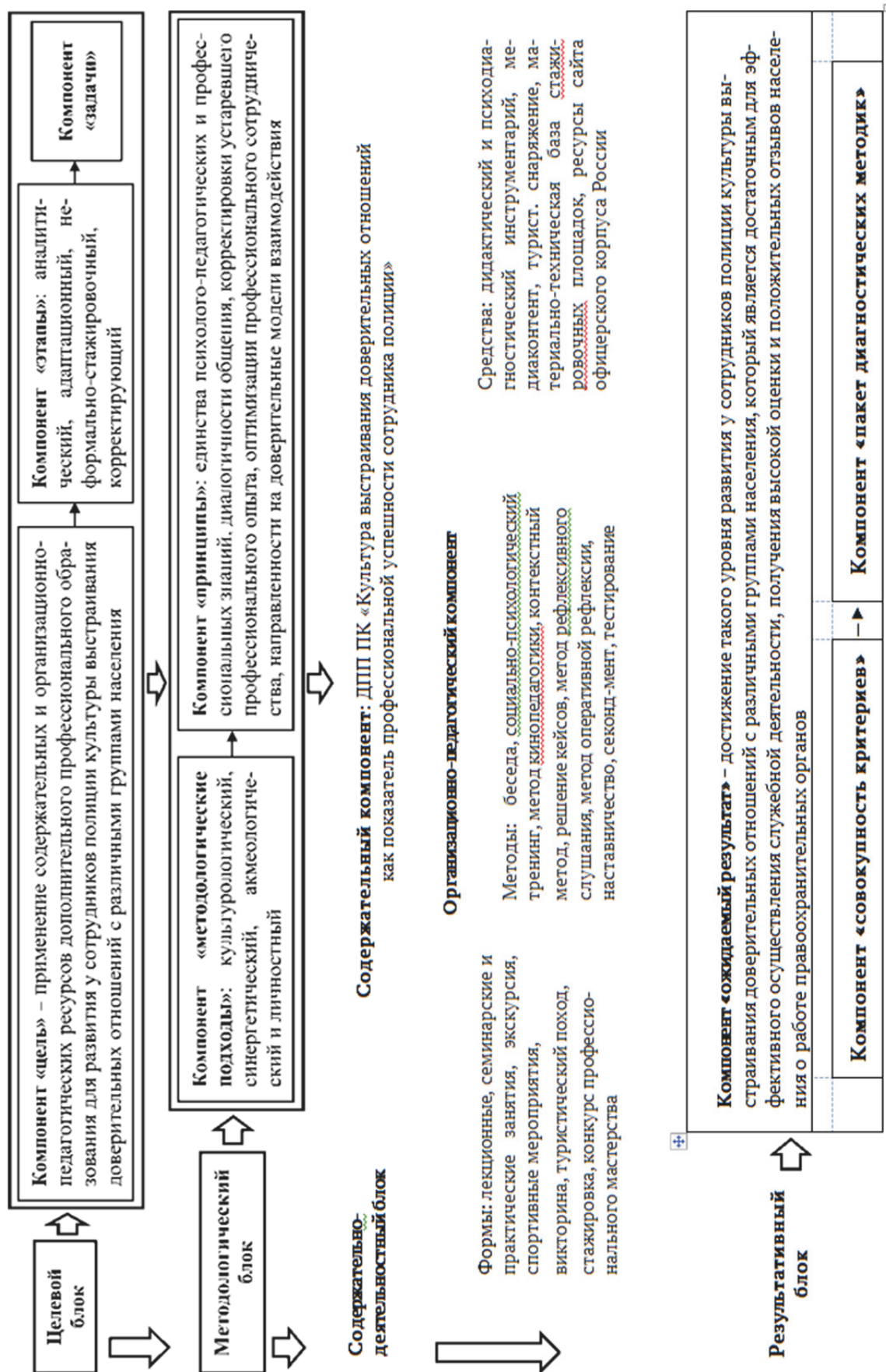


Рис. 1. Модель развития у сотрудников полиции культуры выстраивания доверительных отношений с различными группами населения

Итак, мы завершили представление модели развития у сотрудников полиции культуры выстраивания доверительных отношений с различными группами населения. Содержательные и организационно-педагогические элементы модели отвечают требованиям применяемых в правоохранительной сфере нормативных документов (Федеральный закон «О полиции», Федеральный закон «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации»), целевым установкам дополнительного профессионального образования МВД России (Приказ МВД России «Об утверждении Порядка организации подготовки кадров для замещения должностей в органах внутренних дел Российской Федерации»), а также действующим в учреждениях повышения квалификации рассматриваемого ведомства внутренним регламентам. Кроме того, мы исходили из того, что проектирование модели было продиктовано установками современной системы правоохранительной деятельности, предъявляющей высокие требования к личностно-профессиональным качествам сотрудников полиции, в ряду которых морально-психологические и нравственно-этические характеристики выдвигаются на передний план.

Ранее мы отмечали, что применение метода моделирования предоставляет хорошие возможности для определения педагогических условий, обеспечивающих более эффективное осуществление моделируемого процесса. Именно совместное применение модели и педагогических условий позволяет более эффективно организовать и осуществить исследуемый процесс. В связи с этим перейдем к характеристике педагогических условий. Основанием для выдвижения такого рода условий являются: а) достигнутые к настоящему моменту исследования представления о культуре выстраивания доверительных отношений с населением, особенностях ее проявления в профессиональной деятельности сотрудников полиции; б) понимание структуры исследуемого вида профессиональной культуры, взаимодействия ее структурных компонентов и их преобразовании в процессе развития; в) применяемая система критериев, позволяющая судить об эффективности протекания процесса развития у сотрудников полиции исследуемой культуры; г) теоретически обоснованные выводы о влиянии содержательных и организационно-педагогических ре-

сурсов дополнительного профессионального образования на развитие исследуемого вида профессиональной культуры; д) суждения о необходимости учета индивидуально-психологических особенностей сотрудников полиции как взрослых субъектов дополнительного профессионального образования.

В результате нами определены следующие педагогические условия:

привлечение в процесс подготовки полицейских профессиональных психологов-переговорщиков для освоения сотрудниками полиции конструктивных способов диалогового взаимодействия;

проведение психологических тренингов по развитию коммуникативной культуры сотрудников полиции на базе подразделений полиции;

повышение уровня эмоционального интеллекта сотрудников полиции с использованием художественно-выразительных средств кино;

совершенствование организаторских умений сотрудников полиции посредством делегирования им функций наставников для новых специалистов, приступающих к оперативной службе.

Приведем обоснование выделенных педагогических условий. В *первом педагогическом условии* делается перспективная установка на освоение сотрудниками полиции конструктивных способов диалогового взаимодействия, которые получили широкое распространение в образовательной практике в связи с переходом на личностно-ориентированные модели обучения.

Основоположник личностно-ориентированного подхода в образовании В.В. Сериков в толковании диалога ссылается на его универсальность, возможность создать особую «социокультурную среду», позволяющую человеку не только осваивать новый опыт, но и осуществлять «ревизию прежних смыслов»¹.

В.А. Ильичева рассматривает диалог как «личностное взаимодействие, в котором участвуют равноправные субъекты, понимающие и активно интерпретирующие разные точки зрения»².

¹ Сериков В.В. Личностно ориентированное образование: феномен, концепция, технологии. – Волгоград: Перемена, 2000. – 147 с.

² Ильичева В.А. Технология организации диалогового взаимодействия в учебном процессе вуза // Череповецкие научные чтения – 2014, Череповец, 11–12 ноября 2014 г. Ч. 2. – Череповец: Череповецкий гос. ун-т, 2015. – С. 82–84.

Исследователи сходятся во мнении, что диалоговое взаимодействие оказывает положительное влияние на ход и характер решения поставленных перед субъектами проблемной ситуации или задачи. В.А. Полякова показывает специфику диалогового взаимодействия педагогов в сетевых сообществах. Она подчеркивает равноправный и равнозначный характер деятельности педагогов как субъектов диалога, общность интересов и при этом сохранение неповторимой индивидуальности. Во многом это обеспечивается наличием у субъектов диалогового взаимодействия ментальности и жизненного опыта¹.

В научной литературе хорошо раскрыт вопрос об организации и осуществлении диалогового взаимодействия участников образования. Например, выводы ученых, определяющих признаки, основные составляющие диалогового взаимодействия. В частности, В.В. Томин и В.В. Еремина к таким признакам причисляют выбранную стратегию взаимодействия в общении; выбранную позицию по осуществлению взаимодействия; четкое понимание позиции субъектов диалога; выбор ключевой формы взаимодействия; направленность на осуществление всесторонней рефлексии.

Важно отметить, что, говоря о выборе стратегии или стиле общения, авторы рассматривают различные ее виды, в том числе авторитарный или демократический. Обращаясь к форме взаимодействия, они допускают конфронтацию, соперничество или сотрудничество². В качестве признаков успешно осуществляемого диалогового взаимодействия А.С. Чибаков относит: способность его субъектов объективно «определять предмет и задачи коммуникации, соблюдать установленные правила рассуждений и аргументации, формулировать выводы, переходить к заключениям и обобщениям»³.

¹ Полякова В.А. Формирование готовности педагога к диалоговому взаимодействию в сетевых профессиональных сообществах // Вестник Нижегородского университета им. Н. И. Лобачевского. – 2008. – № 6. – С. 28–35.

² Томин В.В., Еремина Н.В. Диалоговое взаимодействие как фактор сформированности самостоятельности магистрантов // Университетский комплекс как региональный центр образования, науки и культуры: материалы Всерос. науч.-метод. конф. – Оренбург: ООО ИПК «Университет», 2014. – С. 2772–2778.

³ Чибаков А.С. Диалоговые взаимодействия в учебном процессе учреждения среднего профессионального образования // The Scientific Heritage. – 2020. – № 57-4. – С. 46–49.

По мнению В.А. Ильичевой, личностный уровень диалоговому взаимодействию придают такие факторы, как возможность обучающихся самим ставить учебно-профессиональную задачу, активное включение в поисковую деятельность, высокая степень свободы в определении способов планирования и конструирования своей деятельности, оценка собственных усилий и удовлетворенности выполненной работой¹.

Принимая во внимание заметный потенциал диалогового взаимодействия для развития у сотрудников полиции исследуемой культуры, мы полагаем возможным привлекать в подготовку профессиональных психологов-переговорщиков. Это позволит сотрудникам полиции более эффективно освоить способы диалогового взаимодействия. Мы полагаем, что участие опытных наставников в лице профессиональных психологов-переговорщиков ускорит процесс развития у правоохранителей культуры выстраивания доверительных отношений.

В рамках *второго педагогического условия* внимание сосредоточено на развитие у сотрудников полиции коммуникативной культуры. Предполагается, что для этого должны быть организованы и проведены на базе подразделений полиции соответствующие психологические тренинги. Отметим, что в научной литературе достаточно широко представлены результаты применения психологического тренинга для развития профессионально важных качеств сотрудников полиции. Например, О.А. Ульянина в рамках своего исследования разрабатывает программу психологического тренинга для сотрудников правоохранительной сферы, целью которого является развитие коммуникативной компетентности и психологической устойчивости. В основе содержания тренинговых занятий находится практическое овладение полицейскими соответствующими психологическими знаниями, позволяющими успешно осуществлять оперативную деятельность в условиях проведения крупных спортивных мероприятий².

¹ Ильичева В.А. Технология организации диалогового взаимодействия в учебном процессе вуза // Череповецкие научные чтения – 2014, Череповец, 11-12 ноября 2014 г. Ч. 2. – Череповец: Череповецкий гос. ун-т, 2015. – С. 82–84.

² Ульянина О.А. Социально-психологический тренинг формирования психологической устойчивости и коммуникативной компетентности сотрудников полиции: учеб.-метод. пособие. – М.: Академия управления МВД России, 2018. – 96 с.

Т.В. Мальцева и В.Е. Петров предлагают обоснованную и апробированную концептуальную модель тренинга, как и в предыдущем случае, направленную на развитие профессионально важных качеств оперативников, совершенствование их профессиональной компетентности¹. Важно подчеркнуть, что представляемая авторами модель получила глубокое методологическое обоснование и раскрывает целую систему тренинговых программ.

Д.В. Русецкая анализирует возможности совершенствования морально-психологических качеств сотрудников ОВД России с использованием психофизиологического тренинга. Стрежневую основу такого тренинга образует комплекс различного рода упражнений (дыхательных, физических, медиативных и т. п.), позволяющих улучшить профессионально значимые показатели. Цель такого тренинга, как отмечает Д.В. Русецкая, заключается в освоении сотрудниками полиции умений «отключаться или абстрагироваться от негативных состояний»².

В плане развития доверительных отношений между населением и полицейскими структурами С.Е. Кораблев исследует психологические возможности тренинга, целью которого является совершенствование умения уверенного поведения сотрудников полиции. Основополагающая цель такого тренинга – «формирование уверенности как личностного качества, а также умений уверенного поведения в кризисных для личности социальных (профессиональных) ситуациях»³.

Мы придерживаемся мнения вышеперечисленных авторов о том, что использование в дополнительном профессиональном образовании сотрудников полиции такого метода работы, как психологический тренинг, заметно улучшает качество оперативно-

¹ Мальцева Т.В., Петров В.Е. Концептуальная модель психологического тренинга с оперативными сотрудниками полиции // Современные образовательные технологии в подготовке специалистов правоохранительных органов: материалы Всерос. науч.-практ. конф. – Руза: Московский университет МВД России им. В.Я. Кикотя, 2015. – С. 103–106.

² Русецкая Д.В. Использование психофизического тренинга в рамках морально-психологической подготовки сотрудников органов внутренних дел // Вестник Московского университета МВД России. – 2018. – № 6. – С. 301–304.

³ Кораблев С.Е. Методические и содержательные аспекты тренинга развития навыков уверенного поведения полицейских // Вестник Санкт-Петербургского университета МВД России. – 2019. – № 4(84). – С. 200–212.

служебной деятельности, увеличивает показатели физической и интеллектуальной активности. Совершенно очевидно, что такой метод обучения в особенности важен в работе с категориями специалистов, деятельность которых сопряжена с экстремальными условиями труда. Наряду с этим, следует сказать, что деятельность сотрудников полиции не только связана с риском для жизни, но и сопровождается взаимодействием с различными контингентами и группами населения, что заметно усложняет работу полицейских. В этой деятельности важными являются коммуникативные умения сотрудников полиции. Именно поэтому мы обращаем особое внимание на совершенствование у них коммуникативной культуры и использование для этого психологических тренингов.

Третье педагогическое условие связано с повышением у сотрудников полиции уровня эмоционального интеллекта. Согласно авторской стратегии для этого предлагается применять художественно-выразительные средства кино.

Д. Гоулман определяет эмоциональный интеллект как «способность человека осознавать свои эмоции, генерировать их так, чтобы содействовать мышлению, уметь мотивировать себя, понимать эмоции и управлять ими для того, чтобы способствовать эмоциональному и интеллектуальному росту»¹. В трактовке Д. Гоулмана эмоциональный интеллект характеризуется такими признаками, как знание эмоций и управление ими, мотивация, способность обнаруживать и идентифицировать эмоции у других субъектов взаимодействия, а также налаживание взаимоотношений. Более того, по мнению исследователя, «неспособность понимать чувства другого человека составляет главный дефицит эмоционального интеллекта».

Как отмечает И.Н. Андреева, эмоциональный интеллект соотносится с ментальной способностью человека, является составляющей его социального интеллекта. Она связывает его в первую очередь с позитивными факторами индивидуальности субъекта и в его структуре выделяет «способности к осознанной регуляции

¹ Гоулман Д. Эмоциональный интеллект. – М.: АСТ, 2011. – С. 115–129.

эмоций, пониманию (осмыслению) эмоций, ассимиляции эмоций в мышление, различению и выражению эмоций»¹.

О.В. Юрьева поддерживает позиции И.Н. Андреевой в толковании эмоционального интеллекта и также отождествляет его с когнитивно-личностным образованием с «наиболее выраженным когнитивным компонентом». Основу эмоционального интеллекта, в соответствии с О.В. Юрьевой, составляет «совокупность умственных способностей к пониманию эмоций и управлению ими, а также знаний, умений, навыков, операций и стратегий интеллектуальной деятельности, связанных с обработкой и преобразованием эмоциональной информации»².

При этом О.В. Юрьева обозначает тесную взаимосвязь эмоционального интеллекта и самоактуализации личности. Ценными, с точки зрения нашей работы, представляются результаты эмпирического исследования О.В. Юрьевой, при которых было установлено, что люди с более высокими значениями показателей эмоционального интеллекта готовы лучше «понимать свои и чужие эмоции и управлять ими». Для них характерны «ориентация на высшие ценности, естественность и непринужденность в поведении, способность уважать себя за положительные свойства характера».

М.А. Манойлова называет два аспекта проявления эмоционального интеллекта у человека: управление собой и управление отношениями с другими субъектами. В первом аспекте ею называются такие качества, как «осознание своих чувств, самооценка, уверенность в себе, ответственность, терпимость, самоконтроль, активность, гибкость». Второй аспект составляют «коммуникабельность, открытость, эмпатия, способность учитывать и развивать интересы другого человека, уважением к людям»³.

Обращение к научным источникам показывает какую ценность представляет эмоциональный интеллект для выстраивания доверительных отношений с другими людьми. Многообразие

¹ Андреева И.Н. Эмоциональный интеллект: исследования феномена // Вопросы психологии. – 2006. – № 3. – С. 78–86.

² Юрьева О.В. Эмоциональный интеллект и особенности самоактуализации личности // Вестник ПНИПУ. Социально-экономические науки. – 2019. – № 1. – С. 55–65.

³ Манойлова М.А. Акмеологическое развитие эмоционального интеллекта у студентов педагогических вузов // Акмеология. – 2003. – № 3. – С. 40–41.

личностных проявлений эмоционального интеллекта, например таких, как открытость, умение понимать эмоции других людей, уважение к людям, умение управлять своими эмоциями, имеет принципиально важное значение для культуры выстраивания доверительных отношений. Именно поэтому нами сделан выбор в пользу повышения уровня эмоционального интеллекта у сотрудников полиции.

В научной литературе описаны различные способы и стратегии развития эмоционального интеллекта на разных возрастных этапах. Учитывая специфику дополнительного профессионального образования, а также особенности служебно-профессиональной деятельности, мы считаем возможным использовать для развития у сотрудников полиции эмоционального интеллекта художественно-выразительные средства кино.

Метод кинопедагогики показывает свою высокую результативность, если в работе со слушателями применяются «видеосюжеты, в которых демонстрируются яркие и эмоционально насыщенные экранные образы, используется красивый и содержательный язык, а сами герои проявляют своеобразный или сильный характер»¹.

Четвертое педагогическое условие находит выражение в совершенствовании у сотрудников полиции организаторских умений. Для этого предлагается использовать практику вовлечения их в осуществление функций наставников для молодых и начинающих оперативную деятельность специалистов. Обратим внимание на то, что наставническая деятельность обладает значительным потенциалом для совершенствования профессиональных умений как наставников, так и наставляемых.

В этом плане отметим, что сущность наставничества, вопросы организации наставнической деятельности, освоение способов ее осуществления находят в последние годы широкое отражение в научной литературе. Например, И.В. Круглова исследует возможности наставнической деятельности в становлении молодых педагогов. Она описывает данный вид деятельности как особую

¹ См.: Ильясов Д.Ф., Селиванова Е.А. Популяризация научных психолого-педагогических знаний среди педагогов общеобразовательных организаций с использованием метода кинопедагогики // Научное обеспечение системы повышения квалификации кадров. – 2018. – № 2(35). – С. 5–15.

форму работы с молодыми представителями педагогической профессии, которая позволяет не только реализовать их творческие возможности, но и выработать индивидуальный стиль деятельности. В процессе такой работы, по мнению автора, осуществляется расширение профессионального кругозора, духовности, повышается мотивация к качественному осуществлению профессиональной деятельности¹.

О.Н. Субочева обозначает в наставнической деятельности такую важную функцию, как повышение эффективности деятельности организации. Применение этой формы поддержки молодых специалистов позволит усилить адаптационные процессы в организации, заметно снизить временные затраты на приспособление работников к профессиональной деятельности, сократить текучесть персонала. Автор указанного исследования полагает, что наставничество позволяет повысить организационную культуру работников, ответственность, увеличить их полномочия, сформировать направленность на непрерывное развитие².

Л.Л. Иванова пишет, что эффективно налаженная система наставничества позволяет успешно решать ряд важных задач организации. В числе таких задач: сокращение временного срока адаптации молодых работников; формирование у работников устойчивого профессионального интереса, желания самостоятельно, качественно и ответственно осуществлять служебные функции; укрепление трудовой дисциплины в организации; повышение дисциплинированности работников, сознательного и творческого отношения к службе³.

Обратим внимание на еще одну позицию, которую обозначает Л.Л. Иванова. Она, в частности, говорит о «мотивирующей функции наставничества». По ее мнению, вовлечение сотрудников в осуществление функций наставника свидетельствует о признании его заслуг в организации. С последней позицией мы полностью согласны. Именно она выступила дополнительным осно-

¹ Круглова И.В. Наставничество как условие профессионального становления молодого учителя: дис. ... канд. пед. наук. – М., 2007. – 178 с.

² Субочева О.Н. Наставничество как фактор эффективности организации // Общество: социология, психология, педагогика. – 2016. – № 12. – С. 25–27.

³ Иванова Л.Л. Наставничество на государственной гражданской службе: институциональный аспект // Государственное и муниципальное управление. Ученые записки. – 2012. – № 4. – С. 130–138.

ванием для выдвижения идеи о делегировании функций наставника сотрудникам полиции. Привлекая их к наставнической деятельности, руководитель подразделения полиции признает их высокий профессионализм и заслуги. Такая постановка задачи будет положительно сказываться на дальнейшем совершенствовании профессионализма сотрудников полиции, в частности, их организаторских умений.

Таким образом, в данном параграфе представлены результаты применения метода моделирования для исследования процесса развития у сотрудников полиции культуры выстраивания доверительных отношений с населением, его различными группами. Представлена и охарактеризована модель исследуемого процесса, выявлены лежащие в его основе причинно-следственные связи, установлен его содержательно-структурный план. Специальное внимание определению и обоснованию педагогических условий.

Глава 2. Экспериментальная работа по оценке эффективности осуществления процесса развития у сотрудников полиции культуры выстраивания доверительных отношений с различными группами населения

2.1. Внедрение технологии развития культуры выстраивания доверительных отношений сотрудников полиции с различными группами населения в дополнительное профессиональное образование сотрудников МВД России

В предыдущей главе изложены теоретические представления о развитии у сотрудников полиции исследуемого вида профессиональной культуры. Они получили отражение в специально разработанной модели, которая аккумулирует целевые установки, содержательные и организационно-педагогические средства, обеспечивающие осуществление процесса развития культуры выстраивания доверительных отношений. Представленная модель, получившая упрощенное описание в виде схемы, характеризуется постановкой уникальной педагогической задачи. Ее уникальность заключается в следующем. Во-первых, происходит уточнение содержания доверительных отношений сотрудников полиции с населением. Предполагается, что такого рода отношения правоохранители должны осуществлять с различными социальными группами населения, отличающимися возрастными, психофизиологическими и социокультурными характеристиками. Во-вторых, для развития данной культуры предусматривается использование ресурсов дополнительного профессионального образования. Учитывая, что соответствующий процесс происходит в ведомстве МВД России, применение содержательных средств, а также форм, методов и условий основывается на нормативных требованиях и организационных регламентах, применяющихся в правоохранительной сфере. В-третьих, принята позиция, в соответствии с которой ресурсы дополнительного профессионального образования используются в системе и при этом задействованными оказываются средства профессиональной подготовки в

учреждении повышения квалификации МВД России и внутриорганизационного обучения в подразделении полиции.

Представляя таким образом модель исследуемого процесса, мы смогли не только установить лежащие в его основе причинно-следственные связи, но и определить педагогические условия, обеспечивающие более эффективное его осуществление. Были выделены следующие условия: привлечение в процесс профессиональной подготовки профессиональных психологов-переговорщиков для освоения сотрудниками полиции конструктивных способов диалогового взаимодействия; проведение психологических тренингов по развитию коммуникативной культуры сотрудников полиции на базе подразделений полиции; повышение уровня эмоционального интеллекта сотрудников полиции с использованием художественно-выразительных средств кино; совершенствование организаторских умений сотрудников полиции посредством делегирования им функций наставников для новых специалистов, приступающих к оперативной службе. Иными словами, нами была дана всесторонняя теоретическая характеристика изучаемого процесса.

Следующая задача – это получение необходимых и достаточных экспериментальных данных, подтверждающих наш замысел о целесообразности такой организации дополнительного профессионального образования сотрудников полиции, когда показатели развития культуры выстраивания доверительных отношений приобретали бы более высокие значения. Для этого требуется принять решение о том, какие педагогические средства в соответствии с этим будут внедряться в систему дополнительного профессионального образования сотрудников полиции и как они будут оформлены. Такие педагогические средства должны основываться на разработанной модели и предложенных педагогических условиях.

Нами принято решение о разработке и, соответственно, дальнейшем внедрении в процесс дополнительного профессионального образования сотрудников полиции специальной технологии развития культуры выстраивания доверительных отношений с различными группами населения. Такая технология служит практической проекцией модели и педагогических условий в реальную практику дополнительного профессионального образования.

Сущность педагогических технологий, их классификация, особенности проектирования и применения раскрываются в работах многих авторов. В наиболее общем плане педагогическая технология описывается в терминах педагогической техники осуществления учебного процесса (В.П. Беспалько¹), непрерывного движения и взаимодействия различных элементов педагогического процесса и его субъектов (Л.Д. Столяренко²), системной совокупности различных педагогических средств достижения целей (М.В. Кларин³), способа реализации содержания образования, определяемого соответствующими программами (Л.Г. Семушина⁴).

В справочной литературе педагогическая технология понимается как система методов, форм и средств реализации действий, направленных на достижение воспитывающих и обучающих целей. Укажем также, что А.А. Вербицкий определяет педагогическую технологию как «реализованный в образовательной практике проект совместной деятельности преподавателя и студента, направленный на достижение целей обучения, воспитания и развития личности обоих этих субъектов образования»⁵.

Опираясь на представленные позиции, нами была разработана указанная выше технология. Нам импонирует толкование педагогической технологии, предложенное Л.Г. Семушиной. Она особо выделяет ее содержательную основу, поддерживаемую соответствующей учебной программой. В соответствии с этим содержательно-смысловое ядро технологии развития у сотрудников полиции культуры выстраивания доверительных отношений будем связывать с дополнительной профессиональной программой «Культура выстраивания доверительных отношений как показатель профессиональной успешности сотрудника полиции», которая была представлена в ходе описания содержательно-

¹ Беспалько В.П. Слагаемые педагогической технологии. – М.: Педагогика, 1989. – 192 с.

² Столяренко А.М. Юридическая педагогика в системе МВД: Методология, теория, практика: дис. ... д-ра пед. наук. – М., 1999. – 54 с.

³ Кларин М.В. Технология обучения: идеал и реальность. – Рига: НПЦ «Эксперимент», 1999. – 180 с.

⁴ Семушина Л.Г. Создание новых технологий обучения как общественная, психологическая, педагогическая и методическая проблема // Среднее профессиональное образование. – 1998. – № 2. – С. 26–31.

⁵ Вербицкий А.А. Педагогические технологии в контекстном обучении // Педагогика и психология образования. – 2011. – № 1. – С. 43–46.

деятельностного блока педагогической модели. Заявленная трудоемкость программы – 72 часа, реализация ее осуществляется в очно-заочной форме.

Логика реализации технологии предусматривает возможность комфортного усвоения новых знаний, в связи с чем после усвоения части формальных знаний сотрудники полиции должны будут в естественной для них обстановке переосмыслить свою культуру выстраивания доверительных отношений с гражданами. Для реализации указанного условия в составе технологии была запланирована неформальная стадия развития культуры выстраивания доверительных отношений. Данный раздел программы представлен содержанием дополнительного профессионального образования, освоение которого предполагается в рамках внутриорганизационного обучения сотрудников ОВД России в подразделениях полиции МВД России. Иными словами, представленная педагогическая технология опирается на две взаимосвязанные стратегии дополнительного профессионального образования сотрудников полиции: подготовку в институте повышения квалификации и внутриорганизационное обучение в подразделении полиции.

Цель дополнительной профессиональной программы – освоение сотрудниками полиции знаний, умений и способов служебно-профессиональной деятельности, позволяющих им на качественно высоком уровне выстраивать доверительные отношения с различными группами населения.

Задачи дополнительной профессиональной программы:

1) сформировать у сотрудников полиции представление о сущности культуры выстраивания доверительных отношений;

2) закрепить модели поведения, в которых демонстрируется культура выстраивания доверительных отношений между преподавательским составом учреждения дополнительного профессионального образования и слушателями (из числа сотрудников полиции), а также между самими слушателями;

3) оказать помощь сотрудникам полиции при освоении новых коммуникативных навыков в осуществлении раппорта и создании комфортных психологических условий для общения;

4) предоставить сотрудникам полиции возможность творчески переработать полученные навыки культуры выстраивания доверительных отношений с различными группами населения;

5) обучить сотрудников полиции навыкам саморефлексии для противодействия профессиональным деформациям, снижающих качество культуры выстраивания доверительных отношений с различными группами населения;

6) повысить уровень психолого-педагогических знаний, позволяющих обогатить коммуникативные стратегии сотрудников полиции при выстраивании доверительных отношений с гражданами.

Цель неформального повышения квалификации сотрудников полиции состоит в закреплении усвоенной на формальной стадии культуры выстраивания доверительных отношений. Задачи неформального этапа развития исследуемого вида профессиональной культуры заключаются:

в адаптации усвоенных знаний в комфортной для каждого сотрудника полиции психологической обстановке;

в выстраивании персональной самообразовательной программы развития культуры выстраивания доверительных отношений с гражданами на основании нового оперативного опыта;

в освоении роли наставника, сопровождающего новых сотрудников полиции, только заступающих на оперативное дежурство, по развитию у них культуры выстраивания доверительных отношений.

Необходимо отметить, что наибольшие надежды были возложены на формальную образовательную стратегию. При проектировании ее основного ресурса – дополнительной профессиональной программы «Культура выстраивания доверительных отношений как показатель профессиональной успешности сотрудника полиции» мы постарались учесть основные образовательные потребности сотрудников полиции. Для уточнения перечислим содержательные разделы дополнительной профессиональной программы:

профессиональная культура сотрудников полиции (16 часов);
формы, методы, средства и психолого-педагогические условия развития различных видов профессиональной культуры сотрудников полиции (20 часов);

культура выстраивания доверительных отношений сотрудников полиции с различными группами населения (20 часов);

педагогические подходы к развитию культуры выстраивания доверительных отношений сотрудников полиции с гражданами (16 часов).

Поддерживающее основание технологии – неформальная образовательная стратегия, ресурсы которой представлены следующими позициями: образовательные ресурсы внутриорганизационного обучения сотрудников полиции по месту их непосредственной службы – в подразделениях полиции, обеспечивающие специалистам возможность апробации моделей доверительных отношений с различными категориями населения; неформальные знания особого социального института – агентурной осведомительной сети, обогащающие исследуемый вид профессиональной культуры сотрудников полиции.

Представленные образовательные стратегии сформировали основные этапы реализации технологии (рис. 2).

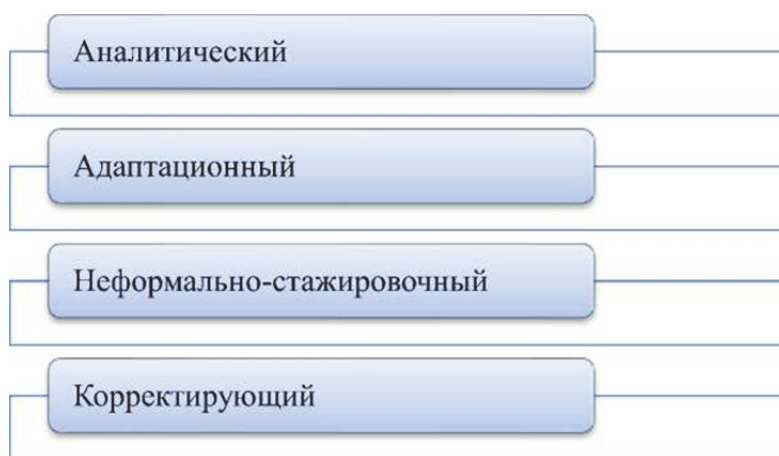


Рис. 2. Этапы реализации педагогической технологии.

Перед уточнением обучающего содержания каждого этапа технологии представим последовательность использования основных образовательных ресурсов. Так, аналитический и адаптационный этап технологии обеспечили реализацию содержания первых трех разделов предложенной дополнительной профессиональной программы повышения квалификации «Культура выстраивания доверительных отношений как показатель профессиональной успешности сотрудника полиции». Неформально-

стажировочный этап нацелен на использование организационно-методических и дидактических ресурсов неформального обучения сотрудников полиции в перерыве между основными этапами курсовой подготовки. Корректирующий этап реализовался при поддержке заключительного раздела дополнительной профессиональной программы, включающего формальную, корректирующую стажировку.

Представив общий план реализации педагогической технологии, считаем необходимым перейти к детализации содержания ее основных этапов.

Аналитический этап. Аналитический этап был организован в рамках реализации дополнительной профессиональной программы для сотрудников полиции. Программа апробирована в процессе профессиональной подготовки сотрудников полиции на базе Северо-Кавказского института повышения квалификации (филиала) Краснодарского университета МВД России.

При проведении аналитического этапа мы поставили ряд важных задач:

определить уровень и качество сформированности культуры выстраивания доверительных отношений слушателей (из числа сотрудников полиции) с различными группами населения;

определить уровень сформированности у слушателей (из числа сотрудников полиции) иных видов профессиональной культуры: правовой, огневой, физической, психолого-педагогической;

обозначить перспективы развития культуры выстраивания доверительных отношений с различными группами населения; показать ее взаимодействие с другими видами профессиональной культуры в профессиональной деятельности полицейского.

Для решения первой и второй задачи аналитического этапа нами были организованы практические и лекционные занятия. Также по прибытию на курсы повышения квалификации сотрудники полиции прошли входную диагностику. Вопросы тестовых методик были направлены на установление сформированности культуры выстраивания доверительных отношений. Добавим, что поскольку исследуемый вид профессиональной культуры представляет собой сложное явление, оценка касалась степени разви-

тия ее основных критериев: психолого-педагогического, коммуникативного, морально-нравственного и организаторского.

При изучении стартовых значений сформированности всех перечисленных критериев для экспериментальной и контрольной групп были задействованы диагностические методики и методы, представленные в таблице 2 (параграф 1.3 предыдущей главы). В частности, для оценки сформированности стартового значения психолого-педагогического критерия применялись следующие диагностические средства: эмпатическое слушание, тест на проверку знания особенностей психологического развития различных социальных групп населения. Оценка коммуникативного критерия проводилась посредством применения таких средств, как методика «Диагностика особенностей общения», беседа (направленная на оценку коммуникативных навыков сотрудника полиции), контент анализ рапортов сотрудников полиции для оценки владения ими навыками медиаторов переговорщиков. Для оценки морально-нравственного критерия также использовалось эмпатическое слушание. Кроме того, была задействована анкета по изучению эмоционально-нравственного облика сотрудника полиции. Организаторский критерий оценивался путем наблюдения, опроса населения. Также использовался тест-опросник «Коммуникативные и организаторские склонности».

Для специалистов, вошедших в число контрольной группы, также были установлены стартовые значения критериев культуры выстраивания доверительных отношений с гражданами. Добавим, что эмпирические измерения производились по месту их работы – в подразделениях полиции, поскольку участие членов контрольной группы в мероприятиях программы повышения квалификации не предусматривалось.

По результатам освоения первого раздела дополнительной профессиональной программы («Профессиональная культура сотрудников полиции») трудоемкостью 16 часов сотрудники полиции (из числа экспериментальной группы) выполнили первую диагностическую работу. Необходимо уточнить, что целью предложенного для слушателей практического задания являлось установление рейтинга уровня сформированности различных видов профессиональной культуры: огневой, правовой, боевой, комму-

никативной и выстраивания доверительных отношений с различными группами населения.

Для получения более точного результата сотрудникам полиции было предложено решить кейсовые задания. Отметим, что специалистам правоохранительных органов понравились комбинированные ситуации, в которых необходимо было продемонстрировать мастерство владения несколькими видами профессиональных культур. К примеру, интерес вызвала ситуация, требовавшая урегулировать бытовой конфликт между двумя соседями, возникший на фоне различных взглядов на воспитание дошкольников. Одна из семей придерживалась консервативных взглядов морально-этического развития детей в традициях коренных народов Северного Кавказа. Другая семья допускала воспитание своих детей с ценностями, характерными для западноевропейской части России. Сотрудникам полиции потребовалось установить доверительные отношения с обеими семьями, поясняя и комментируя плюсы и минусы двух разных моделей развития детей с позиций возрастной психологии, правовых норм, а также с точки зрения культурных традиций, характерных для их региона проживания.

Еще одна ситуация была связана с установлением новых агентурных связей с вновь прибывшими жителями на подведомственную для сотрудников полиции территорию. Сложность кейсовой ситуации заключалась в том, что приезжие граждане являются носителями совершенно иных культурных ценностей. Для решения практического задания сотрудникам полиции необходимо было в совершенстве проявить культуру выстраивания доверительных отношений, а также психолого-педагогическую и правовую просвещенность. Особенность проявления рассматриваемого вида профессиональной культуры – в выражении подчеркнутого уважения к ценностям приезжих гостей, а также в эмпатическом сопереживании трудностям ассимиляции в новой социальной среде.

Третье кейсовое задание было связано с организацией наставнической работы в образовательных организациях на подведомственной территории.

Для учащихся 10–11 классов сотрудникам силовых структур предстояло организовать уроки мужества, в которые входила бо-

евая, коммуникативная и правовая подготовка. Для того чтобы обучающиеся быстрее вышли на позитивное взаимодействие, полицейским необходимо было на основании знаний особенностей психологического развития подростков выстроить эффективную коммуникацию.

Помимо кейсовых заданий, для слушателей программы повышения квалификации из числа сотрудников полиции также была проведена викторина по психолого-педагогическим знаниям, которыми они должны владеть.

Викторина проведена по стандартам квиза, который предусматривает ряд тесовых заданий с установлением рейтинга между соперниками в конце каждого раунда. Добавим, что часть заданий была сформирована при помощи сайта «КонструкторТестов.ру».

Также нами использовались короткие видеосюжеты для оценки грамотности применения киногероями тех или иных психолого-педагогических знаний. Слушателям курсов повышения квалификации особенно запомнились видеосюжеты из фильмов «Медиатор», «Менталист», «Обмани меня (Теория лжи)», «Консультант» и «Нюхач», поскольку они были насыщены наглядными примерами реализации психолого-педагогических знаний в оперативной служебной деятельности.

Наглядность, образность предложенного нами метода работ с сотрудниками полиции позволила обеспечить такое педагогическое условие, как повышение уровня эмоционального интеллекта сотрудников полиции с использованием художественно-выразительных средств кино. По замыслу организатора эксперимента, совершенствование эмоционального восприятия сотрудником полиции диалоговой среды позволит на системном уровне развивать их культуру выстраивания доверительных отношений с гражданами.

Для решения третьей задачи первого этапа технологии мы использовали такие формы образовательного процесса, как практические и лекционные занятия, экскурсии по местам непосредственной работы профессиональных переговорщиков (медиаторов), а также викторины для демонстрации психолого-педагогических знаний слушателей (из числа сотрудников полиции).

Выполняя указанный комплекс образовательных действий, мы осуществляли реализацию еще одного педагогического условия – привлечения в процесс подготовки профессиональных психологов-переговорщиков для освоения сотрудниками полиции конструктивных способов диалогового взаимодействия. По нашему мнению, участие опытных наставников позволит сотрудникам полиции быстрее освоить навыки саморазвития культуры выстраивания доверительных отношений с гражданами.

Далее отметим, что лекционные занятия были проведены по следующим темам: «Понятие о сущности и видах профессиональной культуры специалистов силовых ведомств», «Формальные (нормативные) основания, регулирующие процесс развития различных видов профессиональной культуры сотрудников полиции», «Неформальные и ультра неформальные основания, регулирующие процесс развития различных видов профессиональной культуры сотрудников полиции (на примере внутриорганизационного обучения и в рамках особых социальных институтов, складывающихся вокруг оперативной деятельности полицейских)».

Отдельное внимание слушателей вызвала тема, затрагивающая неформальные и ультра неформальные условия развития личности сотрудников полиции. Под ультра неформальными основаниями совершенствования предлагалось понимать особые социальные институты, складывающиеся в рамках работы сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации с представителями их агентурных сетей. Слушатель «И.» из числа сотрудников полиции подтвердил актуальность и важность обмена знаниями о способах взаимодействия с рассматриваемым контингентом. Он отметил, что умение расположить к себе представителей агентурной сети может существенно снизить коррупционную составляющую в рядах сотрудников полиции. Также он добавил, что современные реалии таковы, что вспомогательный социальный институт не только служит источником оперативных данных, но и является особой неформальной образовательной средой. Другие сотрудники «В.» и «П.» сделали запрос на разработку отдельной программы повышения квалификации по изучаемой теме.

Помимо проведения лекционных и практических занятий на базе учреждения дополнительного профессионального образова-

ния, также был организован выезд слушателей из числа сотрудников полиции на экскурсию по местам непосредственной работы профессиональных переговорщиков (медиаторов). На базе экскурсионных площадок для сотрудников полиции были проведены тренинги на установление доверительных отношений, а также на развитие навыков коммуникации с социальным окружением.

Наиболее запоминающимся оказался тренинг «Доверчивое падение» и «Стена». «Доверчивое падение» организовывался следующим образом: один из обучаемых сотрудников полиции усаживался на стул, завязывая при этом плотной тканью глаза и для безопасности скрещивал на груди руки. Ведущий тренинга после завершения подготовительных мероприятий наклонял стул с сидящим на нем испытуемым до его полного опрокидывания. Задача остальных членов экспериментальной группы состояла в том, чтобы поймать своего коллегу, не дав удариться. Отметим, что после завершения упражнения все члены ЭГ по-новому взглянули на коллег и начали переосмысливать эмоциональные ощущения от состояния вынужденного доверия.

Тренинговое задание «Стена» выполнялось по следующим правилам: испытуемый должен был завязать глаза плотной тканью и по команде ведущего начать интенсивно двигаться по аудитории. В паре с испытуемым сотрудником полиции работал второй участник группы. Задачей сопровождающего стало управление движением коллеги, посредством своевременного сообщения ему о возникающих препятствиях. В целом динамичные упражнения, по нашему мнению, полностью удались и выполнили целевую задачу. Добавим, что интерес к изложенным методам объясняется экстремальной спецификой работы специалистов силовых ведомств.

Цикл тренинговых занятий выполнял особую миссию. Его целью было реализовать такое педагогическое условие, как проведение психологических тренингов по развитию коммуникативной культуры сотрудников полиции на базе подразделений полиции. По мнению организатора технологии обучения, представленное условие позволит интенсифицировать процесс развития исследуемого вида профессиональной культуры.

Еще одним эффективным методом демонстрации для сотрудников полиции важности развития культуры выстраивания

доверительных отношений стала беседа с профессиональными медиаторами (переговорщиками). В рамках неформальной беседы сотрудники правоохранительных органов смогли уточнить интересующие их подробности столь уникальной профессии.

Таким образом, благодаря насыщенному графику первого этапа технологии была произведена актуализация для сотрудников полиции важности развития культуры выстраивания доверительных отношений с различными группами населения. При этом ценность профессионального развития была показана как одно из условий обеспечения конкурентоспособности сотрудников среди своих коллег.

Основными средствами реализации первого этапа педагогической технологии стали: дидактический и психодиагностический инструментарий, применяемый в обучении сотрудников полиции; медиаконтент для реализации метода кинопедагогики. По завершению первого этапа технологии были получены следующие результаты:

- сотрудники полиции смогли наработать практику использования психолого-педагогических инструментов самодиагностики сформированности культуры выстраивания доверительных отношений;

- был создан персональный рейтинговый лист для каждого слушателя курсов повышения квалификации, показывающий качество развития различных видов профессиональной культуры сотрудника полиции;

- у сотрудников правоохранительных органов было сформировано первичное представление о сущности культуры выстраивания доверительных отношений.

Адаптационный этап. После получения первичных данных о сформированности культуры выстраивания доверительных отношений мы перешли к подготовке сотрудников полиции к осознанному и более интенсивному ее развитию. Для достижения цели нами поставлены следующие задачи этапа:

- сформировать у сотрудников полиции представление о сущности культуры выстраивания доверительных отношений;

- закрепить модели поведения, в которых демонстрируется культура выстраивания доверительных отношений между препода-

давательским составом института повышения квалификации и слушателями (из числа сотрудников полиции), а также между самими слушателями (в пределах курсовой подготовки, а также в рамках неформального повышения квалификации);

оказать помощь сотрудникам полиции в освоении новых коммуникативных навыков в осуществлении раппорта и создании комфортных психологических условий для общения с гражданами.

Основными формами обучения слушателей стали практические и лекционные занятия. Вспомогательными основаниями проведения занятий были выбраны неформальные встречи сотрудников полиции. В частности, особый интерес вызвали дружеские спортивные игры на природе (чемпионат по рыбной ловле, гонка героев, футбол, настольный теннис и пр.), а также туристические походы с запланированными испытаниями культуры доверительных отношений между специалистами одного подразделения полиции.

Взаимосвязь между повышением качества неформальной коммуникации и ростом доверительных отношений в профессиональном коллективе ранее была доказана в работах В.Н. Куницыной¹, О.В. Милюковой² и С.В. Снежко³. Добавим, что особую сложность составила организация туристического выезда сотрудников полиции с заранее запланированными испытаниями, поскольку предложенная форма обучения предполагала увеличение трудовых, временных и кадровых затрат. Вместе с тем именно представленная форма неформального обучения позволила решить вторую и третью задачи адаптационного этапа.

В процессе разработки и реализации туристического похода применялись методы контекстного обучения, а также решение кейсов, связанных с культурой выстраивания доверительных отношений между сотрудниками полиции. Особенность обоих методов заключалась в аффективном воздействии на представления

¹ Куницына В.Н. Трудности межличностного общения: автореф. дис. ... д-ра психол. наук. – СПб., 1991. – 38 с.

² Милюкова О.В. Профессиональная деятельность руководителя научно-исследовательской организации по формированию психологической управляемости коллектива: автореф. дис. ... канд. психол. наук. – Тверь, 2003. – 23 с.

³ Снежко С.В. Неформальные отношения как социальный ресурс организации: дис. ... канд. социол. наук. – М., 2010. – 195 с.

сотрудников правоохранительных структур о сущности доверительных отношений.

Предлагаемые задания позволили повторить эффект первого этапа нашей педагогической технологии – усилить рефлексивные переживания относительно повышения качества коммуникативного взаимодействия с коллегами.

К примеру, одна из кейсовых ситуаций была связана с тем, что два участника похода по заранее спланированному сценарию должны были симулировать сильные вывихи. Задача остальных полицейских заключалась в организации помощи пострадавшим. В первую очередь упражнение было направлено на развитие эмоционального интеллекта, способности к сочувствию переживаниям своих товарищей. По сценарию организатора, упражнение симуляции травмы должно было закончиться через 30–40 минут после организации помощи пострадавшим.

Не менее важную роль в адаптации сотрудников полиции к новым знаниям о сущности культуры выстраивания доверительных отношений сыграли аудиторные занятия. На лекционных занятиях обучение происходило по следующим блокам программы повышения квалификации «Формы, методы, средства и психолого-педагогические условия развития различных видов профессиональной культуры сотрудников полиции», а также «Культура выстраивания доверительных отношений сотрудников полиции с различными группами населения».

Популярными стали следующие лекционные темы: «Сущность культуры доверительных отношений: отличие доверия от доверчивости. Установление доверительных отношений с гражданами как важный социальный результат, основанный на проницательности и коммуникативной гибкости сотрудника полиции», «Особенности проявления культуры выстраивания доверительных отношений с особым социальным институтом – сетью агентурных осведомителей сотрудников полиции» и «Особенности проявления культуры выстраивания доверительных отношений с социально-депривированными группами населения».

Все перечисленные темы, по откликам слушателей «В.» и «Р.», актуальны, поскольку они практически ежедневно сталкиваются с проблемой установления доверительных отношений с социально-депривированными группами населения, а также с се-

тью своих осведомителей. Остальные члены группы согласились с мнением своих коллег.

Также на лекционных занятиях поступили предложения по увеличению аудиторных часов по теме, посвященной коммуникативной гибкости сотрудников полиции. Свою просьбу они объяснили тем, что в силу особенностей характера представители Северного Кавказа достаточно вспыльчивы, склонны к аффективному восприятию критики.

Теоретическая подготовка на адаптационном этапе активно поддерживалась проведением практических занятий, направленных на имитацию сложной оперативной обстановки, в рамках которой была поставлена задача наладить вербальный контакт с различными категориями населения.

Основным методом работы стал тренинг на установление доверительных отношений, дополненный упражнениями на рефлексивное слушание и рефлексивное наблюдение. Преподаватели Северо-Кавказского института повышения квалификации в рамках практического занятия обучали сотрудников полиции правилам установления доверительных отношений.

Особенность тренинга заключалась в том, что он был реализован не в виде конкретной последовательности действий, а в форме показательных коммуникативных моделей поведения преподавателей.

Заметим, что в первую очередь обучение сотрудников полиции шло по педагогическому принципу А.С. Макаренко – «делай как я». Профессорско-преподавательский состав на своем примере демонстрировал ведущие основания установления доверительных отношений. В частности, они старались всегда высказываться прямо об эмоциях и чувствах, которые они испытывают при общении с сотрудниками полиции. Вместе с тем демонстрация внутренних переживаний всегда производилась уместно, не нарушая общий ход лекционных или практических занятий.

Подчеркнем, что тренинг на развитие культуры выстраивания доверительных отношений специально предполагал пассивную форму участия сотрудников полиции. Чтобы развить у человека требуемое качество, он должен вначале познакомиться с этим свойством со стороны. Только после вдумчивого наблюдения корректной формы культуры выстраивания доверительных

отношений мы могли требовать ее проявления у сотрудников полиции.

Также преподаватели использовали такую форму проведения занятий, как лекция с заранее запланированными ошибками. Отмечалось, что когда сотрудники полиции замечали ошибки в лекции, преподаватели поучительно признавались в своей неточности. В свою очередь, если сотрудники из числа экспериментальной группы сами допускали ошибки при ответе на вопросы викторин, опросов или тестов, то преподаватели старались поддерживать и подбодрить их.

В рамках аудиторных занятий преподаватели при взаимодействии с сотрудниками полиции старались чаще замечать их успехи в части освоения нового материала. Рассматриваемый прием на практике раскрывал, что доверительные отношения являются сложной моделью поведения, складывающейся из широкого спектра воздействий собеседников друг на друга.

Еще одним важным приемом установления доверительных отношений стал тренинг на переоценку товарищеских отношений, которые сложились между сотрудниками полиции, а также отдельными категориями граждан. Сотрудникам полиции предложили задать себе ряд вопросов, чтобы понять, что сформированные межличностные позитивные коммуникативные связи — результат продолжительного развития.

Вопросы, которые в ходе тренинга задавали себе сотрудники полиции, касались уточнения следующей информации. Как они представляют себе идеальные доверительные отношения, что бы они хотели изменить в имеющихся коммуникативных моделях? Какие действия необходимо предпринимать его собеседнику для того, чтобы общение становилось взаимовыгодным и интересным обеим сторонам диалога? Какими чертами характера они хотели бы обладать, чтобы повысить качество доверительных отношений? На основе ответов на представленные ауторефлексивные вопросы организатор тренинга попросил сотрудников полиции мысленно представить, как изменилась бы их культура выстраивания доверительных отношений в будущем.

В рамках тренинга сотрудников полиции призывали обратить внимание на то, что развитие культуры выстраивания доверительных отношений является результатом командного взаимо-

действия. Помимо желания самого специалиста силовых ведомств по установлению качественной коммуникации, необходима ответная мотивация у его собеседника. Таким образом, полицейским разъяснялось, что не все категории населения склонны к установлению доверительных отношений.

Дополнительно на всем протяжении адаптационного этапа преподаватели активно пользовались приемами эффективного общения. Указанная технология на практике показывала сотрудникам полиции, как они должны вести себя с различными категориями населения для развития культуры выстраивания доверительных отношений.

Одной из основ продуктивного общения является готовность к эмпатии. На указанном основании ведущим методом реализации рассматриваемой группы приемов стало эмпатийное слушание. Организация обучения способности к эмоциональному сопереживанию происходила в рамках практических занятий. Сотрудники подразделений полиции от районов «Ц.», «В.» и «Д.» г. Нальчика отметили актуальность программы обучения, поскольку зачастую у сотрудников полиции в силу экстремального характера работы готовность к эмпатическому слушанию значительно снижается. На фоне понижения качества столь важного коммуникативного навыка неизбежно деформируется и искажается культура выстраивания доверительных отношений, а приемы эффективного общения сводятся к ультимативным высказываниям.

Для развития умений эмпатического слушания выбирались два добровольца из числа слушателей экспериментальной группы, которые в рамках аудиторных занятий усаживались друг напротив друга. Задачей одного из собеседников было рассказывать о своих ощущениях, переживаниях и чувствах, которые вызывает в нем его оперативная работа. Второй участник должен был внимательно выслушать собеседника и в последующем рассказать аудитории свой взгляд на содержание речи оппонента. Сложность выполнения задания заключалась в том, что слушающий постоянно находился в шумоизоляционных наушниках или берушах.

Запоминающейся частью адаптационного этапа педагогической технологии стала стажировка сотрудников полиции на базе

подразделений полиции, в рамках которых имеются профессиональные медиаторы (переговорщики). Сотрудники отдела полиции из района «И.» города Нальчика отметили, что экскурсия и беседа по месту работы профессиональных медиаторов только отдаленно позволили представить тонкие механизмы изучаемой деятельности. Вместе с тем стажировка под непосредственным руководством опытных медиаторов позволила закрепить правила построения доверительных отношений с различными группами населения.

Особенно интересным стал случай из стажировки специалиста «У.», поскольку для выполнения его задания потребовалась командировка в другой регион Российской Федерации. Причина, по которой он был вынужден выехать, заключалась в том, что переговоры необходимо было вести с представителями этнических групп, которые придерживаются обычаев народов Северного Кавказа. Из практики профессиональных переговорщиков стало известно, что успех выстраивания коммуникации достаточно сильно зависит от формального единства оппонентов в рамках той или иной этнической культуры.

При описании хода реализации технологии также важно отметить основные ресурсы адаптационного этапа: дидактические материалы, применяемые в обучении сотрудников полиции; снаряжение для активного группового отдыха.

По завершению адаптационного этапа педагогической технологии были получены следующие результаты:

у сотрудников полиции расширились представления о культуре выстраивания доверительных отношений;

были закреплены культурные нормы выстраивания доверительных отношений между преподавательским составом учреждения дополнительного профессионального образования и их слушателями (из числа сотрудников полиции), а также между самими слушателями;

сотрудники полиции освоили новые активные и пассивные коммуникативные технологии, позволяющие создавать психологическую атмосферу доверительного общения с гражданами.

Неформально-стажировочный этап. После окончания реализации первых трех разделов дополнительной профессиональ-

ной программы для сотрудников полиции был организован перерыв в три недели. Основной целью неформальной стажировки являлось недирективное усвоение новых знаний о сущности культуры выстраивания доверительных отношений с различными группами населения. Иными словами, сотрудников полиции специально не привлекали к дополнительным образовательным процессам. При этом в силу законов психологического развития пассивное переосмысление новых знаний не менее важно, чем активное участие в обучающей деятельности.

Также отметим, что несмотря на отсутствие обязательных образовательных мероприятий, сотрудники полиции применяли активные методы обучения. К примеру, они участвовали в плановых конкурсах профессионального мастерства. При необходимости сотрудники могли обратиться к консультации по вопросам развития культуры выстраивания доверительных отношений к наставникам из числа преподавательского состава Северо-Кавказского института повышения квалификации, а также профессиональным медиаторам, с которыми ранее были установлены товарищеские отношения.

Основными задачами данного этапа стали следующие позиции:

- оказать содействие сотрудникам полиции в переосмыслении своих коммуникативных навыков;

- предоставить сотрудникам полиции возможность творчески переработать полученные навыки культуры выстраивания доверительных отношений с различными группами населения;

- подготовить сотрудников полиции к осознанному самосовершенствованию отдельных проявлений культуры выстраивания доверительных отношений.

Основными формами реализации неформально-стажировочного этапа педагогической технологии стали следующие виды деятельности: стажировка по месту работы, а также в служебных командировках; конкурсы профессионального мастерства, оценивающие степень владения коммуникативными навыками (конкурс медиаторов, полицейских-психологов); дружеские спортивные игры на природе (чемпионат по рыбной ловле, гонка героев, футбол, настольный теннис и т. д.).

Несмотря на отсутствие жесткого образовательного регламента на третьем этапе педагогической технологии, сотрудниками полиции применялись популярные методы активного обучения: балинтовская сессия, самостоятельная работа над несовершенствами проявления культуры выстраивания доверительных отношений, метод инцидента. Уточним, что все заявленные виды методов и ранее использовались сотрудниками полиции в повседневной деятельности, но благодаря ожиданию нового этапа формального обучения их диалоги внутри профессионального коллектива стали посвящены новым темам обсуждения.

К примеру, балинтовская сессия в неформальной обстановке реализовывалась специалистами силовых ведомств в перерывах между оперативными заданиями. Суть метода заключалась в том, что на основании полученных навыков самодиагностики сотрудники полиции в легкой и непринужденной форме просили совета у коллег как им справиться с имеющимися коммуникативными проблемами. В процессе обсуждения специалист «М.» часто на протяжении всего третьего этапа технологии в ироничной манере уточнял у коллег, как ему лучше выстроить доверительные отношения с подростками. Добавим, что сотруднику «М.» на время стажировки было поручено расследовать подробности преступления с участием несовершеннолетних нарушителей.

Поскольку коллеги полицейского также были участниками экспериментальной группы, они подсказали ему, что в указанный возрастной период происходит смена ведущего вида деятельности с обучения на личностное общение. Также меняется референтное лицо с учителя на сверстника. Помимо указанного, специалисты добавили, что в рамках подросткового возраста происходит активное усвоение новой системы ценностей, которая может быть как позитивной, так и деструктивной.

Несмотря на ироничное отношение сотрудника «М.» к психолого-педагогическим знаниям, советы его коллег в рамках импровизированной балинтовской сессии помогли ему установить доверительные отношения с правонарушителями и значительно продвинуться в расследовании порученного оперативного задания.

Немалый интерес у сотрудников полиции был вызван применением метода инцидента. Суть обсуждаемого метода состоит в том, что на втором этапе педагогической технологии специали-

стам из числа экспериментальной группы была задана индивидуальная образовательная задача. При этом ответ на задачу они должны были представить в рамках четвертого этапа обучения по программе повышения квалификации. Каждому из полицейских была дана проблемная модель оперативной ситуации, которую необходимо решить посредством проявления культуры выстраивания доверительных отношений.

Для решения поставленной задачи члены экспериментальной группы в свободное от работы время предпринимали усилия по ее решению. Обсуждение деталей выполнения задания происходило у сотрудников полиции в рамках импровизированных балинговских сессий с коллегами, а также в режиме свободного обсуждения с членами своих семей.

К примеру, одна из задач метода инцидента для специалистов силовых структур звучала следующим образом: «Вы направлены в командировку в регион «Ч.», культурные нормы и ценности которого несколько отличаются от принятых и усвоенных от места жительства полицейского. Также особенностью региона является особая культура эмпатического общения жителей друг с другом. Используя навыки эмпатического слушания, Вам необходимо выстроить агентурную сеть из двух человек. Применяя умения выстраивания доверительного общения, предложите подробный алгоритм действий». Другая задача в рамках метода инцидента имела следующую формулировку: «Вас направляют провести разъяснительную работу в доме престарелых по профилактике мошенничества с банковскими картами, уточните какими коммуникативными, психолого-педагогическими, организационными и правовыми знаниями Вы должны обладать, чтобы эффективно справиться с поставленной задачей?».

По признанию членов ЭГ из числа сотрудников полиции наиболее эффективными методами неформального повышения квалификации стали секондмент и наставничество. Добавим, что командировочная стажировка была направлена в первую очередь на развитие культуры выстраивания доверительных отношений сотрудников правоохранительных органов.

Так, после реализации метода секондмент сотрудники «В.» и «С.» уточнили, что их практика позволила комплексно усилить практически все составляющие культуры выстраивания довери-

тельных отношений. Специалист «В.» в паре со своим наставником в период командировки выполнял задание по предотвращению суицидальных действий молодой женщины. В частности, сотрудник полиции смог увереннее применять психолого-педагогические знания, внимательнее относиться к своим эмпатийным способностям, корректнее применять коммуникативные навыки в межличностном общении, укрепились его морально-нравственные убеждения о ценности жизни, усовершенствовались организаторские способности, также у специалиста закономерно повысились когнитивные качества.

В рамках другой выездной стажировки для сотрудника «С.» была поставлена задача под руководством профессионального медиатора остановить противостояние двух конфликтующих торговых групп, поставляющих различные продуктовые товары в город «Б.». Продуктивность применения секондмента в рассматриваемом случае была опосредована тем, что для представителей двух конфликтующих компаний и для командированного сотрудника полиции были близки традиции народов Северного Кавказа.

По итогам описания третьего этапа педагогической технологии, уточним ведущие ресурсы, которые нами были задействованы: материальная база стажировочных площадок, а также непосредственных мест работы сотрудников полиции; снаряжение для активного группового отдыха и другие ресурсы.

Отметим, что обращение сотрудников полиции к межведомственному информационному ресурсу офицерского сообщества позволило усилить их культуру выстраивания доверительных отношений с различными категориями населения. Добавим, что рекомендации к установлению патриотических связей с офицерами иных правоохранительных служб Российской Федерации поступили для сотрудников полиции еще в ходе реализации первого и второго этапа педагогической технологии.

Необходимость введения предложенного ресурса напрямую опосредована структурой изучаемого вида профессиональной культуры. По замыслу организаторов, повышение качества неформальных связей сотрудников полиции в референтных для них сообществах положительно скажется на развитии культуры установления доверительных отношений с различными категориями населения.

По итогу завершения третьего этапа педагогической технологии были получены следующие результаты:

сотрудники полиции смогли объективно оценить свои коммуникативные навыки, а также их достаточность для установления доверительных отношений с населением;

сотрудники полиции сформировали базовую готовность к творческому применению навыков выстраивания доверительных отношений с населением;

сотрудники полиции смогли более осознанно подходить к совершенствованию отдельных проявлений культуры выстраивания доверительных отношений с населением;

у сотрудников полиции произошла переоценка корректности реализации их коммуникативных моделей поведения с гражданами, коллегами по подразделению полиции, а также со специалистами по межведомственному взаимодействию.

Корректирующий этап. Главной целью четвертого этапа педагогической технологии стала корректировка, уточнение и закрепление ранее усвоенных знаний о культуре выстраивания доверительных отношений сотрудников полиции с гражданами.

Для достижения поставленной цели были сформулированы соответствующие задачи:

оказать помощь сотрудникам полиции в корректировке отдельных качеств профессиональной культуры, связанной с выстраиванием доверительных отношений с гражданами, которые были либо гипертрофированно развиты, либо недостаточно усовершенствованы;

организовать школу наставничества из числа наиболее успешных сотрудников полиции в части проявления культуры выстраивания доверительных отношений с различными группами населения;

обучить сотрудников полиции навыкам саморефлексии для противодействия профессиональным деформациям, снижающих качество культуры выстраивания доверительных отношений с различными группами населения.

Для решения поставленных задач были организованы две основные формы обучающих занятий – семинарские и лекционные. В рамках теоретической подготовки сотрудники полиции знакомили с ролью процесса самокоррекции профессиональных

деформаций для совершенствования культуры выстраивания доверительных отношений с гражданами. Слушателям программы повышения квалификации особенно интересно было узнать о методах преодоления профессиональных изменений, негативно влияющих на культуру выстраивания доверительных отношений. В частности, сотрудникам полиции сообщалось, что с целью диагностики деформаций и их самокоррекции полезно проводить рефлексивный обзор профессиональной биографии, дополняемый мысленным простраиванием альтернативных сценариев ее развития; овладевать приемами регуляции эмоционально-волевых качеств дыхательного вида; чаще участвовать в конкурсах профессионального мастерства; продуктивнее использовать свободное от работы время на повышение своей профессиональной квалификации.

При проведении практических занятий сотрудники полиции из числа членов экспериментальной группы участвовали в различных развивающих тренингах, закрепляющих эффективные модели выстраивания доверительных отношений с различными группами населения. Для специалистов сотрудников был организован тренинг по пересмотру их коммуникативных стратегий, ранее использованных в ходе решения оперативных задач.

В процессе выполнения задания члены экспериментальной группы из числа полицейских должны были решить одну из задач, связанных с установлением раппорта с собеседником. Наиболее частой социальной ролью в рамках тренинга стали правонарушители подросткового возраста, поскольку практически все сотрудники полиции испытывали проблемы с установлением доверительных отношений с указанной категорией лиц.

По завершению тренинга был применен еще один обучающий метод под названием «рефлексивный ринг». Каждый из обучающихся полицейских должен был выступить с кратким самоанализом сформированности его коммуникативных, психолого-педагогических и организационных навыков, составляющих культуры выстраивания доверительных отношений.

В процессе рассказа сотрудники затрагивали следующие позиции: эмоции, которые он испытывает от выполненного задания; мотивы, побудившие его выбрать ту или иную тактику осуществления раппорта; состояние их профессиональных знаний после

освоения содержания программы курса повышения квалификации. Также сотрудников полиции просили проанализировать причины, которые вызвали то или иное настроение при выполнении задания и комплексную самооценку сформированности у него культуры выстраивания доверительных отношений с гражданами.

Далее обратились к сотрудникам полиции, желающие усилить рефлексивные выводы испытуемого путем уточнения дополнительных вопросов. Отметим, что наиболее запоминающимся эпизодом заявленного метода стала рефлексивная сессия сотрудника «И». Благодаря развитым эмпатическим способностям, он смог ответить на все уточняющие вопросы, а также помочь другим участникам выявить свои сильные коммуникативные стороны. В частности, одному из своих коллег полицейский «И.» помог выявить причины, по которым он чувствовал неуверенность при попытке выстроить доверительные отношения с представителями иных силовых структур. Выявилось, что у коллеги «И.» оказались неразвиты навыки вербального выражения эмоций и чувств.

При проведении практических занятий также проводился тренинг уверенности в межличностных отношениях Г. Ромека. В первую очередь отрабатывались навыки корректного выстраивания сотрудниками полиции диалога в конфликтных ситуациях.

Ведущий тренинга предлагал освоить две модели уверенного поведения в конфликтной ситуации. Первая модель позволила отработать навыки установления доверительных отношений, когда инициатором переговоров с оппонентом выступал представитель правоохранительных структур. Вторая модель предполагала обучение бесконфликтному поведению, при котором сотрудник полиции выступал в роли адресата претензионной речи.

В рамках первой модели поведения сотруднику полиции предлагалось освоить следующий алгоритм действий:

- объективно оцените конфликтную ситуацию, а также выявите причину ее возникновения;

- не скрывайте свои негативные чувства, иначе конфликт может затянуться; при этом поспешные извинения за выражение своих искренних чувств могут снизить качество выстраиваемых доверительных отношений;

высказывайте свое неодобрение только к конкретным примерам некорректного поведения, а не к личности оппонента;

решайте проблему только относительно тех факторов, которые влияют на ситуацию здесь и сейчас;

открыто излагайте свои намерения относительно конфликтующей стороны, а также уточните правовые последствия неподчинения Вашим приказам.

уточните у оппонента о его видении решения конфликтной ситуации.

Вторая модель выстраивания доверительных отношений в ситуации конфликта предлагает придерживаться следующего регламента действий:

в краткой форме повторяйте все то, о чем говорит оппонент, чтобы дать ему понять, что Вы слышите его доводы;

не обесценивайте интересы собеседника;

прямо демонстрируйте уважение к конструктивному мнению конфликтующего, но при этом также подчеркивайте, что Ваша точка зрения основана на законодательных требованиях и является доминирующей;

обязательно заостряйте внимание на общих с оппонентом позициях относительно предмета конфликта.

Дополнительно сотрудники полиции в рамках практических занятий осваивали навыки эмоциональной саморегуляции. Восстребованными оказались навыки дыхательной гимнастики. В частности, члены экспериментальной группы с интересом освоили следующий комплекс упражнений: «закрыть глаза, принять удобное положение на стуле и сделать ряд глубоких вдохов и выдохов». После первичного снятия напряжения сотрудникам полиции предлагалось мысленно воспроизвести приятную, комфортную обстановку. После закрепления первичного образа членам ЭГ из числа сотрудников полиции было рекомендовано углубить ощущение ситуации успеха. Усиливались позитивные ощущения полным копированием мимики, положения тела, детальным представлением окружающей среды, которые соответствуют представленному позитивному образу. По завершению упражнения сотрудники сравнивали свое настроение до применения упражнения на самокоррекцию и после.

Еще одним запоминающимся упражнением на повышение сопротивляемости профессиональной деформации стала практика применения творческих подходов для решения типичных профессиональных задач. К примеру, специалисты пробовали заполнять рапорты той кистью руки, которая не является ведущей в повседневной деятельности. При написании отчетов о проделанной работе полицейским рекомендовалось изучить часто повторяющиеся термины с позиции их многозначности, используя расширенные словари русско-латинского языка. Необходимо добавить, что взаимосвязь между повышением устойчивости личности к профессиональной деформации и развитием культуры выстраивания доверительных отношений обосновывалась в рамках лекционных занятий.

Не менее важным этапом практических занятий стала работа по организации школы наставников из числа сотрудников полиции, добившихся значимых результатов по развитию культуры выстраивания доверительных отношений. Из числа членов экспериментальной группы были отобраны пять полицейских, которые дали свое согласие на консультирование по основному месту работы впервые заступающих на оперативную службу специалистов.

Консультационные вопросы должны касаться только правил совершенствования исследуемого вида профессиональной культуры.

Организация школы наставничества позволила не только укрепить организаторские навыки выбранных сотрудников полиции, но и создать полезную ситуацию конкуренции среди остальных членов экспериментальной группы. Речь в данном случае идет о повышении значимости культуры выстраивания доверительных отношений среди специалистов силовых структур.

Добавим, что представленный комплекс мероприятий был запланирован в качестве одного из важных педагогических условий реализации технологии развития изучаемого вида профессиональной культуры полицейских. Название заявленного условия почти полностью совпадает с озвученным порядком экспериментальных действий – совершенствование организаторских умений сотрудников полиции посредством делегирования им функций наставников для новых специалистов, приступающих к оперативной службе.

По завершению формальной стратегии обучения сотрудникам полиции вновь предлагалось заполнить тестовые задания для проверки качества сформированности культуры выстраивания доверительных отношений с различными категориями населения.

Основными ресурсами заключительного этапа педагогической технологии стали дидактические материалы, применяемые в рамках обучения сотрудников полиции на базе учреждений дополнительного профессионального образования при МВД России.

По завершению заключительного этапа педагогической технологии были достигнуты следующие значимые результаты:

сотрудники полиции освоили навыки корректировки отдельных качеств профессиональной культуры, связанной с выстраиванием доверительных отношений с гражданами, которые были либо гипертрофированно развиты, либо, наоборот, недостаточно усовершенствованы;

положено начало наставничеству сотрудников полиции, достигших успеха в части проявления культуры выстраивания доверительных отношений с различными группами населения;

сотрудники полиции освоили навыки саморефлексии для противодействия профессиональным деформациям, снижающим качество культуры выстраивания доверительных отношений с различными группами населения.

Подводя итоги работы над данным параграфом, отметим, что нами был представлен процесс разработки и внедрения педагогической технологии развития культуры выстраивания доверительных отношений сотрудников полиции с различными группами населения, уточнена специфика ее реализации в условиях курсовой подготовки в институте повышения квалификации и внутриорганизационного обучения в подразделении полиции.

2.2. Анализ результатов экспериментальной работы

Модель и педагогические условия развития у сотрудников полиции культуры выстраивания доверительных отношений обеспечивают всестороннее и законченное представление об изучаемом процессе. Педагогические условия определяют особенности его осуществления в системе дополнительного профессионального образования МВД России. Модель и педагогические условия выступают основанием для разработки технологии развития культуры выстраивания доверительных отношений, которая, собственно, и проходила экспериментальную проверку. Такая технология обладает определенными практическими началами, поскольку, как мы ранее подчеркивали, ссылаясь на работу А.П. Чернявской, Л.В. Байбородовой и И.Г. Харисовой, она представляет собой «алгоритм (последовательность) целенаправленных совместных действий участников образовательного процесса, обеспечивающий достижение намеченного образовательного результата»¹.

В нашем исследовании и, соответственно, в представленной в предыдущем параграфе технологии намеченным образовательным результатом является достижение сотрудниками полиции такого уровня развития исследуемой профессиональной культуры, который является достаточным для эффективного осуществления служебной деятельности, получения высокой оценки и положительных отзывов населения о работе правоохранительных органов. В качестве участников образовательного процесса выступают сотрудники полиции, которые в процессе осуществления ряда мероприятий технологии выполняют роль слушателей дополнительной профессиональной программы в институте повышения квалификации, а в других случаях – являются штатными сотрудниками подразделений полиции по месту несения службы. Во втором случае сотрудники полиции выступают субъектами внутриорганизационного обучения личного состава. Наряду с сотрудниками полиции, в числе участников образовательного про-

¹ Чернявская А.П., Байбородова Л.В., Харисова И.Г. Технологии педагогической деятельности. Часть I. Образовательные технологии: учеб. пособие / под общ. ред. А.П. Чернявской, Л.В. Байбородовой. – 2-е изд., испр. и доп. – Ярославль: РИО ЯГПУ, 2016. – 332 с.

цесса также находятся преподаватели института повышения квалификации (в данном случае – Северо-Кавказского института повышения квалификации), а также руководители подразделений полиции и специалисты данных подразделений, отвечающие за внутриорганизационное обучение личного состава.

В настоящем исследовании принят подход, в соответствии с которым характеристику технологии развития культуры выстраивания доверительных отношений с различными группами населения мы сопровождали описанием особенностей ее внедрения в процессе формирующего эксперимента. Это позволило нам уйти от формального представления технологии, более ярко и четко показать ее удачные педагогические решения. Такие решения были продемонстрированы в деятельностном аспекте, что позволяет более точно оценить возможности технологии для широкого применения в практике дополнительного профессионального образования. В связи с этим прежде чем описывать результаты экспериментальной работы, мы покажем общий план ее организации и проведения. Акцентируем внимание на поставленной цели и соответствующих задачах. Мы также назовем этапы экспериментальной работы, актуализируем информацию о применяемых критериях и диагностическом аппарате. После этого и будут охарактеризованы результаты решения экспериментальных задач.

Цель экспериментальной работы заключается в том, чтобы получить эмпирическое подтверждение эффективности разработанной модели и педагогических условий осуществления исследуемого процесса в дополнительном профессиональном образовании МВД России. Иными словами, нам предстояло доказать, что процесс развития культуры выстраивания доверительных отношений будет более эффективно происходить при использовании предложенной нами технологии, обеспечивающей реализацию педагогических условий, а также содержательных и организационно-педагогических элементов модели.

В качестве *задач экспериментальной работы* в поле нашего внимания находились следующие позиции:

- 1) разработать и осуществить план констатирующего эксперимента, который позволяет с использованием специально сконструированного критериально-уровневого и диагностического инструментария зафиксировать количественные и качественные

характеристики стартовых значений исследуемого вида культуры у сотрудников полиции;

2) используя методы математической статистики, обеспечить выравнивание выборочных совокупностей респондентов (экспериментальной и контрольной групп) и обосновать возможность их включения в формирующий эксперимент;

3) разработать план проведения формирующего эксперимента, провести соответствующие согласования с руководством образовательной организации (Северо-Кавказского института повышения квалификации) и руководителями подразделений полиции (МВД по Кабардино-Балкарской Республике) по поводу уточнения регламентов внедрения технологии развития культуры выстраивания доверительных отношений с различными группами населения;

4) организовать проведение диагностических мероприятий (промежуточной и итоговой диагностики) в экспериментальной и контрольной группах в соответствии с применяемыми критериально-оценочным инструментарием и диагностическими средствами;

5) обобщить данные экспериментальной работы; обосновать надежность полученных эмпирических результатов с использованием методов математической статистики.

Прежде чем приступить к решению поставленных цели и задач, мы провели значительную эмпирическую работу. Ее необходимость обусловлена важностью экономии кадровых, организационных и финансовых затрат при организации непосредственного процесса развития исследуемого вида профессиональной культуры у сотрудников полиции. Прежде всего, нами был организован и проведен опрос среди населения. Кроме того, изучалась степень развития профессионально-личностных качеств полицейских, выявлялись образовательные потребности самих правоохранителей, изучалось мнение сотрудников, чья деятельность предполагает взаимодействие с полицейскими.

В первую очередь производился опрос различных групп населения на подведомственной для сотрудника полиции территории. Жителям задавались вопросы о степени доверия к профессиональным действиям специалистов правоохранительных органов, личностных качествах полицейских и пожеланиях к их работе.

Всего было опрошено 62 человека, среди которых было 13 респондентов в возрасте от 15 до 18 лет, 15 человек – от 20 до 30 лет, 25 – от 30 до 45 лет и 9 – от 46 до 61 года. Подбор граждан осуществлялся на основании их социальных статусов, среди которых были студенты, работники бюджетных организаций, сотрудники частных фирм, а также пенсионеры.

Для наглядности приведем составленный список вопросов.

1. В полной ли мере доверяете действиям сотрудников МВД России, которые курируют территорию Вашего постоянного проживания?

2. Какие профессионально-личностные качества сотрудников полиции Вам импонируют?

3. Есть ли у Вас пожелания по повышению качества правовой, психолого-педагогической или физической подготовке специалистов силовых ведомств?

4. Приходилось ли Вам оказывать посильную помощь сотрудникам полиции для наведения общественного порядка?

5. Сталкивались ли Вы с проявлением необоснованной агрессии со стороны сотрудников полиции?

6. Насколько актуален сегодня образ специалиста силовых органов, сформированный в мультипликационном фильме советского периода «Дядя Степа – милиционер»?

7. На Ваш взгляд, необходимо ли усиливать просветительско-агитационную работу с населением для развития доверительных отношений с сотрудниками полиции? Можно ли утверждать, что коммуникативная жесткость сотрудников правоохранительных органов – оправданная необходимость?

8. Какой из видов профессиональной культуры полицейских наиболее важен для них, а какой вид важен для их социального окружения?

По результатам опроса были получены следующие результаты. При ответе на первый вопрос «В полной ли мере доверяете действиям сотрудников МВД России, которые курируют территорию Вашего постоянного проживания?» утвердительно ответили 40,32% (25 человек), отрицательно – 48,39% (30 человек) и не смогли точно сказать 11,29% (7 человек). При этом отмечалось, что доверие полицейским выразили опрошенные в возрасте от 40 до 61 года. Был сделан вывод о том, что жители, заставшие со-

ветский период развития силовых структур склонны к оптимистичному сценарию взаимодействия с их представителями.

При ответе на второй вопрос «Какие профессионально-личностные качества сотрудников полиции Вам импонируют?» 20,97% (13 человек) отметили «мужественность», 22,58% (14 человек) – «верность», 40,32% (25 человек) – «правовая справедливость», 16,13% (10 человек) – «готовность рисковать». В рамках исследуемой темы отмечаем, что качества, основывающие культуру выстраивания доверительных отношений, являются предметом социального заказа. Сделанный вывод подчеркивает, что внедрение педагогической технологии по развитию исследуемого вида профессиональной культуры у полицейских актуально. Вместе с тем мы делаем предположение о том, что культура выстраивания доверительных отношений не особенно известна среди общественности, поскольку недостаточно популяризируется в средствах массовой информации.

По вопросу «Есть ли у Вас пожелания по повышению качества правовой, психолого-педагогической или физической подготовки специалистов силовых ведомств?» получены результаты, обобщенные по схожим формулировкам. Так, популярными пожеланиями стали «быть корректнее при проведении оперативных мероприятий, не ущемляя права граждан» – 25,81% (16 человек), «разъяснять сложные правовые и юридические особенности» 48,39% (30 человек), «чаще проводить профилактические беседы с правонарушителями, регулярно нарушающих права и свободы граждан» 25,81% (16 человек). По результатам анализа ответов на третий вопрос было выявлено, что граждане чаще всего стремятся получить от сотрудников полиции качественную обратную связь. Иными словами, специалистам правоохранительных структур респонденты желают эффективнее развивать свои коммуникативные качества. Основываясь на результатах исследования параграфов 1.1 и 1.2, можно утверждать, что фактически жители косвенно рекомендовали полицейским развить культуру выстраивания доверительных отношений. Уточним, что осевым качеством изучаемого вида профессиональной культуры являются коммуникативные навыки сотрудников силовых ведомств.

Анализ ответов на четвертый вопрос «Приходилось ли Вам оказывать посильную помощь сотрудникам полиции для наведе-

ния общественного порядка?» показал следующие результаты: «да, приходилось» – указали 19,36% (12 человек), «нет, не приходилось» – 72,58% (45 человек) и «затрудняюсь точно ответить» – 8,06% (5 человек). Исходя из анализа данных опроса, можно сделать вывод о том, что качество развития культуры доверительных отношений зависит не только от усилий сотрудников полиции.

Для развития исследуемого вида профессиональной культуры важна готовность населения к активным деятельностным формам взаимодействия с сотрудниками полиции. Также результаты опроса в рамках четвертого вопроса показали перспективу дальнейших исследований по развитию культуры доверительных отношений. Интересным продолжением заявленной нами темы является привлечение в экспериментальную деятельность не только сотрудников полиции, но и рядовых граждан.

На вопрос «Сталкивались ли Вы с проявлением необоснованной агрессии со стороны сотрудников полиции?» утвердительно ответили только 12,90% (8 человек) респондентов, отрицательно – 87,10% (54 человек). Полученные результаты показывают, что в целом серьезных коммуникативных преград по развитию культуры доверительных отношений для сотрудников полиции не имеется. Также позитивный настрой опрошенных граждан является гарантией того, что организационные усилия по обучению сотрудников полиции будут не напрасными.

По вопросу «Насколько актуален сегодня образ сотрудника правоохранительных органов, сформированный в мультипликационном фильме советского периода “Дядя Стёпа – милиционер?”» были получены следующие ответы: «образ актуален» – 72,58% (45 человек), «образ, скорее всего, еще актуален» – 19,35% (12 человек), «образ точно не актуален» – 8,07% (5 человек). Отметим, что согласие с актуальностью образа идеального полицейского высказала возрастная категория лиц, которым на момент проведения опроса было от 20 до 60 лет. Указанный факт подчеркивает, что целых два поколения россиян симпатизируют подходам по воспитанию доверительных, открытых отношений с представителями силовых структур.

Также результат опроса показал, что в рамках экспериментальной работы будет актуальным использовать метод работы с материалами кинофильмов, посвященных непростой работе со-

трудников правоохранительных органов. Дополним, что планируемый к применению метод позволит обратиться к эмпатическим и рефлексивным способностям полицейских, показывая эталон выстраивания доверительных отношений с гражданами.

Ответы на следующий вопрос: «На Ваш взгляд, необходимо ли усиливать просветительско-агитационную работу с населением для развития доверительных отношений с сотрудниками полиции?» показали следующие результаты: «да, конечно необходимо, это очень важно» – 56,45% (35 человек), «нет, в этом нет необходимости» – 24,19% (15 человек), «затрудняюсь ответить» – 19,36% (12 человек). Отмечается, что респонденты не только позитивно относятся к исторически-успешному опыту просвещения граждан о сути работы сотрудников полиции, но и указывают на важность продолжения такой работы. Также наблюдается позитивная реакция граждан на понятие «культура выстраивания доверительных отношений сотрудника полиции».

Предполагается, что повышение интереса различных групп населения к исследуемому термину опосредовано содержанием самой процедуры опроса.

В рамках следующего вопроса «Можно ли утверждать, что коммуникативная жесткость специалистов силовых органов – оправданная необходимость?» были получены неоднозначные ответы. К примеру, ответ «да, коммуникативная жесткость – это профессиональная необходимость» дали только 19,35% (12 человек) опрошенных; категоричное несогласие с утверждением поставленного вопроса высказали только 24,20% (15 человек) респондентов; 56,45% (35 человек) – не смогли точно выразить свою позицию, поскольку, по их мнению, коммуникативная стратегия сотрудников полиции не всегда зависит от них. Одной из причин, по которой специалисты силовых органов могут стать заложниками ситуации, являются экстремальные условия труда. Иными словами, третьим важным звеном выстраивания доверительных отношений являются особые условия оперативной работы полицейских, в частности, сопряженные с риском для их жизни.

По заключительному вопросу «Какой из видов профессиональной культуры полицейских наиболее важен для них, а какой вид важен для их социального окружения?» были получены следующие ответы: «правовая» – 16,13% (10 человек), «огневая» –

14,52% (9 человек) и «физическая» – 29,03% (18 человек). Отдельно отметим, что «культура выстраивания доверительных отношений» является специфичным термином и используется среди узкой группы специалистов. Ответы респондентов, в которых они упоминали «навыки ведения переговоров», «установление связей с общественностью», «умения сопереживать гражданам», мы причислили к исследуемому виду профессиональной культуры. Так, совокупность ответов, отмечающих важность культуры выстраивания доверительных отношений, была равна 40,32% (25 человек) от общего числа опрошенных.

Таким образом, исходя из ответов респондентов, было принято решение о том, что подготовка к внедрению педагогической технологии развития культуры выстраивания доверительных отношений сотрудников полиции с гражданами актуальна и востребована. Полученные в ходе опроса комментарии различных групп населения позволили наметить перспективу дальнейших исследований, а также уточнить факторы, влияющие на развитие исследуемого вида профессиональной культуры.

Помимо изучения мнения населения, мы проанализировали дополнительные профессиональные программы, реализуемые в учреждениях повышения квалификации МВД России. В частности, были изучены официальные сайты Краснодарского университета МВД России и его филиалов. На образовательных порталах представлены отдельные курсы, позволяющие качественно развивать основные элементы культуры выстраивания доверительных отношений сотрудников полиции: когнитивный, коммуникативный, эмпатийный, организаторский, патриотический, морально-нравственный и психолого-педагогический. Вместе с тем для повышения качества проявления исследуемого вида профессиональной культуры необходимо синхронное совершенствование ее составных элементов.

Полученные результаты мониторинга образовательных ресурсов системы дополнительного профессионального образования МВД России свидетельствуют о необходимости внедрения авторской педагогической технологии развития культуры выстраивания доверительных отношений сотрудников полиции с гражданами. Также был сделан вывод о необходимости адап-

тации новых активных методов обучения. В частности, мы предлагаем применять секонд-менеджмент, тренинг на установление доверительных отношений и решение кейсов, связанных с развитием культуры выстраивания доверительных отношений между сотрудниками полиции и гражданами.

Продолжая изучение актуальности апробации новых образовательных средств, было решено изучить мнение членов фокус-групп. При этом указанные группы были сформированы из числа сотрудников различных силовых служб. Основной темой обсуждений стали профессиональные качества, которые требуется развить у современных сотрудников полиции. В первую очередь в состав фокус-групп приглашались сотрудники МЧС России и Росгвардии.

В процессе работы были получены следующие мнения: сотрудники полиции должны научиться эмпатическому слушанию для эффективного взаимодействия с гражданами, а также представителями иных правоохранительных ведомств; специалисты МВД России должны проявлять больше инициативы, а также уметь организовывать деятельность граждан в экстремальных условиях работы; полицейским необходимо овладеть специальными психологическими знаниями, позволяющими им выстраивать доверительные отношения с различными группами населения; современные полицейские должны обладать высоким уровнем развития интеллекта, чтобы уметь предупреждать преступления в кибер-среде; представители правоохранительных органов должны быть примером морально-нравственного поведения для граждан, особенно для подрастающего поколения; сотрудник полиции должен корректно выражать свои патриотические чувства, не прибегая к методам директивной агитации; специалист силовых ведомств для противодействия профессиональным деформациям должен освоить способы фасилитации эмоционального настроения граждан.

Полученные ответы почти полностью отразили актуальные векторы развития культуры выстраивания доверительных отношений. Также отмечается, что предложенные направления повышения квалификации сотрудников полиции совпали с основными структурными элементами исследуемого вида профессиональной культуры. Таким образом, третье из подготовительных меро-

приятый также подтвердило важность развития культуры выстраивания доверительных отношений сотрудников полиции и граждан.

Также нами была проведена беседа с непосредственными руководителями подразделений полиции о тех качествах, которые требуется развивать у текущего личного состава. Управленческими кадрами особо подчеркивалось, что претензий к кадровым сотрудникам правоохранительных органов у них нет. Вместе с тем имеется ряд небольших пожеланий. К примеру, выявлена потребность в повышении качества психологической работы сотрудников при общении с женщинами и детьми. Проблема заключается в том, что зачастую полицейские применяют одни и те же коммуникативные модели поведения для правонарушителей и для законопослушных граждан, что негативно сказывается на оперативной работе.

Еще одной локальной проблемой для руководителей с длительным опытом руководства стало снижение качества доверительных отношений между различными группами населения и сотрудниками правоохранительных органов. По мнению опрошенных, на сегодняшний день имеется дефицит на популяризацию в средствах массовой информации позитивного облика специалистов правоохранительных органов. Следствием указанного факта является некорректно сформированное представление у граждан о ведущих профессионально-личностных качествах современных полицейских.

После опроса ближайшего социального окружения сотрудников полиции мы решили проверить верность своих предположений о необходимости разработки и внедрения педагогической технологии развития культуры доверительных отношений сотрудников полиции. В качестве контрольного инструмента было предложено анкетирование представителей правоохранительных органов. Всего было опрошено 34 сотрудника полиции из разных подразделений полиции.

По первому вопросу «Вызывает ли у Вас затруднение оперирование юридическими терминами при составлении протоколов, актов, рапортов в рамках оперативной деятельности?» – ответ «да, имеется» дали 8,82% (3 человека) респондентов; «нет, не имеется» – 88,24% (30 человек); «не хотел бы обсуждать этот вопрос» – 2,94% (1 человек). Таким образом, можно заключить, что

прямого запроса у сотрудников полиции на совершенствование правовой культуры не обнаружено.

В рамках второго вопроса «Испытываете ли Вы проблемы при установлении коммуникативных контактов с населением, проживающим на подведомственной территории?» ответ «да, испытываю» – был получен от 38,24% (13 человек) опрошенных; «да, но очень редко» – 35,29% (12 человек); «да, но только при ведении переговоров с представителями криминального мира» – 20,59% (7 человек); «нет, не испытываем» – 5,88% (2 человек). Полученные данные свидетельствуют о том, что у сотрудников полиции сформирована явная потребность на повышение квалификации в области коммуникативной культуры.

Следующий вопрос «Испытываете ли потребность в повышении квалификации относительно огневой или силовой подготовки?» дал организаторам анкетирования понять, что явной необходимости в развитии физической и огневой культуры у сотрудников полиции нет. В частности, по вопросу были получены такие ответы: «нет, не испытываю» – 73,53% (25 человек), «не хотел бы отвечать на этот вопрос, это конфиденциальная информация» – 26,47% (9 человек) респондентов.

На вопрос «Видите ли Вы перспективу своего профессионального роста при составлении правовых и юридических регламентов своих действий?» утвердительно ответили только 14,71% (5 человек) испытуемых; отрицательно – 58,82% (20 человек); «не хотел бы разглашать оперативную информацию» – 26,47% (9 человек). По аналогии с результатами ответов по предыдущему вопросу был сделан вывод о том, что сотрудники полиции не испытывают явной потребности в совершенствовании их юридической грамотности.

При выявлении позиции сотрудников полиции о том, «хотели бы они стать наставниками своих коллег по огневой подготовке?» выявлено, что 26,47% (9 человек) опрошенных ответили утвердительно, отрицательную позицию заняли 50,0% (17 человек) респондентов из числа представителей правоохранительных органов и нейтральную точку зрения выразили 23,53% (8 человек). Таким образом, уточнено, что подавляющее большинство полицейских не заинтересовано в совершенствовании своих навыков наставнической деятельности в области огневой подготовки.

По вопросу «Видите ли Вы перспективу дальнейшей работы в качестве тренера по физической подготовке сотрудников полиции?» 58,82% (20 человек) сотрудников полиции ответили положительно; 38,24% (13 человек) сообщили о своей неготовности продолжить педагогическую карьеру по рассматриваемому направлению деятельности и только 2,94% (1 человек) опрошенных не смогли ответить однозначно. Полученные результаты позволили предположить, что сотрудники полиции в своем подавляющем большинстве готовы развивать свои преподавательские навыки. Дополним, что профессия педагога предполагает наличие навыков установления доверительных отношений с обучающимися. Иными словами, косвенно была выявлена предрасположенность представителей силовых структур к развитию культуры выстраивания доверительных отношений с различными группами населения. При этом отсутствие мотивации у сотрудников полиции становиться тренерами по огневой подготовке была объяснена тем, что статус преподавателя общей физической культуры более популярен среди их ближайшего социального окружения.

Вопрос «Смогли бы начать работу медиатором (переговорщиком), если бы Вам предложили в ближайшее время эту должность?» вызвал большой интерес у полицейских. Ответы сопровождались различными комментариями и уточняющими вопросами. Сотрудники правоохранительных органов пытались выяснить, где можно было бы пройти обучение на указанную специальность. Также при заполнении анкеты сотрудники интересовались условиями работы профессиональных медиаторов. После полученных комментариев от организаторов исследования были получены следующие результаты: «да, смог бы работать, но мне нужна профессиональная переподготовка» – 88,24% (30 человек), «нет, не смог бы приступить к работе даже после повышения квалификации» – 11,76% (4 человека). Основываясь на результатах анкетирования, сформирован вывод, что готовность опрашиваемых к работе полицейским-переговорщиком косвенно свидетельствует об актуальности развития у них культуры выстраивания доверительных отношений с различными категориями граждан.

По следующему вопросу «Способны ли Вы доверять другим людям также, как себе?» 58,82% (20 человек) ответили, что не готовы к установлению доверительных отношений, 29,41% (10 человек) подчеркнули, что не сомневаются в своем социальном окружении и могут им полностью довериться, а 11,77% (4 человека) указали, что не могут определиться с ответом. Представленные данные достаточно противоречивы и требуют комплексной оценки, привлекая результаты анализа предыдущих ответов респондентов.

В сравнении с предыдущими данными анкетирования мы видим возрастающую актуальность для разработки и последующей апробации педагогической технологии развития доверительных отношений у сотрудников полиции.

Таким образом, данные опроса различных категорий населения, а также непосредственного начальства сотрудников полиции, сведения, полученные от участников фокус-групп, а также анкетирование самих сотрудников полиции позволили нам сделать главный вывод предварительной части эмпирического исследования: развитие культуры выстраивания доверительных отношений сотрудников полиции с различными категориями граждан является актуальным социальным заказом.

Принимая во внимание данный вывод, перейдем к описанию результатов решения задач экспериментальной работы. В соответствии с принятой нами логикой первая задача была связана с разработкой и осуществлением плана констатирующего этапа эксперимента. Отметим, что постановка такой задачи оправдывается сложившимися в педагогических исследованиях подходами к организации и осуществлению экспериментальной работы. Считается, что основной формой и методов ее осуществления является педагогический эксперимент, который, в свою очередь, включает констатирующий и формирующий этап. Констатирующий и формирующий эксперимент образуют последовательные этапы педагогического эксперимента в целом.

Для того чтобы определить и зафиксировать стартовые значения исследуемого вида профессиональной культуры у сотрудников полиции, потребовалось проведение констатирующего эксперимента. Такие значения необходимы для их дальнейшего сравнения со значениями, которые будут получены по результа-

там проведения диагностических мероприятий по завершении внедрения разработанной технологии. Именно поэтому педагогический эксперимент в нашем исследовании осуществлялся по типу сравнительного эксперимента. Сравнение стартовых (начальных), промежуточных и итоговых значений исследуемого вида профессиональной культуры проводилось между двумя группами: контрольной группой (Е) и экспериментальной группой (С). На основании сравнения экспериментальных данных в этих группах были сделаны выводы о характере протекания процесса развития исследуемого вида профессиональной культуры и, соответственно, эффективности предложенной технологии. Положительные результаты внедрения технологии позволят нам установить справедливость выдвинутой гипотезы о более эффективном осуществлении процесса развития культуры выстраивания доверительных отношений в соответствии с разработанной теоретической моделью и педагогическими условиями.

Таким образом, в ходе педагогического эксперимента предполагается проведение трех диагностических мероприятий: начальной, промежуточной и итоговой диагностик. Начальная диагностика проводилась на констатирующем этапе экспериментальной работы, до начала внедрения технологии. Промежуточная и итоговая диагностики проводилась в процессе формирующего эксперимента (рис. 3).



Рис. 3. План проведения диагностических мероприятий в процессе педагогического эксперимента

Причем промежуточная диагностика была организована по окончании второго (адаптационного) этапа технологии, а итоговая диагностика – после окончательного завершения технологии.

Для проведения начальной диагностики применялись четыре критерия исследуемого вида профессиональной культуры: психолого-педагогический, коммуникативный, морально-нравственный, организаторский.

Необходимость и полнота данных критериев была обоснована нами в параграфе 1.3. При обосновании необходимости и полноты критериев мы руководствовались выделенными в параграфе 1.1 структурными компонентами исследуемого вида профессиональной культуры. Для установления интенсивности проявления указанных критериев у сотрудников полиции были выделены три уровня: культурно-просветительский (базовый), культурно-деятельностный (средний), культурно-творческий (высокий). Характеристики данных уровней мы также представили в параграфе 1.3 при описании модели исследуемого процесса. Данными характеристиками мы пользовались при идентификации уровня сформированности культуры выстраивания доверительных отношений к моменту проведения диагностических мероприятий.

Такая идентификация прояснилась с использованием диагностических методов и методик, которые мы специально подбирали для этого случая. Для оценки сформированности у сотрудников полиции психолого-педагогического критерия применялись: а) характеристики культурно-просветительского, культурно-деятельностного и культурно-творческого уровней для критерия «психолого-педагогический»; б) эмпатическое слушание; в) методика «Шкала эмоционального отклика»; г) тестирование (тест на знание особенностей психологического развития различных социальных групп населения).

Для оценки сформированности у сотрудников полиции коммуникативного критерия были задействованы: а) характеристики культурно-просветительского, культурно-деятельностного и культурно-творческого уровней для критерия «коммуникативный»; б) методика «Диагностика особенностей общения»; в) беседа, направленная на оценку коммуникативных навыков сотруд-

ника полиции; г) контент-анализ рапортов сотрудников полиции для оценки владения ими навыками медиаторов-переговорщиков.

Изучение сформированности морально-нравственного критерия осуществлялось с использованием: а) характеристик культурно-просветительского, культурно-деятельностного и культурно-творческого уровней для критерия «морально-нравственный»; б) эмпатического слушания; в) дилемм Л. Кольберга; г) анкетирования, направленного на сбор данных об эмоционально-нравственном облике сотрудника полиции.

Анализ сформированности организаторского критерия проводился с помощью: а) характеристик культурно-просветительского, культурно-деятельностного и культурно-творческого уровней для критерия «организаторский»; б) наблюдения; в) опроса населения на подведомственной для сотрудника полиции территории; тестирования (тест-опросник «Коммуникативные и организаторские склонности»).

Для проведения педагогического эксперимента была сформирована соответствующая экспериментальная база. Эта база была определена, исходя из учета особенностей внедрения технологии развития культуры выстраивания доверительных отношений, связанных с решением ее отдельных задач в рамках курсовой подготовки в институте повышения квалификации, а ряда других задач – в ходе внутриорганизационного обучения на базе подразделений полиции. В соответствии с этим в экспериментальную базу были включены два учреждения дополнительного профессионального образования (Северо-Кавказский институт повышения квалификации (филиал) Краснодарского университета МВД России) и несколько подразделений полиции МВД по Кабардино-Балкарской Республике.

Экспериментальная группа (Е) была сформирована на базе Северо-Кавказского института, где проходили профессиональную подготовку респонденты из числа сотрудников полиции Кабардино-Балкарской Республики. После окончания профессиональной подготовки они возвращались в подразделения полиции по месту несения службы. Они также оставались в числе респондентов экспериментальной группы (Е). Контрольная группа (С) была организована из числа сотрудников полиции, которые проходили профессиональную подготовку в Крымском филиале. Ди-

агностические мероприятия в группах Е и С проводились одновременно, чтобы уравнивать влияние факторов естественного развития.

В таблице 3 приведем данные констатирующего эксперимента по результатам проведения начальной диагностики и выравнивания выборок.

Таблица 3

*Результаты начальной диагностики
(констатирующий эксперимент)*

Критерии	Группы	Уровни / чел., %		
		Культурно-просветительский	Культурно-деятельностный	Культурно-творческий
1. Психолого-педагогический	<i>Е</i>	26 / 44,83	28 / 48,27	4 / 6,90
	<i>С</i>	23 / 39,66	32 / 55,17	3 / 5,17
2. Коммуникативный	<i>Е</i>	33 / 56,90	23 / 39,65	2 / 3,45
	<i>С</i>	30 / 51,73	25 / 43,10	3 / 5,17
3. Морально-нравственный	<i>Е</i>	25 / 43,10	31 / 53,45	2 / 3,45
	<i>С</i>	26 / 44,83	28 / 48,27	4 / 6,90
4. Организаторский	<i>Е</i>	22 / 37,93	24 / 41,38	12 / 20,69
	<i>С</i>	20 / 34,48	27 / 46,55	11 / 18,97

После выравнивания экспериментальной и контрольной групп мы не только добились одинакового количества респондентов в выборках, но и обеспечили их условное равенство по силе проявления применяемых критериев. Одинаковое количество респондентов в группах (по 58 человек в каждой группе) является удобным с точки зрения их сравнения, анализа переходов респондентов с одного уровня на другой, изучение соответствующей динамики.

Анализ таблицы 3 показывает, что в обеих группах имеется очень незначительное количество сотрудников полиции, которые проявляют культурно-творческий (высокий) уровень исследуемой культуры. За исключением организаторского критерия, культурно-творческий уровень имели от 2 до 4 респондентов, что составляет от 3,45% до 6,90%. По организаторскому критерию культурно-творческий уровень показали 12 человек (20,69%) в группе Е и 11 человек (18,97%) в группе С.

Остальная часть респондентов с небольшими отклонениями примерно поровну распределилась между культурно-просветительским (базовым) и культурно-деятельностным (средним) уровнями. Так, в группе Е по психолого-педагогическому критерию культурно-просветительский и культурно-деятельностный уровень показывают 26 (44,83%) и 28 (48,27%) человек соответственно (в группе С – 23 (39,66%) и 32 (55,17%) человека). По коммуникативному критерию имеет место следующая ситуация: в группе Е – 33 (56,90%) и 23 (39,65%) человека на культурно-просветительском и культурно-деятельностном уровне соответственно, в группе С – 30 (51,73%) и 25 (43,10%) человек. По морально-нравственному критерию были получены такие эмпирические данные: в группе Е культурно-творческий уровень показывают 25 человек (43,10%), культурно-деятельностный уровень – 31 человек (53,45%); в группе С – 26 (44,83%) и 28 (48,27%) человек соответственно. По организаторскому критерию ситуация несколько отличается от предыдущих случаев. Здесь порядка 20% слушателей по результатам начальной диагностики были отнесены к культурно-творческому (высокому) уровню. Остальные распределились между культурно-просветительским и культурно-деятельностным уровнями. В частности, в группе Е по указанному критерию культурно-просветительский уровень имеют 22 человека (37,93%), культурно-деятельностный уровень – 24 человека (41,38%). В группе С данный критерий представлен так: 20 человек (34,48%) – на культурно-просветительском уровне и 27 человек (46,55%) – на культурно-деятельностном уровне.

Таким образом, результаты констатирующего эксперимента показали, что значительная часть практикующих сотрудников полиции показывают недостаточный уровень культуры выстраивания доверительных отношений с населением. У многих из них недостаточно сформированы знания по возрастной психологии, навыки эмпатического общения. Специалисты затрудняются уверенно применять свои коммуникативные навыки для установление доверительных отношений с гражданами. В целом, сотрудники полиции хорошо информированы о морально-нравственных нормах деятельности правоохранителей, но в силу определенных причин (недостаточный опыт оперативной работы, слабые воле-

вые качества и т. п.) следование эталонам ответственного поведения в сложных ситуациях может снижаться. Отмечается также снижение качества патриотических убеждений, а также морально-нравственных установок, что не позволяет эффективно выстраивать доверительные отношения с населением. Полученные результаты по итогам констатирующего эксперимента подтверждают наши выводы о необходимости развертывания системной работы по развитию у сотрудников полиции исследуемого вида профессиональной культуры, используя для этого ресурсы дополнительного профессионального образования.

Обоснование возможностей включения предложенных выборок слушателей (группы Е и С) проводилось с использованием методов математической статистики. В нашем исследовании применение статистических методов было связано с изучением характера статистических различий в распределениях изучаемых критериев по уровням их интенсивности. Такая статистика анализировалась с использованием критерия X^2 . Статистика критерия X^2 рассчитывалась по формуле:

$$T = \frac{1}{n_1 \cdot n_2} \sum_{i=1}^c \frac{(n_1 \cdot O_{2i} - n_2 \cdot O_{1i})^2}{O_{1i} + O_{2i}}$$

В этой формуле: n_1 и n_2 – численность выборок, участвующих в педагогическом эксперименте, O_{1i} и O_{2i} – частотные данные в распределениях изучаемого критерия (приведены в таблице 3).

В таблице 4 приведены расчеты эмпирических значений $X^2_{\text{эмп}}$ для каждого критерия. Критическое значение ($X^2_{\text{крит}}$) берется из таблицы Г пособия «Применение математической статистики в педагогических исследованиях. Непараметрические методы». Применяется значение для уровня статистической значимости $\alpha = 0,05$ и числе степеней свободы $\nu = 2$.

Затем в той же таблице 4 эмпирическое значение ($X^2_{\text{эмп}}$) сравнивается с критическим значением ($X^2_{\text{крит}}$), на основании чего делается окончательный вывод о наличии или отсутствии статистически значимых различий в распределении изучаемого критерия.

Таблица 4

Вычисление эмпирического значения χ^2 (констатирующий эксперимент)

Параметры для вычисления $\chi^2_{\text{эмп}}$	Психолого-педагогический критерий	Коммуникативный критерий	Морально-нравственный критерий	Организаторский критерий
Первое слагаемое в скобках, $\frac{(n_1 \cdot O_{21} - n_2 \cdot O_{11})^2}{O_{11} + O_{21}}$	617,877551	480,5714286	65,96078431	320,3809524
Второе слагаемое в скобках, $\frac{(n_1 \cdot O_{22} - n_2 \cdot O_{12})^2}{O_{12} + O_{22}}$	897,0666667	280,3333333	513,1525424	593,6470588
Третье слагаемое в скобках, $\frac{(n_1 \cdot O_{23} - n_2 \cdot O_{13})^2}{O_{13} + O_{23}}$	480,5714286	672,8	2242,666667	146,2608696
Сумма в скобках, $\sum_{i=1}^c \frac{(n_1 \cdot O_{2i} - n_2 \cdot O_{1i})^2}{O_{1i} + O_{2i}}$	1995,515646	1433,704762	2821,779993	1060,288881
Первый множитель $\left(\frac{1}{n_1 \cdot n_2}\right)$	0,000297265	0,000297265	0,000297265	0,000297265
Эмпирическое значение критерия ($\chi^2_{\text{эмп}}$)	0,593197279	0,426190476	0,838816883	0,315186944
Критическое значение критерия ($\chi^2_{\text{крит}}$), $\alpha = 0,05$, $\nu = 2$	5,991	5,991	5,991	5,991
Результат сравнения $\chi^2_{\text{эмп}}$ и $\chi^2_{\text{крит}}$	$\chi^2_{\text{эмп}} < \chi^2_{\text{крит}}$	$\chi^2_{\text{эмп}} < \chi^2_{\text{крит}}$	$\chi^2_{\text{эмп}} < \chi^2_{\text{крит}}$	$\chi^2_{\text{эмп}} < \chi^2_{\text{крит}}$
Вывод о характере различий в распределении	Различия отсутствуют	Различия отсутствуют	Различия отсутствуют	Различия отсутствуют

Итак, на основании применения критерия χ^2 по результатам констатирующего эксперимента нам удалось установить отсутствие различий в статистиках для каждого критерия культуры выстраивания доверительных отношений. Причем следует отметить, что это нам удалось сделать в том числе путем изъятия отдельных респондентов из применяемых выборок, демонстрируемые значения которых негативно сказывались на нашей статистике. Нам требовалось обеспечить: а) равное количество респондентов в группах; б) сходное распределение статистики в

группах. Таким способом нами осуществлялось выравнивание выборочных совокупностей, которые являются пригодными для введения в процесс формирующего эксперимента. Это обстоятельство свидетельствовало о решении второй задачи экспериментальной работы.

В рамках решения третьей задачи экспериментальной работы были определены регламентные процедуры, связанные с организацией и осуществлением формирующего эксперимента, в ходе которого происходило внедрение разработанной технологии. Экспериментальной базой для внедрения данной технологии послужил Северо-Кавказский институт повышения квалификации (филиал) Краснодарского университета МВД России. Кроме того, в соответствии с планом формирующего эксперимента отдельные элементы технологии внедрялись в подразделениях полиции МВД России по Кабардино-Балкарской Республике, откуда правоохранители прибыли для прохождения профессиональной подготовки в Северо-Кавказском институте.

План проведения формирующего эксперимента соответствует технологии, согласуется с выделенными в ней этапами: аналитическим, адаптационным, неформально-стажировочным и корректирующим. Содержание работы на формирующем этапе в соответствии с решаемыми на указанных этапах задачами подробно было представлено в предыдущем параграфе. Поэтому здесь мы лишь сосредоточимся на анализе эмпирических данных, полученных по результатам проведения диагностических мероприятий.

В соответствии с планом проведения диагностических мероприятий в процессе педагогического эксперимента (рис. 3) на его формирующем этапе были проведены две диагностики: промежуточная и итоговая. Представим сначала данные промежуточной диагностики развития исследуемого вида профессиональной культуры. Обратимся для этого к таблице 5.

Таблица 5

*Результаты промежуточной диагностики
(формирующий эксперимент)*

Критерии	Группы	Уровни / чел., %		
		Культурно-просветительский	Культурно-деятельностный	Культурно-творческий
1. Психолого-педагогический	<i>Е</i>	16 / 27,59	32 / 55,17	10 / 17,24
	<i>С</i>	22 / 37,93	31 / 53,45	5 / 8,62
2. Коммуникативный	<i>Е</i>	25 / 43,10	24 / 41,38	9 / 15,52
	<i>С</i>	29 / 50,00	25 / 43,10	4 / 6,90
3. Морально-нравственный	<i>Е</i>	19 / 32,76	30 / 51,72	9 / 15,52
	<i>С</i>	24 / 41,38	29 / 50,00	5 / 8,62
4. Организаторский	<i>Е</i>	11 / 18,97	28 / 48,27	19 / 32,76
	<i>С</i>	18 / 31,03	29 / 50,00	11 / 18,97

Из таблицы видно, что позитивная динамика, связанная с переходом сотрудников полиции на более высокие уровни культуры, имеется в обеих группах: *Е* и *С*. Но в контрольной группе (*С*) она несколько меньше, чем в экспериментальной группе (*Е*). Так, по психолого-педагогическому критерию в группе *Е* культурно-творческий уровень демонстрирует 10 человек (на 6 человек больше, чем на констатирующем этапе). В группе *С* количество сотрудников полиции с культурно-творческим уровнем увеличилось лишь на 2 человека. По коммуникативному критерию в группе *Е* количество респондентов с культурно-творческим уровнем увеличилось на 7 по сравнению с данными предыдущего исследования. В группе *С* увеличение было минимальным (плюс один человек). Точно такая же динамика относительно культурно-творческого уровня наблюдается и для морально-нравственного критерия. По организаторскому критерию в группе *Е* количество сотрудников полиции с культурно-творческим уровнем увеличилось на 7 человек. В группе *С* по данному уровню динамика не была установлена.

Более заметные изменения в группе *Е* наблюдаются по отношению к культурно-просветительскому (базовому) уровню. Так, в частности, из таблицы 5 видно, что по психолого-педагогическому критерию количество сотрудников полиции с указанным уровнем сократилось на 10 (в группе *С* – только на 1).

По коммуникативному критерию в группе Е количество сотрудников полиции с культурно-просветительским уровнем уменьшилось на 8 (в группе С – на 1). По морально-нравственному критерию по культурно-просветительскому уровню имеет место следующая динамика: в группе Е – минус 6 человек, в группе С – минус 2 человека. По организаторскому критерию наблюдается такая динамика: в группе Е – минус 11 человек, в группе С – минус 2 человека.

Итак, можно обратить внимание на то, что положительная динамика в экспериментальной группе (Е), превосходящая соответствующую динамику в контрольной группе (С), обусловлена внедрением технологии развития культуры выстраивания доверительных отношений. Однако итоговые значения пока таковы, что еще рано делать выводы об эффективности предложенной технологии. Поэтому внедрение технологии было продолжено.

Теперь обратимся к данным итоговой диагностики (таблица 6).

Таблица 6

Результаты итоговой диагностики (формирующий эксперимент)

Критерии	Группы	Уровни / чел., %		
		Культурно-просветительский	Культурно-деятельностный	Культурно-творческий
1. Психолого-педагогический	Е	10 / 17,24	28 / 48,28	20 / 34,48
	С	18 / 31,04	32 / 55,17	8 / 13,79
2. Коммуникативный	Е	16 / 27,59	27 / 46,55	15 / 25,86
	С	28 / 48,28	24 / 41,38	6 / 10,34
3. Морально-нравственный	Е	11 / 18,97	30 / 51,72	17 / 29,31
	С	19 / 32,76	32 / 55,17	7 / 12,07
4. Организаторский	Е	7 / 12,07	22 / 37,93	29 / 50,00
	С	15 / 25,86	28 / 48,28	15 / 25,86

Теперь мы располагаем окончательными данными и можем сделать итоговые выводы о характере протекания процесса развития у сотрудников полиции исследуемого вида профессиональной культуры, а также эффективности предлагаемой для этого технологии.

Анализ таблицы 6 показывает, что в экспериментальной группе (Е) абсолютное большинство сотрудников полиции рас-

пределились между культурно-деятельностным и культурно-творческими уровнями исследуемых критериев. В контрольной группе (С) большая часть сотрудников полиции сохранила свои позиции в статистике и осталась распределенной, в основном, между культурно-просветительским и культурно-деятельностным уровнями. Однако, эта ситуация характерна только для трех критериев из четырех в группе С. По организаторскому критерию в этой группе ситуация несколько отличается. Основная группа сотрудников полиции по результатам итоговой диагностики была помещена в культурно-деятельностный уровень. Остальные члены контрольной группы по данному критерию оказались поровну разделены между контрольно-просветительским (базовым) и контрольно-творческим (высоким) уровнями.

Что касается динамики, то в экспериментальной группе (Е) она значительно выше, чем в контрольной (С). Покажем это на конкретных числовых величинах. Так, по сравнению с данными констатирующего эксперимента по психолого-педагогическому критерию количество сотрудников полиции в группе Е с культурно-творческим уровнем увеличилось на 27,58%, в группе С – на 8,62%. По коммуникативному критерию количество сотрудников полиции с культурно-творческим уровнем в группе Е увеличилось на 22,41%, в группе С – на 5,17%. По морально-нравственному критерию количество сотрудников полиции с культурно-творческим уровнем в группе Е увеличилось на 25,86%, в группе С – на 5,17%. По организаторскому критерию количество сотрудников полиции с культурно-творческим уровнем в группе Е увеличилось на 29,31%, в группе С – на 8,89%.

Итак, положительная динамика в экспериментальной группе (Е) значительно превосходит такую же динамику в контрольной группе (С). Такая ситуация имеет место для всех критериев. Однако, если в С данная динамика определяется действием естественным факторов роста исследуемого вида культуры, то в группе Е на динамику оказывают влияние две группы факторов: естественные факторы и специально созданные факторы (технология).

Чтобы доказать, что влияние специально созданных факторов является более значимым, мы также обратились к методам математической статистики. Как и на констатирующем этапе экспериментальной работы, мы использовали статистический критерий χ^2 . При этом в данном случае нам требовалось показать наличие разницы в наблюдаемых статистиках. Обратимся к таблице 7, где приводятся соответствующие расчеты эмпирических значений $\chi^2_{\text{эмп}}$ для каждого критерия.

Затем в той же таблице 7 эмпирическое значение ($\chi^2_{\text{эмп}}$) сравнивается с критическим значением ($\chi^2_{\text{крит}}$), на основании чего делается окончательный вывод о характере отличий статистики.

Итак, на основании применения критерия χ^2 по результатам формирующего эксперимента нам удалось установить отличия статистик каждого критерия культуры выстраивания доверительных отношений. Это означает, что наблюдаемые различия в распределениях сотрудников полиции по уровням действительно значимы и обуславливаются действием специально созданного фактора – технологии развития исследуемого вида профессиональной культуры.

Чтобы продемонстрировать установленную динамику с использованием более конкретных числовых величин, воспользуемся средними значениями для критериев и культуры выстраивания доверительных отношений в целом. Эти значения мы рассчитывали для обеих групп (Е и С) и по результатам всех трех диагностик. Средние значения для группы вычислялись с использованием следующей шкалы: культурно-просветительский уровень – 1 балл, культурно-деятельностный уровень – 2 балла, культурно-творческий уровень – 3 балла. Набранное всеми членами группы количество баллов, исходя из имеющегося у них уровня сформированности критерия, делилось на количество респондентов группы. В результате получалось среднее значение по группе.

Таблица 7

Вычисление эмпирического значения χ^2 (формирующий эксперимент)

Параметры для вычисления $\chi^2_{\text{эмп}}$	Психолого-педагогический критерий	Коммуникативный критерий	Морально-нравственный критерий	Организаторский критерий
Первое слагаемое в скобках, $\frac{(n_1 \cdot O_{21} - n_2 \cdot O_{11})^2}{O_{11} + O_{21}}$	7689,142857	11009,45455	7176,533333	9786,181818
Второе слагаемое в скобках, $\frac{(n_1 \cdot O_{22} - n_2 \cdot O_{12})^2}{O_{12} + O_{22}}$	897,0666667	593,6470588	217,0322581	2422,08
Третье слагаемое в скобках, $\frac{(n_1 \cdot O_{23} - n_2 \cdot O_{13})^2}{O_{13} + O_{23}}$	17300,57143	12975,42857	14016,66667	14985,09091
Сумма в скобках, $\sum_{i=1}^C \frac{(n_1 \cdot O_{2i} - n_2 \cdot O_{1i})^2}{O_{1i} + O_{2i}}$	25886,78095	24578,53018	21410,23226	27193,35273
Первый множитель $\left(\frac{1}{n_1 \cdot n_2}\right)$	0,000297265	0,000297265	0,000297265	0,000297265
Эмпирическое значение критерия ($\chi^2_{\text{эмп}}$)	7,695238095	7,306340718	6,364516129	8,083636364
Критическое значение критерия ($\chi^2_{\text{крит}}$), $\alpha = 0,05$, $\nu = 2$	5,991	5,991	5,991	5,991
Результат сравнения $\chi^2_{\text{эмп}}$ и $\chi^2_{\text{крит}}$	$\chi^2_{\text{эмп}} > \chi^2_{\text{крит}}$	$\chi^2_{\text{эмп}} > \chi^2_{\text{крит}}$	$\chi^2_{\text{эмп}} > \chi^2_{\text{крит}}$	$\chi^2_{\text{эмп}} > \chi^2_{\text{крит}}$
Вывод о характере различий в распределении	Различия имеются	Различия имеются	Различия имеются	Различия имеются

В таблице 8 приведем данные о средних значениях в группах Е и С по результатам трех измерений: начального, промежуточного и итогового.

Таблица 8

Динамика средних значений для критериев

Группы	Средние значения, начальная диагн. / промеж. диагн. / итоговая диагн.			
	Психолого-педагогический критерий	Коммуникативный критерий	Морально-нравствен. критерий	Организаторский критерий
<i>E</i>	1,62 / 1,90 / 2,17	1,47 / 1,72 / 1,98	1,60 / 1,83 / 2,10	1,83 / 2,14 / 2,38
<i>C</i>	1,66 / 1,71 / 1,83	1,53 / 1,57 / 1,62	1,62 / 1,67 / 1,79	1,84 / 1,88 / 2,00

Для вычисления средних значений культуры выстраивания доверительных отношений с различными группами населения в целом нами предварительно были определены весовые коэффициенты для применяемых критериев. Это достигалось посредством применения метода экспертных оценок. Для этого была сформирована экспертная группа. Сюда вошли 11 экспертов из числа преподавателей Северо-Кавказского института повышения квалификации Краснодарского университета МВД России, а также руководители нескольких подразделений полиции МВД России по Кабардино-Балкарской Республике. Экспертам следовало провести ранжирование четырех критериев, поставив самый высокий ранг (4) наиболее значимому, с их точки зрения, критерию и, соответственно, самый низкий ранг (1) – менее значимому. Одинаковые ранги ставить было нельзя. Результаты ранжирования приведены в таблице 9.

Таблица 9

Вычисление весовых коэффициентов для применяемых критериев

Критерии	Эксперты / выставленные экспертами ранги											Σ	v_i
	Э1	Э2	Э3	Э4	Э5	Э6	Э7	Э8	Э9	Э10	Э11		
Психолого-педагогический	1	2	2	4	1	4	4	3	2	1	1	25	0,23
Коммуникативный	4	4	3	3	4	3	2	4	3	3	3	36	0,33
Морально-нравственный	3	3	4	2	2	2	3	1	1	2	4	27	0,24
Организаторский	2	1	1	1	3	1	1	2	4	4	2	22	0,2
Сумма	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	110	1

В данной таблице v_i – весовой коэффициент i -го критерия, при этом:

$$\sum_{i=1}^4 v_i.$$

Вычисление среднего значения исследуемого вида профессиональной культуры осуществлялось по формуле:

$$\bar{K} = \sum_{i=1}^4 (v_i \cdot k_i) = v_1 \cdot k_1 + v_2 \cdot k_2 + v_3 \cdot k_3 + v_4 \cdot k_4.$$

Рассчитанные по данной формуле средние значения культуры по данным трех диагностических срезов представлены в таблице 10.

Таблица 10

Динамика средних значений культуры выстраивания доверительных отношений с различными группами населения

Группы	Начальная диагностика	Промежуточная диагностика	Итоговая диагностика
<i>E</i>	1,61	1,87	2,13
<i>C</i>	1,65	1,69	1,79

Чтобы проанализировать разницу в изменениях средних значений по критериям и культуры в целом, можно обратиться к таблице 11.

Таблица 11

Разность средних значений для критериев и культуры в целом (по данным начальной и итоговой диагностик)

Группы	Психолого-педагог. критерий	Коммуникативный критерий	Морально-нравственный критерий	Организаторский критерий	Культура в целом
<i>E</i>	0,55	0,51	0,50	0,55	0,52
<i>C</i>	0,17	0,09	0,17	0,16	0,14

Сравнивая эмпирические данные, представленные в таблице 8, а также 10 и 11, мы пришли к аналогичному выводу, когда оперировали процентными величинами. Хорошо видно насколько сильно динамика средних значений в экспериментальной группе (Е) превосходит такую же динамику в контрольной группе (С). Покажем в сравнении динамику в группах Е и С (таблица 11). По психолого-педагогическому критерию динамика составила в этих группах 0,55 и 0,17; по коммуникативному критерию – 0,51 и 0,09; по морально-нравственному критерию – 0,50 и 0,17;

по организаторскому критерию – 0,55 и 0,16. В целом по культуре выстраивания доверительных отношений динамика по результатам начальной и итоговой диагностики в экспериментальной группе составила 0,52, а в контрольной группе – 0,14.

Приведенные данные подтверждают вывод, что в экспериментальной группе (Е) процесс развития у сотрудников полиции культуры выстраивания доверительных отношений осуществляется более результативно по сравнению с контрольной группой (С). Учитывая то обстоятельство, что технология развития исследуемого вида профессиональной культуры внедрялась только в группе Е, а также наличие статистически значимых различий в распределении критериев по уровням интенсивности, делаем вывод об эффективности предлагаемой технологии. Поскольку в основе технологии находится модель и педагогические условия делаем очередной вывод о качестве их разработки и существенном влиянии на протекание исследуемого процесса. По сути, это означает подтверждение гипотезы нашего исследования, достижение его задач и цели.

Таким образом, в данном параграфе представлены результаты экспериментальной работы. Охарактеризованы эмпирические данные, позволившие получить практическое подтверждение эффективности разработанной модели и педагогических условий осуществления исследуемого процесса в дополнительном профессиональном образовании МВД России. Полученные данные подтверждены методами математической статистики. На основании чего сделан вывод, что процесс развития культуры выстраивания доверительных отношений будет более эффективно происходить при использовании предложенной нами технологии, которая обеспечивает реализацию педагогических условий, а также содержательных и организационно-педагогических элементов модели.

Заключение

Результаты проведенного исследования позволяют констатировать успешное достижение его целей и выполнение поставленных задач.

Теоретическими основаниями исследования поставленной в монографии проблемы являются: уточнение содержания понятия «культура выстраивания доверительных отношений сотрудников полиции с различными группами населения», определение психолого-педагогических особенностей процесса развития исследуемого вида профессиональной культуры, обоснование возможности результативного осуществления данного процесса в дополнительном профессиональном образовании МВД России.

Культура выстраивания доверительных отношений сотрудников полиции с различными группами населения представляет собой разновидность профессиональной культуры, характеризующейся способностью к осуществлению доброжелательных, порядочных, открытых коммуникаций с разными категориями граждан (отличающихся по возрастным, психофизиологическим, социокультурным характеристикам) с целью качественного выполнения оперативно-служебных действий по обеспечению общественной безопасности.

Специфика развития исследуемого вида профессиональной культуры заключается в совершенствовании морально-нравственной ответственности сотрудников полиции в системе профессионального офицерского сообщества страны, улучшении правовых знаний, совершенствовании коммуникативной культуры взаимодействия с различными группами населения, поддержании на самом высоком уровне этики делового общения, а также отношения к своей профессиональной деятельности как к ценности, соблюдении этикета оперативной деятельности при организации социально важных проектов, готовности к самоанализу и самокоррекции профессиональных деформаций.

В качестве педагогических принципов, обеспечивающих осуществление исследуемого процесса в системе дополнительного профессионального образования МВД России, выступают: единство психолого-педагогических и профессиональных знаний,

диалогичность общения, корректировка устаревшего профессионального опыта, оптимизация профессионального сотрудничества, направленность на доверительные модели взаимодействия.

Модель развития культуры выстраивания доверительных отношений с различными группами населения основана на применении положений культурологического, синергетического, акмеологического и личностного подходов; включает целевой, методологический, содержательно-деятельностный и результативный блоки; определяет общее видение и стратегию осуществления исследуемого процесса в дополнительном профессиональном образовании МВД России; направлена на достижение ожидаемого результата, который является достаточным для эффективного выполнения сотрудниками полиции служебных задач, получения высокой оценки и положительных отзывов граждан о работе правоохранительных органов.

Эффективную реализацию модели в системе дополнительного профессионального образования обеспечивают педагогические условия: привлечение в процесс обучения профессиональных психологов-переговорщиков для освоения сотрудниками полиции конструктивных способов диалогового взаимодействия; проведение психологических тренингов по развитию коммуникативной культуры сотрудников полиции на базе подразделений полиции; повышение уровня эмоционального интеллекта сотрудников полиции с использованием художественно-выразительных средств кино; совершенствование организаторских умений сотрудников полиции посредством делегирования им функций наставников для новых специалистов, приступающих к оперативной службе.

Педагогическая технология развития у сотрудников полиции исследуемого вида профессиональной культуры раскрывает психолого-педагогическую специфику реализации модели и педагогических условий в процессе обучения в институте повышения квалификации и внутриорганизационного обучения в подразделении полиции; определяет особенности применения содержательных и организационно-педагогических средств дополнительного профессионального образования на аналитическом, адаптационном, неформально-стажировочном и корректирующем этапах.

Предложенная практика по развитию у сотрудников полиции культуры выстраивания доверительных отношений, поддерживаемая возможностями формального (обучения в институте повышения квалификации) и неформального (внутриорганизационной подготовки в подразделении полиции) обучения, в соответствии с данными экспериментальной работы и применяемыми методами математической статистики является результативной и может использоваться в широкой практике дополнительного профессионального образования МВД России, а также иных правоохранительных органов.

Перспективы исследования состоят в уточнении развивающей специфики и содержания деятельности школы профессиональных медиаторов, благодаря которой у сотрудников полиции будут эффективнее совершенствоваться коммуникативный и психолого-педагогический уровни культуры выстраивания доверительных отношений. Также перспективным является изучение подходов к развитию эмпатических способностей сотрудников правоохранительных органов. Предложенный вектор научных работ позволит повысить качество и результативность взаимодействия представителей государственных органов, обеспечивающих правопорядок, безопасность и законность с различными группами населения.

Литература

1. О полиции: федер. закон от 07.02.2011 г. № 3-ФЗ. Доступ из справ. правовой системы «Гарант».
2. Об образовании в Российской Федерации: федер. закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ. Доступ из справ. правовой системы «КонсультантПлюс».
3. О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации: федер. закон от 30.11.2011 № 342-ФЗ. Доступ из справ. правовой системы «Гарант».
4. Об утверждении Порядка организации подготовки кадров для замещения должностей в органах внутренних дел Российской Федерации: приказ МВД России от 02.02.2024 № 44. Там же.
5. Абульханова-Славская К.А. Деятельность и психология личности. – М.: Наука, 1980. – 335 с.
6. Акмеологический словарь. – 2-е изд. / под общ. ред. А.А. Деркача. – М.: Изд-во РАГС, 2005. – 161 с.
7. Ананьев Б.Г. Человек как предмет познания / Б.Г. Ананьев. – Москва: Наука, 2000. – 350 с.
8. Андреева И.Н. Эмоциональный интеллект: исследования феномена // Вопросы психологии. – 2006. – № 3. – С. 78–86.
9. Андрианов А.С. Особенности развития профессиональных качеств сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации // Проблемы современного педагогического образования. – 2016. – № 50-3. – С. 3–9.
10. Андрианов А.С. Личностные и профессиональные качества сотрудников правоохранительных органов Российской Федерации // Приоритетные направления развития науки и образования. – 2016. – № 1. – С. 99–101.
11. Ануфриева Д.А. Психологические особенности влияния личной ответственности на имидж сотрудника полиции: автореф. дис. ... канд. психол. наук. – М., 2021. – 22 с.
12. Арамисов А.А. Развитие профессиональной культуры как цель и результат дополнительного профессионального образования сотрудников ОВД Российской Федерации // Мир науки, культуры, образования. – 2021. – № 6 (91). – С. 7–10.

13. Арамисов А.А. Развитие профессиональной культуры сотрудников ОВД в системе повышения квалификации: дис. ... канд. пед. наук. – Грозный, 2022. – 215 с.

14. Ашхотова Л.А. Совершенствование коммуникативной мобильности сотрудников ОВД в дополнительном профессиональном образовании: дис. ... канд. пед. наук. – Грозный, 2021. – 224 с.

15. Баева Е.В. Современные тенденции и стратегии преподавания в процессе повышения квалификации сотрудников органов внутренних дел // Психопедагогика в правоохранительных органах. – 2013. – № 3(54). – С. 24–27.

16. Беспалько В.П. Слагаемые педагогической технологии. – М.: Педагогика, 1989. – 192 с.

17. Бим-Бад Б.М. Педагогический энциклопедический словарь / гл. ред. Б.М. Бим-Бад. – 3-е изд., стер. – М.: Большая российская энциклопедия, 2009. – 527 с.

18. Богомолов Ю.В. Совершенствование профессионального воспитания курсантов образовательных учреждений МВД России в процессе обучения: дис. ... канд. пед. наук. – М., 1999. – 228 с.

19. Бодалев А.А. Акмеология как учебная и научная дисциплина. – М.: РАУ, 1993. – 110 с.

20. Бодалев А.А. Психология о личности. – М.: Изд-во МГУ, 1988. – 187 с.

21. Болдырев Д.С., Крысанов В.П., Лункин А.Н., Грунин Д.А. К вопросу поддержания профессионально-важных физических, психических качеств сотрудниками полиции во время несения службы по охране общественного порядка в экстремальных условиях // Физическая культура и спорт в профессиональном образовании. – 2020. – С. 274–279.

22. Босомыкин А.Ф. Оптимизация профессионального обучения сотрудников территориальных органов МВД России: автореф. дис. ... канд. пед. наук. – М., 2018. – 24 с.

23. Бураева Л.А. Повышение квалификации сотрудников органов внутренних дел в условиях информатизации правоохранительной деятельности // Исторические, философские, политические и юридические науки, культурология и искусствоведение. Вопросы теории и практики. – № 10. – Ч. 2. – С. 45–48.

24. Быстрых Л.Ф. Развитие речевой культуры государственных служащих в процессе профессионального самосовершенствования: автореф. дис. ... канд. психол. наук. – М., 2003. – 24 с.

25. Вахнина В.В. Психология кризисов переговорной деятельности и их преодоления в практике органов внутренних дел: дис. ... д-ра психол. наук. – М., 2015. – 623 с.

26. Вашаев М.А. Административно-правовой статус сотрудников органов внутренних дел, обучающихся в образовательных организациях МВД России: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. – М., 2020. – 34 с.

27. Вербицкий А.А. Педагогические технологии в контекстном обучении // Педагогика и психология образования. – 2011. – № 1. – С. 43–46.

28. Волков А.А. Личностные трансформации сотрудников милиции общественной безопасности на разных уровнях профессиональной самореализации: дис. ... д-ра психол. наук. – Ростов н/Д, 2010. – 263 с.

29. Воронцов А.В. Совершенствование взаимоотношений милиции и населения: орг.-правовой и социол. аспекты: дис. ... канд. юрид. наук. – М., 1997. – 160 с.

30. Выготский Л.С. Психология развития человека. – М.: Смысл; Эксмо, 2003. – 1134 с.

31. Гайсина Г.И. Культурологический подход в теории и практике педагогического образования: автореф. дис. ... д-ра пед. наук. – М., 2002. – 37 с.

32. Галенко В.П. Организация управления предпринимательской деятельности в системе дополнительного профессионального образования: автореф. дис. ... д-ра экон. наук. – СПб., 1996. – 42 с.

33. Гизатуллин Т.Р. Психосоматические компоненты боевого стресса и их патогенетическая коррекция: клинико-экспериментальное исследование: автореф. дис. ... д-ра мед. наук. – СПб., 2017. – 45 с.

34. Горбачев В.В. Дополнительное профессиональное образование в форме повышения квалификации как важнейшее условие профессионального совершенствования сотрудников органов внутренних дел // Юридическая наука и практика: Вестник Нижегородской академии МВД России. – 2017. – № 4(40). – С. 235–238.

35. Гореславец А.Д. Развитие патриотизма как фактор повышения эффективности служебной деятельности сотрудника полиции // Преступность в СНГ: проблемы предупреждения и раскрытия преступлений. – 2019. – С. 193–194.

36. Гоулман Д. Эмоциональный интеллект. – М.: АСТ, 2011. – С. 115–129.

37. Грибанов А.В. Педагогические условия социального становления личности курсанта вуза МВД России: дис. ... канд. юрид. наук. – Кострома, 2006. – 221 с.

38. Деркач А.А. Акмеология: личностное и профессиональное развитие человека: Книга 1. Методолого-прикладные основы акмеологических исследований. – М.: РАГС, 1999. – 392 с.

39. Дмитриева Н.И. Правовой статус сотрудника полиции: проблемы совершенствования // Научный журнал. – 2018. – № 2(25). – С. 37–40.

40. Дунаева О.Н. Зарубежный опыт формирования взаимодействия полиции и общества (на примере Китайской Народной Республики) // Вестник Сибирского юридического института МВД России. – 2020. – № 4(41). – С. 110–115.

41. Евтихов О.В. Формирование профессиональной компетентности курсантов в образовательной среде вуза правоохранительных органов: автореф. дис. ... д-ра пед. наук. – Красноярск, 2015. – 45 с.

42. Ерошенков Н.В. Профессионально-нравственная подготовка курсантов в образовательной среде вуза МВД России: автореф. дис. ... канд. пед. наук. – Белгород, 2014. – 26 с.

43. Ершов Ю.А. Полиция России в пореформенный период: Комплектование, профессиональная подготовка и социальная защищенность, историко-правовой аспект: дис. ... канд. юрид. наук. – СПб., 1998. – 238 с.

44. Иванова Л.Л. Наставничество на государственной гражданской службе: институциональный аспект // Государственное и муниципальное управление. Ученые записки. – 2012. – № 4. – С. 130–138.

45. Ильичева В.А. Технология организации диалогового взаимодействия в учебном процессе вуза // Череповецкие научные чтения – 2014, Череповец, 11–12 ноября 2014 года. Ч. 2. – Череповец: Череповецкий гос. ун-т, 2015. – С. 82–84.

46. Ильясов Д.Ф., Селиванова Е.А. Популяризация научных психолого-педагогических знаний среди педагогов общеобразовательных организаций с использованием метода кинопедагогики // Научное обеспечение системы повышения квалификации кадров. – 2018. – № 2(35). – С. 5–15.

47. Кидинов А.В. Социально-динамическая концепция внутригрупповых отношений: дис. ... д-ра психол. наук. – М., 2015. – 336 с.

48. Кириков С.П. Педагогические основы формирования культуры управленческой деятельности у курсантов вузов МВД России: дис. ... канд. пед. наук. – СПб., 2000. – 182 с.

49. Кларин М.В. Технология обучения: идеал и реальность. – Рига: НПЦ «Эксперимент», 1999. – 180 с.

50. Кобозев А.А. Современная система подготовки кадров органов внутренних дел: теоретические, организационные и правовые вопросы формирования и развития: автореф. дис. ... д-ра юрид. наук. – М., 2007. – 49 с.

51. Ковалев Г.А. Психологическое воздействие: теория, методология, практика: автореф. дис. ... д-ра психол. наук. – М., 1991. – 51 с.

52. Коджаспирова Г.М., Коджаспиров А.Ю. Педагогический словарь: для студ. высш. и сред. пед. учеб. заведений. – М.: Издательский центр «Академия», 2000. – 176 с.

53. Кон И.С. В поисках себя. Личность и ее самосознание. – М.: Политиздат, 1984. – 336 с.

54. Кораблев С.Е. Методические и содержательные аспекты тренинга развития навыков уверенного поведения полицейских // Вестник Санкт-Петербургского университета МВД России. – 2019. – № 4(84). – С. 200–212.

55. Краткий словарь современной педагогики / сост. Т.Б. Санжиева Ю.Г. Резникова Т.К. Солодухина и др.; под. ред. Л.Н. Юмсуновой. – 2-е изд., перераб. доп. – Улан-Удэ: Издательство Бурятского гос. ун-та, 2001. – 100 с.

56. Круглова И.В. Наставничество как условие профессионального становления молодого учителя: дис. ... канд. пед. наук. – М., 2007. – 178 с.

57. Куницына В.Н. Трудности межличностного общения: автореф. дис. ... д-ра психол. наук. – СПб., 1991. – 38 с.

58. Кучмезов Р.А. Формирование у сотрудников полиции способности к установлению доверительных отношений: дис. ... канд. пед. наук. – Грозный, 2019. – 182 с.

59. Лазаренко И.Р. Управление инновационными процессами в системе дополнительного профессионального образования управленческих педагогических кадров: автореф. дис. ... д-ра пед. наук. – Барнаул, 2006. – 43 с.

60. Лучкин С.В. Социальная реабилитация сотрудников органов внутренних дел, проходивших службу в экстремальных условиях: организационно-правовые вопросы: дис. ... канд. юрид. наук. – М., 2011. – 210 с.

61. Майоров В.И., Пестов Р.А. Противодействие преступности на основе концепции «социального партнерства» полиции и населени // Юрист-Правоведъ. – 2021. – № 2(97). – С. 38–43.

62. Мальцева Т.В., Петров В.Е. Концептуальная модель психологического тренинга с оперативными сотрудниками полиции // Современные образовательные технологии в подготовке специалистов правоохранительных органов: материалы Всерос. науч.-практ. конф. – Руза: Московский университет МВД России им. В.Я. Кикотя, 2015. – С. 103–106.

63. Манойлова М.А. Акмеологическое развитие эмоционального интеллекта у студентов педагогических вузов // Акмеология. – 2003. – № 3. – С. 40–41.

64. Матвеева Т.В. Теоретические и методологические основы инновационного обеспечения системы дополнительного профессионального образования: дис. ... д-ра экон. наук. – СПб., 2008. – 422 с.

65. Машекуашева М.Х., Кочесоков З.Х. Некоторые особенности психологической подготовки сотрудников полиции в современных условиях // Новое слово в науке: перспективы развития. – 2015. – № 1. – С. 104–105.

66. Мащенко И.В. Стереотипы в профессиональной деятельности российских полицейских: социологический аспект // Вестник Адыгейского государственного университета. Серия 1: Регионоведение: философия, история, социология, юриспруденция, политология, культурология. – 2020. – № 1(254). – С. 104–109.

67. Милюкова О.В. Профессиональная деятельность руководителя научно-исследовательской организации по формированию

психологической управляемости коллектива: автореф. дис. ... канд. психол. наук. – Тверь, 2003. – 23 с.

68. Монгуш А.С. Организационно-правовой механизм профессиональной подготовки руководящих кадров органов внутренних дел: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. – М., 2011. – 28 с.

69. Ожегов С.И., Шведова Н.Ю. Толковый словарь русского языка: 72500 слов и 7500 фразеологических выражений. – 2-е изд., испр. и доп. – М.: Азъ, 1994. – 907 с.

70. Орехова Л.П. Совершенствование дополнительного профессионального образования сотрудников органов внутренних дел МВД России: автореф. дис. ... канд. пед. наук. – М., 2003. – 28 с.

71. Пескова Г.Н. Профессионально важные качества сотрудников полиции // Проблемы современной психологической теории и практики: сб. науч. ст.; отв. ред. Ж.М. Елисеева, Р.В. Осин. – М.: Изд-во «Перо», 2018. – С. 83–88.

72. Петренко Д.А. Формирование профессиональной компетентности инструкторско-педагогических кадров по физической подготовке для органов внутренних дел Российской Федерации: автореф. дис. ... канд. пед. наук. – Владикавказ, 2015. – 21 с.

73. Полякова В.А. Формирование готовности педагога к диалоговому взаимодействию в сетевых профессиональных сообществах // Вестник Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского. – 2008. – № 6. – С. 28–35.

74. Профессионально-педагогические понятия: словарь / сост. Г.М. Романцев, В.А. Федоров, И.В. Осипова, О.В. Тарасюк; под ред. Г.М. Романцева. – Екатеринбург: Изд-во Рос. гос. проф.-пед. ун-та, 2005. – 456 с.

75. Решетников Е.В. Дополнительная профессиональная подготовка преподавателей вуза МВД России: дис. ... канд. пед. наук. – Н. Новгород, 2006. – 219 с.

76. Русецкая Д.В. Использование психофизического тренинга в рамках морально-психологической подготовки сотрудников органов внутренних дел // Вестник Московского университета МВД России. – 2018. – № 6. – С. 301–304.

77. Селин Б.Н. Особенности профессиональной поликультурной компетентности сотрудников ОВД // Психопедагогика в правоохранительных органах. – 2010. – № 3(42). – С. 71–75.

78. Семушина Л.Г. Создание новых технологий обучения как общественная, психологическая, педагогическая и методическая проблема // Среднее профессиональное образование. – 1998. – № 2. – С. 26–31.

79. Сериков В.В. Личностно ориентированное образование: феномен, концепция, технологии. – Волгоград: Перемена, 2000. – 147 с.

80. Складенко И.С. Педагогическая система формирования профессиональных ценностных установок у курсантов вузов МВД России: дис. ... д-ра пед. наук. – М., 2014. – 531 с.

81. Снежко С.В. Неформальные отношения как социальный ресурс организации: дис. ... канд. социол. наук. – М., 2010. – 195 с.

82. Столяренко А.М. Юридическая педагогика в системе МВД: Методология, теория, практика: дис. ... д-ра пед. наук. – М., 1999. – 54 с.

83. Субочева О.Н. Наставничество как фактор эффективности организации // Общество: социология, психология, педагогика. – 2016. – № 12. – С. 25–27.

84. Сурцев А.В. Формирование положительного образа сотрудника органов внутренних дел как защитника правопорядка в системе повышения квалификации: дис. ... канд. пед. наук. – Ставрополь, 2019. – 191 с.

85. Толкачев А.В. Теория и практика воспитания сотрудников органов внутренних дел: дис. ... д-ра пед. наук. – М., 2002. – 230 с.

86. Томин В.В., Еремина Н.В. Диалоговое взаимодействие как фактор сформированности самостоятельности магистрантов // Университетский комплекс как региональный центр образования, науки и культуры: материалы Всерос. науч.-метод. конф.; Оренбургский государственный университет. – Оренбург: ИПК «Университет», 2014. – С. 2772–2778.

87. Улунова А.Е. Культура профессионального общения государственных служащих как культура профессиональной группы и культура личности // Ученые записки. Электронный научный журнал Курского государственного университета. – 2013. – № 1(25). – С. 231–238.

88. Ульянина О.А. Социально-психологический тренинг формирования психологической устойчивости и коммуникативной компетентности сотрудников полиции: учеб.-метод. пособие. – М.: Академия управления МВД России, 2018. – 96 с.

89. Федулов Б.А., Морозов В.А., Левченко А.А. Направления совершенствования управления процессом повышения квалификации сотрудников полиции // Психопедагогика в правоохранительных органах. – 2018. – № 3(74). – С. 43–47.

90. Хамидуллин Р.Х. Дополнительная подготовка сотрудников специальных подразделений МВД РФ к исполнению служебно-боевых задач в экстремальных условиях: дис. ... канд. пед. наук. – Казань, 2009. – 221 с.

91. Худяков Е.Е. Развитие социально-рефлексивной компетентности сотрудников органов внутренних дел по связям с общественностью и прессой в процессе повышения квалификации: дис. ... канд. пед. наук. – Великий Новгород, 2019. – 180 с.

92. Чернявская А.П., Байбородова Л.В., Харисова И.Г. Технологии педагогической деятельности. Часть I. Образовательные технологии: учеб. пособие / под общ. ред. А.П. Чернявской, Л.В. Байбородовой. – 2-е изд., испр. и доп. – Ярославль: РИО ЯГПУ, 2016. – 332 с.

93. Чибиков А.С. Диалоговые взаимодействия в учебном процессе учреждения среднего профессионального образования // The Scientific Heritage. – 2020. – № 57-4. – С. 46–49.

94. Чоросова О.М. Развитие полифункциональной национально-региональной системы дополнительного профессионального образования педагогов: на примере Республики Саха (Якутия): автореф. дис. ... д-ра пед. наук. – М., 2009. – 38 с.

95. Шахматов А.В. Агентурная работа в оперативно-розыскной деятельности: теоретико-правовое исследование российского опыта: дис. ... д-ра юрид. наук. – СПб., 2005. – 438 с.

96. Шачнев С.А. Профессиональная культура государственного служащего: методологические и практические аспекты совершенствования // Известия Тульского государственного университета. Гуманитарные науки. – 2018. – № 4. – С. 21–28.

97. Юрьева О.В. Эмоциональный интеллект и особенности самоактуализации личности // Вестник ПНИПУ. Социально-экономические науки. – 2019. – № 1. – С. 55–65.

98. Ярычев Н.У., Кучмезов Р.А. Уровневые характеристики способности сотрудников полиции устанавливать доверительные отношения с населением разных категорий // Проблемы современного педагогического образования. – 2019. – № 63-3. – С. 276–278.

Содержание

Введение.....	3
Глава 1. Научные предпосылки проектирования процесса развития у сотрудников полиции культуры выстраивания доверительных отношений с различными группами населения...	4
1.1. Педагогическое определение понятия «культура выстраивания доверительных отношений сотрудников полиции с различными группами населения».....	4
1.2. Специфика развития у сотрудников полиции культуры выстраивания доверительных отношений с различными группами населения.....	32
1.3. Модель развития культуры выстраивания доверительных отношений с различными группами населения у сотрудников полиции и условия ее реализации в дополнительном профессиональном образовании сотрудников МВД России.....	57
Глава 2. Экспериментальная работа по оценке эффективности осуществления процесса развития у сотрудников полиции культуры выстраивания доверительных отношений с различными группами населения...	92
2.1. Внедрение технологии развития культуры выстраивания доверительных отношений сотрудников полиции с различными группами населения в дополнительное профессиональное образование сотрудников МВД России.....	92
2.2. Анализ результатов экспериментальной работы.....	121
Заключение.....	150
Литература.....	153

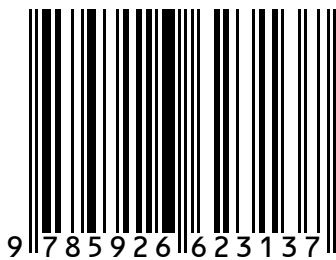
Научное издание

Теппеев Алан Атлыевич,
кандидат педагогических наук

**РАЗВИТИЕ У СОТРУДНИКОВ ПОЛИЦИИ
КУЛЬТУРЫ ВЫСТРАИВАНИЯ ДОВЕРИТЕЛЬНЫХ
ОТНОШЕНИЙ С РАЗЛИЧНЫМИ ГРУППАМИ НАСЕЛЕНИЯ**

Редактор *В. Д. Шатыко*
Компьютерная верстка *Г. А. Артемовой*

ISBN 978-5-9266-2313-7



Подписано в печать 30.01.2026. Формат 60x84 1/16.
Усл. печ. л. 9,5. Тираж 50 экз. Заказ 418.

Краснодарский университет МВД России.
350005, г. Краснодар, ул. Ярославская, 128.