

Министерство внутренних дел Российской Федерации
Казанский юридический институт

Э.Т. Хайруллова

**РАЗВИТИЕ МОРАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ
УСТОЙЧИВОСТИ СОТРУДНИКА
ПРАВООХРАНИТЕЛЬНЫХ ОРГАНОВ
В СЛУЖЕБНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
(ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЙ АСПЕКТ)**

Монография

Казань 2017

ББК 74

X 15

Одобрено редакционно-издательским советом КЮИ МВД России

Рецензенты

Доктор педагогических наук, профессор **Л.А. Казанцева**
(Университет управления «ТИСБИ»);

Доктор педагогических наук, доцент **В.А. Горбунов**
(ЧОУ ВО «Академия социального образования»)

Хайруллова Э.Т.

X 15 Развитие морально-психологической устойчивости сотрудника правоохранительных органов в служебной деятельности (теоретико-методологический аспект) : монография / Э.Т. Хайруллова. – Казань : КЮИ МВД России, 2017. – 163 с.

В монографии изложены методологические и теоретические аспекты развития морально-психологической устойчивости сотрудников правоохранительной системы, выявлены особенности их профессиональной деятельности, структура и содержание морально-психологической устойчивости как важного профессионального качества сотрудника органов внутренних дел. Рассмотрены организационно-педагогические условия для непрерывности развития данного качества, определены возможности самообразования и самовоспитания в повышении эффективности этого процесса. Представлен зарубежный и отечественный опыт подготовки сотрудников правоохранительных ведомств.

Работа предназначена для научных и практических работников правоохранительных органов, а также может быть рекомендована к использованию в образовательном процессе при подготовке курсантов и слушателей образовательных организаций системы МВД России.

ББК 74

© Хайруллова Э.Т., 2017
© КЮИ МВД России, 2017

ОГЛАВЛЕНИЕ

Введение.....	4
РАЗДЕЛ 1. Теоретико-методологические основы развития морально-психологической устойчивости сотрудников ОВД в системе непрерывного образования.....	7
§ 1. Особенности профессиональной деятельности сотрудников органов внутренних дел и их влияние на морально-психологическую устойчивость личности.....	7
§ 2. Содержание и структура морально-психологической устойчивости сотрудников органов внутренних дел.....	21
§ 3. Отечественный и зарубежный опыт подготовки сотрудников правоохранительных ведомств.....	38
РАЗДЕЛ 2. Экспериментальная проверка организационно-педагогических условий развития морально-психологической устойчивости сотрудников органов внутренних дел в системе непрерывного образования.....	60
§ 1. Организационно-педагогические условия развития морально-психологической устойчивости сотрудников ОВД в системе непрерывного образования.....	60
§ 2. Самообразование и самовоспитание сотрудников ОВД как средство непрерывного развития морально-психологической устойчивости.....	78
§ 3. Организация, ход и результаты экспериментального исследования.....	96
Заключение.....	125
Список литературы.....	127
Приложения.....	145

ВВЕДЕНИЕ

Реформирование системы МВД России направлено на то, чтобы сделать полицию государственным институтом, пользующимся доверием граждан. Для этого необходимо, в первую очередь, укрепить профессиональное кадровое ядро полиции, очистить её ряды от коррупционеров, нарушителей дисциплины и случайных людей.

Профессия полицейского предполагает риск для жизни и здоровья не только самого сотрудника, но и для окружающих людей. При этом они должны не только укреплять законность, но защищать и укреплять общественную мораль, поддерживать веру граждан в справедливость и защищенность, закреплять в их сознании уверенность в неизбежности наказания зла. Любой сотрудник обязан не только в профессиональной деятельности, но и в личной жизни служить моральным примером. Только в этом случае он будет иметь право требовать должного поведения от других.

Однако несмотря на то, что по данным социологических опросов за последние 4 года выросла доля респондентов, доверяющих полиции в обеспечении личной и имущественной безопасности, в целом, неблагоприятная ситуация с соблюдением личным составом правоохранительных органов дисциплины и законности только усугубляется. В информационных письмах и аналитических материалах по состоянию служебной дисциплины и законности в органах внутренних дел Российской Федерации за 2014-2015 годы приводятся статистические данные, которые свидетельствуют о том, что на 28,8% возросло количество случаев нарушения дисциплины сотрудниками органов внутренних дел, а число привлеченных к уголовной ответственности за совершение должностных преступлений и против правосудия выросло на 8,1%. В первом полугодии 2015 года положительной динамики в улучшении ситуации также не отмечается: общее количество осужденных сотрудников увеличилось на 4,6%, привлекаемых к уголовной ответственности – на 10,3%, к административной – на 23,4%, к дисциплинарной – на 12,6%. Такая негативная динамика зафиксирована в 2/3 территориальных органов внутренних дел Российской Федерации.

Медленно искореняются и правонарушения коррупционной на-

правленности. Так, по итогам 6 месяцев 2015 года возросло число должностных лиц органов внутренних дел, подозреваемых в превышении должностных полномочий, на 17,9%, взяточничестве – на 12,4%, служебном подлоге – на 5,2%, кражах – на 40%, мошенничестве – на 9,4%.

И.Ф. Колонтаевская, М.А. Сибирко, Г.С. Улько, Е.Н. Соколова и другие исследователи считают, что причиной перечисленных служебных правонарушений является морально-психологическая незрелость личности сотрудников полиции, серьезные недостатки в организации воспитательной работы с личным составом. Именно морально-психологическая устойчивость «гарантирует постоянное, неуклонное и умелое выполнение сотрудником всех моральных требований в любой обстановке и при действии факторов, подталкивающих его к отступлению от моральных норм»¹.

В соответствии с нормативными документами Министерства внутренних дел РФ под морально-психологической устойчивостью понимают систему морально-психологических качеств (знаний, умений, навыков, взглядов, убеждений, мотивов, установок, личностных черт), определяющую способность сотрудников сохранять высокую функциональную активность в условиях воздействия психотравмирующих факторов и успешно выполнять служебные задачи.

Как утверждают специалисты, формирование морально-психологической устойчивости необходимо осуществлять в процессе профессиональной подготовки будущих сотрудников органов внутренних дел (ОВД). Однако специфика данной профессиональной деятельности требует, чтобы этот процесс был непрерывным и целенаправленным. Данное обстоятельство также отражено в нормативных документах Министерства внутренних дел Российской Федерации.

Анализ научной литературы показывает, что имеется ряд работ по изучаемой проблеме исследования, в которых рассматриваются вопросы морально-психологической устойчивости сотрудников органов внутренних дел.

Теоретико-методологические вопросы взаимодействия морали и права рассматривали в своих исследованиях С.Л. Алексеев, В.И. Воронцова, В.М. Кукушина, Ю.В. Наумкина, А.М. Столяренко, Г.С.

¹ Столяренко А.М., Карпов В.С. Морально-психологическая подготовка сотрудников ОВД к действиям в экстремальных условиях. М., 1998. 142 с.

Улько, Е.Н. Соколова, М.А. Черепанова, Е.В. Василенко, А.С. Хромова, Ю.М. Кудрявцев, И.А. Алехин и многие другие.

Психологические аспекты формирования профессионально-психологической устойчивости курсантов в экстремальных ситуациях изучала Е.В. Василенко; Е.Н. Соколова обосновала и разработала педагогическую систему непрерывной морально-психологической подготовки личного состава ОВД; М.А. Сибирко предложил модель формирования морально-психологической устойчивости курсантов образовательных учреждений МВД России в экстремальных ситуациях; в исследовании А.С.Хромовой выявлены особенности развития эмоциональной устойчивости будущих работников ОВД в процессе обучения; формирование нравственно-психологической готовности курсантов вузов МВД России к профессиональной деятельности исследовала М.А. Черепанова.

Работы Ю.Л. Агешинной, В.В. Головченко, А.Ф. Назаренко и др. посвящены правовому воспитанию в коллективах органов внутренних дел. Профессионально важные качества сотрудника полиции изучали В.С. Карпов, В.И. Постоев, В.Д. Туманов, Л.Б. Филонов и др. Профессионально-психологическая подготовка сотрудников полиции к применению оружия рассматривается в исследованиях В.А. Иванова, Н.Т. Куца, В.С. Новикова, А.И. Папкина, М.И. Якубовича и др.

Однако ряд проблем пока не получил должного научного обоснования. Так, не существует исследований, посвященных развитию морально-психологической устойчивости сотрудников органов внутренних дел, способствующей сохранению их высокой функциональной активности в условиях служебной деятельности и успешному выполнению поставленных задач, в системе их непрерывного образования.

Таким образом, целью данной монографии является разработка теоретико-методологических основ непрерывного развития морально-психологической устойчивости сотрудников правоохранительных органов.

Раздел 1.

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ РАЗВИТИЯ МОРАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ УСТОЙЧИВОСТИ СОТРУДНИКОВ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ В СИСТЕМЕ НЕПРЕРЫВНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

§ 1. Особенности профессиональной деятельности сотрудников органов внутренних дел и их влияние на морально-психологическую устойчивость личности

Правоохранительная деятельность является одним из видов государственной деятельности. Правоохранительная деятельность является специфической и обладает такими признаками:

- осуществляется только на основе закона и в соответствии с его нормами;
- для ее проведения должен иметься конкретный факт, повод, основание, которые дают возможность вмешиваться в жизнь, работу как отдельного человека, так и различных государственных органов, общественных организаций, творческих объединений;
- эту деятельность могут осуществлять только те лица, которые состоят на службе в соответствующих органах, имеют военное или специальное образование, звание, необходимые умения и навыки для данной работы;
- сотрудники, осуществляющие правоохранительную деятельность, подчиняются особому порядку прохождения службы, в основе которого лежит принцип единоначалия и строгой субординации;
- принятые при осуществлении данной деятельности решения являются мерами юридического воздействия, основываются на законе и подлежат обязательному исполнению; однако эти решения могут быть обжалованы в законном порядке.

В соответствии с Федеральным законом от 30.11.2011 № 342 «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесе-

нии изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» составной частью правоохранительных органов являются органы внутренних дел (ОВД) – это государственные органы исполнительной власти, главной задачей которых «является обеспечение общественного порядка и общественной безопасности, борьба с преступностью, а также иными правонарушениями»¹. Деятельность органов внутренних дел строится на основе принципов, закрепленных в законодательстве Российской Федерации, они образуются Президентом и органами государственной власти субъектов Российской Федерации, им подконтрольны и подотчетны.

Закон закрепляет за органами внутренних дел обеспечение общественной безопасности (включая борьбу с посягательствами на жизнь, здоровье, достоинство, честь, свободы и интересы граждан, а также интересы организаций, предприятий и учреждений); организацию и осуществление профилактики правонарушений и охрану общественного порядка; обеспечение безопасности дорожного движения; надзор за соблюдением нормативных правовых актов; дознание и следствие в пределах определенной законом компетенции; охрану имущества физических и юридических лиц по договорам; обеспечение режима чрезвычайного положения наряду с другими государственными органами.

В Законе также прописано, что сотрудником органов внутренних дел может быть «гражданин, который взял на себя обязательства по прохождению федеральной государственной службы в органах внутренних дел в должности рядового или начальствующего состава и которому присвоено специальное звание рядового или начальствующего состава»².

Деятельность сотрудников органов внутренних дел связана со сферой применения запретительных норм права и является экстремальной, поскольку им часто приходится работать в условиях беспорядка, хулиганства, задержания вооруженных преступников, стихийных бедствий. В этих ситуациях сотрудники полиции должны суметь

¹ О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации: Федеральный закон РФ от 30.11. 2011 № 342-ФЗ (в ред. от 21.12.2013) // Российская газета. 2015. 30 июля.

² Там же.

мобилизоваться и проявить все профессиональные умения и навыки, активизировать чувства моральной ответственности, чести, долга¹.

Далее рассмотрим виды деятельности, которые осуществляют сотрудники органов внутренних дел, среди них:

- оперативно-розыскная (ее осуществляют оперуполномоченные уголовного розыска и отдела по борьбе с экономическими преступлениями);
- уголовно-процессуальная, или следственная (проводится следователями и дознавателями);
- профилактическая (реализуют участковые уполномоченные полиции);
- диспетчерская (осуществляют оперативные сотрудники дежурных частей полиции);
- административно-надзорная (выполняют полицейские патрульно-постовой службы, инспекторы дорожно-патрульной службы);
- охранная (функция сотрудников отделов вневедомственной охраны);
- экстремальная (осуществляют сотрудники отрядов полиции особого назначения и спецотрядов быстрого реагирования (в настоящее время СОБР и вневедомственная охрана входят в Национальную гвардию))².

Рассмотрим некоторые из них подробнее.

Наиболее объемна по содержанию *административно-надзорная деятельность*. Она осуществляется подразделениями, службами и сотрудниками с использованием административно-правовых средств и методов.

Административная деятельность сотрудников ОВД по охране и защите прав и свобод личности включает охрану общественного порядка, личной и общественной безопасности, личного имущества граждан и других форм собственности, обеспечение безопасности дорожного движения и другое.

Например, деятельность инспектора дорожно-патрульной службы связана, в первую очередь, с регулированием движения транспорта

¹ Соколова Е.Н. Педагогическая система морально-психологической подготовки личного состава органов внутренних дел: автореф. дис. ... д-ра пед. наук. М., 2009.

² Ходжич М.В. Исследование особенностей личностного адаптационного потенциала и самооценки профессионально-ролевого поведения сотрудников ОВД различных статусных групп: дис. ... канд. психол. наук. Самара, 2004. С. 183.

и предупреждением дорожно-транспортных происшествий, соответственно, требует определенных умений и качеств. Он должен хорошо управлять различными транспортными средствами, быть внимательным, решительным, обладать повышенным чувством ответственности.

Патрульно-постовая служба обеспечивает правопорядок и ведет борьбу с преступностью на улицах, площадях, объектах транспорта, в парках и других общественных местах.

Сотрудники патрульно-постовой службы должны:

- обладать необходимыми профессиональными компетенциями;
- при осуществлении служебной деятельности действовать смело, решительно, настойчиво;
- быть дисциплинированными и бдительными, обладать моральной устойчивостью;
- уметь переносить трудности, связанные со службой.

В обращении с окружающими от них требуется быть вежливыми, тактичными, внимательными, действовать на основе закона.

Профилактическая работа занимает важное место в деятельности сотрудников органов внутренних дел. Предупреждение, профилактика – наиболее эффективный и гуманный способ борьбы с правонарушениями и преступлениями.

Профилактические мероприятия включают меры общей и индивидуальной профилактики. Общая профилактика предполагает выявление и устранение причин и факторов, способствующих совершению правонарушений. Индивидуальная профилактика применяется непосредственно к индивиду «группы риска» с целью предупреждения антиобщественного поведения.

Так, деятельность по предупреждению правонарушений участковых уполномоченных полиции включает защиту граждан, их жизни и здоровья от посягательств со стороны правонарушителей и преступников; социальную реабилитацию нуждающихся в ней лиц; профилактическую работу с молодежью и подростками и др.

Главными задачи участкового являются предупреждение преступлений, особенно в быту, выявление административных правонарушений, уголовных преступлений небольшой и средней тяжести, контроль за лицами, освобожденными из мест лишения свободы.

В его работе необходимы определенная гибкость и понимание психологии людей. Самое первое требование, которое предъявляется к участковому, – это индивидуальный подход к каждому человеку, проживающему на его административном участке. Участковый должен быть не только образованным, профессионально грамотным, но и собранным, организованным, готовым в любой момент прийти на помощь, обязан хорошо знать особенности местности и административного участка.

Среди других задач участкового уполномоченного полиции можно назвать обеспечение порядка на своем участке, выявление факторов, которые могут привести к нарушению закона, и их устранение на обслуживаемой территории. Он также должен способствовать охране прав и законных интересов физических и юридических лиц от преступных посягательств и других правонарушений.

Б.Г. Бовин, Н.И. Мягих и А.Д. Сафронов выявили индивидуально-психологические качества, которыми должны обладать участковые. Среди них:

- уравновешенность, самообладание, навыки поведения при конфликтах;
- профессиональная наблюдательность;
- способность вызывать доверие у людей и располагать их к себе;
- знание психологии поведения;
- умение защищать и отстаивать свою позицию и точку зрения;
- хорошая память, в том числе на особенности внешности и поведения человека и способность восстановить его образ по словесному описанию;
- умение анализировать противоречивую информацию и делать выводы;
- коммуникативные способности, умения быстро устанавливать контакты с незнакомыми людьми¹.

Е.Г. Зуева выделяет пять групп профессионально значимых качеств личности участкового уполномоченного, которые ему необходимы для эффективной профилактической работы:

¹ Основные виды деятельности и психологическая пригодность к службе в системе ОВД / под ред. Б.Г. Бовина, Н.И. Мягих, А.Д. Сафронова. М., 1997. 195 с.

1) мотивационные качества – интерес к службе и избранной профессии, целеустремленность, устойчивое стремление личности к достижению высоких результатов в своей деятельности, чувство ответственности, развитое правосознание, система сформированных убеждений и принципов поведения и общения;

2) морально-психологические качества – профессиональная честь, чувство служебного долга, принципиальность, порядочность, справедливость, честность, эмпатия, толерантность, мужество, гуманность, готовность к соблюдению законности, дисциплинированность, сострадание по отношению к пострадавшим;

3) познавательные и интеллектуальные качества – качества, которые позволяют участковому находить необходимую информацию о правонарушителе: профессиональная память на лица, числа, имена и т.д., наблюдательность и внимательность;

4) эмоционально-волевые качества, к которым относится ответственность за принимаемые решения, настойчивость, стрессоустойчивость, эмоциональная сдержанность, самообладание, хладнокровие, выдержка, выносливость, уверенность в себе, решительность;

5) коммуникативные качества – общительность, умение слушать и доносить информацию, готовность к сотрудничеству и оказанию помощи, отзывчивость, сочувствие, искренность, справедливость, навыки совместной деятельности¹.

Не менее важным направлением работы органов внутренних дел является *оперативно-розыскная деятельность*. В соответствии с Федеральным законом от 12.08.1995 № 144 «Об оперативно-розыскной деятельности» это деятельность, осуществляемая «гласно и негласно оперативными подразделениями органов внутренних дел в пределах их полномочий путем проведения оперативно-розыскных мероприятий в целях защиты жизни, здоровья, прав и свобод человека и гражданина, собственности, обеспечения безопасности общества и государства от преступных посягательств»².

¹ Зуева Е.Г. Психологическое содержание профилактической деятельности участкового уполномоченного полиции в работе с лицами, осужденными к мерам наказания, не связанным с лишением свободы // Ученые записки университета имени П.Ф. Лесгафта. 2013. №. 4. С. 41 – 45.

² Об оперативно-розыскной деятельности: Федеральный закон от 12.08.1995 N 144-ФЗ: (в ред. от 21.12.2013) // Российская газета. 2015. 30 июля.

Закон определяет следующие задачи оперативно-розыскной деятельности:

- предупреждение, выявление и раскрытие преступлений, а также выявление и установление преступников, лиц, совершивших или собирающихся их совершить;
- розыск лиц, которые скрываются от правоохранительных органов и тем самым уклоняются от наказания, а также розыск пропавших без вести;
- выявление информации об угрозах безопасности РФ;
- установление подлежащего конфискации имущества.

Таким образом, деятельность оперуполномоченного уголовного розыска заключается в предупреждении, расследовании и раскрытии различных уголовных преступлений: краж, грабежей, бандитизма, убийств, разбоев и пр.; она часто осуществляется в экстремальных условиях и отличается высокой психической напряженностью. Поэтому от сотрудника требуются находчивость, смелость, инициатива, умение владеть собой, быстро и хладнокровно принимать решения, высокий уровень самоорганизованности и настойчивости, а также морально-психологической устойчивости.

У оперуполномоченного уголовного розыска такой психический процесс и форма деятельности, как наблюдение, переходит в профессиональную наблюдательность, которая становится профессионально значимым качеством личности оперативника. Эту наблюдательность еще называют проницательностью – качеством, которое необходимо для эффективной розыскной деятельности.

Профессиональная наблюдательность включает, кроме умений наблюдать за другими и их поведением, также самонаблюдение, то есть способность не только наблюдать за собой, но и анализировать свои действия и поступки, выявлять ошибки и их исправлять.

Сотрудник уголовного розыска должен обладать и организационными умениями. Его служебная деятельность включает выезды на места происшествий, ему приходится посещать различные предприятия, организации и учреждения, встречаться со многими людьми. Для этого он должен быть дисциплинированным, уметь планировать свое время, привлекать к своей работе добровольных помощников и

общественность, организовывать их таким образом, чтобы их помощь и поддержка были эффективными.

Оперативно-розыскную деятельность осуществляют и сотрудники по борьбе с экономическими преступлениями, она, в отличие от деятельности инспекторов уголовного розыска, внешне не заметна, но очень кропотлива и требует большого запаса самых разнообразных знаний, опыта, аналитических умений и, конечно, терпения. В борьбе с экономическими преступлениями они «идут к преступлению», то есть отыскивают его порой по маловидным признакам при изучении большого количества документов. Сотрудникам этой службы приходится иметь дело с грамотными и квалифицированными людьми, поэтому им необходимо превосходить их по эрудиции, быть внимательными, проницательными, уметь разбираться в людях, обладать коммуникативными умениями.

Уголовно-процессуальная деятельность сотрудников ОВД является одной из центральных в области обеспечения прав и свобод личности. Она имеет следующие признаки:

1) познавательная направленность, которая проявляется в том, что в итоге проведения своих действий следователь получает информацию, которая должна служить доказательством совершенного преступления. При этом он использует такие познавательные процессы, как наблюдение, описание, сравнение, опрос, моделирование, эксперимент;

2) связь с государственным принуждением (привод, денежное взыскание, привлечение к уголовной ответственности), которое применяется с целью заставить участников следственных действий выполнять возложенные на них обязанности и которое должно основываться на нравственных началах. Следователь не имеет права предавать гласности сведения об интимных сторонах жизни личности, допускать унижение чести и достоинства, создавать опасные для жизни и здоровья ситуации, причинять излишнее повреждение имущества и пр., поэтому он должен быть гуманным, честным, принципиальным;

3) сопряженность с ограничением прав граждан, заключающаяся в необходимости вторгаться в личную жизнь не только обвиняемых и подозреваемых, но и потерпевших, свидетелей и других лиц. Известно, что неприкосновенность личности, жилища и частной жизни провозглашается Конституцией Российской Федерации, поэтому любое

действие следователя должно осуществляться только при наличии достаточного основания.

Следователь не только оказывает воздействие на людей, но и сам постоянно испытывает на себе влияние как других участников правовой сферы (судьи, прокурора и др.), так и заинтересованных лиц; ему часто приходится действовать в напряженной обстановке, экстремальных условиях, ситуациях физического и эмоционального напряжения. Поэтому он должен уметь контролировать свое психическое состояние, управлять эмоционально-волевой сферой, быть настойчивым, готовым преодолевать препятствия и мобилизовать себя на достижение своих целей.

Необходимость взаимодействовать с большим количеством людей, в том числе на допросах, требует от него психологических и специальных знаний, профессиональной компетенции.

Подводя итог, можно выделить следующие качества, необходимые специалисту для осуществления эффективной уголовно-процессуальной деятельности:

- самоорганизованность, настойчивость, энергичность, целеустремленность;
- ответственность, находчивость, требовательность, честность, гуманность, умение хранить тайну;
- дисциплинированность, выдержка, самокритичность, чувство собственного достоинства.

В тесном контакте со следователем, как и с оперуполномоченным уголовного розыска, осуществляет свою деятельность эксперт-криминалист. Он играет немаловажную роль в раскрытии и предупреждении преступлений. Совместно со следователем специалист осуществляет выезд на место преступления, участвует в осмотре места происшествия и изымании улик: следов крови, перчаток, обуви, отпечатков пальцев, предметов, которые, как предполагает специалист-криминалист, могут оказаться важными вещественными доказательствами.

Именно он должен первым из следственной оперативной группы оказаться на месте преступления, где осматривает, фиксирует и изымает вещественные доказательства, снимает отпечатки пальцев.

Криминалист может определить группу крови, примерный возраст и пол человека по волоску или частичке кожи, марку оружия – по

следу от пули, марку автомобиля – по отпечатку шин, автора письма – по его почерку и т.п.

Р.С. Белкин отмечает, что в деятельности эксперта огромное значение имеют нравственные начала, выраженные в таких моральных нормах, как объективность и беспристрастность, принципиальность и самостоятельность в суждениях, относящихся к экспертному исследованию, самокритичность, научная добросовестность, корректность поведения¹.

Задача эксперта-криминалиста – провести все необходимые экспертизы, помогающие найти преступника. Поэтому успешный специалист этой сферы должен обладать уверенностью в себе, любознательностью, быть эрудированным, кропотливым и терпеливым, уметь концентрироваться на исследуемом объекте, иметь хорошую память, аналитические умения и готовность работать в команде.

Таким образом, сотрудники органов внутренних дел:

- охраняют общественный порядок;
- защищают права и свободы личности;
- осуществляют контроль за оборотом оружия и наркотиков;
- обеспечивают безопасность дорожного движения;
- предупреждают, пресекают и раскрывают преступления и административные правонарушения².

Что касается психологических особенностей деятельности сотрудников органов внутренних дел, то следует отметить, что они достаточно подробно исследованы в юридической психологии. Так, мы согласны с М.В. Ходжичем, который выделяет следующие специфические психологические особенности деятельности сотрудников органов внутренних дел³.

Во-первых, правовая регламентация деятельности. Сотрудники ОВД должны действовать в строгом соответствии с нормативными правовыми документами. Любое ненадлежащее исполнение или неисполнение служебных обязанностей является нарушением закона.

¹ Белкин Р.С. Криминалистика. Краткая энциклопедия. 2-е изд., доп. М.: Мегатрон XXI, 2000. 334 с.

² Гайдов В.Б. Правоохранительная служба в органах внутренних дел Российской Федерации: учебное пособие. М.: ЦОКР МВД России, 2009.

³ Ходжич М.В. Указ. соч. С. 183.

Поэтому ответственность является одним из важнейших профессиональных качеств их личности.

Следующая особенность этой деятельности – это наличие властных полномочий. Сотрудники органов внутренних дел имеют право при необходимости вторгаться в частную жизнь других людей, проникать в их жилище, выяснять информацию, которую нередко скрывают от окружающих, ограничивать в определенных случаях свободу граждан. Отсюда требование – законно пользоваться предоставленной властью, обладать морально-психологической устойчивостью.

Третья особенность деятельности органов внутренних дел заключается в постоянной борьбе с противодействием заинтересованных лиц при расследовании и раскрытии преступлений, а также их профилактике. Все это вызывает стресс, требует постоянных эмоционально-волевых усилий, умственного напряжения.

Специфичность данной деятельности – следующая особенность – проявляется в постоянном общении с людьми разного возраста, различных профессий, статуса и положения при производстве различных профилактических, следственных, оперативно-розыскных мероприятий. Поэтому сотрудники ОВД должны обладать психологическими знаниями, в частности, знать психологические основы общения, быть общительными, эмоционально устойчивыми, а также уметь слушать и выражать свои мысли.

Перегрузки в работе и нехватка времени – еще одна особенность. Ненормированный рабочий день, необходимость соблюдения процессуальных и других сроков, оформление большого количества документов, рассмотрение заявлений граждан, разрешение конфликтных ситуаций, воздействие различных стрессоров, честные столкновения с проявлениями человеческого горя, большие физические и психические нагрузки – из-за всего этого сотрудник постоянно находится в напряженном состоянии, что требует от него наличия такого качества, как стрессоустойчивость.

Специфика деятельности работников органов внутренних дел заключается также в том, что эта деятельность, в основном, познавательная, мыслительная, поскольку им приходится строить различные версии, планировать оперативно-служебные мероприятия и работу в

целом, организовывать их реализацию в соответствии с разработанными мысленными схемами и выработанными решениями.

Кроме того, служебная деятельность полицейского предполагает риск для жизни и здоровья как самого сотрудника, так и других людей. Они пытаются адаптироваться к таким новым социально-экономическим и политическим условиям, как нарастающее социальное напряжение в обществе в условиях глобального экономического кризиса, проявления экстремизма и терроризма, усложнения криминальной ситуации в стране. И, как результат, увеличение количества фактов нарушения сотрудниками органов внутренних дел законности и служебной дисциплины, коррумпированности определенной части личного состава, снижение профессионализма, что создает прямую угрозу безопасности населения.

В связи с этим профессиональная деятельность сотрудников ОВД предъявляет к ним особые квалификационные требования. К этим требованиям Т.П. Гольцева относит следующие¹:

- знание нормативных правовых актов, которые регламентируют их деятельность, а также умение грамотно применять их в различных условиях решения оперативно-служебных задач;
- способность работать в условиях максимального напряжения физиологических и психических функций (кровь, телесные повреждения, трупы, исполнение служебных обязанностей в холодную, жаркую, дождливую погоду, любое время суток);
- готовность выполнять поставленные задачи в условиях дефицита времени;
- готовность осуществлять служебную деятельность за пределами установленной продолжительности рабочего дня;
- способность использовать табельное огнестрельное оружие в случаях, оговоренных законодательством;
- умение хранить сведения, составляющие государственную тайну, а также полученную в ходе выполнения служебных обязанностей информацию, в том числе касающуюся частной жизни или затрагивающую честь и достоинство;

¹ Гольцева Т.П. Особенности профессиональной деятельности сотрудников полиции, влияющие на возникновение негативных психических состояний // Вестник ТГПУ. 2012. № 6. С. 226 – 231.

- умение проявлять осторожность в условиях риска и опасности как для жизни и здоровья граждан, так и самого сотрудника;
- готовность нести ответственность за принятые решения, связанные с применением огнестрельного оружия, физической силы, боевых приемов борьбы и специальных средств;
- знание Кодекса профессиональной этики сотрудников органов внутренних дел, включая обязательства и принципы служебной деятельности; нравственные ценности, профессионально-этические требования к поведению при осуществлении профессиональной деятельности и в быту, взаимоотношениям в коллективе и профессионально-этического стандарта антикоррупционного поведения и готовность их соблюдать.

Еще раз подчеркнем, что служба в органах внутренних дел основана на строгом соблюдении закона, требует большого физического и эмоционального напряжения, добросовестности, терпения, разнообразных знаний и умений, высокой ответственности.

Анализ исследований¹, а также содержания профессиональной деятельности сотрудников органов внутренних дел показывает, что в настоящее время изменяются требования к их качествам и компетенциям: если ранее нужны были узкие профессионалы в определенной, конкретной области, то сегодня требуются специалисты широкого профиля, обладающие не только большим объемом знаний, но и целым комплексом личностных и деловых качеств, среди которых способность убеждать и влиять на поведение других, умение разбираться в людях, готовность работать в команде, контролировать собственное поведение, владеть своим эмоциональным состоянием.

Что касается служебного и внеслужебного поведения сотрудника органов внутренних дел, то необходимо отметить, что требования к нему также определяются законодательно. Так, статья 13 Федерального закона РФ от 30.11.2011 № 342-ФЗ «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдель-

¹ Простяков В.В. Психологические требования к личности и профессиональной деятельности сотрудника органов внутренних дел // Юридическая психология. 2012. № 1. С. 2 – 7; Сахно А.И. Правовые основы оперативно-служебной деятельности органов внутренних дел в чрезвычайных обстоятельствах М.: ЦОКР МВД России, 2007. 136 с.; Честь и долг сотрудника органов внутренних дел: учебное пособие / под общ. ред. В.Я. Кикотя. М.: ЦОКР МВД России, 2009. 216 с.

ные законодательные акты Российской Федерации» гласит, что он в своих действиях обязан:

- признавать, соблюдать и защищать права и свободы человека и гражданина;

- сохранять честь и достоинство, не принимать решения, исходя из личных интересов, быть объективным, справедливым и беспристрастным, не допускать подрыва своей репутации, авторитета органов исполнительной власти в сфере правоохранительной деятельности, а также государственной власти;

- быть вежливым, проявлять уважение и тактичность по отношению к гражданам, оказывать им помощь и содействие в реализации и защите их прав и свобод в пределах своих служебных полномочий;

- добросовестно, на высоком профессиональном уровне исполнять служебные обязанности¹.

Сотрудник должен быть высокоразвитой личностью, максимально соответствовать всем требованиям профессиональной деятельности, самостоятельно проявлять активность.

Нравственность его личности и поведения также жестко регламентируется действующим законодательством и приказами Министерства внутренних дел. Поэтому он должен строго соблюдать правовые нормы, регулирующие поведение, направленность личности. В итоге ведущими требованиями к сотруднику законодательство определяет наличие у него стремления соблюдать нравственные и правовые нормы, сформированного правосознания, высокого уровня социализации личности, чувства ответственности перед обществом за свои действия, конвенциональности, то есть нормативности поведения. Особенно велика роль этих качеств в ситуациях профессионального риска. Данный комплекс свойств и качеств является мерой профессиональной пригодности сотрудника полиции.

Кроме того, наделение сотрудников органов внутренних дел властными служебными полномочиями, нередко существенно затрагивающими интересы физических и юридических лиц, предполагает и разумное их использование с учетом характера совершенного право-

¹ О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации: Федеральный закон Российской Федерации от 30.11.2011 № 342-ФЗ // Российская газета. 2011. 7 декабря.

нарушения или преступления, личности нарушителя правопорядка, сложившейся ситуации¹. Известно, что любое отступление от правовых требований в аспекте использования властных полномочий должностным лицом может привести к нежелательным последствиям в виде нанесения вреда человеку и его близким, психически травмировать его, испортить репутацию, мнение о нем.

Именно поэтому вся деятельность органов внутренних дел пронизана моралью. Как указывает А.Ф. Кони, мораль и право связаны друг с другом и оказывают взаимное влияние. Право всегда основывается на морали и имеет силу, если оно морально².

В следующем параграфе рассмотрим, каковы содержание и структура морально-психологической устойчивости сотрудников органов внутренних дел.

§ 2. Содержание и структура морально-психологической устойчивости сотрудников органов внутренних дел

Профессия полицейского предполагает риск для жизни и здоровья и для него самого, и для других людей. Приспосабливаясь к окружающей среде, сотрудники пытаются «встроиться» в изменившиеся социально-экономические и политические условия: нарастающее социальное напряжение в обществе в целом, негативные последствия глобального экономического кризиса, проявления экстремизма и терроризма, усложнение криминальной ситуации в стране. Все это приводит к увеличению количества фактов нарушения сотрудниками органов внутренних дел законности и служебной дисциплины, коррумпированности определенной части личного состава, снижению профессионализма.

Определенная часть сотрудников органов внутренних дел переориентируется на достижение собственного благополучия. В рамках своих служебных возможностей они начинают заниматься сомнительной деятельностью, направленной на получение незаконного дохода, например, обеспечивать личную безопасность преступных личностей, охрану объектов негосударственной собственности, осуществ-

¹ Михелькевич С.В. Служба в органах внутренних дел как специфический вид профессиональной деятельности // Закон и право. 2012. № 3. С. 101 – 103.

² Кони А.Ф. Нравственные начала в уголовном процессе (Общие черты судебной этики) // Вестник МЦПО и КНИ. 1996. № 1. С. 164 – 168.

влять оперативно-розыскные мероприятия по поручению частных лиц. В результате деформируется отношение к профессиональной деятельности, они начинают извлекать выгоду из имеющихся у них властных служебных полномочий¹.

Все это приводит к недовольству граждан, негативным оценкам деятельности органов внутренних дел средствами массовой информации, неверию населения в возможности государства обеспечить и эффективно защитить свободы граждан.

Кроме перечисленных выше объективных причин подобных действий сотрудников ОВД, можно выделить и такие, как:

- недостаточное денежное содержание и социальная защита сотрудников, ветеранов и членов их семей;
- жесткая система управления (большое количество должностных инструкций, приказов, ограничений);
- своеобразие социальной среды, в которой приходится работать сотруднику, а при необходимости и внедряться в нее;
- невозможность обсуждения с близкими людьми эмоционально острых рабочих моментов в связи с необходимостью соблюдать служебную тайну, что приводит к нарастанию психической напряженности, постоянным стрессам, порождает отчуждение и конфликты в семье;
- постоянные риск и опасность для жизни не только при исполнении служебных обязанностей, но и во внеслужебное время, командировки в зоны конфликтов;
- физические и психологические перегрузки, неустановленные пределы рабочего времени, невозможность планировать свободное время, постоянный контроль начальства и общественного мнения;
- постоянное состояние выбора между «хочу» и «надо», приводящее к обострению внутриличностных конфликтов, особенно если сотрудник несет ответственность не столько за себя, сколько за подчиненных и порученное дело.

Кроме негативных объективных факторов, большое влияние на сотрудников органов внутренних дел оказывают и субъективные факторы, среди которых:

¹ Казанцев С.Я. Дидактические основы и закономерности фундаментализации юридического образования. М.: ВНИИ МВД России, 2007. 143 с.

- низкий уровень профессионализма и отсутствие желания самосовершенствования и саморазвития;
- недостаточная развитость эмоционально-волевых и морально-психологических качеств;
- неумение отделять личные интересы от интересов дела;
- отсутствие организованности, умений и навыков контролировать себя, свои потребности и поведение, неумение снять стресс адекватным способом (к неадекватным относятся употребление алкоголя и других психоактивных веществ, агрессия в отношении близких и т.д.).

Конечно, не у каждого сотрудника органов внутренних дел развивается профессиональная деформация, и для того, чтобы избежать этого негативного явления, необходимо еще в процессе первоначального обучения закладывать в будущих полицейских принципы моральной, физической и культурной устойчивости¹.

Выделяются следующие принципы, в соответствии с которыми должна осуществляться служебная деятельность сотрудника органов внутренних дел²:

- принцип гуманизма, который проявляется в уважении к человеку, признании его прав и свобод, провозглашении жизни и здоровья граждан высшими ценностями, защита которых составляет нравственную суть правоохранительной деятельности;
- принцип законности, в соответствии с которым сотрудник в своей служебной деятельности должен признавать верховенство закона, обязан его точно, неукоснительно соблюдать и исполнять;
- принцип объективности, означающий отсутствие предвзятости при принятии служебных решений и беспристрастность в действиях сотрудника;
- принцип справедливости, который выражается в соответствии тяжести наказания степени и характеру преступления, правонарушения или проступка;

¹ Буданов А.В. Профилактика и преодоление профессиональной деформации сотрудников ОВД // Актуальные вопросы психологического обеспечения работы с личным составом органов внутренних дел (по материалам постоянно действующего семинара для психологов) / под общ. ред. В.Л. Кубышко. М.: ЦОКР МВД России, 2009. С. 41 – 66.

² Об утверждении Порядка организации подготовки кадров для замещения должностей в органах внутренних дел Российской Федерации: приказ МВД Российской Федерации от 31.03.2015 № 385 // СПС КонсультантПлюс. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_179599/.

- принцип коллективизма и товарищества, который должен проявляться в отношениях в служебном коллективе, в дружеской взаимопомощи и взаимной поддержке его членов;

- принцип лояльности – принцип добровольного соблюдения установленных государством правил, норм служебного поведения, предусматривающий верность родине, органам внутренних дел, уважение и корректность по отношению к государству, государственным и общественным институтам, поддержание авторитета власти и имиджа властных структур;

- принцип нейтральности по отношению к политическим партиям и движениям, предписывающий сотруднику отказаться от участия в их деятельности в любых формах, избегать публичных высказываний политических симпатий;

- принцип толерантности, заключающийся в уважительном, терпимом отношении к людям с учётом их универсальных прав и главных свобод, многообразия культур и человеческой индивидуальности, религиозных и этнических традиций и обычаев.

Анализ исследований, посвященных изучению трудностей в реализации перечисленных нравственных принципов профессиональной деятельности сотрудников органов внутренних дел, позволили выделить следующие их причины:

- часто искусственно завышенная степень эмоциональной и психологической нагрузки при исполнении служебных обязанностей;

- отсутствие или недостаточное оснащение сотрудников и подразделений техническими средствами и средствами коммуникаций;

- недостатки в организации профессионального обучения, подготовки и переподготовки личного состава;

- жилищные, материальные и социально-бытовые проблемы сотрудников;

- негативное воздействие криминальных и преступных элементов;

- низкая управленческая культура вышестоящих начальников и руководителей;

- неразвитость организационной культуры в отдельном подразделении ОВД и корпоративной культуры ведомства в целом.

Профессионально важные качества сотрудника полиции изучали такие ученые, как В.И. Постоев¹, В.Б. Синников², В.Д. Туманов³, Л.Б. Филонов⁴ и многие другие. Так, М.И. Еникеев выделяет следующие три группы качеств, которыми должен обладать каждый сотрудник органов внутренних дел⁵.

1. Деловые качества, по которым можно судить о профессиональной пригодности сотрудника:

- базовое специальное образование и практический опыт;
- знание правовых дисциплин, действующих законодательных и нормативных правовых актов и их неукоснительное соблюдение;
- владение техническими средствами оперативной и криминалистической деятельности, а также специальными средствами;
- инициативность, организаторские способности, инновационный потенциал личности;
- высокая работоспособность;
- умение правильно составлять административно-процессуальные и другие служебные документы.

2. Оптимальные личные качества, которые в наибольшей степени соответствуют выполняемой работе и необходимы сотруднику для успешного решения служебных задач:

- коммуникативные способности (умение устанавливать контакты и общаться с самыми разными людьми);
- решительность, находчивость, мужество, выдержка;
- хладнокровие, способность владеть собой в сложных ситуациях;
- высокая дисциплинированность;
- принятие критики со стороны других и самокритичность;

¹ Постоев В.И., Туманов В.Д. Тренинг профессиональной наблюдательности, внимания и памяти сотрудников органов внутренних дел. Домодедово, 1996. 15 с.

² Синников В.Б. Формирование профессиональной компетентности курсантов образовательных учреждений МВД России на основе интегративного обучения при проведении оперативно-тактических учений // Вестник Казанского юридического института МВД России. 2012. № 1. С. 82 – 86.

³ Туманов В.Д. Психология готовности сотрудников ОВД к действиям в экстремальных условиях Домодедово: РИПК МВД России, 1996. 36 с.

⁴ Филонов Л.Б. Тренинги делового общения сотрудников органов внутренних дел с различными категориями граждан М.: Ассоц. проф. образ., 2009. Вып. 13, 14.

⁵ Еникеев М.И. Основы общей и юридической психологии. СПб.: Питер, 2004. С. 69.

- добросовестность, честность, ответственность, принципиальность;
- гуманность, готовность оказать помощь нуждающимся в ней и прочие.

3. Специальные профессиональные качества – это специальные знания, умения, навыки, компетенции, а также личностные способности и качества, которые необходимы сотруднику для успешного решения служебных задач в конкретной профессиональной области: дорожно-патрульной службы, следственной работы, экспертно-криминалистической деятельности или любой другой.

Специальные профессиональные качества, в отличие от деловых, которые являются универсальными и служат их основой, определяют уровень профессионализма и компетентности конкретного сотрудника на конкретной должности.

М.А. Сибирко в систему профессионально важных качеств личности сотрудника ОВД включает:

- «качества, определяющие высокий уровень профессионального сознания и нравственности (одно из них – морально-психологическая устойчивость);
- качества, определяющие уровень интеллектуального развития, познавательную активность;
- коммуникативные качества»¹.

В.Ф. Кони также указывает на обязательность усвоения каждым юристом (на наш взгляд, это касается и сотрудников органов внутренних дел) этических норм своей профессии. «Правовые нормы – это важнейшие моральные нормы, утвердившиеся в истории и жизни народа и одобряемые им, а поэтому возведенные в ранг закона, ставшие обязательными, охраняемыми законом и защищаемые государством»².

Сотрудники органов внутренних дел осуществляют профилактику правонарушений, раскрывают и расследуют преступления, охраняют общественный порядок, решают и другие различные служебные задачи. При этом они должны не только укреплять законность, но и действовать морально, защищать и укреплять общественную мораль,

¹ Сибирко М.А. Формирование морально-психологической устойчивости курсантов образовательных учреждений МВД России в экстремальных ситуациях: автореф дис. ... канд. пед. наук. Елец, 2012. 25 с.

² Кони А.Ф. Указ. соч. С. 164.

поддерживать веру граждан в справедливость и защищенность, закреплять в их сознании уверенность в неизбежности наказания зла. Любой сотрудник обязан не только в профессиональной деятельности, но и в личной жизни служить моральным примером. Только в этом случае он будет иметь моральное право требовать должного поведения от других.

Вопросы взаимодействия права и морали рассматриваются в работах С.Ф. Анисимова¹, В.М. Кукушина², Е.Н. Сокоилова³, А.М. Столяренко⁴, Г.С. Улько⁵, М.А. Черепановой⁶, Е.В. Василенко⁷, А.С. Хромова⁸ и многих др.

Моральность – это не только требование к личному составу органов внутренних дел, не только характеристика сознания их сотрудников, но и результат профессиональных действий. Если их готовность к служебной деятельности не соответствует морально-психологическим требованиям профессии, то возможны ошибки, срывы, нарушения законности, неэффективность решения задач, что подрывает авторитет органов внутренних дел, ухудшает имидж профессии, ведет к снижению активности населения в деле укрепления правопорядка, к потере веры граждан в справедливость и другим негативным последствиям.

Таким образом, служебная деятельность в органах полиции предполагает экстремальные морально-психологические нагрузки, которые выдерживать должен каждый сотрудник. Мы имеем в виду

¹ Анисимов С.Ф. Мораль и поведение. М.: Мысль, 1985. 142 с.

² Кукушин В.М. Полицейская деонтология: монография. 2-е изд., перераб. и доп. М.: Акад. упр. МВД России, 2003. 107 с.

³ Соколова Е.Н. Указ. соч.

⁴ Столяренко А.М. Указ. соч.

⁵ Улько Г.С. Основы профессиональной этики работника советской милиции. М.: Академия МВД СССР, 1975. 57 с.

⁶ Черепанова М.И. Формирование психологической готовности курсантов юридического института МВД России к профессиональной деятельности: дис. ... канд. пед. наук Барнаул, 2002. 205 с.

⁷ Василенко Е.В. Формирование профессионально-психологической устойчивости будущих сотрудников ОВД к экстремальным ситуациям: автореф. дис. ... канд. психол. наук. Ставрополь, 2008. 20 с.

⁸ Хромова А.С. Особенности и развитие эмоциональной устойчивости будущих работников правоохранительных органов в процессе обучения: автореф. дис.... канд. пед. наук. Иркутск, 2008. 20 с.

морально-психологическую устойчивость. Проанализируем данное понятие и раскроем его содержание.

А.Н. Гусев под моралью понимает «неинституциональный регулятор межличностного общения, лишенный формальной определенности и внешнего контроля за его реализацией; сфера внутреннего самоопределения личности»¹.

«Мораль» – слово древнеримского происхождения. Латинское «mores» является синонимом греческого «ethos». Цицерон создал прилагательное – «моральный», а область знания о морали он обозначил термином «философия морали».

«Нравственность» – слово славянского происхождения, по смыслу оно практически идентично греческому «ethos» и латинскому «mores».

В этической теории выделяются такие структурные уровни морали, как нравственная практика, включающая в себя нравы и моральные противоречия, типичные ситуации, реальные поступки; моральное сознание, состоящее из ценностных ориентаций, моральных норм и оценок, и нравственное самосознание.

В структуре нравственного самосознания выделяют:

- осознание природы добра и зла;
- анализ ситуации с позиций нравственности; саморефлексию; самоконтроль; адекватную самооценку; стремление к самосовершенствованию²;
- ощущение своего единства с другими;
- способность выявлять добро и зло в конкретной ситуации;
- готовность волевого выбора между злом и добром;
- готовность к нравственным поступкам.

В деятельности органов внутренних дел мораль выполняет следующие функции:

- регулятивная функция выражается в приведении поведения сотрудника в соответствие с существующими моральными нормами;
- оценочная функция заключается в понимании и разделении сотрудником понятий добра и зла, оценки личностных качеств, по-

¹ Гусев А.Н. Правовые нормы и моральные ценности в профессиональной деятельности органов внутренних дел: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. СПб., 1996. С. 11.

² Абульханова К.А. Акмеологический подход к психологии развития рефлексивной культуры // Психологический журнал. 1999. № 6. С. 123 – 124.

ступков, отношений, мотивов и намерений людей через призму «морально-аморально»;

- ориентирующая функция морали сотрудника ОВД состоит в выработке у него определенной системы моральных ценностей, их иерархии, на основе которой формируется отношение к миру и своей профессии;

- мотивационная функция дает возможность сотруднику оценивать свои поступки, средства достижения поставленных целей с точки зрения окружающих; мотивы могут быть моральными и аморальными, благородными и низменными и так далее;

- познавательная (гносеологическая) функция заключается в том, что мораль позволяет сотруднику познать себя, ознакомиться с культурным опытом, накопленным человечеством, приобрести этические знания, сформировать принципы нравственного поведения;

- воспитательная функция проявляется в том, что мораль является важным средством формирования личности сотрудника, способствует приведению в определенную систему его нравственных норм и привычек;

- коммуникативная функция обеспечивает общение сотрудников ОВД на основе общих моральных ценностей, понимание и взаимопонимание, служебную взаимовыручку и поддержку;

- деятельностная функция реализует служебное поведение полицейского в соответствии с профессиональной этикой¹.

Таким образом, мораль обнаруживается в поведении, действиях и службе сотрудников органов внутренних в виде:

- стремления в любых ситуациях следовать требованиям патриотического, гражданского, профессионального, человеческого долга;

- понимания моральных аспектов своей профессиональной деятельности и стремления достижения в ходе ее не только высоких правовых, но и моральных результатов;

- нацеленности в служебной деятельности и быту на борьбу со злом и несправедливостью, на утверждение справедливости и добра;

- понимания ценности каждого человека, его жизни, прав и интересов;

- стремления всегда быть на высоте моральных требований не из-за страха перед наказанием, а по внутренней потребности;

¹ Петрова А.С., Шелепова М.А. Нравственно-этическое воспитание сотрудников правоохранительных органов: учебное пособие. Тюмень: Тюменский институт повышения квалификации сотрудников МВД России, 2010. 93 с.

- обладания высокой морально-психологической устойчивостью даже в условиях воздействия негативных факторов;
- умения сохранять оптимальный морально-психологический настрой в любой ситуации.

Нормы профессиональной морали полицейских имеют ряд особенностей, что отличает их от норм обычной морали¹:

а) институционально-внеинституциональный характер – некоторые нормы профессиональной морали сотрудников ОВД закреплены в международных и российских законодательных актах, а другие существуют в виде неписаных правил служебной деятельности и межличностного общения;

б) нормы профессиональной морали сотрудников полиции предполагают возможность использования огнестрельного оружия, физической силы и спецсредств в случаях, оговоренных законом;

в) за соблюдением норм профессиональной морали осуществляется постоянный контроль как службами собственной безопасности, так и средствами массовой информации и обществом в целом.

Таким образом, морально-психологическая устойчивость – это важная характеристика личности сотрудника полиции.

В учебно-методическом пособии по организации морально-психологической подготовки в МВД по Республике Татарстан дается следующее определение *морально-психологической устойчивости*: это система морально-психологических качеств (знаний, умений, навыков, взглядов, убеждений, мотивов, установок, личностных черт), определяющая способность сотрудников сохранять высокую функциональную активность в условиях воздействия психотравмирующих факторов и успешно выполнять поставленные задачи².

«Устойчивый» является синонимом понятий «стабильный, стойкий, твердый, прочный, крепкий». А. Ребер под словом «устойчивый» понимает характеристику индивида, поведение которого относительно надежно и последовательно³.

¹ Профессиональная этика сотрудников органов внутренних дел. Екатеринбург: Изд-во Уральского юридического института МВД России, 2001. 174 с.

² О морально-психологическом обеспечении оперативно-служебной деятельности органов внутренних дел Российской Федерации: приказ МВД Российской Федерации от 11.02.2010 № 80. URL: <http://docs.cntd.ru/document/902252453>.

³ Ребер А. Большой толковый психологический словарь. М.: АСТ, 2003. 1150 с.

Современные исследователи для описания тех или иных аспектов поведения, деятельности или качеств личности используют такие термины, как «устойчивость личности», «устойчивость поведения», «устойчивость (профессиональной) деятельности», «психическая устойчивость», «нервно-психическая устойчивость», «психологическая устойчивость», «устойчивость психики», «устойчивость личностных черт», «устойчивость психических свойств», «стрессоустойчивость», «эмоциональная устойчивость», «волевая устойчивость», «морально-психологическая устойчивость», «устойчивость к нагрузкам», «эмоционально-волевая устойчивость» личности и другие¹.

Морально-психологическая устойчивость выражается в морально-психологическом состоянии, под которым М.А. Сибирко понимает «динамическое проявление нравственных качеств и психологических свойств личности специалистов ОВД, выражающееся в их отношении к реальной действительности, степени служебной активности, уровне готовности и способности решать поставленные задачи»².

Устойчивость морально-психологического состояния – это степень его сопротивляемости, способности противостоять негативным воздействиям внешней среды, обстоятельств и факторов как служебного, так и социального характера, к последним можно отнести отрицательные воздействия средств массовой информации, экономической, политической, криминогенной обстановки в обществе³.

Термин «морально-психологическая устойчивость» часто употребляется в качестве синонима «психологической устойчивости» или «эмоционально-волевой устойчивости».

Морально-психологическая устойчивость сотрудника полиции включает такие элементы, как соответствующие знания, умения, навыки, взгляды, убеждения, мотивы, установки, морально-психологические качества⁴. Рассмотрим их.

Морально-психологические знания и убеждения составляют моральное мировоззрение личности сотрудника полиции, которое обес-

¹ Хайруллова Э.Т., Валеева Н.Ш. Факторы становления профессиональной морально-психологической устойчивости сотрудников органов внутренних дел // Вестник Казанского технологического университета. 2013. № 23. Т.16. С. 300 – 304.

² Сибирко М.А. Указ. соч. С. 11.

³ Хайруллова Э.Т., Валеева Н.Ш. Факторы становления ...

⁴ Хайруллова Э.Т., Валеева Н.Ш. Факторы становления ... С. 300 – 304.

печивает понимание вопросов этики служебного поведения и морали. Они подразумевают гуманистические аспекты, которые направлены на наказание зла и защиту добра, позволяют обеспечивать справедливость и реализовывать принцип неотвратимости наказания. Показателем сформированности морально-психологических знаний является проявление морали в каждом профессиональном действии.

К ним относят знания профессионально-этических основ поведения и служебного общения сотрудников, нравственных основ службы в органах внутренних дел; психологических особенностей соответствующей области профессиональной деятельности; требования профессионально-этического стандарта антикоррупционного поведения сотрудника¹.

Морально-психологические установки и ценностные ориентации способствуют осознанию моральных знаний, принятию личностью моральных норм, приданию им личностного смысла, нормативности поведения. В итоге в сознании формируются моральные ориентиры, в соответствии с которыми решаются повседневные служебные и личные проблемы, ставятся границы, которые личность решает не преступать. Эти ориентиры становятся критериями самооценки сотрудником своих действий, позволяют различать должное, допустимое и запретное, формируют установку реализовать их в своем поведении.

Особенности правоохранительной деятельности предполагают наличие просоциальных нравственных ценностей сотрудников ОВД. «Просоциальный» – характеристика общественно полезных по своему характеру моделей поведения, а также поведения, мотивированного заботой о других людях (дружба, эмпатия, альтруизм, помогающее поведение и др.)².

Под просоциальными ценностями могут пониматься ценности, ориентированные на благополучие, помощь другим людям: «Другой человек – это самооценność, уважай и прими другого человека таким, каков он есть», «Поступай с другим так, как ты бы хотел, чтобы поступали с тобой».

¹ О морально-психологическом обеспечении оперативно-служебной деятельности органов внутренних дел Российской Федерации: приказ МВД Российской Федерации от 11.02.2010 № 80. URL: <http://docs.cntd.ru/document/902252453>.

² Леонтьев А.Н. Избранные психологические произведения: в 2-х т. Т. I. М.: Педагогика, 1983. 392 с.

Навыки и умения высоконравственного поведения на службе и в быту – особый элемент морально-психологической устойчивости сотрудника ОВД, показывающий, что знания и мотивы реализуются в практической деятельности. Их необходимо формировать специально. В данной профессиональной деятельности воплощение моральных норм осуществляется при соблюдении норм процессуальных. Выделяют следующие умения:

- использовать необходимые знания в повседневной служебной деятельности, а также при выполнении оперативно-служебных задач в экстремальных условиях;
- применять нормы профессиональной этики в профессиональном поведении и служебном общении;
- поддерживать в коллективе благоприятный морально-психологический климат;
- использовать методики психологической саморегуляции для снятия эмоционального напряжения;
- владеть навыками самообразования и самовоспитания, умениями профессионально грамотного общения с самыми разными людьми при выполнении оперативно-служебных задач;
- выполнять требования профессионально-этического стандарта антикоррупционного поведения сотрудника.

Следующий элемент морально-психологической устойчивости – *морально-психологические качества*. Это устойчивые составляющие нравственного поведения, которые проявляются в любом поступке, они являются итогом развития и взаимодействия всех рассмотренных выше элементов морально-психологической устойчивости.

К этим качествам относятся: профессиональная честь, чувство долга, справедливость, честность, принципиальность, порядочность, гуманность, сопереживание и сочувствие, потребность соблюдать законность, мужество, дисциплинированность, чувство товарищества и т.д.¹

К социально-значимым морально-психологическим качествам относят также инициативность, ответственность, трудолюбие, открытость новому, которые необходимы и в повседневной профессиональной деятельности, и при решении сложных служебных проблем.

¹ Семчук И. Формирование морально-психологической устойчивости у сотрудников органов внутренних дел // Профессионал. 2013. № 6. С. 33 – 38.

А.С. Петрова и М.А. Шелепова выделяют такие группы нравственных качеств: морально-политические, морально-трудовые, собственно моральные и морально-боевые. Первые три группы обнаруживаются практически у всех граждан, последняя же является «достоинством» военнослужащих, сотрудников спецслужб и правоохранительных органов. В соответствии с этим можно вычленить некоторые определяющие качества сотрудников правоохранительных органов:

- патриотические качества, в которых проявляется их отношение к своему Отечеству, народу, его культуре и языку;
- нетерпимость к национальной и расовой розни, уважение к другим народам;
- развитое чувство долга и личной ответственности за порученное дело;
- культура служебного и внеслужебного общения сотрудников органов внутренних дел¹.

В.Я. Кикоть и А.М. Столяренко морально-психологические качества полицейских объединяют в четыре большие группы:

- общетрудовые качества, которые регулируют отношение сотрудника к труду – трудолюбие, ответственность, добросовестность, самостоятельность, активность, предприимчивость, инициативность, организованность, деловитость;
- профессионально-трудовые качества регулируют деятельность сотрудников органов внутренних дел и от степени их развитости зависит его отношение к справедливости, истине, закону, личной законопослушность, неподкупность, принципиальность, преданности делу, непримиримость к правонарушениям и правонарушителям;
- человеческие качества определяют отношение сотрудника к другим людям и на службе, и вне ее – уважение к ним, понимание их чувств, стремление защищать человека, его права и здоровье, личную ответственность, готовность поддержать коллег, тактичность, вежливость и этичность в общении, культура поведения, честность, принципиальность и справедливость, требовательность, демократичность, гуманность;
- самооценочные качества регулируют отношение сотрудника ОВД к самому себе: самооценка, самокритичность, требовательность

¹ Петрова А.С., Шелепова М.А. Указ. соч.

к себе, отношение к самовоспитанию, самообразованию и саморазвитию, здоровое честолюбие, скромность, совестливость¹.

Анализ содержания морально-психологической устойчивости сотрудника органов внутренних дел позволил определить ее структуру. На наш взгляд, структуру морально-психологической устойчивости образуют мотивационно-ценностный, когнитивно-операционный, профессионально-личностный, рефлексивно-оценочный компоненты (рис. 1).



Рис.1. Структура морально-психологической устойчивости сотрудников ОВД.

Мотивационно-ценностный компонент предполагает успешность профессиональной деятельности, основанной на морали и праве; реализацию способностей.

Показателями его сформированности являются: положительное отношение к службе в ОВД; осознание важности правоохранительных задач, выполняемых сотрудниками; сознательное стремление к добросовестному выполнению профессионального долга, убежденность в ценности моральных норм и необходимости подчинения им своего поведения в условиях служебной деятельности и в повседневной жизни.

Когнитивно-операционная составляющая включает профессиональные морально-психологические знания и морально-психологические умения и навыки, способность применять их на практике.

¹ Прикладная юридическая педагогика в органах внутренних дел / под ред. В.Я. Кикотя, А.М. Столяренко. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2008. 512 с.; Прикладная юридическая психология / под ред. А.М. Столяренко. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2000. 639 с.

Сформированность когнитивно-операционального компонента предполагает знания правовых основ профессиональной деятельности; требований профессионально-этического стандарта антикоррупционного поведения сотрудника, знания правил применения огнестрельного оружия, физической силы и специальных средств, умения и навыки их применения и другие.

Профессионально-личностный компонент включает морально-психологические качества, необходимые для эффективной профессиональной деятельности.

Сформированность данного компонента означает наличие чувства профессионального долга и таких качеств, как профессиональная честь, честность, справедливость, порядочность, принципиальность, сочувствие и сопереживание, установка на соблюдение законности, дисциплинированность, гуманность, ответственность.

Рефлексивно-оценочный компонент характеризует познания и анализ сотрудником ОВД явлений собственного сознания и деятельности. Реализуется этот компонент через такие рефлексивные процессы, как самопонимание и понимание другого, самооценка и оценка другого, самоинтерпретация и интерпретация другого.

Показателями сформированности рефлексивного компонента являются способность к самооценке уровня сформированности морально-психологической устойчивости, своих возможностей эффективно решать служебные задачи.

Итак, служба в органах внутренних дел связана с высокими нравственными, морально-психологическими нагрузками, выдерживать которые обязан каждый сотрудник. Морально-психологическая устойчивость – это не только неотъемлемая сторона его профессиональных действий, но и обязательный элемент сознания работника органов внутренних дел, его личностных качеств и подготовленности. Несоответствие подготовленности тем требованиям, которые объективно предъявляет к нему профессиональная деятельность, ведет к ошибкам, срывам, низкой эффективности решения служебных задач, нарушениям закона, снижению авторитета органов внутренних дел и престижа профессии, утрате веры населения в справедливость и другим неприятным последствиям.

В исследованиях (А.М. Столяренко¹, Н.В. Андреев², А.И. Сахно³ и др.) отмечается, что морально-психологическая устойчивость, надежность и эффективность деятельности сотрудников зависит, среди прочего, и от организации морально-психологической подготовки в органах внутренних дел, которая направлена на развитие высоких морально-психологических качеств личности. В приказе МВД России от 10.08.2012 № 777 «Об организации морально-психологической подготовки в органах внутренних дел Российской Федерации» обозначена цель морально-психологической подготовки, которая заключается в формировании у сотрудника органов внутренних дел моральной установки на верность Присяге, личной убежденности в приоритете защиты прав и свобод человека и гражданина, морально-психологической готовности к выполнению оперативно-служебных задач⁴.

Среди основных задач морально-психологической подготовки называются:

- формирование у сотрудников специальных морально-психологических, нравственных, гражданских, духовных и других профессионально важных качеств личности, включая смелость, эмоционально-волевую устойчивость, готовность к эффективному выполнению служебных задач, надежность, уверенность в себе и своих коллегах, моральное превосходство над нарушителями закона;
- развитие у них представлений о профессиональном и гражданском долге, чести и достоинстве, ценностях и нравственных принципах службы;
- воспитание у личного состава ответственного отношения к служебной деятельности и повышению уровня их профессионализма;
- развитие правовой и общей культуры как руководителей, так и сотрудников полиции, их психолого-педагогической компетентности;
- подготовка сотрудников к успешному решению профессиональных задач, строгому соблюдению законности и служебной дис-

¹ Столяренко А.М. Указ. соч.

² Андреев Н.В. Психологическое обеспечение оперативно-служебной деятельности сотрудников органов внутренних дел. М.: Норма, 2004. 162 с.

³ Сахно А.И. Указ. соч.

⁴ Об организации морально-психологической подготовки в органах внутренних дел Российской Федерации: приказ МВД Российской Федерации от 10.08.2012 №777 // СПС Консультант Плюс. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_38723.

циплины, профессионально-этических норм, обеспечению защиты прав и гарантий человека;

- развитие у сотрудников навыков общения и поведения, основанных на требованиях профессионально-этического кодекса, способов регуляции своего психического состояния;

- формирование у сотрудников социально-гуманитарных знаний, необходимых для качественного выполнения профессиональных задач.

Как утверждают специалисты, формирование морально-психологической устойчивости необходимо осуществлять в процессе профессиональной подготовки будущих сотрудников органов внутренних дел. Однако специфика данной профессиональной деятельности требует, чтобы этот процесс был непрерывным и целенаправленным. Данное обстоятельство отражено в нормативных документах Министерства внутренних дел Российской Федерации.

§ 3. Отечественный и зарубежный опыт подготовки сотрудников правоохранительных ведомств

Цели развития профессиональной компетентности современных полицейских зависят от целей и особенностей деятельности полицейских организаций в условиях глобализации, необходимости их интеграции для решения общих задач по борьбе с терроризмом и мировой преступностью, появления новых информационных технологий.

В современных условиях от стражей порядка требуется отзывчивость, интеллект, сила характера, смелость, подлинное желание служить гражданам, действовать в соответствии с самыми высокими этическими стандартами¹. Американские ученые О. Вилсон и Ф. Шмаледжер к профессионально значимым качествам полицейских относят также инициативность, ответственность, желание помогать другим, эмоциональную зрелость и другие².

Эффективное решение ответственных и сложных задач, стоящих перед полицейскими организациями всех стран, зависит, в пер-

¹ Колонтаевская И.Ф. Педагогика профессионального образования кадров полиции зарубежных стран: анализ, оценка, использование опыта: дис. ... д-ра юрид. наук. М., 2002. 485 с.

² Цит. по Чарлз М.Т. Профессиональная подготовка сотрудников полиции (милиции) США и России / под общ. ред. В.П. Сальникова. СПб., 2000. С. 59.

вую очередь, от профессионализма кадрового состава и сформированности морально-психологических качеств¹. Однако в России при подборе кадров для правоохранительных органов далеко не всегда обращается внимание на наличие у кандидатов этих качеств, поэтому необходимо использовать все возможности для их развития не только в процессе профессиональной подготовки личного состава, но и в условиях служебной деятельности. В связи с этим возникает интерес к зарубежному опыту подготовки специалистов для правоохранительной сферы, изучение и обобщение которого может быть полезным при организации воспитания морально-этических установок у курсантов учебных заведений системы МВД и действующих сотрудников, что будет способствовать повышению эффективности и результативности деятельности органов внутренних дел.

Нами рассмотрены исследования И.Ф. Колонтаевской², Е.Н. Соколовой³, А.А. Кобозева и А.С. Монгуша⁴, Е.А.Каштановой⁵, Р.Э. Оганяна⁶, В.А. Сергевнина⁷ и других.

И.Ф. Колонтаевская, проанализировав труды зарубежных специалистов по полицейской педагогике (M.Djuric, M. Pagon, B.Virjent-Novak, F.Denis, B.Lobnikar и др.), показала, что целью воспитательных воздействий на сотрудников полиции является развитие у них нравственного мировоззрения, системы ценностей, принятых в обществе, формирование и оптимизация профессионально важных качеств личности, привычек поведения, профессионально обоснованных психологических установок⁸.

¹ Shafer К.Н. High-Performance Policing for the 21st Century // The Police Chief. 1997.

² Колонтаевская И.Ф. Педагогика профессионального образования ... ; Колонтаевская И.Ф. Опыт правоохранительной деятельности в зарубежных странах. М., 1994. С. 185 – 186.

³ Соколова Е.Н. Указ. соч.

⁴ Кобозев А.А., Монгуш А.С. Профессиональная подготовка руководящих кадров полиции в странах Европы: особенности и тенденции развития // Право и образование. 2010. № 1. С. 4 - 27.

⁵ Каштанова Е.А. Подготовка, переподготовка и повышение квалификации сотрудников полиции зарубежных стран // Известия РГПУ им. А.И. Герцена. 2008. № 54. С. 99 –101.

⁶ Оганян Р.Э. Подготовка полицейских в странах Евросоюза. М.: ВНИИ МВД России, 2006. 132 с.

⁷ Сергевнин В.А. Новые тенденции в субкультуре полицейских США // Зарубежный опыт организации подготовки полицейских кадров и работы полиции: сборник статей. СПб., 1999. С. 106 – 107.

⁸ Колонтаевская И.Ф. Педагогика профессионального образования ...

Обучение и воспитание полицейских осуществляется как в процессе их профессиональной подготовки, так и непосредственно в условиях служебной деятельности. Она направлена на формирование, поддержание и развитие профессионального мастерства сотрудников полицейских органов¹.

Е.А. Каштанова дает такое определение профессиональной полицейской подготовке: это «процесс передачи и приобретения частных знаний и умений (навыков), необходимых для полицейской работы, который не ведет к получению какой-нибудь дипломированной степени, но может (или не может) закончиться получением сертификата в какой-либо форме»².

Профессиональным полицейским образованием она называет «процесс передачи и приобретения общих и частных знаний, имеющих отношение к полицейской службе, и который приводит к получению определенной дипломированной степени» (диплома средней школы, степени бакалавра, магистра, доктора)³.

Отличается полицейское образование от подготовки продолжительностью освоения учебных программ: обучающие делятся от одного дня до года или даже больше, в то время как образовательные рассчитаны на несколько лет.

Специфика организации профессионального обучения и образования полицейских, а также методы, формы и средства, используемые в учебном процессе, определяются особенностями политики, проводимой в сфере образования, и отличаются не только в разных странах, но могут варьироваться даже внутри границ одного государства.

Во многих зарубежных странах полиция – эффективный государственный институт, пользующийся уважением и доверием населения. Причиной этому является развитая система поощрительно-стимулирующих мер, среди которых можно назвать высокую оплату труда полицейских, поощрение и награждение отличившихся, «комнаты славы» и «доски почета» и другое, а также целенаправленную

¹ Кобозев А.А., Монгуш А.С. Указ. соч. С. 4 – 27.

² Каштанова Е.А. Указ. соч. С. 100.

³ Там же.

политику государства на укрепление и повышение престижа полицейской профессии¹.

Как правило, в большинстве зарубежных стран существующая система образования полицейских имеет следующую структуру:

- первоначальное обучение молодых людей, впервые поступающих на службу в полицию, а также повышение квалификации рядового состава проводится обычно в территориальных учебных центрах, находящихся в ведении полицейских организаций;
- подготовка руководящих кадров полиции происходит в специализированных высших учебных заведениях и в университетах, которые имеют специальные программы для тех, кто в будущем собирается работать в органах полиции;
- повышение квалификации полицейских кадров и переподготовка отдельных сотрудников по определенным направлениям служебной деятельности².

В зарубежных странах функционирует достаточно широкая сеть курсов повышения квалификации и переподготовки кадров полиции, а также курсов для карьерного роста. Обучение на тех или иных курсах обязательно в следующих случаях:

- 1) для продвижения по службе;
- 2) при необходимости повысить профессиональную квалификацию и компетентность, которая возникает через определенное время службы;
- 3) при появлении потребности в развитии у полицейского коммуникативных способностей;
- 4) при необходимости развития управленческой компетентности в случае перехода сотрудника полиции на руководящую должность³.

Таким образом, фактически весь личный состав полиции постоянно нуждается в прохождении того или иного вида обучения, то есть можно говорить о существовании системы непрерывного профессионального полицейского образования.

¹ Колонтаевская И.Ф., Цепкое Г.Н. Подготовка сотрудников правоохранительных органов в США // Деятельность правоохранительных органов зарубежных стран: сборник материалов. Выпуск I. М., 2001. С. 149 – 163.

² Цит. по: Аврутин Ю.Е., Кикоть В.Я., Сыдорук И.И. Правопорядок: организационно-правовое обеспечение в Российской Федерации. Теоретическое административно-правовое исследование: монография. М.: ЮНИТИ-ДАНА, Закон и право, 2003. 456 с.

³ Каштанова Е.А. Указ. соч. С. 99 – 101.

Зарубежные ученые, исследующие деятельность полицейских, сходятся во мнении, что при отборе кандидатов на полицейские должности к ним необходимо предъявлять повышенные требования, поскольку представители данной профессии наделены широкими полномочиями и от их действий зависит не только благополучие и свобода личности, но и авторитет государства в целом. Граждане хотят быть уверены в том, что те, кто призван защищать их жизнь, права, имущество, не только являются носителями принятых в данном обществе этических норм, но и обладают готовностью их соблюдать. По словам американского исследователя А. Вольмера, население считает, что «полицейские должны обладать мудростью Соломона, храбростью Давида, терпением Иакова, умением руководить, присущим Моисею, добротой самаритянки, стратегическим гением Александра Македонского и, наконец, знанием физических, биологических и общественных наук. Если бы человек обладал всеми этими качествами, он мог бы стать хорошим полицейским»¹.

По мнению английских исследователей, хороший полицейский должен иметь IQ выше среднего, хорошую память и наблюдательность. В нем должны гармонично сочетаться физические, моральные и умственные качества. Он всегда должен обладать тактичностью, быть инициативным и в то же время благоразумным не только в повседневной жизни, но и в непредвиденных и экстремальных ситуациях. Считается, что сотрудники полиции должны быть более ответственными, чем представители любой другой профессии².

За рубежом для пополнения кадров полиции постоянно разворачиваются широкие рекламные кампании, направленные, прежде всего, на абитуриентов, студентов и выпускников различных учебных заведений³.

Любой европейский или американский полицейский институт, академия, колледж или учебный центр имеют свой сайт в Интернете, служащий ориентиром для потенциальных учащихся; устраиваются дни «открытых дверей», встречи за «круглым столом» и другие мероприятия.

¹ Цит. по: Голубева Г.А. Этика. М., 2007. С. 164.

² Pagon M., Virjent-Novak B., Djuric M., Lobnikar B. European Systems of Police Education and Training // Policing in Central and Eastern Europe: Comparing Firsthand Knowledge with Experience from the West. Slovenia: College of Police and Security Studies, 1996.

³ Ryan P.J. The Future of Police Training Bramshill: National Police Training, 1994.

В Чехии лозунги и призывы типа «Полиция – это призвание настоящих мужчин» размещаются на рекламных щитах и отражаются в специальных профориентационных видеороликах. Везде распространяются ярко оформленные буклеты с изображением львов в форме полицейских с подписью «Чешская полиция – ваш друг и приятель» и иллюстрированные проспекты, показывающие работу различных полицейских служб.

В соответствии с существующим в этой стране Законом об альтернативной воинской службе молодые люди, которым исполнилось 18 лет и которые хотят работать в органах полиции, имеют возможность пройти шестимесячную подготовку в структурах Министерства обороны и после поступить в полицейское учебное заведение¹.

Обязательными требованиями для претендентов на любую должность в полиции являются наличие развитых моральных и этических качеств, незапятнанной репутации, лояльность режиму, отсутствие судимостей, благонадежность, рекомендации и положительные характеристики.

В Финляндии желающий работать в полиции должен пройти порядка семидесяти различных тестов, оценивающих его психическое здоровье и физические данные: уровень спортивной подготовки, выдержку, морально-психологическую устойчивость, умение пользоваться огнестрельным оружием. Он должен иметь хорошее образование, безупречную репутацию, не иметь в своей биографии никаких нарушений закона.

Финская полиция имеет в своем распоряжении Центральный институт полиции, школу полиции и школу служебного собаководства, которые находятся в подчинении Департамента полиции Министерства внутренних дел.

В Центральном институте полиции, который находится в Хельсинки, проходят профессиональную подготовку сотрудники среднего и старшего звена полиции. Для повышения по службе младшему руководящему составу необходимо хорошо себя зарекомендовать, пройти полуторагодовой курс обучения в том же институте и по

¹ Полиция Чешской Республики (по материалам бюллетеня № 8 Института подготовки офицеров по проведению научно-исследовательской деятельности Республики Болгария, София, 1999 г.) / пер. с болг. П.Н. Полохина // Деятельность правоохранительных органов зарубежных стран: сборник материалов. Выпуск I. М., 2001. 146 с.

окончании его успешно сдать экзамены. Для занятия высокой должности в органах полиции обязательны юридическое образование и прохождение обучения на четырехмесячных курсах повышения квалификации, а также рекомендация.

Руководящий состав полиции на курсах переподготовки и повышения квалификации изучают тактический и личный менеджмент, средства планирования, технологию обработки данных и обеспечения безопасности информации, полицейскую этику, международный опыт, изменения в полицейском законодательстве, педагогику, методики отбора и обучения персонала, методы научного исследования и некоторые другие¹.

Наиболее эффективной и результативной среди европейских стран считается система подготовки сотрудников полиции в *Германии*².

Подготовка кадров для полиции ФРГ также имеет трехуровневую структуру.

Первый уровень – первоначальная подготовка, она осуществляется в федеральных школах полиции и включает общий, специализированный и заключительный курсы (срок обучения – 2,5 года), после чего претенденты на замещение должностей младшего руководящего состава должны сдать экзамен. Успешно окончившие школу получают аттестат о среднем полицейском образовании.

Подготовка среднего руководящего состава – второй уровень – осуществляется в высших школах полиции федерального уровня (срок обучения – 3 года), после окончания которых выдается диплом о высшем специальном (полицейском) образовании.

На третьем уровне существует возможность получить свидетельство (сертификат) о высшем полицейском управленческом образовании; данный вид подготовки предназначен для старшего начальствующего состава и осуществляется в Высшей полицейской академии управления Германии. Срок обучения – 2 года.

Полицейская деятельность, а также их профессиональная подготовка в ФРГ основывается на нормах Конституции. Именно на них ориентируются сотрудники полиции при обучении и решении слу-

¹ Кобозев А.А., Монгуш А.С. Указ. соч. С. 4 – 27.

² Франк А.В. Педагогические особенности начального профессионального образования сотрудников полиции Германии: автореф. дис. ... канд. пед. наук. М., 2002. 24 с.

жебных задач. Кроме Конституции, подготовка полицейских кадров регулируется и другими нормативно-правовыми актами.

За время обучения курсанты школы полиции (1-й уровень) изучают немецкий и английский языки, политику, различные отрасли права (конституционное, общее административное, уголовное и уголовно-процессуальное, полицейское, дорожное), правоведение, учение о полицейской службе, служебную деятельность полиции, криминалистику, спорт¹.

В высшей школе полиции ФРГ обучаются, стажировются и повышают свою квалификацию и сотрудники полиции из других стран Евросоюза.

Конкурс в это образовательное учреждение традиционно высокий, поэтому претенденты должны иметь дипломы о предыдущем уровне профессионального образования с отличием, а также опыт руководящей работы. На обучение в данную школу принимается строго определенное число сотрудников полиции, соответствующее количеству вакантных руководящих должностей. Такой подход обоснован экономически, поскольку на профессиональную подготовку руководителей полиции затрачиваются большие средства, и государство должно быть уверено, что окончивший эту школу впоследствии будет работать именно в правоохранительных органах, а не в той области, где не является профессионалом. Более того, руководители школы тщательно следят за карьерой всех своих выпускников.

Срок обучения в Высшей школе рассчитан на 2 года. Если в первый год обучения выявляется, что сотрудник полиции профессионально не пригоден для будущей управленческой должности, его отчисляют, и он возвращается на прежнюю работу.

На основном курсе сотрудники всех служб проходят одну и ту же программу, так как теоретические основы управления одинаковы для всех направлений полицейской деятельности. Практические занятия преобладают над теоретическими, поскольку именно они моделируют реальную деятельность руководящего состава полиции: 40% времени отводится на практические занятия, тренинги, ролевые и деловые игры, 25% – на лекции, 25% – на дискуссии по вопросам управления и 10% – на семинарские занятия, носящие, в основном, межпредметный характер. По окончании обучения слушатели подго-

¹ Аврутин Ю.Е., Кикоть В.Я., Сыдорчук И.И. Указ. соч.

тавливают и защищают выпускную квалификационную работу и получают степень магистра.

Кроме того, в Высшей школе полиции Германии реализуется специальное направление профессиональной подготовки – повышение квалификации сотрудников полиции, которое ориентировано на дополнительное образование руководящего состава полиции различного уровня. Все сотрудники полиции ФРГ должны проходить повышение квалификации в соответствии с нормативными документами, но перед назначением на новую должность или повышением в должности они обязательно должны пройти обучение по программам дополнительного профессионального образования, продолжительность которого варьируется от 2 недель до месяца¹.

Подготовка сотрудников полиции в *Нидерландах* тоже имеет трехуровневую направленность: базовая подготовка констеблей, подготовка офицеров полиции, расследующих преступления, и старших офицеров.

Старшие офицеры проходят обучение управленческим дисциплинам в Нидерландской полицейской академии в Апельдорне. Туда принимают тех, кто имеет практический опыт службы в полиции, в настоящий момент является руководителем подразделения или кого планируют выдвинуть на данную должность. Необходимое условие для поступления в академию – наличие у кандидата диплома колледжа (причем не обязательно юридического профиля).

В этом учебном заведении реализуются три направления профессиональной подготовки и курсы четырех типов продолжительностью обучения от 2 до 4 лет, которая зависит от опыта обучаемого и его квалификации. Соискатели должности старшего руководящего состава проходят обучение в течение 4 лет.

Теоретические модули каждого курса перемежаются с практическими стажировками в тех органах полиции, откуда слушатель был направлен на обучение. Такая система двойного обучения «основывается на конструктивистской теории образования, в соответствии с ко-

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

торой, обучение на основе подлинной практической ситуации является наиболее эффективным»¹.

Повышение квалификации нидерландских полицейских (дополнительное профессиональное образование) в области организации управления осуществляется в Полицейском центре подготовки в Варневалде. Там проходят конференции, семинары и курсы для офицеров-управленцев старшего и среднего звена, разрабатываются рекомендации для руководителей полиции, как добиться положительных результатов в работе с кадрами, финансами и информацией.

В школе уголовной полиции в г. Зютфене повышение квалификации и переподготовку проходят сотрудники отдела уголовного розыска. Учебный центр полиции в г. Warnsveld предлагает старшим офицерам семинары по управлению и менеджмент-тренинги. Наиболее распространенными программами их обучения являются: командообразование, контроль за деятельностью подчиненных, методы самообразования, финансовый менеджмент, профессиональное развитие служащего полиции, проектирование менеджмента².

В *Бельгии* профессиональная подготовка сотрудников уголовной полиции и сотрудников жандармерии в Школе криминологии и полицейских наук продолжается один год, инспектора и офицера – 8 месяцев. Затем они проходят практику в течение года в одном из оперативных (следственных) отделов полиции. После практики обучающиеся в течение еще трех месяцев изучают теорию, после чего сдают выпускной экзамен. Звание офицера унтер-офицеры могут получить, пройдя двухлетний курс обучения в школе.

Для повышения квалификации среднего и старшего руководящего состава различные семинары предлагает Институт высшего образования полиции в Брюсселе³.

Также как и в рассмотренных выше странах, в Бельгии система профессиональной подготовки полицейских имеет практическую направленность. Этот принцип реализуется в чередовании теоретиче-

¹ Эйзерман Петер Д. Законодательно-правовое обеспечение профессионального обучения полиции // Подготовка полицейских кадров: проблемы и пути развития в общеевропейском масштабе: материалы международной научно-практ. конф. (16-17 мая 2000 г.). М., 2000. С. 83.

² Кобозев А.А., Монгуш А.С. Указ. соч. С.4 – 27.

³ Смит М. Подготовка полицейских в Бельгии // Новые методики подготовки кадров полиции/милиции: материалы международного семинара. М., 2006. С. 22 – 23.

ского обучения и использования полученных знаний на практике под руководством наставника в ходе стажировок.

Практический характер обучения характерен и для системы профессиональной подготовки французских полицейских. Во Франции, как замечает И.Ч. Шушкевич, к организации профессионального полицейского образования подходят достаточно прагматично¹.

Высшая школа инспекторов полиции, которая находится в Канах, осуществляет подготовку сотрудников среднего руководящего состава уголовной полиции в течение 16 месяцев (включая теоретические и практические занятия). Высшая национальная школа полиции находится в Лионе. Там претенденты на должность комиссара полиции (старший руководящий состав) обучаются 2 года. Теоретическое обучение там чередуется с практикой, которую слушатели проходят в частных и общественных административных учреждениях, выполняя управленческие функции и углубляя знания и умения в области организации работы, информатики и менеджмента.

Сотрудники национальной полиции могут пройти курсы повышения квалификации, которые организуются по самым разнообразным программам. Ежегодно там могут пройти обучение от 35 до 40 тысяч служащих².

В Греции подготовка и повышение квалификации сотрудников государственной полиции осуществляется в Полицейской академии, которая находится в Афинах³. В ее структуру входит школа полиции, где реализуется базовый курс обучения; в школе офицерского состава осуществляется подготовка среднего начальствующего состава полиции, сюда также относятся школа высшего офицерского состава, школа профессионального обучения и школа иностранных языков.

Традиционными предметами полицейского образования являются: действия и функции полиции, методы криминологии и тактика, отношения между общиной и полицией, проблемы с наркотиками,

¹ Шушкевич И.Ч. Совершенствование профессиональной подготовки кадров органов внутренних дел России и зарубежный опыт полицейского образования // Зарубежный опыт организации подготовки полицейских кадров и работы полиции: сборник статей / под общ. ред. В.П. Сальникова. СПб., 1999. С. 72 – 74.

² Кобозев А.А., Монгуш А.С. Указ, соч. С. 4 – 27.

³ Международный и зарубежный опыт подготовки кадров для правоохранительных органов: обзорная информация // Зарубежный опыт. Вып. 2. М.: МВД России, ГИАЦ, 2009. 18 с.

правила дорожного движения, самооборона и личная безопасность, управление автомобилем, мотоциклом и велосипедом¹.

Система профессиональной подготовки кадров для органов полиции в *Польше* после проведения реформ стала осуществляться на нескольких уровнях: начальном, среднем и высшем.

Высшая школа полиции в городе Щитно реализует обучение по программам высшего и послевузовского профессионального образования и готовит офицеров полиции высшей квалификации со специализацией в области администрирования. При получении высшего специального образования, которое сотрудники полиции могут получить на базе общего среднего или непрофильного высшего образования, они обязательно изучают основы менеджмента, а количество юридических дисциплин и их объем зависят от программы обучения.

На курсах повышения квалификации и переподготовки для руководящего состава органов полиции к развитию умений и навыков слушателей подходят более тщательно. Офицеры изучают методы руководства коллективом, принятия решений и разрешения конфликтных ситуаций, администрирование, эффективный менеджмент, им дают дополнительные знания в области управления, организации и проведения служебных мероприятий, командообразования, мотивации сотрудников, межличностных отношений, обучают работе в экстремальных ситуациях и эффективному использованию человеческих ресурсов².

Национальной полиции в *Соединенном Королевстве Великобритании* не существует³. Ее функции выполняют полицейские формирования (их 52) на подведомственных территориях. Несмотря на административное деление, кадры для всех органов полиции готовят в главном учебном центре CENTREX. В Центре организуются всевозможные виды обучения для всех полицейских страны. Базовая полицейская подготовка в Соединенном Королевстве проводится отдельно для каждого формирования, но по единой программе, которая включает как теоретическое, так и практическое обучение. Курсанты обучаются около двух лет в несколько этапов:

¹ Кобозев А.А., Монгуш А.С. Указ. соч.

² Кобозев А.А., Монгуш А.С. Указ. соч. С. 4 – 27.

³ MacDonald A. A Comparative Study of Police Training in the UK and the USA. Vol. 9. 2011. URL: <http://www.pa.edu.tr./Journal of Police studies>.

- 1) адаптация и ознакомление с программой обучения, длится минимум 2 недели;
- 2) обучение в течение 12 недель на своей территории, которое проводят преподаватели Центра;
- 3) 2 недели изучения административного опыта руководителей местных учреждений;
- 4) патрулирование с констеблем-наставником – 2 недели;
- 5) приобретение дополнительных навыков – 2 недели;
- 6) совершенствование умений и навыков в ходе служебной деятельности на протяжении оставшегося времени¹.

Таким образом реализуется идея обучения полицейских через приобретение практического опыта. Курсанты учатся принимать эффективные профессиональные решения, избегать излишнего риска, учиться на своих ошибках. Все это помогает новобранцам приобретать опыт и совершенствовать навыки служебной деятельности. Обучение в ходе оперативной работы проводится в форме предусмотренных образовательной программой профессионально ориентированных деловых и ролевых игр.

На теоретических занятиях курсанты знакомятся со своими повседневными обязанностями, изучают правила дорожного движения, разбирают типичные ситуации их нарушения, рассматривают проблемы преступности и доказательную базу, знакомятся с процедурами судебного разбирательства и составления отчетных документов. Практика в форме патрулирования в подведомственном районе проходит под присмотром опытного куратора, который помогает практиканту приспособиться к реальным условиям службы и научиться работать самостоятельно. Наставник может оставаться рядом с подопечным до 12 недель. Достигнутые результаты оцениваются и подтверждаются именно им. Затем, как минимум в течение 20 дней, курсант по желанию может пройти практику в разных отделениях полиции. Несмотря на то, что этот этап обучения является добровольным, большинство обучающихся, стараясь зарекомендовать себя с лучшей стороны, проходят его.

¹ Policing Profiles of Participating and Partner States: United Kingdom. URL: http://polis.osce.org/countries/details?item_id=73 on December 6, 2006.

Раз в год все сотрудники полиции проходят тест на определение их профессиональной пригодности и в случае демонстрации низких результатов им предлагают пройти курсы переподготовки, иначе они лишаются лицензии на право осуществления полицейской деятельности.

В США в каждом штате профессиональная подготовка сотрудников полиции регулируется собственными нормативно-правовыми актами, положениями и инструкциями¹.

Кадровая политика в органах полиции США за последние годы существенно изменилась, что в значительной степени коснулось и профессиональной подготовки сотрудников. Д.А. Задорская отмечает, что она стала практико-ориентированной, интенсивной, более экономической, начали использоваться методы андрагогики².

Собственной базы подготовки кадров полиция не имеет, на службу набирают специалистов, имеющих соответствующее среднее или высшее образование. Существующая обширная сеть полицейских академий не подчиняется полицейскому департаменту, они финансово и организационно самостоятельны, поэтому их нельзя рассматривать в качестве такой базы. Эти учебные заведения осуществляют первоначальную подготовку гражданских лиц для получения ими лицензии, дающей право осуществлять полицейскую деятельность³. Таким образом, обучение в полицейской академии является обязательным шагом для всех желающих работать в этой сфере.

Н.П. Маюров⁴, В.С. Бял⁵ и другие отмечают, что в США понятие «подготовка полицейского» отличается от понятия «образование полицейского». Под подготовкой имеется в виду именно первоначальная подготовка, которая предполагает «получение офицером полиции теоретических и практических знаний по профессии «полицей-

¹ LaGrange R.L. Policing American Society. Chicago: Nelson-Hall Publishers, 1998.

² Задорская Д.А. Организация полицейской подготовки в США (Административно-правовой аспект): дис. ... канд. юрид. наук. СПб., 2001. 189 с.

³ LaGrange R.L. Указ. соч. Р. 61.

⁴ Организация кадровой работы в органах внутренних дел: курс лекций / Н.П. Маюров и др. М.: ДГСК МВД России, 2012. 248 с.

⁵ Бял В.С., Султыгов М.М. Правовое регулирование условий прохождения службы в правоохранительных агентствах США // Юридическая наука: история и современность: федеральный научно-практический журнал. 2011. № 5. С.45 – 48; Бял В.С., Богданов С.Д. Особенности профессиональной подготовки полицейских в США // Профессионализм учителя в информационном обществе: проблемы формирования и совершенствования. М.: НИЦ «Социосфера», 2013. С. 43 – 45.

ский» в сертифицированной полицейской академии штата, по окончании которой полицейский может приступать к выполнению своих профессиональных обязанностей»¹.

После обучения в полицейской академии сотрудник полиции может получить высшее или среднее специальное образование в гражданском учебном заведении по любой специальности: уголовное правосудие, экономика, бухгалтерия, компьютерные технологии и другое. Существует и другой путь: сначала получить диплом о среднем специальном или высшем образовании, а затем поступить на службу в полицию. Но в любом случае его направят на обучение в полицейскую академию.

Новобранцы там изучают психологические аспекты полицейской деятельности, межличностные отношения, полицейскую этику, причины девиантности несовершеннолетних, методы профилактики преступлений, тактику патрулирования, процедуры осмотра места происшествия и др.

Кроме первоначального уровня, обучение включает повышение квалификации и служебную подготовку личного состава, а также повышение квалификации и подготовку сотрудников, занимающих управленческие должности².

Начальная подготовка – основная и наиболее сложная. Проблема здесь заключается в том, что в разных штатах стандарты обучения предусматривают различный обязательный минимум учебной нагрузки: от 320 (Теннесси, Южная Дакота, Канзас) до 1040 часов (Гавайи). Такой разброс порождает трудности в процедуре взаимозачета объема полицейской подготовки, когда офицер переходит на работу в другой штат. В случае если соглашение о взаимозачете между штатами отсутствует, то сотруднику полиции приходится повторно проходить этот курс.

Важной частью подготовки полицейских является повышение квалификации сотрудников, имеющих опыт работы. Его обязательность очевидна: изменение законодательства, появление новых процедур, операций, технических средств, методов экспертизы, необходимость постоянного обновления умений и навыков работы³.

¹ Организация кадровой работы в органах внутренних дел ... С. 207.

² Там же. С. 207 – 213.

³ Бялт В.С., Богданов С.Д. Указ. соч. С. 43 – 45.

Регулярным повышением квалификации (один раз в 3–4 года) охвачены все сотрудники. Его планируют полицейские департаменты. При этом упор делается не столько на периодичность его прохождения, сколько принимается во внимание качество исполнения полицейским служебных обязанностей, количество жалоб со стороны граждан, ошибок в действиях и т.д.

Таким образом, система повышения квалификации сотрудников полиции ориентирована не только на совершенствование их умений и навыков, обновление знаний, но и на коррекцию их поведения, развитие способностей, профессиональный рост.

Чтобы получить повышение, сотрудник должен проявить себя. Любой новобранец начинает с самой трудной и неблагодарной работы: патрулирования улиц в течение несколько лет. Только после этого он может претендовать на должность детектива. Следующее повышение возможно ещё через 5 лет при условии отличных показателей работы и успешной сдачи трудного профессионального экзамена. Каждое последующее повышение сопровождается всё более сложным квалификационным испытанием.

Особое внимание уделяется повышению квалификации сотрудников полиции, занимающих управленческие должности. На федеральном уровне этот вид подготовки осуществляет Национальная полицейская академия ФБР, Южный полицейский институт, Северо-западный институт дорожного движения. На уровне штата – Международная ассоциация шефов полиции, Международная ассоциация управляющих городами, Американская ассоциация менеджмента. Некоторые штаты имеют свои учебные заведения, которые осуществляют подготовку и переподготовку сотрудников-управленцев, например, Иллинойский институт руководящих работников правоохранительных органов.

Таким образом, профессиональная подготовка является важнейшим фактором, способствующим эффективной деятельности полиции. Но, как замечает Л.Э. Ивкова, ее качество часто вызывает вопросы, поскольку практически ни одна программа не достигает конечной цели – формирования необходимого уровня компетентности новобранцев. Новичков в отделах полиции не воспринимают всерьёз, не позволяют им участвовать в реальной полицейской работе, застав-

ляя выполнять, в основном, бумажную работу. Причиной является недоверие к их знаниям и умениям, которые они получают в условиях подготовки. Юридически курсанты не имеют никаких полицейских полномочий, не обладают правом носить оружие, что может привести к серьёзным проблемам при возникновении нестандартной ситуации¹.

Итак, проведенный нами анализ структуры и содержания существующих систем профессиональной подготовки полицейских в европейских странах и США показал отсутствие такого понятия, как целостная морально-психологическая подготовка, несмотря на то, что проблема нравственного облика личного состава полиции существует во всех развитых стран. В книге «ФБР: Взгляд изнутри на самое мощное в мире правоохранительное агентство» «прослеживается тот факт, что, несмотря на жесткий отбор кандидатов на службу, в ведомстве далеко не все обстоит благополучно с дисциплиной сотрудников, их отношением к службе, моральным обликом». Среди наиболее распространенных проступков называются: употребление алкоголя и наркотиков, использование информации в корыстных целях, представление фиктивных отчетов о расследованиях и служебных расходах, аморальное поведение в быту и др.²

Формирование и развитие психологических и моральных качеств полицейских за рубежом осуществляется в рамках психологической подготовки и преподавания этических дисциплин, которые часто не взаимосвязаны друг с другом³.

Психологическая подготовка представляет собой «обеспечение сотрудников полиции личностно значимыми и профессионально необходимыми психологическими знаниями, формирование и развитие у них психологических умений, навыков, качеств, привычек поведения, а также умения противостоять стрессам и профессиональной деформации»⁴.

¹ Ивкова Л.Э. Сравнительный анализ профессиональной полицейской подготовки в России, Великобритании и США // Актуальные проблемы теории и практики профессионального образования. Калининград, 2013. С. 53 – 60.

² Цит. по: Петрова А.С. Проблема профессиональной деформации личности сотрудника органов внутренних дел // Психопедагогика в правоохранительных органах. 2000. № 2. С. 60.

³ Tyre M., Braunstein S. Higher Education and Ethical Policing // FBI Law Enforcement Bulletin. 2006. P. 6 – 10.

⁴ Цит. по: Колонтаевская И.Ф. Педагогика профессионального образования ... С. 241.

И.Ф. Колонтаевская выделяет наиболее распространенные виды психологической подготовки, которые имеют следующие направления:

- развитие компетенции в области коммуникаций и межличностных отношений;
- подготовка к противодействию профессиональному стрессу;
- применение психологических методов в оперативной работе;
- психологическая подготовка к деятельности в экстремальных ситуациях.

Все эти виды психологической подготовки направлены на формирование установки сотрудников полиции на гуманизм, стремления стать компетентным в этой сфере, развитие личности в целом, способностей решать социальные проблемы, навыков и умений межличностного общения¹.

В рамках начальной подготовки курсанты изучают социальную среду, роль и место полиции в ней. На втором и третьем уровнях профессионального образования психологические знания, умения и навыки углубляются и расширяются. При этом психологическая подготовка не ограничивается специальным курсом, а интегрируется и в профессиональные дисциплины².

Дальнейшее развитие психологической компетентности полицейских осуществляется на занятиях по служебной подготовке, в рамках специальных семинаров, а также в условиях самообразования.

Полицейская этика также изучается на всех уровнях профессиональной подготовки сотрудников полиции и как отдельный предмет, и в рамках профессиональных дисциплин, наполненных этическим содержанием. В большинстве стран (Австрия, Бельгия, Великобритания, Венгрия, Греция, Испания, Норвегия, Португалия, Финляндия, Швеция) разработаны общенациональные планы действий по внедрению норм полицейской этики в деятельность правоохранительных органов³. В результате обучение этике сотрудников полиции приобретает характер непрерывности, а на продвинутых этапах профессиональ-

¹ Там же. С. 242.

² Оганян Р.Э., Киселев А.К. Указ. соч.

³ Губанов А.В. Основы организации и функционирования полиции зарубежных государств и использование их опыта для совершенствования деятельности органов внутренних дел России: автореф. дис. ... д-ра юрид. наук. М., 1997.

ной подготовки старшие офицеры полиции уже изучают методику преподавания полицейской этики¹.

Целью курса полицейской этики является формирование у обучающихся нравственного мировоззрения и личностно значимых качеств.

Задачи курса:

- формирование знаний о морали и общественных ценностях;
- интериоризация обучающимися таких принципов и ценностей, как уважение права каждого на жизнь, уважение прав и свобод личности, принципов равенства перед законом, подчинения закону, презумпции невиновности;
- формирование и развитие таких качеств, как честность, беспристрастность, вежливость, ответственность, справедливость, объективность;
- овладение навыками морального поведения, практического решения моральных дилемм².

Нормативно-ориентирующей основой обучения полицейской этике является Европейский кодекс полицейской этики, принятый в 2001 году, а также кодексы полицейского отдельных стран.

Таким образом, закономерностями обучения этике в полицейских учебных заведениях Европы являются: построение процесса нравственного воспитания на фундаментальных общечеловеческих нравственных ценностях; субъектная позиция обучающихся в условиях педагогического воспитания, обучения и развития; широкое использование международного опыта нравственного воспитания сотрудников полиции; рассмотрение руководящего состава правоохранительных органов в качестве научно-педагогического потенциала для оказания воспитательных воздействий на своих подчиненных³.

Итак, анализ зарубежного опыта профессиональной подготовки сотрудников правоохранительных ведомств в плане формирования и развития у них морально-психологической устойчивости показал, что неко-

¹ The Police Chief. 1996. № 12.

² Воспитательная работа с личным составом в системе Министерства внутренних дел Российской Федерации: учебник / под общ. ред. В.Я. Кикотя. М.: ЦОКР МВД России, 2009. С. 27 – 35; 38 – 45.

³ Никандров Н.Д. Воспитание и социализация молодежи: проблемы гармонизации // Проблемы современного образования. 2011. № 11. С. 5 – 11.

торые его аспекты можно использовать в российских условиях, в частности, средствами непрерывного самообразования и самовоспитания.

В России в соответствии с приказом МВД России от 10.08.2012 № 777 формирование и развитие у сотрудников органов внутренних дел морально-психологической устойчивости осуществляется в условиях морально-психологической подготовки¹.

Цель морально-психологической подготовки – формирование у сотрудников «моральной установки на верность Присяге сотрудника органов внутренних дел Российской Федерации, личной убежденности в приоритете защиты прав и свобод человека и гражданина, морально-психологической готовности к выполнению оперативно-служебных задач»².

Морально-психологическая подготовка организуется в подразделениях центрального аппарата, территориальных органах, образовательных учреждениях, научно-исследовательских, медико-санитарных и санаторно-курортных организациях системы, окружных управлениях материально-технического снабжения системы МВД России, а также иных организациях и подразделениях, созданных для выполнения задач и осуществления полномочий, возложенных на органы внутренних дел³.

Профессиональное обучение сотрудники рядового и младшего, среднего и старшего начальствующих составов, впервые поступающие на службу в ОВД Российской Федерации, проходят в образовательных учреждениях МВД России, там же осуществляется повышение квалификации и переподготовка действующих сотрудников.

В системе профессионального обучения сотрудников органов внутренних дел морально-психологическая подготовка включает:

- *психологическую работу*, которая предполагает психологическое сопровождение слушателей со сниженными адаптационными возможностями и другим девиантным поведением; выявление сотрудников, относящихся к группе психолого-педагогического внимания; изучение морально-психологического климата, психокоррекци-

¹ Об организации морально-психологической подготовки в органах внутренних дел Российской Федерации: приказ МВД Российской Федерации от 10.08.2012 № 777 // СПС КонсультантПлюс. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_38723.

² Там же.

³ Там же.

онные мероприятия со слушателями с момента поступления на учебу и до выпуска их учебной группы;

- *воспитательную работу*, направленную на формирование и развитие нравственных качеств, моральных ценностей, мотивов, навыков и умений, посредством организации общеинститутских мероприятий, соблюдения ритуалов и традиций, таких, как принятие Присяги, встречи со священнослужителями разных конфессий, ветеранами ОВД, участвовавшими в контртеррористических операциях на территории Чеченской республики и Дагестана, ветеранами Великой Отечественной войны и др.; спортивные праздники с привлечением семей сотрудников; торжественные мероприятия, посвященные профессиональным и российским праздникам с обязательным награждением постоянного и переменного состава, достигших высоких результатов в работе и общественной деятельности.

Кроме этого, морально-психологическая подготовка сотрудников органов внутренних дел предполагает и их образовательную деятельность. Так, рядовой и младший начальствующий составы, наряду с русским и иностранным языком, культурой речи, изучают такие учебные дисциплины, как «Профессиональная этика и служебная этикет», «Психологические основы служебной деятельности», которые знакомят с такими понятиями, как «этика», «мораль», «нравственность», проблемами профессиональной этики сотрудников ОВД, их профессиональной культурой, нравственными основами службы в полиции, служебным этикетом, профессионально-нравственной деформацией и способами ее преодоления. Кроме того, предусматривается самостоятельная подготовка слушателей (ориентировочно 1 зачетная единица) с закреплением ответственной кафедры и аудитории.

Морально-психологическая подготовка сотрудников среднего и старшего начальствующего состава, кроме правового блока, профессиональной и специальной подготовки, включает изучение учебной дисциплины, как «Нравственно-этические основы службы в органах внутренних дел. Служебный этикет», рассматривающей нравственные основы службы в органах внутренних дел, профессиональную этику и служебный этикет сотрудника, историю, символы, традиции и ритуалы органов внутренних дел, а также служебную дисциплину, антикоррупционный стандарт поведения полицейского и дисциплины

«Психологическая подготовка. Психологический практикум», включающей психологическую характеристику различных видов деятельности органов внутренних дел, профессионально-психологические требования к личности сотрудника полиции, психологию профессионального общения, особенности предупреждения и разрешения конфликтов в служебной деятельности, а также психологические особенности экстремальных ситуаций в деятельности органов внутренних дел и приемы психической саморегуляции с отработкой практических навыков на курсе «Психологический практикум». На изучение данных дисциплин выделяется всего 1 зачетная единица (18 часов лекционных и 18 часов практических занятий).

В органах внутренних дел цели и задачи морально-психологической подготовки достигаются:

- а) при проведении занятий по морально-психологической подготовке;
- б) в ходе проведения занятий по служебно-боевой подготовке;
- в) в процессе повседневной служебной деятельности и при выполнении оперативно-служебных задач.

Для организации и проведения занятий создаются учебные группы с учетом разделения сотрудников по категориям: руководители (начальники), старший и средний начальствующий состав, рядовой состав и младший начальствующий состав. Занятия проводятся в течение года из расчета 30 часов, из них 2 часа выделяется на тестирование¹.

Таким образом, морально-психологическая подготовка сотрудников ОВД имеет непрерывный и целостный характер, однако анализ ее цели, структуры и содержания показывает, что для формирования и развития морально-психологической устойчивости личного состава ее одной недостаточно, нужны особые организационно-педагогические условия.

¹ Об организации морально-психологической подготовки в органах внутренних дел Российской Федерации: приказ МВД Российской Федерации от 10.08.2012 № 777 // СПС КонсультантПлюс. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_38723.

Раздел 2.

ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНАЯ ПРОВЕРКА ОРГАНИЗАЦИОННО-ПЕДАГОГИЧЕСКИХ УСЛОВИЙ РАЗВИТИЯ МОРАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ УСТОЙЧИВОСТИ СОТРУДНИКОВ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ В СИСТЕМЕ НЕПРЕРЫВНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

§ 1. Организационно-педагогические условия развития морально-психологической устойчивости сотрудников ОВД в системе непрерывного образования

Одним из путей повышения эффективности служебной деятельности сотрудников органов внутренних дел является не только формирование у них морально-психологической устойчивости в процессе профессиональной подготовки, но и дальнейшее непрерывное ее развитие в условиях выполнения профессиональных задач и непрерывного самообразования и самовоспитания. Для решения этой актуальной проблемы, на наш взгляд, необходимо выявить и обосновать организационно-педагогические условия этого процесса. При этом мы руководствовались:

- во-первых, нормативно-правовыми документами;
- во-вторых, анализом опыта формирования и развития морально-психологической устойчивости у курсантов различных учебных заведений;
- в-третьих, личным опытом работы в системе МВД и Казанском юридическом институте.

Еще Л.С. Выготский отмечал целесообразность создания условий, необходимых для развития соответствующих психических качеств еще до того, как они «созрели» для самостоятельного функционирования¹.

¹ Выготский Л.С. Развитие высших психических функций. М.: Изд-во АПН РСФСР, 1966. С. 33.

Рассмотрим содержание понятия «организационно-педагогические условия». Анализ педагогических и психологических исследований показывает, что данный термин встречается в них достаточно часто и интерпретируется следующим образом:

- «совокупность возможностей обучения и воспитания потребителей образовательных услуг, организационных форм и материальных возможностей органов управления вузом, которые являются результатом целенаправленного, планируемого отбора, конструирования и применения элементов содержания, методов (приемов) для достижения цели формирования общественного мнения»¹;

- «совокупность объективных возможностей, обеспечивающая успешное решение поставленных задач»²;

- «конкретно-научная группа условий, используемая в педагогической теории для научного обоснования процессуального аспекта исследуемого объекта педагогической системы с целью определения совокупности таких возможностей (мер воздействия), которые обеспечивают его эффективное функционирование и развитие»³;

- «совокупность объективных организационных и педагогических возможностей, обеспечивающих успешное решение поставленных целей»⁴;

- «совокупность взаимосвязанных информационных комплексов (предпосылок, обстановки, требований), создаваемых субъектом-руководителем на управленческом уровне и обеспечивающих управление педагогами и их профессиональной деятельностью, а также обучаемыми и их деятельностью по достижению образовательных целей»⁵.

Таким образом, создаваемые организационно-педагогические условия должны быть направлены на достижение оптимального

¹ Павлов С.Н. Организационно-педагогические условия эффективности формирования общественного мнения о вузе органами его управления // Вестник ВЭГУ. 2012. № 3. С. 55.

² Коджаспирова Г.М. Педагогика в схемах, таблицах и опорных конспектах: учеб. пособие. 3-е изд. М. : Айрис-пресс, 2008. С. 24.

³ Сергеева Е.В., Чандра М.Ю. Организационно-педагогические условия реализации мониторинга качества освоения обучающимися основных образовательных программ вуза // Фундаментальные исследования. 2013. № 10 (часть 4). С. 871.

⁴ Байлук В.В. Самопознавательная реализация обучающихся как интегративный фактор системы образования // Педагогическое образование в России. 2013. № 2. С. 8 – 9.

⁵ Галкина О.В. Организационно-педагогические условия как категория научно-педагогического исследования // Известия Самарского научного центра Российской академии наук. Педагогика и психология, Филология и искусствоведение. 2008. № 2. С. 34.

уровня информативности и осознанности знаний, на стимулирование самообразования в профессиональной сфере.

В соответствии с проблемой нашего исследования под организационно-педагогическими условиями будем понимать совокупность взаимосвязанных факторов, необходимых для эффективного развития у сотрудников ОВД морально-психологической устойчивости, способствующей успешному осуществлению ими профессиональной деятельности.

Изучение научно-педагогической литературы и анализ образовательной практики позволили выделить организационно-педагогические условия развития морально-психологической устойчивости (МПУ) сотрудников органов внутренних дел:

- использование *системного подхода*, позволяющего обеспечить целостность развития морально-психологической устойчивости личности сотрудника ОВД в системе учебной, служебной и внеслужебной деятельности, *аксиологического подхода*, способствующего формированию ценностных свойств личности, и *андрагогического подхода*, требующего учета жизненного и профессионального опыта сотрудника;

- использование принципов единства личностной, профессиональной и социокультурной направленности; единства развития, саморазвития и служебной подготовки; активизации самостоятельности и творческого потенциала сотрудников ОВД; гуманизма; ценностно-смысловой и рефлексивной направленности процесса развития морально-психологической устойчивости; систематичности, непрерывности и преемственности для конкретизации содержания методологических подходов, определяющих направление развития морально-психологической устойчивости личности сотрудника ОВД, реализующих избранные подходы;

- создание среды, мотивирующей сотрудников ОВД к развитию их морально-психологической устойчивости за счет осуществления этого процесса в условиях их образования и повседневной служебной деятельности, их постоянного профессионально-нравственного самосовершенствования, развития у личного состава навыков нравственной самооценки;

- обучение сотрудников ОВД методам самообразования и самовоспитания, что позволит обеспечить непрерывный характер развития их морально-психологической устойчивости.

Дадим расширенную трактовку выделенных педагогических условий.

1. Развитие морально-психологической устойчивости у уже работающих сотрудников ОВД происходит в процессе обучения и воспитания, поэтому, на наш взгляд, наиболее эффективным будет использование таких методологических подходов, как аксиологический, андрогогический и системный.

Аксиологический подход (Ю.В. Артюхович¹, В.А. Кан-Калик², Н.Д. Никандров³, Н.С. Розов⁴, Р.А. Рогожникова⁵, В.А. Сластенин⁶, Г.И. Чижакова⁷, Е.Н. Шиянов⁸) позволяет рассматривать в качестве одной из главных задач процесса развития МПУ личности приобщение сотрудников ОВД к социокультурным ценностям. Именно ценности стимулируют саморазвитие человека, двигают его вперед.

Аксиологический подход рассматривается в качестве неотъемлемого компонента гуманистической педагогики, так как он позволяет ориентировать педагогический процесс таким образом, что основной его целью становится человек как главная ценность. С другой стороны, аксиологический подход является методом, позволяющим формировать ценностные свойства личности, без которых ее развитие невозможно. М.Я. Виленский рассматривает данный подход как комплекс педагогических условий, способствующих воспитанию гуманистических отношений⁹.

Выделяя аксиологический подход в качестве одного из основных подходов в процессе развития морально-психологической устойчивости, мы исходим из того, что сотруднику ОВД необходимо иметь устойчивую систему профессиональных и социальных ценностных ори-

¹ Артюхович Ю.В. Обучение ценностям»: аксиологический подход к проблемам образования [Электронный ресурс] // Гуманитарные науки: Интернет-журнал. Вып. № 10. Ставрополь: СКГТУ, 2003. URL: <http://www.ncstu.ru>, свободный. Загл. с экрана.

² Кан-Калик В.А., Никандров Н.Д. Педагогическое творчество М.: Педагогика, 1990. 140 с.

³ Никандров Н.Д. Указ. соч.

⁴ Розов Н.С. Культура, ценности и развитие образования. Новосибирск: НГУ, 1993. 162 с.

⁵ Рогожникова Р.А., Демина О.В. Аксиологический подход – основа воспитания у курсантов военных вузов дисциплинированности как ценностного отношения к человеку // Армия и общество. 2013. № 1.

⁶ Сластенин В.А., Артамонова Е.И. Аксиологический аспект содержания современного педагогического образования // Педагогическое образование и наука. 2002. № 3. С. 4 – 9.

⁷ Честь и долг сотрудника органов внутренних дел

⁸ Шиянов Е.Н. Аксиологические основания процесса воспитания // Педагогика. 2007. № 10. С. 33 – 37.

⁹ Виленский М.Я. Введение в педагогическую аксиологию. М.: Академия, 2003. 192 с.

ентаций, прочную ценностную позицию, которые формируют мотивацию поведения и составляют основу отношений личности с окружающим миром.

В параграфе 1.2 нами выделены состав и иерархия ценностей, которые не только придают ценностную направленность служебной деятельности, но и определяют взаимодействие полицейского с миром и с людьми. Важно, чтобы эти ценности были адекватны смыслу жизни полицейского, активировали его внутренний аксиологический потенциал.

Важным средством развития морально-психологической устойчивости у сотрудников органов внутренних дел является *внедрение андрагогического подхода* (Б.М. Бим-Бад¹, Н.О. Вербицкая², С.Г. Вершловский³, М.Т. Громкова⁴, В.П. Зинченко⁵, С.И. Змеев⁶, Т.Н. Ломтева⁷), который требует соответствующего отбора форм, методов, средств и способов организации этого процесса.

Изначально специфичность и качественное своеобразие содержания процесса развития МПУ определяется феноменом «продолженности» образования и воспитания, преобладанием самоорганизационных и самообучающих начал в деятельности субъекта: развитие данного феномена всегда происходит на основе уже имеющегося профессионального образования, выполняющего роль базового, и имеющегося жизненного и профессионального опыта. Поэтому отбор содержания, применяемые формы и методы обучения и воспитания, технологии, организация образовательного процесса в целом должны

¹ Бим-Бад Б.М. Категории современных наук о воспитании. М.: Московский психолого-социальный институт, МОДЭК, 2009. 208 с.

² Вербицкая Н.О. Теория и технология образования взрослых на основе витагенного (жизненного) опыта : дис. ... д-ра пед. наук. Екатеринбург, 2002. 372 с.

³ Вершловский С.Г. Становление андрагогики как науки и как учебного предмета // Методист. 2002. № 2. С. 17 – 20; Смит М. Подготовка полицейских в Бельгии // Новые методики подготовки кадров полиции/милиции: материалы международного семинара. М., 2006. С. 43 – 48.

⁴ Громкова М.Т. Андрагогика: Теория и практика образования взрослых. М.: ЮНИТИ, 2005. 496 с.

⁵ Зинченко В.П., Моргунов Е.Б. Человек развивающийся. М.: Тривола, 1994. 300 с.

⁶ Змеев С.И. Технология обучения взрослых. М.: Академия, 2002. 128 с.

⁷ Ломтева Т.Н. Андрагогика в контексте гуманистической образовательной парадигмы. Ставрополь: Изд-во СГУ, 2001. 340 с.

отвечать требованиям андрагогики, принципам самообучения и самоорганизации в деятельности¹.

Таким образом, развитие морально-психологической устойчивости сотрудников ОВД должно строиться на основе андрагогического подхода, ориентированного, как отмечает М.Т. Громкова, на системность, целостность, синергетическую методологию, субъект-субъектные взаимодействия².

С.И. Змеев обобщил исследования по проблеме образования взрослых и сформулировал следующие положения³:

- в процессе обучения ведущая роль принадлежит обучающемуся;
- он стремится к самостоятельности, к самореализации, к самоуправлению;
- обучающийся взрослый имеет жизненный опыт, который становится важным источником обучения и его самого, и его коллег;
- цель учения взрослого всегда конкретна и направлена на решение жизненно важной проблемы;
- взрослый рассчитывает, что он сразу же сможет применить полученные знания, умения, навыки и качества в жизни и деятельности;
- на учебную деятельность взрослого влияют пространственно-временные, профессиональные, бытовые, социальные факторы; они могут ограничивать или, наоборот, способствовать процессу обучения;
- на всех этапах (планирование, реализация, оценка и коррекция) процесс обучения взрослого осуществляется совместно с обучающим.

Данные положения андрагогики выступили основополагающими принципами, на основе которых было разработано содержание процесса развития морально-психологической устойчивости сотрудников ОВД.

И наконец, **системный подход**, в контексте которого все составляющие процесса развития МПУ у личного состава органов внутренних дел можно организовать в единую, целостную систему, динамично развивающуюся и оптимально действующую, а его содержание отбирать таким образом, чтобы результатом его освоения была мо-

¹ Кукуев А.И. Андрагогический подход в педагогике. Ростов-на-Дону.: ИПО ПИ ЮФУ, 2009. 328 с.

² Громкова М.Т. Указ. соч.

³ Змеев С.И. Указ. соч. С. 24 – 25.

рально-психологическая устойчивость в целом, а не сумма ее отдельных частей.

Системный подход определяет объект педагогического воздействия как систему, обладающую такими свойствами, как целостность и членимость, внутренняя организация, связанность элементов, интегративность, которые отсутствуют у элементов системы, отдельно взятых. Только данный подход, который отражает диалектическое единство целостного и структурного, непрерывного и дискретного, позволяет строить модели самых сложных процессов и облегчать их изучение. Таким образом, системный анализ, являющийся методологией системного подхода, помогает представлять педагогическую действительность целостно в единстве целей, функций и содержания ее компонентов¹.

Большое внимание использованию системного подхода в педагогике в своих исследованиях уделяли С.И. Архангельский², Ю.В. Агапов³, В.П. Беспалько⁴, В.Г. Виненко⁵, Б.З. Вульф⁶, В.В. Кондратьев⁷, Н.В. Кузьмина⁸, Ф.Ф. Королев⁹, Л.И.Новикова и другие. В соответствии с системным подходом мы в нашем исследовании рассматриваем процесс развития морально-психологической устойчивости сотрудников ОВД как целостную систему, включающую взаимосвязанные элементы, которые организованы в определенную структуру. Конечно, выделение отдельных структурных компонентов системы не позволяет описать ее полностью. Для этого необходимо также выявить связи между ними, их прямые и обратные зависимости.

¹ Кустов Ю.А., Гусев В.А. 10 лекций по системному подходу в профессиональном образовании: учеб. пособие. Самара-Тольятти, 2006. 90 с.

² Архангельский С.И. Учебный процесс в высшей школе, его закономерные основы и методы. М.: Высшая школа, 1980. 368 с.

³ Абульханова К.А. Указ. соч. С. 123 - 124.

⁴ Беспалько В.П. О возможности системного подхода в педагогике // Педагогика. 1990. № 7. С. 7 – 13.

⁵ Виненко В.Г. Системно-синергетическое моделирование в непрерывном образовании педагога: дис. ... д-ра пед. наук. Саратов, 2001. 322 с.

⁶ Вульф Б.З., Плоткин М.М. Учебно-воспитательный комплекс как система: варианты общеобразовательной школы // Советская педагогика. 1991. № 2. С. 48 – 64.

⁷ Кондратьев В.В. Методология системного исследования. Казань: РИЦ «Школа», 2007. 236 с.

⁸ Кузьмина Н.В. Методы системного педагогического исследования. Ленинград: ЛГУ, 1980. 172 с.

⁹ Королев Ф.Ф. Системный подход и возможности его применения в педагогических исследованиях // Советская педагогика. 1990. № 6. С. 76 – 81.

Е.Н. Логинова к таким функциональным компонентам педагогической системы относит гностический, конструктивный, проектировочный, коммуникативный и организаторский¹.

Так, гностический компонент предполагает получение сотрудниками органов внутренних дел новых знаний о целях процесса развития морально-психологической устойчивости в соответствии с изменяющимися общественными потребностями, о способах ее совершенствования в соответствии с новыми задачами и достигнутыми результатами.

Конструктивный компонент определяет специфику конструирования деятельности обучающихся и активности обучающихся (в нашем случае сотрудников ОВД): структурирование педагогического процесса, отбор конкретного содержания, выбор форм, методов и средств обучения и воспитания с обязательным их учетом.

Проектировочный компонент предполагает планирование педагогических задач и выбор таких способов их решения, которые способствуют достижению поставленных педагогических целей. Целью развития морально-психологической устойчивости сотрудника органов внутренних дел является формирование у него установки на верность Присяге, осознания того, что защита прав и свобод личности является приоритетной в его деятельности, морально-психологической готовности к решению оперативно-служебных задач².

Коммуникативный компонент направлен на установление таких взаимоотношений между обучающим и обучающимися, которые максимально способствуют достижению поставленной цели (развитие морально-психологической устойчивости).

Организаторский компонент предполагает такую организацию взаимодействия участников педагогического процесса, когда обеспечивается наиболее эффективное решение поставленных педагогических целей и задач.

Среди структурных компонентов педагогической системы выделяют такие базовые характеристики, как цели, принципы, содержание, методы, формы, средства, обучающие и обучающиеся.

¹ Логинова Е.Н. Формирование умений системной деятельности студентов в процессе производственной практики: дис. ... канд. пед. наук. Тольятти, 2009. 200 с.

² Об организации морально-психологической подготовки в органах внутренних дел Российской Федерации: приказ МВД Российской Федерации от 10.08.2012 № 777 // СПС КонсультантПлюс. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_38723.

Как отмечалось выше, необходимым условием осуществления сотрудником ОВД эффективной профессиональной деятельности является наличие морально-психологической устойчивости, включающей мотивационно-ценностный, когнитивно-операциональный, профессионально-личностный, рефлексивно-оценочный компоненты. Рассматривая внутреннюю структуру морально-психологической устойчивости и выделяя входящие в нее компоненты, мы также опирались на системный подход.

Кроме того, развитие морально-психологической устойчивости сотрудников ОВД должно происходить системно, в рамках учебной, служебной и внеслужебной деятельности: в процессе работы; в системе морально-психологической подготовки, организуемой в органах, организациях, подразделениях МВД России; в условиях профессиональной переподготовки, повышения квалификации и стажировки, а также путем самообразования и самовоспитания. При этом сам полицейский будет выступать соорганизатором и активным участником данного процесса, заинтересованным в своем профессиональном и личностном росте. Его заинтересованность будет подкрепляться наличием у него стремлений и необходимых возможностей.

2. Процесс развития морально-психологической устойчивости личности полицейского должен строиться на следующих основных принципах: принципе единства личностной, профессиональной и социокультурной направленности; принципе единства развития, саморазвития и служебной подготовки, принципе активизации самостоятельности и творческого потенциала сотрудников ОВД; принципе гуманизма; принципе ценностно-смысловой и рефлексивной направленности процесса развития морально-психологической устойчивости; принципе систематичности, принципе непрерывности и преемственности.

Охарактеризуем эти принципы.

Принцип единства личностной, профессиональной и социокультурной направленности. Развитие гуманной, социально устойчивой, целостной личности является ведущей целью и ценностью при организации педагогического процесса.

Личность сотрудника органов внутренних дел характеризуется оптимальным уровнем развития комплекса профессиональных и социальных ценностей, которые становятся его личностными ценност-

ными ориентациями. На их основе в дальнейшем, в процессе профессионального и личностного роста, должны появиться новые приемлемые ценности и посредством их осознания, усвоения и интериоризации перейти в ценностные ориентации, которые «разворачиваются в целях, идеалах, интересах, жизненных планах, принципах и убеждениях. В конечном итоге должна сложиться законченная устойчивая система ценностных ориентаций, которая имманентно будет определять его жизненный и профессиональный путь»¹.

С данным принципом перекликается *принцип единства развития, саморазвития и служебной подготовки* сотрудников ОВД. Никто не может заставить человека развиваться. Можно заставить его заниматься, учить его разным наукам, но нельзя насильно заставить его совершенствоваться, нельзя вложить в него, если он не хочет, какие-то жизненные ценности. Следовательно, развитие без саморазвития, самообразования и самовоспитания невозможно. Для успешного развития морально-психологической устойчивости необходимо в рамках служебной подготовки постоянно мотивировать самовоспитание и самообразование у сотрудников, показывать им привлекательный образ – портрет человека, способного побудить к этому процессу и направить его, стимулировать работу по преодолению вредных привычек, оказывать им помощь в периодической объективной самооценке, в оценке промежуточных и итоговых результатов саморазвития.

Принцип гуманизма в развитии морально-психологической устойчивости заключается в обращении учебно-воспитательного процесса в целом к личности, в создании сотрудникам максимально благоприятных условий для их профессионального роста, развития и проявления творческой индивидуальности, высоких нравственных, гражданских, интеллектуальных и физических качеств, которые обеспечивали бы его эффективную служебную деятельность, социальную защищенность, комфортное существование.

Принцип ценностно-смысловой и рефлексивной направленности процесса развития морально-психологической устойчивости. Известно, что сами по себе знания о нормах и ценностях полицейскому не нужны, они необходимы ему для решения служебных и личных важ-

¹ Митюнова И.Г. Аксиологический подход к рассмотрению правовой культуры старшеклассников // Правовед: межвузовский научно-методический сборник. Великий Новгород: Изд-во Новгор. гос. ун-та, 2004. Вып. 5. С. 24.

ных задач и проблем. Для этого сама деятельность по их осмыслению и присвоению должна быть отрефлексирована¹.

Принцип систематичности предполагает системный характер внешнего воздействия и внутренних изменений в личности, которые будут приводить к развитию морально-психологической устойчивости сотрудников ОВД и формированию необходимых качеств.

Принцип непрерывности и преемственности способствует организации непрерывного и целостного развития морально-психологической устойчивости сотрудников ОВД в системе: профессиональное образование – служебная деятельность – дополнительное образование – самообразование и самовоспитание; приближению содержания этого процесса к реальной служебной деятельности; способности к саморазвитию, реализации нравственного потенциала полицейского.

3. Развитие морально-психологической устойчивости возможно только за счет повышения уровня внутренней мотивации сотрудников ОВД к соответствующей деятельности. Как отмечал С.Л. Рубинштейн, для того, чтобы субъект совершил действие, недостаточно того, чтобы он понял задачу, он ее должен принять. Общественно значимая цель должна стать лично значимой, иначе она становится нежелательной необходимостью².

Мотивация – это процесс выбора между различными возможными действиями, регулирующий, направляющий действия на достижение специфических для данного мотива целевых состояний и поддерживающий эту направленность. Другими словами, мотивация объясняет целенаправленность действия и может отличаться по различным критериям, например, таким, как социальные мотивы, мотивы престижа, благополучия, избегания, содержанием деятельности, процесса деятельности и др.

Для того чтобы характер деятельности сотрудника ОВД соответствовал нормам и ценностям, общественным требованиям, он должен иметь не только практическую, но и психологическую готовность. Чтобы усилить мотивационный потенциал своей служебной деятельности, которая будет соответствовать нормам морали, ему необходимо

¹ Абульханова К.А. Указ. соч. С. 123 – 124.

² Рубинштейн С.Л. Бытие и сознание. Человек и мир. СПб.: Питер, 2003. 512 с.

приложить максимум усилий. Эта задача крайне важная и сложная. Е.П. Ильин подчеркивал, что нельзя извне формировать мотивы, можно лишь способствовать этому процессу: «мотив – сложное психологическое образование, которое должен построить сам субъект»¹.

Одним из компонентов психологической готовности личности к деятельности, который играет ведущую роль и определяет ее успешность, является мотивационная готовность.

Мотивационную готовность мы определяем как многостороннее, многоуровневое, интегративное «явление» психики личности сотрудника ОВД как субъекта процесса развития МПУ, характеризующее степень мобилизации его психоэнергетических ресурсов на успешное решение служебных задач.

А.Г. Александров выделяет такие виды мотивационной готовности, как:

- предварительная мотивационная готовность – система ценностно-смысловых образований личности; она носит длительный и долговременный характер, который закладывается в процессе обучения. В ней ценностно-смысловые побуждающие и эмоциональные компоненты присутствуют в относительно равной степени и имеют потенциальную возможность проявления;

- непосредственная готовность к деятельности как состояние обладает ситуативным, кратковременным характером. Она проявляется в виде актуализации мотива в конкретной служебной ситуации, требующей немедленных действий. В структуре непосредственной мотивационной готовности в первую очередь актуализируются ее ценностно-смысловая и побудительная составляющие².

На наш взгляд, основополагающее значение для побуждения сотрудника ОВД к развитию морально-психологической устойчивости имеет предварительная мотивационная готовность.

Анализ психолого-педагогических исследований показал, что повышение мотивации сотрудников ОВД к развитию морально-психологической устойчивости происходит только в условиях моти-

¹ Ильина Т.А. Структурно-системный подход к организации обучения. М.: Знание, 1972. Вып. 1. С. 89.

² Александров А.Г. Мотивационная готовность к учебно-познавательной деятельности студентов // Активность личности: науч. тр. Новосибирск: Изд-во НГПУ, 1998. Ч. 2. С. 24 – 25.

вирующей среды, создание которой осуществляется по следующим направлениям.

Обеспечение развития морально-психологической устойчивости у личного состава в условиях повседневной служебной деятельности. Его реализация обеспечивается следующими условиями: участие всех командиров (начальников) в процессе развития МПУ подчиненных; оснащение знаниями об эталонных нравственных признаках и алгоритмах их реализации; предупреждение и профилактика различных проявлений антисоциального поведения; принятие и соблюдение сотрудниками важнейших этических принципов, норм и правил службы в органах внутренних дел, развития правовой культуры, коммуникативной компетентности, практической готовности к профессионально грамотному общению при выполнении служебных обязанностей и вне службы; развитие способности к саморегуляции в своей профессиональной деятельности; работа над саморазвитием и повышением профессионального мастерства и др.

Профессионально-нравственное самосовершенствование сотрудников органов внутренних дел. Основные условия обеспечения эффективности этого направления: формирование у полицейских потребности в профессионально-нравственном самосовершенствовании, в развитии своей морально-психологической устойчивости; реализация комплексного подхода к формированию потребностей, мотивов, установок, перспектив и целей развития МПУ сотрудников подразделений; объективная оценка результатов их служебной деятельности, уровня притязаний и др.

Развитие у сотрудников органов внутренних дел навыков нравственной самооценки. Это направление может быть реализовано при соблюдении комплекса условий, предполагающих: планомерную и обоснованную организацию самовоспитания полицейских; создание условий, актуализирующих навыки и умения сотрудников ОВД в деятельности по повышению нравственной самооценки, приемов и способов педагогического стимулирования; обеспечение коллективистской направленности занятий в системе морально-психологической подготовки; объективную оценку результатов деятельности каждого сотрудника и подразделений в целом, начальствующим составом и др.

Развитие морально-психологической устойчивости сотрудников органов внутренних дел, как было указано выше, должно происходить непрерывно и иметь сквозной характер. Ее формирование и развитие осуществляется как во время профессиональной (первоначальной) подготовки, которую проходят все сотрудники, принятые на службу в органы внутренних дел, и которая проводится в образовательных учреждениях МВД России¹, так и в условиях начального, среднего и высшего профессионального образования в процессе обучения, воспитания и профессионально-личностного развития курсантов. Причем, по мнению А.В. Белошицкого и И.Ф. Бережной, профессионально-личностное развитие будущих сотрудников органов внутренних дел детерминировано внутренне, а учебно-воспитательный процесс является внешним по отношению к личности².

Во время профессиональной (первоначальной) подготовки слушатели из офицерского состава проходят морально-психологическую подготовку при изучении этических и психологических дисциплин, слушатели же рядового и младшего начсостава – в рамках гуманитарной подготовки.

М.А. Сибирко выделяет четыре направления формирования морально-психологической устойчивости курсантов в вузе:

- в рамках изучения таких дисциплин, как философия, социология, психология, этика и других социально-гуманитарных курсов;
- в процессе физической подготовки, которая обеспечивает формирование физической готовности к эффективной служебной деятельности;
- в условиях тактико-специальной подготовки, в ходе которой будущие сотрудники органов внутренних дел приобретают знания и умения, определяющие их готовность применять специальные средства для защиты общественного правопорядка;
- при прохождении огневой подготовки, способствующей приобретению навыков законного применения табельного оружия в служебных ситуациях»³.

¹ Прикладная юридическая педагогика в органах внутренних дел ...

² Белошицкий А.В., Бережная И.Ф. Становление субъектности студентов в образовательном процессе вуза // Педагогика. 2006. № 5. С. 60 - 66.

³ Сибирко М.А. Указ. соч. С. 14.

Дальнейшее развитие морально-психологической устойчивости сотрудников органов внутренних дел происходит в ходе их служебной деятельности, поскольку формирование и изменение личности осуществляется под влиянием реальных условий жизни и исполнения профессиональных обязанностей. Этот процесс идет посредством:

- поддержания служебной дисциплины отдельного сотрудника и всего служебного коллектива (руководители органов, подразделений, учреждений системы МВД России);
- своевременного и всестороннего информирования личного состава, что способствует эффективному выполнению оперативно-служебных задач;
- формирования у сотрудников патриотического сознания, боевых и морально-психологических качеств, организации их досуга (подразделения морально-психологического обеспечения);
- сохранения психического здоровья личного состава, поддержания его психологической устойчивости с целью эффективного выполнения служебной деятельности (подразделения психологического обеспечения)¹.

Кроме того, в соответствии с приказом МВД России от 10.08.2012 № 777² во всех органах, организациях, подразделениях министерства организуется обязательная морально-психологическая подготовка сотрудников, в рамках которой проводятся еженедельные занятия.

Развитие морально-психологической устойчивости происходит также в рамках дополнительного профессионального образования сотрудников органов внутренних дел, которое включает в себя повышение квалификации, профессиональную переподготовку и стажировку, которые могут проходить как с отрывом от службы, так и без отрыва от профессиональных обязанностей. Вид, форма, продолжительность обучения в рамках дополнительного профессионального образования личного состава ОВД определяются федеральным органом исполнительной власти в сфере внутренних дел в соответствии с законодательством Российской Федерации.

¹ Семчук И. Указ. соч. С. 37 - 38.

² Об организации морально-психологической подготовки в органах внутренних дел Российской Федерации: приказ МВД Российской Федерации от 10.08.2012 № 777 // СПС КонсультантПлюс. URL:http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_38723.

Так, в соответствии с Федеральным законом от 30.11.2011 № 342 «профессиональная переподготовка и повышение квалификации сотрудников органов внутренних дел осуществляются в образовательных учреждениях высшего профессионального образования, научных учреждениях федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел и специализированных учреждениях указанного федерального органа по переподготовке и повышению квалификации сотрудников ... по мере необходимости, но не реже одного раза в пять лет»¹.

Стажировка сотрудников осуществляется в органах, подразделениях и организациях, подведомственных Министерству внутренних дел.

Однако, на наш взгляд, непрерывность процесса развития морально-психологической устойчивости в значительной мере обеспечивается самообразованием и самовоспитанием сотрудников органов внутренних дел.

Развитие морально-психологической устойчивости одновременно с непосредственным осуществлением сотрудником ОВД служебной деятельности имеет ряд преимуществ перед ее развитием в условиях учебного заведения, на курсах повышения квалификации. Возможность сопоставить приложенные усилия с полученными результатами, реальная востребованность приобретаемых умений и навыков способствуют восприятию морально-психологической устойчивости как неотъемлемого инструмента решения профессиональных задач.

Анализ исследований Н.М. Борытко², В.И. Слободчикова³, Н.Е. Щурковой и др. позволил нам дать следующее определение стимулирующей среды в соответствии с проблемой нашего исследования: стимулирующая среда – многокомпонентное образование, представленное совокупностью: предметно-пространственных характеристик; людей – руководителей, сотрудников, слушателей и др.; их ценностными ориентациями, характером отношений друг к другу и к тому, что они делают; значимыми событиями, содержанием деятельности; профессионально-нравственным полем, где осуществляется педагогическое взаимодействие.

¹ О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации: Федеральный закон Российской Федерации от 30.11.2011 № 342-ФЗ // Российская газета 2011. 7 декабря.

² Борытко Н.М. В пространстве воспитательной деятельности: монография. Волгоград: Перемена, 2001. 181 с.

³ Слободчиков В.И. О понятии образовательной среды в концепции развивающего образования. М.: Эксплицентр РОСС, 2000. 230 с.

В учебных заведениях стимулирующую функцию выполняет образовательная среда¹. Ерошенков Н.В. рассматривает образовательную среду вуза МВД как «совокупность тех её микросред, в результате взаимодействия с которыми происходит профессионально-нравственная подготовка курсантов»². Среди таких микросред он выделяет обучающую, воспитывающую, развивающую, социокультурную (внеслужебную), исследовательскую, информационную и практико-ориентированную (служебную).

Нами выделены характерные особенности среды, стимулирующей развитие морально-психологической устойчивости сотрудников ОВД в условиях служебной деятельности.

Стимулирующая среда является подсистемой профессиональной среды подразделения ОВД. В отличие от обучающихся в образовательных учреждениях МВД России (в частности, в ДПО) развитие морально-психологической устойчивости сотрудников ОВД проходит в рамках морально-психологической подготовки и всецело пересекается со служебной деятельностью.

Среда, стимулирующая развитие морально-психологической устойчивости сотрудников ОВД, является сложным по структуре целостным образованием, представленным внешней и внутренней составляющими.

Внешняя ее составляющая включает ментальные, политические, социально-экономические и другие компоненты, объективное влияние которых необходимо учитывать. К ним мы, в частности, относим: социально-экономическую обстановку в стране, сложившееся в обществе отношение к сотрудникам ОВД и др.

Внутреннее содержание стимулирующей среды определяют информационный, материальный и деятельностный компоненты; элементом является педагогическое влияние на субъектов процесса развития морально-психологической устойчивости того или иного компонента; системообразующим фактором является управление и самоуправление взаимодействием участников этого процесса; целостность среды обеспечивается наличием связей между компонентами.

Стимулирующая среда – окружение, среди которого находится сотрудник ОВД и влияет на его развитие. К этому окружению отно-

¹ Слободчиков В.И. Указ. соч.

² Ерошенков Н.В. Профессионально-нравственная подготовка курсантов в образовательной среде вуза МВД России: дис. ... канд. пед. наук. Белгород, 2014. С. 55.

сятся: коллектив подразделения, его руководители, сотрудники отдела морально-психологического обеспечения.

При этом большое значение имеет тот факт, что динамика развития морально-психологической устойчивости сотрудников ОВД включает использование такого фактора, как следование образцам. Подражание в данной деятельности имеет особенности, отличающиеся последовательным переходом от подражания репродуктивного характера к творческому подражанию избранному образцу, а далее к самостоятельному развитию данного феномена, фундамент которого базируется на двух предшествующих стадиях. Следовательно, руководители (начальники) подразделений должны иметь такие морально-психологические качества, которые определяют их способность сохранять высокую функциональную активность в условиях воздействия психотравмирующих факторов и успешно выполнять поставленные задачи, другими словами, сами обладать высокой морально-психологической устойчивостью.

Стимулирующая среда целостна, открыта, обладает управляемостью, динамичностью, имеет потенциал для развития.

Таким образом, стимулирующая среда формируется и реализуется в совместной деятельности участников процесса развития морально-психологической устойчивости, являясь при этом и обязательным условием, и результатом этой деятельности. Способы осуществления этой деятельности и ее содержание наполняют смыслом компоненты среды и определяют отношения субъектов к среде и среды к субъектам. Организованная стимулирующая среда позитивно воздействует на результативность служебной деятельности сотрудников, состояние дисциплины и морально-психологическое состояние личного состава, а также морально-психологический климат в подразделениях органов внутренних дел.

Однако любое развитие невозможно без саморазвития, самосовершенствования. Под саморазвитием будем понимать активность человека в отношении изменения себя, раскрытия и обогащения своих духовных потребностей, своего личностного потенциала, творчества¹. Саморазвитие интегрирует деятельность субъекта, направленную на

¹ Мингалеева А.В. Педагогические условия формирования готовности к профессионально-личностному саморазвитию у будущих экономистов: дис. ... канд. пед. наук Ульяновск, 2012. С. 16.

развитие индивидуальности, характера и способностей. Саморазвитие происходит путем самовоспитания и самообразования¹. Следовательно, развитие морально-психологической устойчивости сотрудника ОВД невозможно без самообразования и самовоспитания.

Чтобы самообразование и самовоспитание способствовали эффективному развитию морально-психологической устойчивости, необходимо помочь каждому сотруднику критически осмыслить собственную профессиональную позицию, оценить степень своей морально-психологической устойчивости и выявить новые возможности профессионального и личностного роста. Необходимость получения опыта самообразования, самовоспитания, самоанализа продиктована интеллектуальной, физической и эмоциональной насыщенностью труда полицейского, большим количеством экстремальных ситуаций. Постоянное совершенствование позволяет обогатить операциональный опыт продуктивными формами поведения и избавиться от несоответствующих норм морали и профессиональных стереотипов.

Более подробно сущность самообразования и самовоспитания сотрудников ОВД в аспекте развития их морально-психологической устойчивости и особенности обучения их соответствующим методам будет рассмотрена в следующем параграфе.

§ 2. Самообразование и самовоспитание сотрудников ОВД как средство непрерывного развития морально-психологической устойчивости

В современном мире, когда знания быстро устаревают, снижается значимость формализованных знаний, востребованными становятся способность к самообучению, социализация личности в динамичной профессиональной и социальной средах, повышение чувства ответственности и активности в приобретении знаний, формировании необходимых качеств. Поэтому любое развитие, в том числе и развитие морально-психологической устойчивости сотрудников органов

¹ Маралов В.Г. Основы самопознания и саморазвития. 2-е изд., стер. М.: Издательский центр «Академия», 2004. 256 с.

внутренних дел, невозможно без самообразования. Рассмотрим особенности этого процесса¹.

Существуют различные подходы к определению сущности и содержания самообразования, однако наибольший интерес для нашего исследования представляет акмеологический подход, который рассматривает самообразование как процесс достижения личностью вершин профессионализма в своей деятельности, в том числе служебной (К.А. Абульханова², О.С. Анисимов³, И.Н. Семенов⁴, Л.Г. Лаптев⁵, В.Г. Михайловский⁶, С.И. Съедин⁷, П.А. Корчемный⁸ и др.).

Анализ исследований перечисленных авторов позволил выявить следующее определение: самообразование – целенаправленная, систематическая деятельность, управляемая самой личностью, служащая для совершенствования ее профессиональной деятельности. Мы выделили основные характеристики самообразования сотрудников органов ОВД в аспекте развития своей морально-психологической устойчивости.

1. Самообразование сотрудника органов ОВД является частью его профессионального самосовершенствования, саморазвития, сущность которых состоит в сознательном развитии и совершенствовании профессиональной компетенции и профессионально важных качеств; одним из элементов которой является морально-психологическая устойчивость.

2. Цель самообразования. По мнению И.Н. Кузнецова, цель самообразования – «предвосхищаемый личностью уровень знаний, умений и

¹ Кирьякова А.В., Мосиенко Л.В., Ольховая Т.А. Аксиологические индикаторы качества образования в контексте Болонского процесса // Успехи современного образования. 2011. № 8. С. 519 – 523.

² Абульханова, К.А. Указ. соч. С. 123 – 124.

³ Анисимов О.С. Акмеологическая парадигма. М., 2007. 762 с.

⁴ Семенов И.Н. Рефлексивный подход в формировании и развитии личностно-профессионального самосознания студентов как фактор модернизации высшего образования // Аналитические обзоры по основным направлениям развития высшего образования: обзорная информация. 2013. № 3. С. 1 – 80.

⁵ Лаптев Л.Г. Инновационные психолого-акмеологические основания развития профессиональной культуры и самореализации субъекта труда // Человеческий капитал. 2013. № 4. С. 159 – 164.

⁶ Михайловский В.Г. Акмеологические основы профессионального становления офицерских кадров. М.: РАГС и ВАД, 1995. 260 с.

⁷ Съедин С.И. Некоторые пути преодоления негативного влияния стрессовых ситуаций на состояние психического здоровья // Мир психологии. 2002. № 4. С. 235 – 244.

⁸ Корчемный П.А. Методологические вопросы психологической работы с сотрудниками МВД России на современном этапе // Психопедагогика в правоохранительных органах. 2014. № 1. С. 78 – 80.

навыков в определенной области, а также успехи в деятельности, которые для личности являются желательными и определяют направление и содержание деятельности, нацеленной на решение поставленных задач и достижение намеченных жизненных планов. Наметив цель самообразования, личность выбирает средства для ее осуществления»¹.

На наш взгляд, целью самообразования сотрудника ОВД в аспекте развития его морально-психологической устойчивости является формирование особых знаний (политических, экономических, правовых, психологических и др.), умений (коммуникативных, информационных, саморегуляции и др.), навыков (защиты от негативного информационно-психологического воздействия, повышения психологической устойчивости в стрессовых ситуациях и др.), необходимых ему для сохранения высокой функциональной активности в условиях воздействия психотравмирующих факторов и успешного выполнения поставленных задач.

3. Самообразование бывает системным и автономным². Системное самообразование побуждается и направляется извне. В этом случае человек только выполняет задания или углубляет те знания, которые получил на занятиях по морально-психологической подготовке в рамках дополнительного образования или служебной подготовки.

Нас интересует автономное самообразование, когда изучение какого-либо вопроса побуждается потребностями самой личности, а не извне³. Сотрудник при этом сам ставит себе цели, а также составляет программу самообучения, сам себя контролирует, отчитывается только перед собой и так далее.

4. Самообразование как любая деятельность имеет цели, мотивы, технологии, средства, техники, которые находятся в зависимости от целей, мотивов, технологий, средств, техник деятельности по развитию морально-психологической устойчивости сотрудников ОВД.

5. При организации процесса самообразования сотрудника ОВД необходимо, на наш взгляд, соблюдать ряд принципов:

¹ Энциклопедия студента. Минск : Кн. дом, 2004. С. 357.

² Гамидуллаев Б.Н. Самоуправление: потенциал личности. Ростов н/Д: Феникс, 2006. С. 49.

³ Там же. С. 50.

- гуманистичность и демократизм (осознанная свобода выбора содержания и форм самообразования);
- непрерывность (постоянство процесса самообразования);
- опережающий характер содержания самообразования (ориентация не только на актуальные, но и прогнозируемые изменения в служебной деятельности);
- вариативность (разнообразие, гибкость подхода в содержании, методах, формах самообразования сотрудников);
- дифференциация и индивидуализация самообразования (учет реального уровня профессиональной подготовки и личностного развития сотрудника).

6. Самообразование сотрудника органов ОВД по отношению к развитию морально-психологической устойчивости может выполнять адаптивную или продуктивную функции.

Адаптивная функция самообразования способствует решению служебных задач в конкретных реальных условиях (вхождение в профессиональную среду, усвоение норм профессиональной деятельности и требований к ней и т.д.). В данном случае используют такие виды самообразования, как изучение специальной литературы, самостоятельное усвоение норм, сложившихся в коллективе; самоанализ ошибок в служебной деятельности и их причин¹. Данная функция самообразования реализуется, в основном, молодыми сотрудниками, только начинающими свой профессиональный путь.

Что же касается продуктивной функции самообразования, то, на наш взгляд, именно она позволяет сотруднику органов внутренних дел развивать свою морально-психологическую устойчивость. Данная функция направлена на формирование новых мотивов, знаний, способностей, качеств, составляющих начало новых актов этой продуктивной деятельности. Реализация этой функции осуществляется посредством самостоятельного анализа трудностей, возникающих в процессе служебной деятельности, способов поиска неизвестных профессиональных решений, построения планов профессионального саморазвития, самопроектирования и реализации сценария профессиональной жизни, саморегуляции деятельности, самоконтроля и самооценки.

¹ Шалаков Ю.А. Влияние профессионального самообразования на эффективность деятельности офицера налоговой полиции: дис. ... канд. психол. наук. М., 2000. С. 13.

7. Мотивация самообразования включает в себя такие побудительные мотивы, вызывающие активность сотрудника ОВД в работе над собой, как интересы, влечения, идеалы.

Активизация внутренней мотивации сотрудников на самообразование может происходить извне и изнутри. Внешняя часть представляет собой собственно образовательное и воспитательное воздействие, организацию его, действие с ним как с объектом. Эту функцию выполняет непосредственный руководитель подразделения, а также специально организованная морально-психологическая подготовка.

Вторая, внутренняя, часть процесса – это деятельность самого субъекта (сотрудника), которая осуществляется на внутриличностном уровне и представляет собой преобразование внешних воздействий в умения и личностные качества. И личность сама интерпретирует эти воздействия, оценивает их, принимает решение об их сохранении, преобразовании их в свои качества, а также и их применении¹. Это и есть процесс саморазвития личности.

Следовательно, движущей силой и источником самообразования сотрудника ОВД является его потребность в совершенствовании. Однако следует отметить, эта потребность не появляется сама по себе, исходя из необходимости разрешить противоречия между теми требованиями, которые предъявляет к нему (сотруднику) общество, и имеющимся уровнем его морально-психологической устойчивости. Требования общества могут стимулировать его работу над собой, а могут даже вынудить идти на различные ухищрения, снимающие эти противоречия, используя такие компенсаторные механизмы, как рационализация, инверсия, проекция, «бегство от реальности» и др.

8. Эффективность процесса самообразования сотрудника ОВД зависит от следующих факторов:

- если в процессе самообразования реализуется его потребность в саморазвитии морально-психологической устойчивости;
- если он владеет способами самопознания и самоанализа, понимает как позитивные, так и негативные моменты своей служебной дея-

¹ Купавцев Т.С. Акмеологические основы профессионального образования в вузе МВД России // Ученые записки университета им. П.Ф. Лесгафта. 2010. Выпуск № 7. Т. 65. С 36 – 37.

тельности, своего морально-психологического состояния, признает свое несовершенство, а следовательно, является открытым для изменений;

- обладает развитой способностью к рефлексии. Неотрефлексированная практика бесполезна и ведет не к развитию, а к профессиональной стагнации. В процессе рефлексии обеспечивается самопознание, саморазвитие и самоактуализация личности, что позволяет ей постоянно самосовершенствоваться.

9. Направления, в рамках которых, на наш взгляд, сотрудник ОВД должен заниматься самообразованием:

- *профессиональное* (углубление юридических знаний по основным вопросам борьбы с преступностью и профилактики правонарушений);

- *психолого-педагогическое* (углубление психолого-педагогических знаний для понимания человеческих поступков и отношений, умений осуществлять воспитательную работу среди населения, в трудовых коллективах, организовывать профилактику правонарушений, осуществлять правовую пропаганду);

- *информационное* (ориентация в политических проблемах современности, изучение внешнеполитических и внутривнутриполитических событий, умение их анализировать и делать обобщающие выводы);

- *личные компетентности* (имидж, искусство общения, лидерские качества).

Будет результативным процесс профессионального самообразования или нет, зависит также от способности работника извлекать из различных источников информации сведения, содержание которых может стать предметом профессионального самообразования. Очевидно, что данная способность позволяет работнику выбирать из огромного объема информации главное, соответствующее целям профессионального самообразования, внутренним потребностям работника и его знаниевым энергоресурсам. Стоит также отметить способность работника пользоваться электронными технологиями, поскольку на сегодняшний день существует множество электронных технологий, которые значительно упрощают и ускоряют работу с источниками информации и непосредственно с извлечёнными сведениями, что немаловажно в условиях ограниченности во времени. Поэтому мы выделили еще одно направление самообразования сотрудника ОВД -

компьютерное развитие способности пользоваться источниками информации и электронными технологиями, находить сведения, содержание которых может стать предметом профессионального самообразования.

Таким образом, процесс самообразования сотрудника органов внутренних дел должен быть творческим и непрерывным.

Самообразование невозможно без самовоспитания, поэтому для успешного самообразования в современных условиях больших служебных нагрузок следует воспитывать в себе необходимые личностные качества. Поэтому самообразовательная работа сотрудников правоохранительных органов требует самовоспитания.

Кроме того, особенности служебной деятельности сотрудника правоохранительных органов требуют умений и навыков в любых ситуациях сохранять самообладание, «дисциплинированность чувств», уравновешенность, поскольку даже сильный физически человек, который постоянно находится в условиях эмоциональных перегрузок, может потерять над собой контроль. В результате возможна дезорганизация поведения, паника и эмоциональное истощение. Перечисленные выше качества, несомненно, входят в систему морально-психологических качеств, их необходимо также постоянно развивать.

Проблемой самовоспитания и развития в себе профессионально важных качеств в образовательных учреждениях силовых структур России занимались такие ученые, как А.В. Барабанщиков¹, И.В. Биочинский², В.Я. Гожилов³, А.Т. Иваницкий⁴,

Ф.К. Зиннуров⁵, С.Я. Казанцев⁶, В.Б. Синников⁷. Дидактические основы фундаментализации юридического образования раскрыл в

¹ Барабанщиков А.В., Муцынов С.С. Педагогическая культура офицера. Рига: РВВПКУ, 1982. 232 с.

² Биочинский И.В., Климова М.В. Педагогика в деятельности сотрудников ОВД. Нижний Новгород: Нижегородская академия МВД России, 2010. 99 с.

³ Гожилов В.Я. Психолого-педагогические, аксиологические и правовые аспекты модернизации гуманитарной подготовки курсантов высшей военной школы // Юридическая психология. 2012. № 4. С. 35 – 37.

⁴ Иваницкий А.Т. Организационно-педагогическая система профессионального развития и саморазвития курсантов (слушателей) вузов МВД России: дис. ... д-ра пед. наук. СПб., 2000. 354 с.

⁵ Зиннуров Ф.К., Габдулхаков В.Ф., Чанышева Г.Г. Становление и развитие коммуникативных способностей студентов юридических вузов. Казань: КЮИ МВД России, 2016. 532 с.

⁶ Казанцев С.Я. Указ. соч.

⁷ Синников В.Б., Арсланов А.Ф. Указ. соч. С. 82 – 86.

своих научных трудах Казанцев С.Я.¹, Зиннуров Ф.К.² показал специфику развития коммуникативных качеств у будущих юристов. С.Я. Батышев³, М.И. Рожков⁴ исследовали особенности самовоспитания у студентов в гражданских учебных заведениях в процессе их профессиональной подготовки. Обоснование теоретических основ и методики организации самовоспитания в вузовских условиях дано в работах В.И. Андреева⁵, Л.Я. Арета⁶, С. Елканова⁷, А.В. Иващенко⁸, А.Г. А.Г. Ковалев⁹, А.И. Кочетова¹⁰, П.Н. Осипова¹¹ [122, 123]. В данных исследованиях выявлена тесная взаимосвязь воспитания и самовоспитания.

И.П. Подласый считает, что самовоспитание – это «систематическая и сознательная деятельность человека, направленная на саморазвитие и формирование базовой культуры личности»¹². Оно направлено на укрепление и развитие готовности и способности добровольно выполнять как личные обязательства, так и требования коллектива, развивать морально-нравственные чувства, волевые качества, нужные привычки поведения. Самовоспитание является частью и результатом воспитания и процесса развития личности в целом.

¹ Казанцев С.Я. Указ. соч.

² Зиннуров Ф.К., Габдулхаков В.Ф., Чанышева Г.Г. Указ. соч.

³ Батышев С.Я. Профессиональная педагогика. 2-е изд., перераб. и доп. М.: Ассоциация «Профессиональное образование», 1999. 904 с.

⁴ Рожков М.И., Байбородова Л.В. Теория и методика воспитания. М.: Владос, 2004. 384 с.

⁵ Андреев В.И. Педагогика: учебный курс для творческого саморазвития. Казань: Издательство: Центр инновационных технологий, 2006. 608 с.

⁶ Арет А.Я. Очерки по теории самовоспитания. Фрунзе: Изд-во Киргиз. ун-та, 1961. 124 с.

⁷ Елканов С. Основы профессионального самовоспитания будущего учителя. М.: Просвещение, 1989. 189 с.

⁸ Иващенко А.В., Совиньски А.Я. Самовоспитание старшеклассников: методология, теория, практика. М.: Рос. ун-т дружбы народов, 2004. 165 с.

⁹ Ковалев А.Г. Воспитание и самовоспитание. М.: Мысль, 1986. 284 с.

¹⁰ Кочетов А.И. Педагогические основы самовоспитания. М.: Знание, 1974. 64 с;

Кочетов А.И. Как заниматься самовоспитанием Минск.: Вышш шк., 1986.

¹¹ Осипов П.Н. Единство воспитания и самовоспитания как основа подготовки конкурентоспособных специалистов // Образование и саморазвитие. 2012. № 4. С. 3 – 8; Осипов П.Н. Социальная ответственность, дисциплина и самодисциплина как средства формирования конкурентоспособных специалистов // Образование и саморазвитие. 2010. № 5. С. 11 – 17.

¹² Подласый И.П. Педагогика: учебник: в 2 кн. Кн.1: Общие основы. Процесс обучения. М.: ВЛАДОС, 1999. С. 183.

По мнению Н.А. Березовина, цель самовоспитания – реализация индивидом себя как личности, его основой является адекватная самооценка и критический анализ своих способностей и возможностей¹.

Ю.К. Бабанский считает, что правильная организация процесса воспитания способствует появлению и развитию самовоспитания, которое предполагает:

- самопроектирование деятельности по усвоению знаний, формированию умений, необходимых способов поведения, навыков разрешения проблемных ситуаций;
- самоорганизацию деятельности – рациональное распределение ее этапов во времени, а также своих усилий;
- саморегулирование деятельности и самоконтроль – самоанализ успешности процесса и при необходимости его коррекция².

Таким образом, мы можем определить самовоспитание сотрудников ОВД как его сознательные действия, нацеленные на формирование, развитие и совершенствование своих моральных и профессиональных качеств, определяющих способность сохранять высокую функциональную активность в условиях службы и успешно выполнять поставленные задачи.

Анализ исследований ученых-педагогов позволил выделить такие параметры самовоспитания, как:

- направленность, т.е. мотивы работы над собой. К основным мотивам самовоспитания относят идеал, осознание несоответствия своих возможностей требованиям деятельности, притязания на уважение коллектива, состязательность, требования общества, критику и самокритику³;
- устойчивость (постоянное, случайное или эпизодическое);
- содержание (нравственное, профессиональное, физическое, умственное, волевое);
- эффективность⁴.

Эффективное самовоспитание предполагает владение определенными методами воздействия на эмоционально-волевою сферу

¹ Березовин, Н.А. Основы психологии и педагогики. Минск.: Новое знание, 2004. С. 302 – 304.

² Бабанский Ю.К. Избранные педагогические труды. М.: Педагогика, 1989. С. 88.

³ Гамидуллаев Б.Н. Указ. соч.

⁴ Кочетов А.И. Как заниматься самовоспитанием. Минск.: Высш шк., 1986.

личности с целью сознательного изменения себя в соответствии с требованиями общества и профессии своим идеалом. Среди них: самонаблюдение, самоанализ, самоприказ, самоотчет, самоодобрение, самоосуждение, самонаказание, рефлексия и другие¹.

Строится процесс самовоспитания сотрудника органов внутренних дел в следующей последовательности: требования общества к его личности – самопознание – создание программы работы над собой – деятельность по ее реализации – самоотчет – самокоррекция².

Эффективность самовоспитания зависит от того, осознает ли индивид его необходимость, знает ли он его технологию и стремится ли ею овладеть, насколько активен он в этой деятельности.

Б.Н. Гамидуллаев называет самовоспитание самодеятельностью человека, которая является средством его самоактуализации и самореализации. Это всегда системная и сознательная работа по своему личностному и профессиональному развитию и росту в соответствии со сложившимися ценностями, идеалами и убеждениями³.

В.В. Байлук отмечает, что предметом самовоспитания является система качеств личности, под которыми он понимает «сформированные или формирующиеся способности человека тем или иным образом воздействовать на объект или взаимодействовать с ним»⁴. По его мнению, именно качества личности активизируют любые виды ее деятельности, если необходимых качеств нет, то нет и причин и, соответственно, нет действия и его результатов.

Среди качеств личности ученый выделяет:

- терминальные качества (устойчивые потребности, мотивы, цели, идеалы) – определяют направленность деятельности;
- инструментальные качества (умения и навыки) – обеспечивают «технологическую составляющую» деятельности;
- характерологические качества – определяют отношение личности к себе и другим людям, к своей деятельности и ее результатам и т.д.

Байлук В.В. также отмечает, что самовоспитание в себе тех или иных качеств возможно только в той деятельности, для которой они формируются. В связи с этим воспитание, осуществляемое на основе

¹ Коджаспирова, Г.М. Указ. соч. С. 131.

² Там же. С. 132.

³ Гамидуллаев Б.Н. Указ. соч.

⁴ Байлук В.В. Указ. соч. С. 11.

самопознания и самообразования, оказывает на них обратное воздействие, поскольку сознательное самопознание и самообразование возможно только на основе определенной воспитанности¹.

Самовоспитание в рамках самообразования – это активный, сознательный, целеустремленный процесс, имеющий логическую структуру: цель, содержание и задачи, средства и методы, результаты. Рассмотрим его подробнее относительно сотрудников органов внутренних дел.

Целью самовоспитания и самообразования в аспекте развития морально-психологической устойчивости сотрудника ОВД является формирование и развитие положительных и избавление от отрицательных качеств, их гармонизация в соответствии с требованиями общества и профессиональной деятельности, личными идеалами; это систематическая и постоянная работа по усвоению знаний, выработке умений и навыков, привычек поведения, соответствующих моральным нормам².

Содержание этих процессов направлено на развитие разных сфер личности сотрудника ОВД: духовно-нравственной, государственно-патриотической, профессиональной, физической, правовой. Эти сферы тесно взаимосвязаны и взаимозависимы, но при этом каждая имеет свое особое содержание и связана с развитием умственных и эмоционально-волевых способностей полицейского. Чаще всего правоохранители считают, что главная задача их самовоспитания и самообразования – развитие каких-либо определенных качеств, например, ответственности, воли, самообладания, честности, выдержки и т.п.

Но в любом случае самовоспитание и самообразование сотрудника ОВД должны иметь профессиональную направленность и осуществляться в рамках стремления к всестороннему развитию своей личности.

В процессе самовоспитания и самообразования используются различные методы в зависимости от того, на каком этапе процесса находится данный сотрудник. Рассмотрим их:

- первый уровень – это преодоление имеющихся недостатков, которые выявляются в процессе самопознания личности;
- второй уровень связан с утверждением тех качеств, которые входят в структуру морально-психологической устойчивости, но пока не развиты в достаточной мере;

¹ Байлук В.В. Указ. соч. С. 11 – 12.

² Голубева Г.А. Указ. соч.

- третий, самый высокий уровень связан с совершенствованием имеющихся положительных качеств.

Процесс самовоспитания на основе самообразования протекает в несколько этапов, на каждом из которых используются разные методы (А.Р. Фонарев¹, А.В. Власов² и др.) (рис. 2).

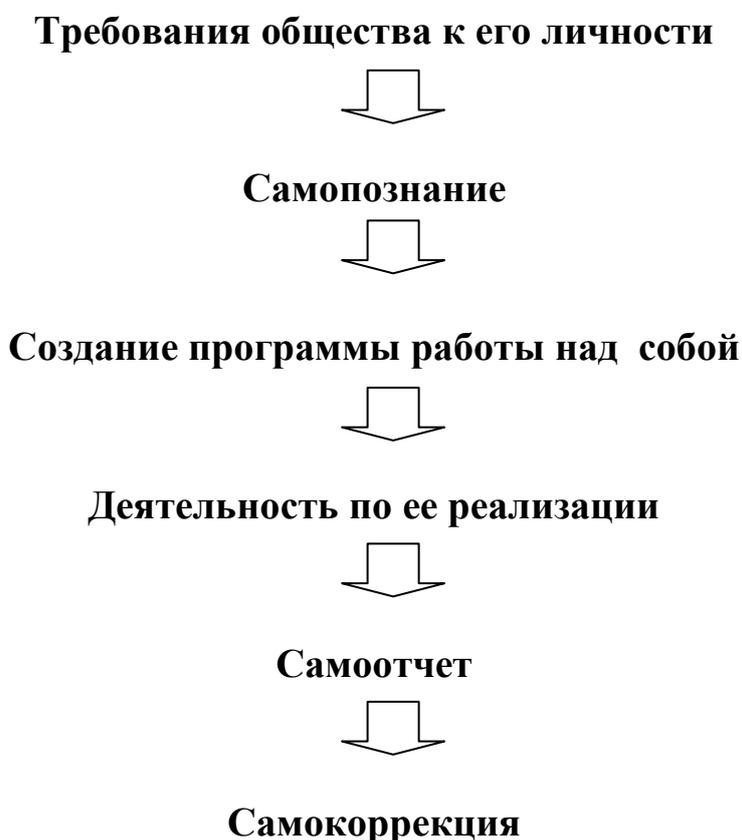


Рис. 2. Процесс самовоспитания сотрудника ОВД.

На первом этапе целесообразны такие методы, как:

- самопознание (обеспечивает формирование точных представлений о путях и методах целенаправленного решения задач собственного развития, в процессе самопознания формируется идеал, определяются цель и задачи самообразования и самовоспитания, а также выбираются методы, приемы, средства работы над собой);
- самоанализ (выявление положительных и отрицательных качеств, мешающих развитию морально-психологической устойчиво-

¹ Фонарев А.Р. Указ. соч.

² Власов А.В., Жикривецкая Ю.В. Профессионально-нравственное сознание как основа профессиональной культуры сотрудников органов внутренних дел // Мир науки, культуры, образования. 2014. № 2 (45). С. 98 – 99.

сти, критический анализ своих поступков, действий, поведения в целом, пробелов в знаниях, степени развития профессионально важных личностных качеств);

- самооценка (оценка себя, своих моральных качеств, способностей, умений и поступков);

- самопрогнозирование (как, в какие сроки и чего можно добиться).

На втором этапе самовоспитания в рамках самообразования, на наш взгляд, необходимо использовать такие методы, как:

- самопринуждение (волевые усилия, направленные на принудительное совершение определенных действий. Одна из форм – осознанное подчинение себя другому лицу или обстоятельствам);

- самонаблюдение – динамический процесс, который носит преднамеренный характер, имеет определенную цель и систему различных приемов;

- самоконтроль – осознание и оценка личностью собственных действий, психических состояний и процессов и критическое отношение к ним.

На последнем этапе наиболее целесообразно применение таких методов, как:

- самоотчет – постановка себе вопросов относительно поступков, поведения, эффективности решения служебных задач, психических состояний, чувств и переживаний и объективные ответы на них;

- самокритика – служит совершенствованию личности и обеспечению успехов в деле.

Результатом самовоспитания и самообразования сотрудника ОВД должны стать изменения в уровне развития его морально-психологической устойчивости.

Закономерности самовоспитания и самообразования в аспекте развития морально-психологической устойчивости сотрудника ОВД можно условно разделить на внешние и внутренние. К внешним мы относим влияние на самовоспитание социальной среды, специфики служебной деятельности, уровня культурного развития сотрудника, его воспитанности и социального опыта. К внутренним – его зависимость

от потребностей человека и мотивов жизнедеятельности, идеалов, интересов, целей, физиологических особенностей и других факторов¹.

Таким образом, развитие морально-психологической устойчивости сотрудников будет эффективным, если оно будет осуществляться, в том числе, и в системе самообразования и самовоспитания. Однако не каждый человек обладает достаточными для этого знаниями, умениями, качествами. Так, А.К. Маркова выделяет два уровня саморазвиваемости, самовоспитуемости и самообучаемости:

- высокий уровень – инициатива без воздействия извне, самостоятельное целеполагание, составление программы, вариативность, самопрогнозирование, внутренняя устойчивость и целостность;
- низкий уровень – отсутствие готовности и способности что-то делать для своего развития, отсутствие интереса к самоанализу, воли и стремления, напряженность в работе².

Следовательно, необходимо, во-первых, стимулирование этого процесса, а во-вторых, оказание помощи сотрудникам в разработке программы самовоспитания и самообразования в аспекте саморазвития морально-психологической устойчивости.

Если сотрудник ОВД всерьез намерен заняться самовоспитанием и самообразованием, то ему необходимо составить для себя программу, следуя которой добьется необходимого эффекта. В основу этой программы должны быть положены принципы прогностичности, оптимальности, реальности. Нами разработан алгоритм составления программы саморазвития морально-психологической устойчивости сотрудника правоохранительных органов, включающей его самообразование и самовоспитание.

Любая программа саморазвития личности подразумевает наличие циклических ежедневных действий, которые необходимо выполнять для достижения результата (рис. 3).

¹ Этика сотрудников правоохранительных органов / под ред. Г.В. Дубова. М.: Щит-М, 2007. 542 с.

² Маркова А.К. Психология труда учителя: книга для учителя. М.: Просвещение, 1993. 192 с.

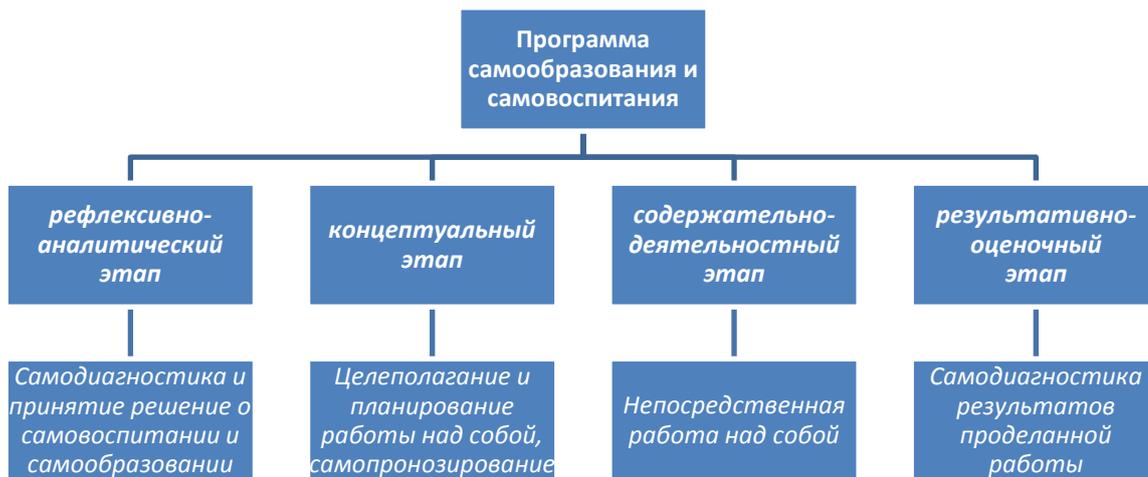


Рис. 3. Программа самообразования и самовоспитания морально-психологической устойчивости

Условно программу самовоспитания и самообразования в аспекте развития морально-психологической устойчивости сотрудника ОВД можно подразделить на ряд этапов (см. табл. 2.1):

- 1) рефлексивно-аналитический этап (самодиагностика и принятие решения о самовоспитании и самообразовании);
- 2) концептуальный этап (целеполагание и планирование работы над собой, самопрогнозирование);
- 3) содержательно-деятельностный (непосредственная работа над собой);
- 4) результативно-оценочный этап (самодиагностика результатов проделанной работы).

Стимулирование самовоспитания и самообразования сотрудников начинается с самодиагностики состояния готовности к ним. Самодиагностику желательно осуществлять по трем критериям:

- когнитивному (знание способов самопознания и регулирования поведения),
- мотивационному (желание лучше узнать себя и изменить),
- деятельностному (что реально делается для этого).

Следовательно, в процессе самодиагностики сотрудника ОВД целесообразны:

- самоанализ мотивов самовоспитания и самообразования;
- самоанализ поведения в служебной, общественной и других видах деятельности, в процессе общения с коллегами и другими людьми;
- самонаблюдение – целенаправленная, организованная и планомерная фиксация фактов, свидетельствующих об изменениях в себе, отношения к себе и окружающему, к своей профессиональной деятельности;
- хронометраж, позволяющий узнать не только о том, как сотрудник планирует и проводит рабочий день, но и наличие или отсутствие у него умений планировать и организовывать свое время, самоконтроль, деловитость, способность к самоанализу, ответственность и другие; хронометраж может стать и стимулом самовоспитания;
- рефлексия – сравнение и сопоставление самооценки и оценки сотрудника другими людьми (руководителем структурного подразделения, коллегами, товарищами).

Таким образом, самодиагностика способствует самопознанию, оценке себя, поэтому следует стремиться к тому, чтобы изучение самого себя было осознанным, целенаправленным и систематическим.

На первом этапе самообразования и самовоспитания происходит самопознание. Сотрудник познает себя, выявляет свои достоинства, способности, недостатки. На этом этапе важно осознать необходимость самопознания.

Помощь сотруднику в самопознании может оказать специальная литература о возможностях и резервах организма, культуре поведения, беседы с непосредственным руководителем и коллегами, а также книги и фильмы об известных и успешных сотрудниках полиции, анализ которых позволит выявить, какие профессионально значимые качества необходимы для успешной служебной деятельности, но недостаточно развиты у него. В результате сотрудник принимает решение о самовоспитании и самообразовании.

На следующем этапе сотрудник предполагает (прогнозирует), чего он должен достичь и как добиться. Самопрогнозирование является основой планирования процесса самообразования и самовоспитания.

В соответствии с целями самообразования и самовоспитания определяются задачи, на основании которых составляется программа работы над собой. В ней отражаются:

- направления работы над собой (например, какие качества личности необходимо развивать и от каких недостатков избавляться, какие знания необходимо углублять и пр.);
- методы и способы осуществления намеченного;
- сроки выполнения;
- процедуры самоконтроля и самокоррекции.

При желании программу самообразования и самовоспитания можно дополнить личными принципами поведения, которых сотрудник будет придерживаться и на основе которых он будет анализировать свои действия и поступки.

Следующий, третий этап – непосредственная работа сотрудника над собой по самообразованию и самовоспитанию. Используя различные техники работы по развитию морально-психологической устойчивости, сотрудники формируют новые морально-психологические качества, совершенствуют и развивают уже имеющиеся положительные и избавляются от отрицательных качеств и привычек, приобретают и углубляют необходимые для служебной деятельности знания и умения.

Этот процесс включает в себя:

- самообязательство – добровольная постановка осознанных целей и задач;
- самоотчет – анализ пройденного пути;
- осмысление – определение причин успехов и неудач собственного поведения и служебной деятельности;
- и, наконец, самоконтроль – систематический анализ своего состояния и поведения для предотвращения нежелательных последствий).

Самообразование и самовоспитание происходят в процессе самоуправления, которое строится не только на основе сформулированных человеком целей, программы действий, контроля за выполнением программы, но и оценки полученных результатов, самокоррекции, что составляет содержание последнего этапа программы (табл. 2.1).

Таблица 2.1

Программа самовоспитания и самообразования сотрудника ОВД
в аспекте развития его морально-психологической устойчивости

Этапы программы	Содержание деятельности	Результат деятельности
Рефлексивно-аналитический	Самодиагностика (проблемный анализ собственной деятельности и своих возможностей) и самопознание	Принятие решения о необходимости самообразования и самовоспитания в аспекте саморазвития морально-психологической устойчивости
Концептуальный	Самопрогнозирование и планирование	Разработка программы самообразования и самовоспитания
Содержательно-деятельностный	Непосредственная работа над собой	Развитие морально-психологической устойчивости
Результативно-оценочный	Самоанализ выполнения программы. Самодиагностика проделанной над собой работы	Коррекция программы или определение дальнейших планов сотрудника по самообразованию и самовоспитанию

Так как самообразование осуществляется в процессе самовоспитания, при их организации используются одни и те же методы, среди которых:

- *самопознание*: самонаблюдение, самоанализ, самооценивание, самосравнение;
- *саморазвитие*: самоубеждение, самоконтроль, самоприказ, самовнушение, самоподкрепление, самопринуждение, самоисповедь;

• *самостимулирование*: самоутверждение, самоодобрение, самопоощрение, самонаказание, самоограничение.

Так, самоубеждение – это, другими словами, поиск истины, поскольку сотрудник путем рассуждения взвешивает все «за» и «против», задает себе вопросы и ищет на них правильные ответы.

Самокритичность сотрудника позволяет ему выявлять свои недостатки, адекватно оценивать достоинства и на базе этого ставить задачи, определять средства и методы самовоспитания.

Самовнушение связывают с умением произвольно владеть собой, приказывать себе, оно вырабатывается посредством тренировок.

Самоконтроль, самоотчет и самоанализ позволяют определить эффективность самообразования и самовоспитания, выявить и закрепить положительный опыт, устранить то, что мешает саморазвитию.

Самоконтроль иногда дополняется самоприказом, позволяющим сотруднику руководствоваться в своих действиях правилами, которые он вырабатывает для себя.

Часто в процессе самовоспитания и самообразования сотруднику необходимы и средства стимуляции: самоободрение, самоодобрение, самопоощрение. Их значимость состоит в том, что они мобилизуют человека, закрепляют выработанные положительные качества.

§ 3. Организация, ход и результаты экспериментального исследования

На основе выявленных факторов непрерывного развития морально-психологической устойчивости сотрудников органов внутренних дел определены организационно-педагогические условия повышения эффективности этого процесса.

Экспериментальная работа заключалась во внедрении выявленных организационно-педагогических условий в учебный процесс профессионального обучения сотрудников органов внутренних дел. Она проводилась на факультете профессионального обучения и дополнительного профессионального образования (ФПОиДПО) Казанского юридического института МВД России в три этапа.

На подготовительном этапе были определены предмет, цели и основные задачи педагогического эксперимента, сформирована и

уточнена его гипотеза, осуществлен выбор методов и объектов экспериментальной работы, определены критерии, показатели и уровни сформированности морально-психологической устойчивости сотрудников органов внутренних дел, проходящих профессиональное обучение в КЮИ МВД России.

На основном этапе экспериментальной работы изучался начальный уровень морально-психологической устойчивости респондентов экспериментальной и контрольной групп, проводилось внедрение основных организационно-педагогических условий с целью повышения качества процесса развития морально-психологической устойчивости слушателей, осуществлялась экспериментальная работа, после которой повторно определялся уровень морально-психологической устойчивости в обеих группах с целью выявления эффективности организационно-педагогических условий в системе профессионального обучения. Разрабатывались практические рекомендации по повышению эффективности этого процесса.

По окончании экспериментальной работы были обобщены и систематизированы полученные результаты, которые сравнивались с теоретическими положениями.

Рассмотрим содержание перечисленных этапов экспериментальной работы подробнее.

Предметом экспериментального исследования являлись организационно-педагогические условия развития у сотрудников ОВД морально-психологической устойчивости, их реализация и проверка эффективности в процессе профессионального обучения.

Цель данного эксперимента – определение эффективности выделенных организационно-педагогических условий в сравнении с ранее существовавшими.

В ходе достижения обозначенной цели были поставлены и решены следующие задачи:

- изучить основные организационно-педагогические условия, оказывающие влияние на эффективность развития морально-психологической устойчивости сотрудников в условиях профессионального обучения;

- активизировать процесс непрерывного развития их морально-психологической устойчивости посредством самообразования и самовоспитания;

- проанализировать промежуточные и конечные результаты экспериментальной работы, разработать практические рекомендации по совершенствованию процесса развития морально-психологической устойчивости сотрудников.

В ходе педагогического эксперимента были использованы следующие методы: различные виды педагогического наблюдения, педагогическое тестирование, анкетирование, констатирующий и формирующий эксперимент, ранжирование, шкалирование, корреляция.

Затем нами были сформированы экспериментальная и контрольная группы, в каждой из которых проводилась работа с определенными задачами.

Со слушателями экспериментальной группы в рамках самостоятельной подготовки проводились занятия по саморазвитию морально-психологической устойчивости, включающие лекции, практикум и консультации. Затем им было дано задание разработать собственные программы саморазвития с использованием разработанного нами пособия «Саморазвитие морально-психологической устойчивости сотрудников ОВД в процессе самообразования и самовоспитания».

Исходя из того, что морально-психологическая устойчивость сотрудника органов внутренних дел включает в себя мотивационно-ценностный, когнитивно-операциональный, профессионально-личностный и рефлексивно-оценочный компоненты, в качестве критериев эффективности выявленных нами организационно-педагогических условий были взяты следующие факторы:

- направленность личности и ее ценностные ориентации (мотивационно-ценностный);

- степень сформированности морально-психологических знаний (когнитивно-операциональный компонент);

- степень сформированности профессионально важных качеств личности (профессионально-личностный);

- способность к самоуправлению (рефлексивно-оценочный).

Для определения динамики изменений в уровне развития у сотрудников морально-психологической устойчивости на каждой ста-

дии экспериментальной работы мы использовали одинаковый набор диагностических методик.

Рассмотрим содержание выделенных критериев и способов использования методик.

Для определения направленности личности сотрудников применялась «Ориентировочная анкета» (В. Смекала и М. Кучера) (см. приложение 2).

Данная анкета дает возможность выявить основные жизненные ориентации – направленность личности, ее субъективные отношения и установки.

В процессе своего развития каждый человек образует различные отношения и связи с окружающим миром. В результате воспитания и самовоспитания у него формируется система ценностных ориентаций и приоритетов – так называемая направленность личности, которая строится на ее отношении к действительности, интересах и склонностях, идеалах.

Данный феномен можно рассматривать и как отношение того, что личность получает от общества, к тому, что оно ему дает, содействует его развитию или противодействует.

Следовательно, направленность – это система отношений личности к обществу, к другим людям и к себе, к своему поведению и деятельности. Другими словами, в ней представлена позиция личности, ее интересы и предпочтения.

В данной методике выделены три главных отношения (вида направленности):

- к другим людям – направленность на общение (НО),
- к себе – направленность на себя (НС),
- к деятельности – направленность на дело (НД).

Преобладание направленности на себя говорит о стремлении к первенству, преобладании мотивов собственного благополучия. Такой индивид, в основном, занят собой, своими переживаниями и чувствами, его мало интересуют другие люди и их потребности. Он игнорирует работу, которую должен выполнять, или своих коллег. Работа его привлекает только с позиции удовлетворения его потребностей и притязаний, а не интересов других. Люди, имеющие выраженную направленность на себя, больше всего заняты собой и своими

проблемами и переживаниями; делают поспешные, часто необоснованные выводы и предположения о других людях; признают только свое мнение, которое стараются навязать другим; у них часто отсутствует чувство такта, из-за чего люди в их присутствии чувствуют себя скованно.

Направленность на общение выражается в стремлении человека к общению, желании поддерживать хорошие отношения со всеми коллегами, потребности в совместной деятельности, хотя далеко не всегда его действия способствуют успешному решению общей задачи. Такие люди чаще всего не стремятся решать проблемы, высказывать оригинальные идеи, не принимают на себя руководство совместной деятельностью, работают без особого интереса.

Направленность на дело показывает, что у личности преобладают мотивы, порождаемые самой деятельностью, она увлечена ею, желает овладеть необходимыми навыками, умениями, компетенциями, стремится к деловому сотрудничеству и добивается успехов, старается высказать свою точку зрения, которая, по его мнению, полезна для успешного выполнения поставленной цели. Обычно такие люди работают активно сами и вовлекают в деятельность других, стремятся к выполнению коллективной задачи, берут в свои руки руководство, тактичны, с ними коллеги чувствуют себя легко и свободно.

Если уровни направленности на дело и на общение достаточно высоки и примерно одинаковы, то это говорит о тенденции личности к коллективистской направленности.

В реальности, конечно, данные мотивы обычно сочетаются, но один, как правило, бывает в той или иной мере выражен сильнее, что позволяет определить тип направленности личности.

Для того чтобы иметь возможность определить содержательную сторону направленности личности, мы воспользовались методикой М. Рокича «Ценностные ориентации».

Как указывает М. Рокич¹, существуя в многообразном мире явлений, вещей, предметов, поступков и отношений, человек в процессе своей жизнедеятельности выявляет то, что имеет определенную ценность для него и дает возможность реализовать себя, удовлетворить свои потребности. Преломляясь через жизнедеятельность индивида, социальные

¹ Рокич М. Природа человеческих ценностей. Нью-Йорк: Свободная пресса, 1973. 153 с.

ценности переходят в структуру ценностных ориентаций личности, с которой «согласуются» действия и поступки личности. Сложившаяся система ценностных ориентаций – признак зрелой личности.

В соответствии с позицией М. Рокича существуют два класса ценностей:

- терминальные – это основные ценности, ради которых человек живет и к чему стремится; к ним относят любовь, гармонию, признание и пр.;
- инструментальные – ценности-средства, инструменты, используемые для достижения целей; в качестве них рассматриваются личностные качества.

В своем экспериментальном исследовании мы диагностировали только терминальные ценности, поскольку ценности инструментальные повторяют качества личности, которые приведены в другой методике. Данная методика описана ниже, и мы использовали её для определения сформированности профессионально важных качеств личности сотрудника органов внутренних дел.

В перечень терминальных ценностей М. Рокич включил следующие:

- полнота и эмоциональная насыщенность жизнедеятельности личности (активная деятельная жизнь);
- здравый смысл и зрелость суждений, приобретаемые с жизненным опытом (жизненная мудрость);
- физическое и психическое здоровье;
- интересная работа;
- возможность переживания прекрасного в искусстве и природе (красота природы и искусства);
- любовь;
- материально обеспеченная жизнь;
- хорошие и верные друзья;
- уважение окружающих, коллег (общественное признание);
- возможность образования, расширения кругозора, интеллектуальное развитие, развития культуры (познание);
- максимально полное использование своих возможностей, сил, способностей (продуктивная жизнь);
- самосовершенствование, работа над собой (развитие);
- развлечения;

- независимость в поступках и суждениях, самостоятельность (свобода);
- счастливая семейная жизнь;
- благосостояние и счастье других людей (счастье других);
- творчество;
- внутренняя гармония, свобода от сомнений и противоречий (уверенность в себе)¹.

Слушателям предлагался перечень ценностей, которые надо было проранжировать.

При анализе результатов исследования степени сформированности ценностных ориентаций сотрудников органов внутренних дел, проходящих профессиональное обучение, мы все терминальные ценности, включенные в данную анкету, объединили в два блока для того, чтобы выявить степень влияния целенаправленного воздействия на развитие просоциальных ценностей и ценностей личного благополучия. Такие ценности, как «интересная работа», «активная деятельная жизнь», «познание», «счастье других», «продуктивная жизнь», «общественное признание», «развитие» и «творчество», мы объединили в блок профессионально ориентированных ценностей (на основе экспертного опроса). Во второй блок мы включили ценности, которые являются личностно ориентированными. Это «любовь», «счастливая семейная жизнь», «жизненная мудрость», «наличие хороших и верных друзей», «красота природы и искусства», «свобода», «уверенность в себе», «развлечения» и «материально обеспеченная жизнь».

Поскольку ценности личности подвижны и в определенный период ее жизнедеятельности могут менять свою значимость, анкетирование в обеих группах слушателей (экспериментальной и контрольной) проводилось два раза: первый раз в самом начале прохождения профессионального обучения, второй – после его окончания. Это позволяет проследить динамику изменения ценностных ориентаций при обучении в условиях традиционной морально-психологической подготовки и при целенаправленном саморазвитии морально-психологической устойчивости методами самообразования и самовоспитания и сравнить их.

¹ Рокич М. Указ. соч.

Результаты анкетирования подвергались обработке: по каждой позиции подсчитывался средний балл, в соответствии с которым проводилось ранжирование.

Для определения степени сформированности морально-психологических знаний нами был разработан специальный тест, который включает 10 вопросов, сформулированных в процессе анализа нормативных документов, литературы по данному вопросу и выявляющих представления сотрудников о содержании морально-психологической устойчивости, средствах ее формирования и развития (см. приложение 1). Респонденты должны были выбрать один правильный ответ из нескольких вариантов.

Педагогический тест – достаточно объективный метод определения качества знаний. Он содержит задания определенной формы и содержания, позволяющие оценить структуру знаний, умений и навыков и измерить их уровень. Эталонный образец позволяет определить число операций (p), необходимых для успешного решения тестовых заданий. Сравнение ответов слушателя с эталоном (a) теста позволяет определить коэффициент усвоения знаний (Ka): $Ka = a/p$. Процесс обучения можно считать успешным, если $Ka \geq 0,7$.

Кроме того, результаты тестирования дают возможность определить, на каком уровне сформированности морально-психологических знаний находятся слушатели:

- низкий уровень – если количество правильных ответов от 1 до 3;
- средний уровень – от 4 до 7 правильных ответов;
- высокий уровень – правильных ответов больше 7.

Степень сформированности и развития в процессе профессионального обучения профессионально-личностного компонента морально-психологической устойчивости сотрудников ОВД, проходивших обучение на ФПОиДПО, мы оценивали с помощью анкеты «Самооценка», разработанной С.А. Будасси и модифицированной Н.М. Пейсаховым¹.

Данная анкета позволяет оценить степень развития профессионально важных морально-психологических качеств личности, в том

¹ Будасси С.А. Способ исследования количественных характеристик в группе // Вопросы психологии. 1971. № 3. С. 138 – 143; Пейсахов Н.М. Изучение личности студентов // Психологические и психофизиологические особенности студентов. Казань: Изд-во Казанского университета, 1977. 296 с.

числе уровень самооценки. Известно, что самооценка помогает человеку самоутвердиться в собственных глазах, заслужить уважение, одобрение и признание других людей, найти смысл жизни и свое место в ней. Самооценка всей личности складывается из оценки отдельных форм активности: поведения, общения, деятельности и выражения эмоций, поэтому методика включает четыре списка качеств, необходимых человеку во всех этих сферах.

Адекватная самооценка означает, что человек достаточно критично относится к себе, видит свои неудачи и успехи, ставит реальные цели и стремится к их достижению, способен к рефлексии, то есть предвидит, как к нему относятся другие люди. Адекватная самооценка является оптимальной: с одной стороны, без переоценки себя, но и, с другой - без излишней недооценки.

Самооценка может быть и чрезмерно завышенной или, наоборот, чересчур заниженной, то есть неадекватной.

Если самооценка высокая, то человек идеализирует себя, переоценивает свои возможности, свою значимость для окружающих и общего дела. В такой ситуации он игнорирует неудачи и все, что может нарушить его отношение к себе, чтобы сохранить привычную самооценку. В результате восприятие реальности искажается, отношение к ней становится неадекватным, любое замечание теперь воспринимается как придирка, как заниженная воспринимается и адекватная оценка результатов труда индивида. Неудача представляется как следствие козней недоброжелателей или сложившихся обстоятельств, которые ни в коем случае не зависят от самого человека. Он не хочет признавать собственные ошибки, недостаток знаний или способностей, неправильного поведения.

Конечно, завышенная самооценка может меняться в соответствии с обстоятельствами: при успехе – увеличиваться, а при неудачах – снижаться, то есть быть пластичной. В таком случае человек может начать стремиться к достижению поставленных целей, развивать волю и необходимые способности.

Если же самооценка ниже реальных возможностей человека, то он становится неуверенным в себе, робким, чересчур критичным к себе, не стремится реализовать свои способности и задатки, ограничивается решением обыденных задач, избегает труднодостижимых целей.

Самооценка имеет большое значение для системы самоуправления личности, поскольку именно на ней основывается самоконтроль: она позволяет сравнивать цель и результат, желаемое и действительное, оценивать успехи и неудачи. Неадекватная самооценка искажает самоконтроль, что приводит к нарушению всего процесса самоуправления, его общего результата.

Таким образом, самооценка, на наш взгляд, относится к активным проявлениям личности.

Для определения степени сформированности рефлексивно-оценочного компонента морально-психологической устойчивости у сотрудников органов внутренних дел, проходящих профессиональное обучение, мы использовали анкету «Способность к самоуправлению» Н.М. Пейсахова¹. Данная анкета позволяет выявить способности респондента владеть собой в различных ситуациях, что особенно важно в условиях служебной деятельности, а также рефлексивно-оценочные умения.

Самоуправление, как и управление, – это целенаправленное изменение, причем если при управлении цели задаются извне, то при самоуправлении человек сам их ставит перед собой и руководствуется ими в своей деятельности, поведении, общении с другими людьми, переживаниях. Другими словами, при самоуправлении объектом управления является сам человек, его собственный внутренний мир, различные формы активности, отношения с другими. Самоуправление, в отличие от саморегуляции, – «процесс творческий, связанный с созданием принципиально нового, встречей с необычной ситуацией, необходимостью новых решений, новых стратегий и планов»².

По мнению Н.М. Пейсахова, процесс самоуправления включает в себя следующие этапы. Начинается он с анализа противоречий, когда уже прежние модели поведения, общения не приводят больше к успеху, и дает возможность выявить противоречия во внешних условиях, создать субъективную модель сложившейся ситуации и понять, что происходит и в чем причина неудач.

На этапе прогнозирования на основе анализа прошлого и настоящего формируется модель возможного будущего, позволяющая

¹ Пейсахов Н.М. Указ. соч.

² Пейсахов Н.М., Швецов М.Н. Практическая психология. Казань: Изд-во Казан. ун-та, 1991. С. 31.

предсказать ход событий, понять, можно ли что-то изменить и предположить, что произойдет при тех или иных действиях индивида.

Следующий этап – целеполагание – представляет собой умственную деятельность субъекта, направленную на формирование модели желаемого будущего, которая включает «дерево» оперативных, тактических и стратегических целей и предполагает вероятные результаты¹. На данном этапе человек пытается понять, как можно и нужно изменить себя, свое поведение, деятельность, общение.

Далее создается план, содержащий систему средств (физических, материальных, временных и т.д.) для достижения поставленных целей и последовательность их применения, принимается решение о переходе от плана к действиям. При этом человек проверяет, все ли он предусмотрел.

В своем стремлении к поставленной конкретной цели субъект должен определить критерии оценки (следующий этап), которые позволят ему понять, насколько успешно реализуется составленный им план действий, достаточны ли для этого его поступки и действия.

Следующим шагом должен стать самоконтроль – сбор информации о том, как выполняется разработанный план, нет ли расхождения с поставленными целями. Самоконтроль основывается на самооценке.

И последний этап в процессе самоуправления – коррекция. Она позволяет человеку найти ответ на вопрос, как быть дальше. Коррекция необходима и тогда, когда цели достигнуты, чтобы понять, стоит ли продолжать действовать так же, если реальные результаты не совпадают с ожидаемыми. В последнем случае возникает необходимость в пересмотре и изменении всего цикла самоуправления, начиная с нового анализа ситуации, прогнозирования, целеполагания и т.д.

По мнению А.А.Крылова², все этапы целостного процесса (в нашем случае – самоуправления) представляют собой усложняющиеся организации, которые включают в себя все предыдущие этапы, но уже в трансформированном виде. Поэтому последний этап – коррекция – самый сложный, так как именно он включает в себя все предыдущие.

¹ Шевцов М.Н. О возможности использования хронометрических методик для оценки способности к самоуправлению // Ученые записки Казанского университета. Серия: Гуманитарные науки. 2008. Выпуск 3. Том 150. С. 130.

² Крылов А.А. Психология. М.: Проспект, 2000. 584 с.

Способность самоуправления оценивается сравнением полученных результатов с диагностической шкалой. Достаточно высокие результаты анкетирования являются показателем того, что система самоуправления в целом сложилась, но, возможно, данный респондент чересчур рационален, расчетлив, малоэмоционален. Если же результаты, наоборот, низкие, то это может говорить о том, что у этого человека нет полностью сформированной системы самоуправления, а только отдельные звенья.

Данная анкета позволяет выявить также наличие отдельных этапов данной системы, какие из них развиты лучше, а над какими еще надо работать, что дает возможность понять, что необходимо делать дальше, каким образом развивать у себя необходимые способности, например, прогнозировать, планировать, контролировать и т.д.

Таковы критерии эффективности выделенных нами организационно-педагогических условий развития морально-психологической устойчивости сотрудников органов внутренних дел и диагностические инструменты для ее оценки.

Далее мы перешли к основному этапу эксперимента, суть которого заключалась во внедрении выделенных нами организационно-педагогических условий в учебно-воспитательный процесс профессионального обучения сотрудников органов внутренних дел.

Нами были подобраны экспериментальная и контрольная группы. В обе группы вошли слушатели, проходившие профессиональное обучение на ФПОиДПО Казанского юридического института МВД России. Контрольная группа – 104 человека. Экспериментальная группа – 102 человека.

Затем мы выявили исходное состояние морально-психологической устойчивости слушателей обеих групп.

На этом этапе эксперимента для слушателей экспериментальной группы в рамках самостоятельной подготовки были прочитаны лекции о содержании и структуре морально-психологической устойчивости сотрудника органов внутренних дел, о необходимости ее развития не только в рамках профессиональной подготовки, но и средствами самообразования и самовоспитания, технологии разработки программ саморазвития.

Далее им было дано задание разработать программу саморазвития морально-психологической устойчивости в соответствии с алгоритмом, предложенным в разработанном нами учебно-методическом пособии «Саморазвитие морально-психологической устойчивости сотрудников ОВД в процессе самообразования и самовоспитания», поскольку этот процесс предполагает активную самостоятельную работу над собой.

Помимо этого, слушатели должны были выполнять упражнения, описанные в практикуме пособия, и осуществлять самодиагностику личностных особенностей, способностей к саморазвитию и самоуправлению, самооценки, также имеющихся в пособии.

На наш взгляд, самообразование и самовоспитание в аспекте саморазвития морально-психологической устойчивости способствуют формированию и принятию системы профессионально ориентированных (просоциальных) ценностей; дают возможность научиться решать различные проблемы в условиях служебной деятельности, позволяют слушателю сформировать и воспринять себя как будущего профессионала, создают возможности для реализации творческого потенциала личности.

Уровни сформированности умений саморазвития морально-психологической устойчивости сотрудника органов внутренних дел нами были выделены на основе исследования А.В. Мингалеевой¹:

- репродуктивный уровень: слушатель находится в зоне актуального развития, то есть то, что он делает – это здесь и сейчас, без перспективы на будущее;
- адаптивный уровень: он может менять свою позицию, приспособлять свои возможности к изменившимся условиям;
- локально-моделирующий уровень: слушатель обладает навыками саморазвития, способен к рефлексии;
- системно-моделирующий уровень: он «владеет методами, побуждающими к самообразованию, самосовершенствованию, самоорганизации, самоконтролю»². Этого уровня достигают лишь профессионалы в своей области, но на нем еще надо удержаться, что можно сделать только постоянно совершенствуясь и развиваясь.

¹ Мингалеева А.В. Указ. соч.

² Там же. С. 194.

Контроль в ходе экспериментально-опытной работы мы осуществляли, используя такие методы, как тестирование и анкетирование, наблюдение, беседа, анализ результатов деятельности слушателей.

Проанализируем результаты эксперимента.

Диагностика в контрольной и экспериментальной группах осуществлялась дважды: до начала подготовки (начало эксперимента) и по ее окончании (конец эксперимента).

Рассмотрим результаты, полученные с помощью методики М.Рокича «Ценностные ориентации», которая позволила нам определить эффективность организационно-педагогических условий развития у слушателей мотивационно-ценностного компонента морально-психологической устойчивости сотрудников ОВД. Применение данной методики позволило нам получить ранжированный перечень профессионально ориентированных ценностей и ценностей личного благополучия, присущих слушателям обеих групп, и выявить различия в их ценностных ориентациях.

Анализ результатов исследования показал, что в начале обучения имеются лишь незначительные различия в значимости обозначенных ценностей для слушателей и контрольной, и экспериментальной групп (таблица 2.2).

Из таблицы видно, что на первых местах в системе ценностей слушателей как экспериментальной, так и контрольной групп в начале эксперимента были «здоровье», «счастливая семейная жизнь», «любовь», «материально обеспеченная жизнь», «интересная работа», «наличие друзей». Конечно, перечисленные ценности значимы для любого человека независимо от его пола, возраста, уровня образования, достатка и условий, в которых он живет. Интересно другое: то, что ведущими ценностями слушателей были, в основном, ценности личного благополучия, а такие ценности, как «счастье других», «развитие», «творчество» или «красота природы и искусства» были наименее значимыми.

Из таблицы 2.2 видно, что традиционная морально-психологическая подготовка тоже меняет иерархию ценностей у слушателей контрольной группы, но менее значительно. Ценности личного благополучия остались, как и до эксперимента, более значимыми для них («здоровье», «любовь», «обеспеченная жизнь»). А «красота

природы и искусства», «счастье других», «творчество» – наименее значимыми.

Более значительно, как уже говорилось, изменились ценностные ориентации у слушателей экспериментальной группы. Таблица наглядно показывает, что в системе их ценностных ориентаций на ведущих местах по-прежнему остаются «здоровье», «счастливая семейная жизнь», «любовь», а «счастье других» и «красота природы и искусства», как и ранее, остаются на последних местах. Однако снижение значимости «развлечений» – они переместились с 13 на 17 место, а также «материальной обеспеченности» – с 4 на 8, в то же время повышение ценности «красоты природы и искусства» (с 18 на 14) дает возможность предположить, что система духовных ценностей у слушателей экспериментальной группы находится в развитии, что для сотрудников правоохранительных органов имеет достаточно большое значение.

Таблица 2.2

Оценка значимости жизненных ценностей слушателей (в рангах)

Ценности	Ранг ценности			
	Экспериментальная группа (102 чел.)		Контрольная группа (104 чел.)	
	исходн.	конечн.	исходн.	конечн.
Здоровье	1	1	1	1
Счастливая семейная жизнь	2	3	2	3
Любовь	3	4	5	4
Материальная обеспеченность	4	8	4	2
Интересная работа	5	2	6	7
Уверенность в себе	6	7	7	6
Наличие друзей	7	16	3	5
Жизненная мудрость	8	9	10	8
Активная деятельная жизнь	9	5	8	12
Познание	10	6	9	11
Свобода	11	13	12	14
Продуктивная жизнь	12	10	11	10
Развлечения	13	17	14	15
Творчество	14	11	13	16
Развитие	15	12	16	13
Общественное признание	16	18	15	9
Счастье других	17	15	18	17
Красота природы и искусства	18	14	17	18

Результаты анкетирования также показывают, что для данных слушателей возросло значение уровня образованности, куда относят ценность «познания» (с 10 на 6 место). Более значимыми стали и такие ценности, как «творчество» (с 14 на 11), «продуктивная жизнь» (с 12 на 10); такая ценность, как «счастье других» также переместилось на более высокое место (с 17 на 15), что, по нашему мнению, позволяет предположить, что просоциальные ценности также находятся в развитии.

Как было упомянуто выше, мы профессионально ориентированные ценности выделили в отдельный блок, что позволило нам посмотреть, изменилась ли иерархия тех ценностей, которые входят в структуру морально-психологической устойчивости сотрудников органов внутренних дел. Каждой из этих ценностей мы присвоили определенные места в соответствии с их рангами (таблица 2.3).

Из таблицы видно, что в начале экспериментальной работы у слушателей обеих групп иерархия профессиональных ценностей достаточно схожа. Однако после прохождения профессиональной подготовки она изменилась, причем более значительные изменения произошли в группе экспериментальной: повысилась значимость практически всех профессиональных ценностей («интересная работа», «активная деятельная жизнь», «познание», «развитие», «продуктивная жизнь», «творчество», «счастье других»), а потребность в общественном признании, наоборот, переместилась на последнее место (рис. 4а).

Что касается слушателей контрольной группы, то следует отметить, что у них также изменилась иерархия профессиональных ценностей: более значимым для них стало «общественное признание», «продуктивная жизнь», «развитие», «счастье других». Однако последняя ценность по-прежнему осталась на предпоследнем месте. При этом почему-то снизилась ценность таких позиций, как «активная деятельная жизнь», «интересная работа», «познание», «творчество» (рис. 4б).

Таблица 2.3

Оценка профессионально ориентированных ценностей слушателей
(в рангах)

Ценности	Экспериментальная группа		Контрольная группа	
	исходный	конечный	исходный	конечный
Интересная работа	5	2	6	7
Активная деятельная жизнь	9	5	8	12
Познание	10	6	9	11
Продуктивная жизнь	12	10	11	10
Творчество	14	11	13	16
Развитие	15	12	16	13
Общественное признание	16	18	15	9
Счастье других	17	15	18	17

Итак, экспериментальные данные исследования профессионально ориентированных ценностей слушателей позволили нам выявить, что предложенные нами организационно-педагогические условия оказывают влияние на их развитие; причем наиболее важное место среди этих ценностей занимают «активная профессиональная деятельность», «интересная работа», образованность («познание» и «развитие»), самореализация («продуктивная жизнь»), творческая деятельность, «счастье людей». Что же касается жизненных ценностей слушателей экспериментальной и контрольной групп, то данное ценностное ядро и тех и других включает такие базовые единицы, как «здоровье», «счастливая семейная жизнь», «любовь», «материальная обеспеченность», что, в общем-то, закономерно, поскольку эти ценности одинаково значимы для любого человека.

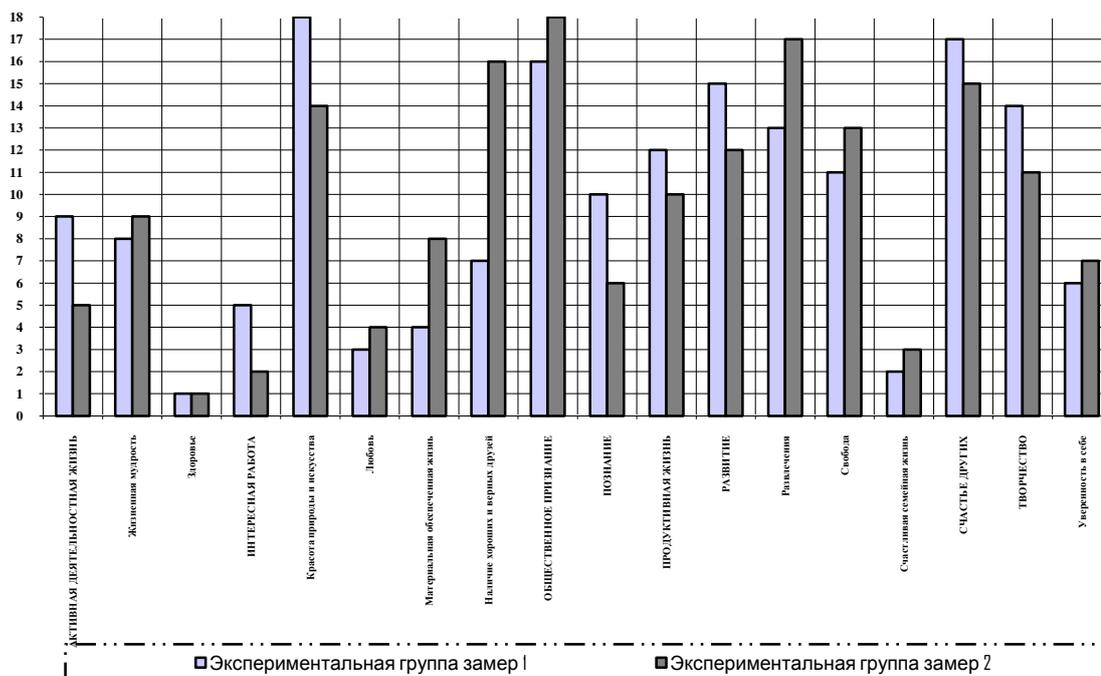


Рис. 4а. Оценка значимости жизненных ценностей слушателей экспериментальной группы (в рангах)

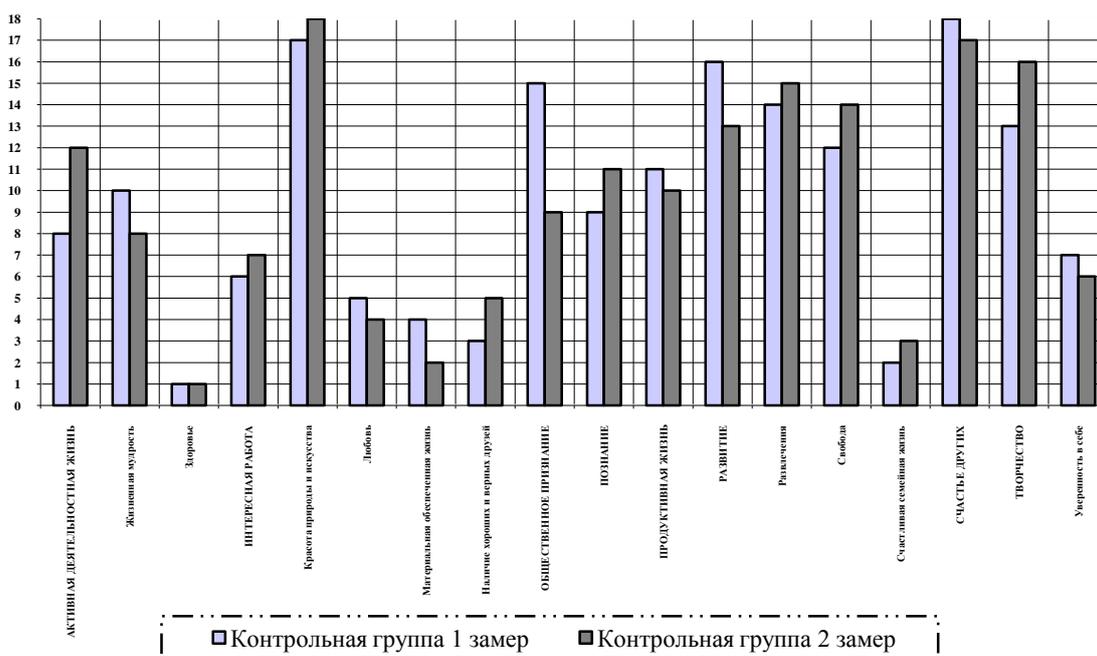


Рис. 4б. Оценка значимости жизненных ценностей слушателей контрольной группы (в рангах)

Направление и динамику развития направленности личности слушателей обеих групп мы определяли с использованием стандартизированной психодиагностической методики В. Смекала и М. Кучеры «Ориентировочная анкета». Результаты исследования представлены в таблице 2.4 и на рисунке 5.

Таблица 2.4

Изменение показателей направленности личности слушателей
в экспериментальной и контрольной группах (при $p \geq 0,05$)

Замеряемые показатели	Экспериментальная группа (среднее значение по группе)		Контрольная группа (среднее значение по группе)	
	исходный	конечный	исходный	конечный
Направленность: на «себя»	34,7	28,2	34,2	33,5
«на дело»	33,3	34,8	33,4	33,8
«на общение»	31,8	33,7	31,1	31,7

Для определения статистической значимости различий средних значений до эксперимента и после мы также использовали t-критерий Стьюдента, который показал, что статистически значимо снизился уровень направленности «на себя» (с 34,7 до 28,2 баллов); повысились уровни «направленности на общение» (31,8 до 33,7) и «направленности на дело» (с 33,3 до 34,8).

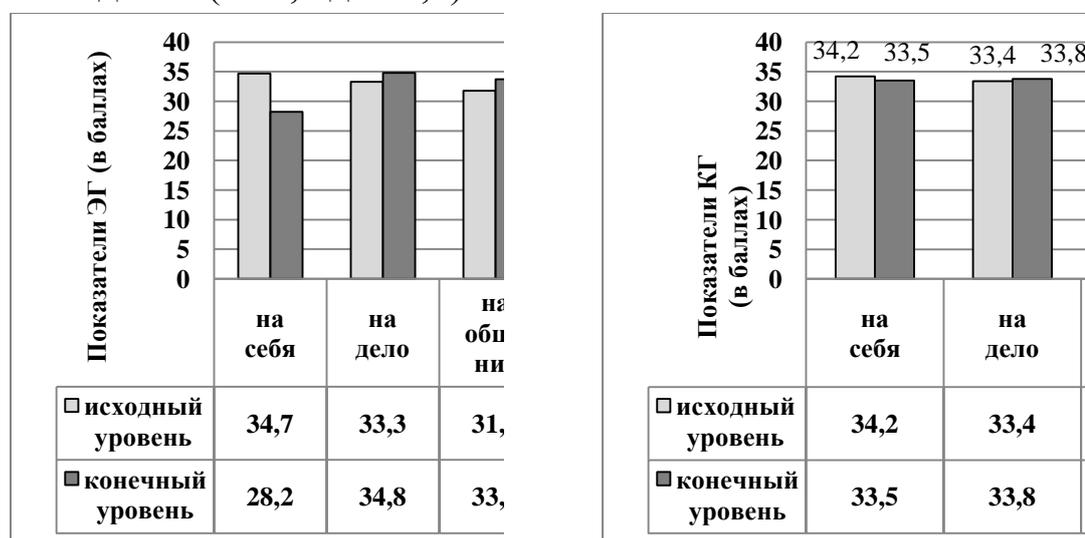


Рис. 5. Изменение показателей направленности личности слушателей
в экспериментальной и контрольной группах

Для оценки когнитивно-операционального компонента, включающего морально-психологические знания и умения слушателей экспериментальной группы развивать свою морально-психологическую

устойчивость, использовалась разработанная ими индивидуальная программа. Оценивалось содержание программы и умение ее защитить по пятибалльной шкале и выделенным нами критериям:

- соответствие содержания программы цели и задачам саморазвития;
- умение проводить самодиагностику и объяснить ее результаты;
- способность адекватно оценить свои достоинства и недостатки и выбрать необходимые методы и способы работы над собой;
- логичность, ясность и аргументированность изложения программы;
- умение в процессе защиты отстоять свою точку зрения и позицию или при необходимости подкорректировать ее.

5 баллов – высокий уровень развития умений саморазвития;

4 балла – средний уровень – умения саморазвития находятся в становлении, в наличии лишь отдельные умения;

3 балла – низкий уровень – отдельные умения саморазвития находятся в стадии формирования.

В таблице 2.5 представлены результаты оценки программ слушателей экспериментальной группы.

Таблица 2.5

Итоговые оценки индивидуальных программ слушателей экспериментальной группы по саморазвитию их морально-психологической устойчивости (в средних баллах)

Критерий	Оценка
Содержание	4,0
Защита	4,15

Данные оценки говорят о том, что, в целом, слушатели экспериментальной группы умеют составлять программы саморазвития и понимают сущность самообразования и самовоспитания в аспекте развития своей морально-психологической устойчивости и находятся на среднем уровне развития умений саморазвития.

Слушатели контрольной группы индивидуальные программы не составляли.

Степень сформированности морально-психологических знаний выявлялась с помощью разработанного нами теста, который предъявлялся слушателям контрольной и экспериментальной групп также дважды: до начала эксперимента и по его окончании.

Анализ результатов изучения степени сформированности данного компонента морально-психологической устойчивости дал нам возможность выявить количество слушателей, имеющих определенные морально-психологические знания и находящиеся на том или ином уровне сформированности изучаемого (таблицы 2.6 и 2.7).

Таблица 2.6
Результаты тестирования

Уровень измерения знаний	Ka (коэффициент усвоения)	
	Экспериментальная группа	Контрольная группа
Исходный уровень	0,50	0,51
Конечный уровень	0,78	0,62

Как уже говорилось выше, обучение можно считать успешным в случае, если $Ka \geq 7$. Как видно из таблицы 2.6, коэффициент усвоения (Ka) слушателей экспериментальной группы равен 0,78, чего нельзя сказать о контрольной группе, где этот показатель равен 0,62. Данное различие, на наш взгляд, связано с тем, что у первых процесс развития морально-психологической устойчивости носил более целенаправленный и организованный характер, чем у вторых.

Более наглядно результаты исследования данного компонента представлены на рис. 6

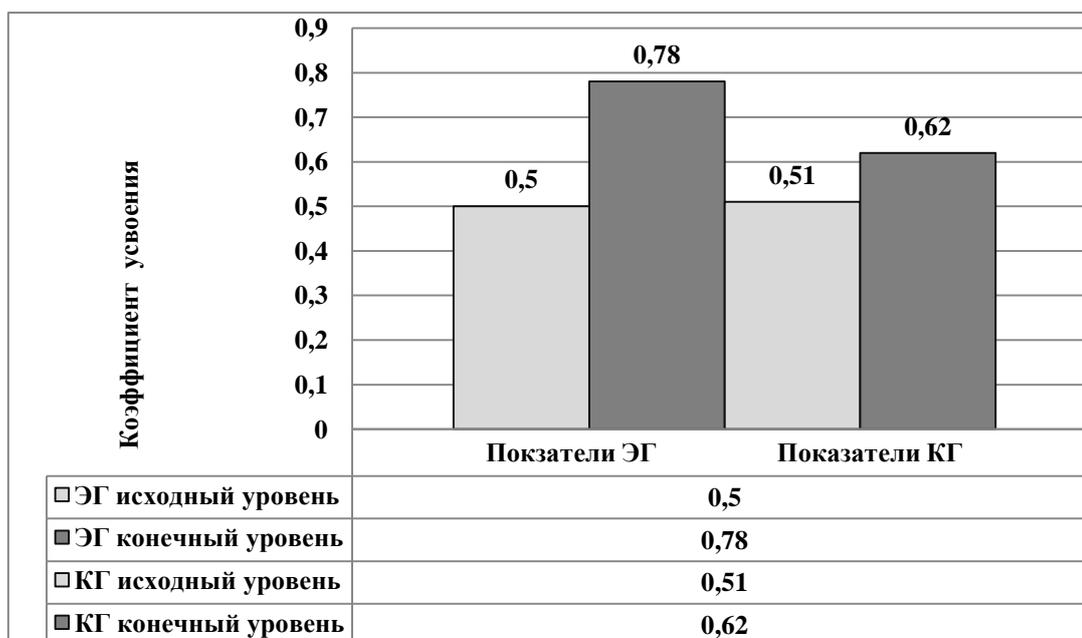


Рис. 6. Результаты диагностики когнитивно-операционального компонента.

В таблице 2.7 мы представили распределение слушателей контрольной и экспериментальной групп по уровням сформированности морально-психологических знаний.

Таблица 2.7
Распределение слушателей по уровням сформированности морально-психологических знаний

	Уровни сформированности морально-психологических знаний					
	<i>Низкий</i>		<i>Средний</i>		<i>Высокий</i>	
	исходн.	конечн.	исходн.	конечн.	исходн.	конечн.
Экспериментальная группа (102 чел.)	9,8%	7,8%	90,2%	82,4%	0%	9,8%
Контрольная группа (104 чел.)	7,7%	6,7%	92,3%	91,3%	0%	1,9%

Из таблицы 2.7 видно, что в начале эксперимента у большинства слушателей морально-психологические знания в целом имеются, хотя у некоторых такие знания очень невысоки (9,8% и 7,7% соответственно), а полностью на все вопросы правильно не ответил никто.

После завершения подготовки у 10 слушателей экспериментальной группы (9,8%), как видно из таблицы 2.6, морально-психологические знания сформированы на высоком уровне (в контрольной группе таких всего 2 человека – 1,9%).

Положительная динамика у респондентов контрольной группы присутствует, по нашему мнению, потому, что они проходят морально-психологическую подготовку, хотя и в традиционной форме.

У слушателей экспериментальной группы изменение показателей происходит не только за счет морально-психологической подготовки, но, в первую очередь, по нашему мнению, в результате целенаправленного обучения их умениям развивать свою морально-психологическую устойчивость в условиях самообразования и самовоспитания.

Чтобы определить статистическую достоверность полученных результатов, нами применялся χ^2 – критерий Пирсона, который рассчитывается по следующей формуле:

$$\chi^2 = \sum_{j=1}^k \frac{(f_{эj} - f_{тj})^2}{f_{тj}}$$

где $f_{эj}$ – эмпирическая частота по j –тому разряду признака;

$f_{тj}$ – теоретическая частота;

j – порядковый номер разряда;

k – количество разрядов признака [157, с. 124].

Статистическая достоверность различий результатов до и после эксперимента находится на уровне $p \geq 0,05$.

Далее нами было проведено исследование сформированности и развития профессионально важных качеств личности (профессионально-личностный компонент морально-психологической устойчивости) слушателей экспериментальной и контрольной групп и их самооценки с помощью методики С.Будасси (модификация Н.М. Пейсахова). В анкете представлены группы личностных, коммуникативных, деятельностных и эмоционально-волевых качеств, которые предлагалось респондентам дважды проранжировать: сначала – имея в виду идеального сотрудника органов внутренних дел, а затем – исходя из оценки сформированности данных качеств у себя самого. За-

тем подсчитывался коэффициент ранговой корреляции этих двух рядов, что показывает степень согласованности исходных представлений. Полученные данные мы пересчитали и получили следующую картину (таблица 2.8).

Как видно из таблицы, у слушателей экспериментальной и контрольной групп существуют отличия по всем группам качеств, что свидетельствует о том, что предложенные нами организационно-педагогические условия способствуют развитию профессионально важных качеств личности. Однако наибольшие различия имеются в группе эмоционально-волевых, а также коммуникативных качеств.

Таблица 2.8

Выраженность профессионально важных качеств личности слушателей

Группы качеств	Коэффициент корреляции	
	Экспериментальная группа	Контрольная группа
Личностные	0,32	0,28
Деятельностные	0,37	0,27
Коммуникативные	0,38	0,27
Эмоционально-волевые	0,39	0,26

Объясняется это, на наш взгляд, тем, что характеристики, входящие в группу коммуникативных (вежливость, ответственность, справедливость, требовательность, обязательность и другие) и эмоционально-волевых качеств (целеустремленность, решительность, самостоятельность, настойчивость и другие), которые входят в структуру морально-психологической устойчивости, формируются и развиваются, прежде всего, в процессе самовоспитания, на стимулирование которого и нацелено разработанное нами учебно-методическое пособие.

Что касается деятельностных (трудолюбие, мастерство, дисциплинированность, работоспособность, скрупулезность) и личностных (добросовестность, принципиальность, уравновешенность, смелость, уверенность) качеств, то их развитие, как известно, – это достаточно

длительный процесс, который требует много времени, а также участия в реальной профессиональной деятельности (рис. 7).

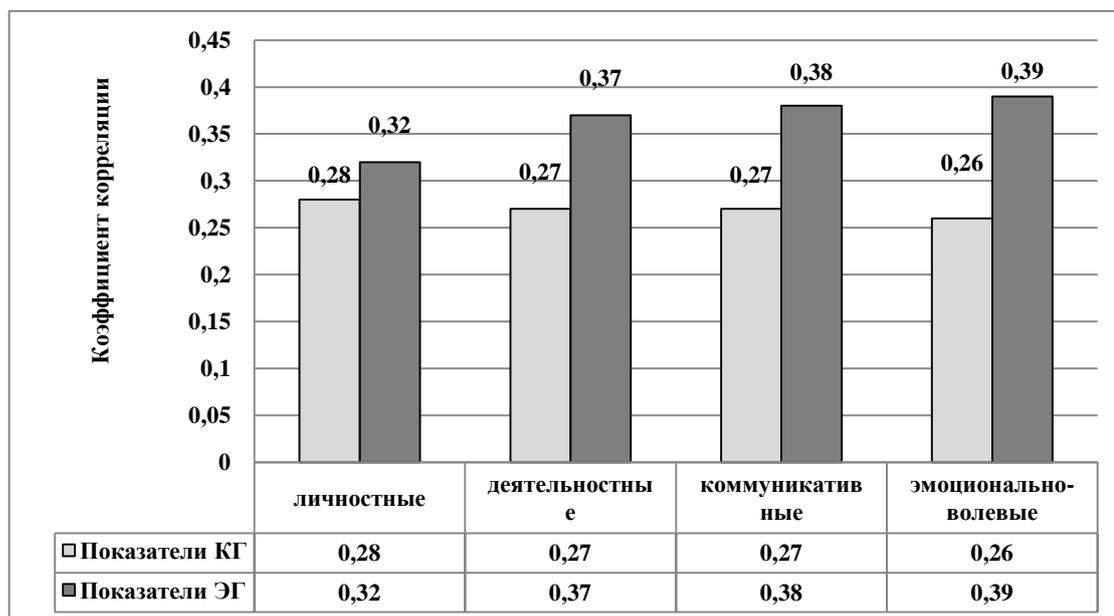


Рис. 7. Выраженность профессионально важных качеств личности ($\rho = 0,05$)

Далее полученные экспериментальные данные мы подвергли обработке по t-критерию Стьюдента и выявили, насколько достоверны различия между показателями слушателей экспериментальной и контрольной групп в начале и в конце эксперимента по формуле:

$$t = \frac{|M_1 - M_2|}{\sqrt{\frac{\sigma_1^2}{N_1} + \frac{\sigma_2^2}{N_2}}}$$

где σ_1 – дисперсия (разброс) индивидуальных данных в первой группе;

σ_2 – разброс индивидуальных данных во второй группе;

N_1 и N_2 – численность первой и второй групп.

Достоверность различий оказалась на уровне $\rho \geq 0,05$.

Дать характеристику слушателей обеих групп как субъектов самоуправления (рефлексивно-оценочный компонент морально-

психологической устойчивости) нам позволило использование методики Н.М Пейсахова «Способность к самоуправлению». Результаты представлены в таблице 2.9.

Из таблицы 2.8 видно, что общая способность к самоуправлению изменилась в обеих группах. В экспериментальной группе количество респондентов, имеющих низкий уровень и ниже среднего, уменьшилось до нуля, а имеющих средний уровень уменьшилось более чем вдвое (с 69 до 32 человек). Одновременно значимо возросло число опрошенных, имеющих значение показателя общей способности к самоуправлению на уровне выше среднего (с 22 до 49) и высоком (с 9 до 21).

Таблица 2.9
Общая способность к самоуправлению ($p \geq 0,05$)

Уровень показателя	Количество испытуемых, имеющих данный уровень показателя			
	Экспериментальная группа (102 чел.)		Контрольная группа (104 чел.)	
	исходный	конечный	исходный	конечный
низкий	1 чел.	-	1 чел.	-
ниже среднего	1 чел.	-	1 чел.	2 чел.
средний	69 чел.	32 чел.	70 чел.	64 чел.
выше среднего	22 чел.	49 чел.	24 чел.	29 чел.
высокий	9 чел.	21 чел.	8 чел.	9 чел.

Аналогичную тенденцию можно заметить и в поведении данного показателя в контрольной группе, однако она заметно менее выражена и обнаруженные различия не подтверждаются статистической значимостью t-критерия Стьюдента.

Покомпонентный анализ способности к самоуправлению показывает, что из всех восьми компонентов к началу эксперимента в наибольшей степени сформирован *критерий оценки качества* (25 слушателей имеют высокий уровень), а также *анализ противоречий* (у 49 –

на уровне выше среднего), *коррекция ошибок* (у 45 – на уровне выше среднего) и *прогнозирование* (у 51 – на уровне выше среднего). Наихудшие значения имеют компоненты: *принятие решений* (у 85 – на среднем уровне) и *самоконтроль* (у 80 – на среднем уровне), в то время как они представляют собой те волевые качества, которые для полицейского носят характер профессионально важных.

В результате обучения экспериментальной группы в созданных нами организационно-педагогических условиях картина заметно изменилась, и в итоговых результатах можно увидеть сбалансированность в значениях отдельных компонентов. Это означает, что если у респондента общий показатель способности к самоуправлению имеет высокий уровень или выше среднего, то все ее компоненты имеют тот же уровень сформированности, что и было нашей целью – достичь гармоничного развития данной способности, которая в этом случае сможет обеспечить эффективность профессиональной деятельности сотрудников органов внутренних дел (рис. 8).

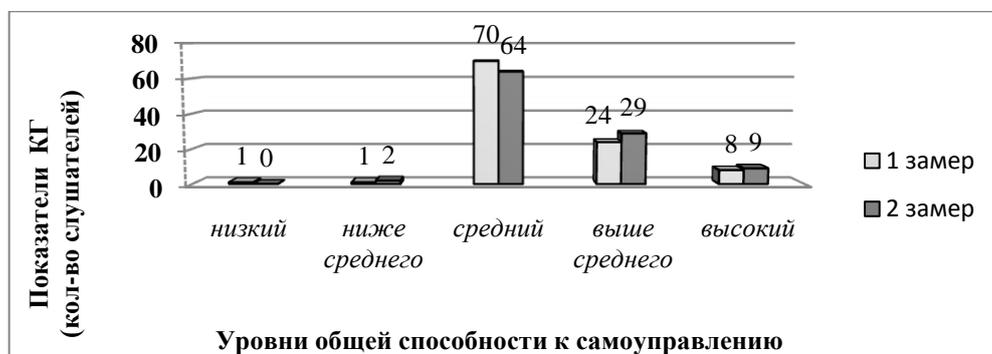
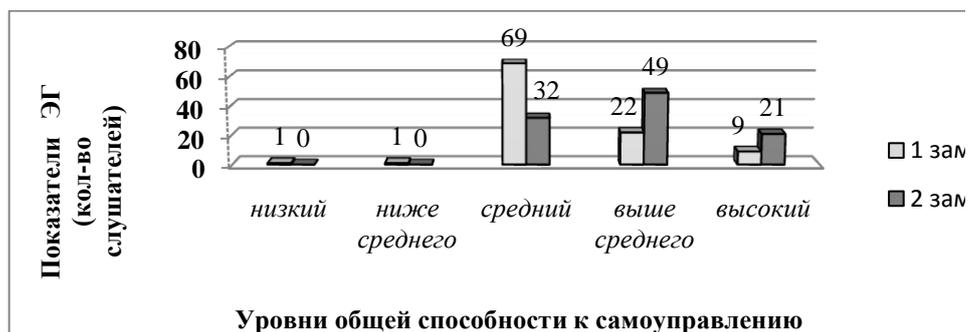


Рис.8. Результаты диагностики сформированности рефлексивно-оценочного компонента

Таким образом, гипотеза экспериментального исследования нами подтверждена. Формирующий эксперимент, в рамках которого в

учебном процессе профессионального обучения полицейских реализованы выявленные организационно-педагогические условия, обусловило экспериментально доказанное развитие у них таких составляющих морально-психологической устойчивости, как морально-психологические знания, профессионально ориентированные ценности, профессионально важные качества личности, способность к самоуправлению и направленность на дело.

Подводя итог вышеизложенному, можно отметить, что одним из путей повышения эффективности служебной деятельности сотрудников органов внутренних дел является не только формирование у них морально-психологической устойчивости в процессе непрерывного профессионального образования, но и дальнейшее ее развитие в условиях выполнения профессиональных задач и непрерывного самообразования и самовоспитания. Для решения этой актуальной проблемы нами были выявлены и обоснованы организационно-педагогические условия этого процесса:

1) при организации процесса развития морально-психологической устойчивости личности сотрудника ОВД должны использоваться системный, аксиологический и андрагогический подходы;

2) содержание методологических подходов, определяющих направление развития морально-психологической устойчивости личности сотрудника ОВД, конкретизируется в принципах, среди которых мы выделяем: принцип единства личностной, профессиональной и социокультурной направленности; принцип единства развития, саморазвития и служебной подготовки, принцип активизации самостоятельности и творческого потенциала сотрудников ОВД; принцип гуманизма; принцип ценностно-смысловой и рефлексивной направленности процесса развития морально-психологической устойчивости; принцип систематичности, принцип непрерывности и преемственности;

3) создание среды, мотивирующей сотрудников ОВД к развитию их морально-психологической устойчивости за счет осуществления этого процесса в условиях их образования и повседневной служебной деятельности, их постоянного профессионально-нравственного самосовершенствования, развития у личного состава навыков нравственной самооценки;

4) обучение сотрудников ОВД методам самообразования и са-

мовоспитания, что позволит обеспечить непрерывный характер развития их морально-психологической устойчивости.

Любое развитие невозможно без саморазвития, самосовершенствования. Саморазвитие интегрирует деятельность сотрудника органов внутренних дел, направленную на развитие его индивидуальности, характера, способностей, морально-психологической устойчивости. Саморазвитие происходит путем самовоспитания и самообразования.

Чтобы самообразование и самовоспитание способствовали эффективному развитию морально-психологической устойчивости, необходимо помочь каждому сотруднику критически осмыслить собственную профессиональную позицию, оценить степень своей морально-психологической устойчивости и выявить новые возможности профессионального и личностного роста. Необходимость получения опыта самообразования, самовоспитания, самоанализа продиктована интеллектуальной, физической и эмоциональной насыщенностью труда полицейского, большим количеством экстремальных ситуаций. Постоянное совершенствование позволяет обогатить операциональный опыт служебного нравственного поведения и избавиться от несоответствующих норм морали и профессиональных стереотипов.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Органы внутренних дел (ОВД) – это государственные органы исполнительной власти, которые обеспечивают общественный порядок и общественную безопасность, осуществляют борьбу с преступностью и правонарушениями. Сотрудником органов внутренних дел может быть гражданин, взявший на себя обязательство проходить там службу и имеющий специальное звание.

Морально-психологическая устойчивость – одно из самых важных и значимых профессиональных качеств сотрудника правоохранительных органов, необходимых ему для успешного и эффективного выполнения своих функциональных обязанностей, своего служебного долга. Несмотря на то, что формированию и развитию этого качества у курсантов, слушателей и действующего личного состава в настоящее время уделяется особое внимание, до сих пор данный процесс не стал непрерывным.

В монографии показано, что непрерывный характер развития морально-психологической устойчивости сотрудников органов внутренних дел невозможен без постоянного самообразования и самовоспитания.

Для активизации у сотрудников этих процессов автором разработано учебно-методическое пособие «Саморазвитие морально-психологической устойчивости сотрудников ОВД в процессе самообразования и самовоспитания», нацеленное на оказание научно-методической помощи в разработке программы личностного роста и самооценке результатов саморазвития. Данное пособие может быть использовано преподавателями высших учебных заведений системы МВД, сотрудниками отделов морально-психологического обеспечения, личным составом органов внутренних дел, а также теми, кто заинтересован в личностном росте и самосовершенствовании.

Далее в монографии отмечено, что одним из путей повышения эффективности служебной деятельности сотрудников органов внутренних дел является не только формирование у них морально-психологической устойчивости в процессе профессиональной подготовки, но и дальнейшее непрерывное ее развитие в условиях выполнения профессиональных задач, непрерывного самообразования и самовоспитания. Для решения этой актуальной проблемы автором выявлены и обоснованы следующие организационно-педагогические условия этого процесса:

- 1) при организации процесса развития морально-психологической устойчивости личности полицейского должны использоваться системный, аксиологический и андрагогический подходы;

- 2) содержание методологических подходов, определяющих направ-

ление развития морально-психологической устойчивости личности сотрудника органов внутренних дел, конкретизируется в принципах, среди которых мы выделяем: принцип единства личностной, профессиональной и социокультурной направленности; принцип единства развития, саморазвития и служебной подготовки, принцип активизации самостоятельности и творческого потенциала сотрудников ОВД; принцип гуманизма; принцип ценностно-смысловой и рефлексивной направленности процесса развития морально-психологической устойчивости; принцип систематичности, принцип непрерывности и преемственности;

3) создание среды, мотивирующей сотрудников ОВД к развитию их морально-психологической устойчивости за счет осуществления этого процесса в условиях их образования и повседневной служебной деятельности, их постоянного профессионально-нравственного самосовершенствования, развития у личного состава навыков нравственной самооценки;

4) обучение сотрудников ОВД методам самообразования и самовоспитания, что позволит обеспечить непрерывный характер развития их морально-психологической устойчивости.

Исследование и выявление организационно-педагогических условий непрерывного развития морально-психологической устойчивости сотрудников органов внутренних дел проводилось нами в следующей последовательности: 1) анализ особенностей служебной деятельности сотрудников ОВД для обоснования необходимости развития морально-психологической устойчивости; 2) определение содержания и структуры морально-психологической устойчивости сотрудников ОВД; 3) на основе анализа отечественного и зарубежного опыта подготовки сотрудников правоохранительных органов выявление организационно-педагогических условий развития их морально-психологической устойчивости; 4) внедрение выделенных организационно-педагогических условий развития морально-психологической устойчивости и проверка их эффективности.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Об оперативно-розыскной деятельности : Федеральный закон от 12.08.1995 N 144-ФЗ (в ред. от 21.12.2013) // Российская газета.– 2015. – 30 июля.
2. О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации : Федеральный закон Российской Федерации от 30.11.2011 № 342-ФЗ // Российская газета – 2011. – 7 декабря.
3. Об организации морально-психологической подготовки в органах внутренних дел Российской Федерации : приказ МВД Российской Федерации от 10.08.2012 № 777. – СПС КонсультантПлюс. – Режим доступа : http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_38723.
4. Об утверждении Порядка организации подготовки кадров для замещения должностей в органах внутренних дел Российской Федерации : приказ МВД Российской Федерации от 31.03.2015 № 385. – СПС КонсультантПлюс. – Режим доступа : http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_179599/.
5. Абульханова, К.А. Акмеологический подход к психологии развития рефлексивной культуры / К.А. Абульханова // Психологический журнал. – 1999. – № 6. – С. 123 – 124.
6. Аврутин, Ю.Е. Правопорядок : организационно-правовое обеспечение в Российской Федерации. Теоретическое административно-правовое исследование : монография / Ю.Е. Аврутин, В.Я. Кикоть, И.И. Сыдорук. – М. : ЮНИТИ-ДАНА, Закон и право, 2003. – 456 с.
7. Агапов, Ю.В. Системно-деятельностный подход к диагностике организационно-рефлексивных метапредметных умений / Ю.В. Агапов. – М. : АПКиППРО ; УМЦ «Школа 2000», 2009. – 64 с.
8. Александров, А.Г. Мотивационная готовность к учебно-познавательной деятельности студентов / А.Г. Александров // Активность личности : науч. тр. – Новосибирск : Изд-во НГПУ, 1998. – Ч. 2. – С. 29 – 34.
9. Ананьев, Б.Г. Личность, субъект деятельности, индивидуальность / Б.Г. Ананьев. – М. : Директ-Медиа, 2008. – 134 с.

10. Андреев, В.И. Педагогика : учебный курс для творческого саморазвития / В.И. Андреев. – Казань : Издательство : Центр инновационных технологий, 2006. – 608 с.
11. Андреев, Н.В. Психологическое обеспечение оперативно-служебной деятельности сотрудников органов внутренних дел / Н.В. Андреев. – М. : Норма, 2004. – 162 с.
12. Анисимов, О.С. Акмеологическая парадигма / О.С. Анисимов. – М., 2007. – 762 с.
13. Анисимов, С.Ф. Мораль и поведение / С.Ф. Анисимов. – М. : Мысль, 1985. – 142 с.
14. Арет, А.Я. Очерки по теории самовоспитания / А.Я. Арет. – Фрунзе : Изд-во Киргиз. ун-та, 1961. – 124 с.
15. Артемьев, А.М. Задачи и функции правоохранительной службы / А.М. Артемьев // Вестник Московского университета МВД России. – 2007. – № 5. – С. 26 – 27.
16. Артюхович, Ю.В. «Обучение ценностям»: аксиологический подход к проблемам образования [Электронный ресурс] / Ю.В. Артюхович // Гуманитарные науки: интернет-журнал. – Вып. № 10. – Ставрополь: СКГТУ, 2003. – Режим доступа: <http://www.ncstu.ru>, свободный. – Загл. с экрана.
17. Архангельский, С.И. Учебный процесс в высшей школе, его закономерные основы и методы / С.И. Архангельский. – М. : Высшая школа, 1980. – 368 с.
18. Байлук, В.В. Самопознавательная реализация обучающихся как интегративный фактор системы образования // В.В. Байлук // Педагогическое образование в России. – 2013. – № 2. – С. 7 – 13.
19. Бабанский, Ю.К. Избранные педагогические труды / Ю.К. Бабанский; сост. М.Ю. Бабанский. – М.: Педагогика, 1989. – 558 с.
20. Белошицкий, А.В., Становление субъектности студентов в образовательном процессе вуза / А.В. Белошицкий, И.Ф. Бережная // Педагогика. – 2006. – № 5. – С. 60 – 66.
21. Барабанщиков, А.В. Педагогическая культура офицера / А.В. Барабанщиков, С.С. Муцынов. – Рига : РВВПКУ, 1982. – 232 с.
22. Батышев, С.Я. Профессиональная педагогика / С.Я. Батышев. – 2-е изд., перераб. и доп. – М. : Ассоциация «Профессиональное образование», 1999. – 904 с.

23. Березовин, Н.А. Основы психологии и педагогики / Н.А. Березовин. – Минск : Новое знание, 2004. – 336 с.
24. Безрукова, В.С. Теория педагогической интеграции как методическое знание / В.С. Безрукова // Интеграционные процессы в педагогической теории и практике : науч. тр. Вып. 2. – Свердловск : СИПИ, 1991. – С. 5 – 13.
25. Беликов, В.А. Философия образования личности: деятельностный аспект : монография / В.А. Беликов. – М. : Владос, 2004. – 357 с.
26. Белкин, Р.С. Криминалистика. Краткая энциклопедия / Р.С. Белкин. – 2-е изд. доп. – М. : Мегатрон XXI, 2000. – 334 с.
27. Беспалько, В.П. О возможности системного подхода в педагогике / В.П. Беспалько // Педагогика. – 1990. – № 7. – С. 7 – 13.
28. Бим-Бад, Б.М. Категории современных наук о воспитании / Б.М. Бим-Бад. – М. : Московский психолого-социальный институт, МОДЭК, 2009. – 208 с.
29. Биочинский, И.В. Педагогика в деятельности сотрудников ОВД / И.В. Биочинский, М.В. Климова. – Нижний Новгород : Нижегородская академия МВД России, 2010. – 99 с.
30. Блонский, П.П. Избранные педагогические и психологические сочинения / П.П. Блонский. Т. 1 – 2. – М., 1979. – 304 с.
31. Бондаренко, И.В. К вопросу о направлениях совершенствования профессиональной подготовки сотрудников правоохранительной службы / И.В. Бондаренко, О.Г. Войтова // Труды ВИПК МВД России. Вып. 22.4.1 Актуальные проблемы теории и практики оперативно-розыскной деятельности ОВД на современном этапе: материалы межвузовской научно-практической конференции. – Домодедово : ВИПК МВД России, 2008. С. 20 – 27.
32. Бородавко, Л.Т. Педагогические основы профессионального воспитания сотрудников правоохранительных органов в вузах МВД России: теория и практика : монография / Л.Т. Бородавко. – СПб. : 7 Студия РИК; Белгород: БЮИ, 2008. – 366 с.
33. Борытко, Н.М. В пространстве воспитательной деятельности: монография / Н.М. Борытко ; науч. ред. Н.К. Сергеев. – Волгоград: Перемена, 2001. – 181 с.
34. Буданов, А.В. Профилактика и преодоление профессиональной деформации сотрудников ОВД / А.В. Буданов // Актуальные вопросы

психологического обеспечения работы с личным составом органов внутренних дел (по материалам постоянно действующего семинара для психологов) / под общ. ред. В.Л. Кубышко. – М. : ЦОКР МВД России, 2009. – С. 41 – 66.

35. Будасси, С.А. Способ исследования количественных характеристик в группе / С.А. Будасси // Вопросы психологии. – 1971. – № 3. – С. 138 – 143.

36. Бялт, В.С. Правовое регулирование условий прохождения службы в правоохранительных агентствах США / В.С. Бялт, М.М. Султыгов // Юридическая наука: история и современность : федеральный научно-практический журнал. – 2011. – № 5. – С. 45 – 48.

37. Бялт, В.С. Особенности профессиональной подготовки полицейских в США / В.С. Бялт, С.Д. Богданов // Профессионализм учителя в информационном обществе : проблемы формирования и совершенствования. – М. : НИЦ «Социосфера», 2013. – С. 43 – 45.

38. Василенко, В.А. Ценность и оценка : автореф. дис. ... канд. философ. наук / В.А. Василенко. – Киев, 1964. – 21 с.

39. Василенко, Е.В. Формирование профессионально-психологической устойчивости будущих сотрудников ОВД к экстремальным ситуациям : автореф. дис. ... канд. психол. наук / Е.В. Василенко. – Ставрополь, 2008. – 20 с.

40. Вербицкая, Н.О. Теория и технология образования взрослых на основе витагенного (жизненного) опыта: дис. ... д-ра пед. наук / Н.О. Вербицкая. – Екатеринбург, 2002 – 372 с.

41. Вербицкий, А.А. Компетентностный подход и теория контекстного обучения: материалы к четвертому заседанию методологического семинара 16 ноября 2004 г. / А.А. Вербицкий. – М.: Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов, 2004. – 84 с.

42. Вершловский, С.Г. Становление андрагогики как науки и как учебного предмета / С.Г. Вершловский // Методист. – 2002. – № 2. – С. 17 – 20.

43. Виленский, М.Я. Введение в педагогическую аксиологию / М.Я. Виленский. – М. : Академия, 2003. – 192 с.

44. Виненко, В.Г. Системно-синергетическое моделирование в непрерывном образовании педагога : дис. ... д-ра пед. наук / В.Г. Виненко. – Саратов, 2001. – 322 с.

45. Владиславлев, А.П. Непрерывное образование: проблемы и перспективы / А.П. Владиславлев. – М. : Молодая гвардия, 1978. – 175 с.
46. Власов, А.В. Профессионально-нравственное сознание как основа профессиональной культуры сотрудников органов внутренних дел / А.В. Власов, Ю.В. Жикривецкая // Мир науки, культуры, образования. – 2014. – № 2 (45). – С. 98 – 99.
47. Воронцова, В.Г. Гуманитарно-аксиологические основы постдипломного образования педагога: монография / В.Г. Воронцова. – Псков, 1997. – 421 с.
48. Воспитательная работа с личным составом в системе Министерства внутренних дел Российской Федерации : учебник / под общ. ред. В.Я. Кикотя. — М. : ЦОКР МВД РФ, 2009. – 480 с.
49. Вульффов, Б.З. Учебно-воспитательный комплекс как система: варианты общеобразовательной школы / Б.З. Вульффов, М.М. Плоткин // Советская педагогика. – 1991. – № 2. – С. 48 – 64.
50. Выготский, Л.С. Развитие высших психических функций / Л.С. Выготский. – М. : Изд-во АПН РСФСР, 1966.
51. Гайдов, В.Б. Правоохранительная служба в органах внутренних дел Российской Федерации : учебное пособие / В.Б. Гайдов. – М.: ЦОКР МВД России, 2009.
52. Галкина, О.В. Организационно-педагогические условия как категория научно-педагогического исследования / О.В. Галкина // Известия Самарского научного центра Российской академии наук. Педагогика и психология, Филология и искусствоведение. – 2008. – № 2. – С. 30 – 36.
53. Гершунский, Б.С. Методические проблемы развития системы непрерывного образования / Б.С. Гершунский // Перспективные проблемы непрерывного образования : сб. науч. тр. – М., 1987. – С. 5 – 14.
54. Гамидуллаев, Б.Н. Самоуправление: потенциал личности/ Б.Н. Гамидуллаев. – Ростов н/Д : Феникс, 2006. – 592 с.
55. Гожигов, В.Я. Психолого-педагогические, аксиологические и правовые аспекты модернизации гуманитарной подготовки курсантов высшей военной школы / В.Я. Гожигов // Юридическая психология. – 2012. – № 4. – С. 35 – 37.

56. Головченко, В.В. Теоретические вопросы эффективности правового воспитания : автореф. дис. ... канд. юрид. наук / В. В. Головченко. – Киев, 1982. – 19 с.
57. Гольцева, Т.П. Особенности профессиональной деятельности сотрудников полиции, влияющие на возникновение негативных психических состояний / Т.П. Гольцева // Вестник ТГПУ. – 2012. – № 6. – С. 226 – 231.
58. Громкова, М.Т. Андрагогика : теория и практика образования взрослых / М.Т. Громкова. – М.: ЮНИТИ, 2005. – 496 с.
59. Губанов, А.В. Основы организации и функционирования полиции зарубежных государств и использование их опыта для совершенствования деятельности органов внутренних дел России : автореф. дис. ... д-ра юрид. наук / А.В. Губанов. – М., 1997.
60. Голубева, Г.А. Этика / Г.А. Голубева. – М., 2007. – 320 с.
61. Гусев, А.Н. Правовые нормы и моральные ценности в профессиональной деятельности органов внутренних дел : автореф. дис. ... канд. юрид. наук / А.Н. Гусев. – СПб., 1996. – 22 с.
62. Ерошенков, Н.В. Профессионально-нравственная подготовка курсантов в образовательной среде вуза МВД России : дис. ... канд. пед. наук / Н.В. Ерошенков. – Белгород, 2014. – 243 с.
63. Елканов, С. Основы профессионального самовоспитания будущего учителя / С. Б. Елканов. – М.: Просвещение, 1989. – 189 с.
64. Еникеев, М.И. Основы общей и юридической психологии / М.И. Еникеев. – СПб. : Питер, 2004. – 320 с.
65. Задорская, Д.А. Организация полицейской подготовки в США (Административно-правовой аспект) : дис. ... канд. юрид. наук / Д.А. Задорская. – СПб., 2001. – 189 с.
66. Занина, Т.М. О разработке комплекса мер по формированию высококвалифицированного кадрового состава правоохранительной службы в современных условиях / Т.М. Занина // Административное право и процесс. – М.: Юрист, 2011. – № 7. – С. 20 – 22.
67. Засобина, Г.А. Особенности становления личностного компонента личностно-профессиональной компетентности специалиста в образовательном процессе вуза / Г.А. Засобина, А.А. Засобина // Вестник Иванов. гос. ун-та. Сер. История. Философия. Педагогика. Психология. – 2007. – Вып. 2. – С. 64 – 68.

68. Зиннуров, Ф.К. Становление и развитие коммуникативных способностей студентов юридических вузов / В.Ф. Габдулхаков, Г.Г. Чанышева и др. – Казань, КЮИ МВД России, 2016. – 532 с.
69. Зинченко, В.П. Человек развивающийся / В.П. Зинченко, Е.Б. Моргунов. – М.: Тривола, 1994. – 300 с.
70. Змеев, С.И. Технология обучения взрослых / С.И. Змеев. – М. : Академия, 2002. – 128 с.
71. Золотницкий, И.А. Педагогические основы боевой подготовки курсантов образовательных учреждений и сотрудников органов внутренних дел МВД России / И.А. Золотницкий, В.И. Постоев, В.В. Яншин. – М. : Московская академия МВД России, 2001. – 25 с.
72. Зуева, Е.Г. Психологическое содержание профилактической деятельности участкового уполномоченного полиции в работе с лицами, осужденными к мерам наказания, не связанным с лишением свободы / Е.Г. Зуева // Ученые записки университета имени П.Ф. Лесгафта. – № 4. – 2013. – С. 41 – 45.
73. Иваницкий, А.Т. Организационно-педагогическая система профессионального развития и саморазвития курсантов (слушателей) вузов МВД России : дис. ... д-ра пед. наук / А.Т. Иваницкий. – СПб., 2000. – 354 с.
74. Иващенко, А.В. Самовоспитание старшеклассников: методология, теория, практика / А.В. Иващенко, А.Я. Совиньски. – М. : Рос. ун-т дружбы народов, 2004. – 165 с.
75. Ивкова, Л.Э. Сравнительный анализ профессиональной полицейской подготовки в России, Великобритании и США / Л.Э. Ивкова // Актуальные проблемы теории и практики профессионального образования. – Калининград, 2013. – С. 53 –60.
76. Ильина, Т.А. Структурно-системный подход к организации обучения / Т.А. Ильина. – М. : Знание, 1972. – Вып. 1. – 72 с.
77. Ильин, Е.П. Мотивация и мотивы / Е.П. Ильин. – СПб. : Питер, 2002. – 512 с.
78. Казанцев, С.Я. Дидактические основы и закономерности фундаментализации юридического образования. – М. : ВНИИ МВД России, 2007. – 143 с.
79. Калягин, Ю.С. Проблемы социальной перцепции в профессиональной деятельности сотрудников правоохранительных органов /

Ю.С. Калягин, Л.Б. Филонов // Электронный журнал «Психологическая наука и образование»: PSYEDU. ru, – 2011. – № 3. – Режим доступа : <http://www.psyedu.ru/journal/2011/3/2416.phtml> (дата обращения: 24.04.2015).

80. Кан-Калик, В.А. Педагогическое творчество / В.А. Кан-Калик, Н.Д. Никандров. – М. : Педагогика, 1990. – 140 с.

81. Касаева, Т.В. Нравственно-правовое воспитание в сфере правоохранительной службы / Т.В. Касаева, О.И. Цыбулевская // Модернизация правовой системы России: проблемы теории и практики: Муромцевские чтения: материалы XI Международной научной конференции. Москва, 14 апреля 2011 г. – М. : РГГУ, 2011. – С. 455 – 464.

82. Каштанова, Е.А. Подготовка, переподготовка и повышение квалификации сотрудников полиции зарубежных стран / Е.А. Каштанова // Известия РГПУ им. А.И. Герцена. – 2008. – № 54. – С. 99 – 101.

83. Кирьякова, А.В. Аксиологические индикаторы качества образования в контексте Болонского процесса / А.В. Кирьякова, Л.В. Мосиенко, Т.А. Ольховая // Успехи современного образования. – 2011. – № 8. – С. 519 – 523.

84. Кобозев, А.А. Профессиональная подготовка руководящих кадров полиции в странах Европы : особенности и тенденции развития /А.А. Кобозев, А.С. Монгуш // Право и образование. –2010. – № 1. – С. 4 – 27.

85. Ковалев, А.Г. Воспитание и самовоспитание / С.М. Ковалев. – М.: Мысль, 1986. –284 с.

86. Коджаспирова, Г.М. Педагогика в схемах, таблицах и опорных конспектах : учеб. пособие / Г.М. Коджаспирова. – 3-е изд. – М. : Айрис-пресс, 2008. –254 с.

87. Колонтаевская, И.Ф. Педагогика профессионального образования кадров полиции зарубежных стран: анализ, оценка, использование опыта : дис. ... д-ра юрид. наук / И.Ф. Колонтаевская. – М., 2002. – 485 с.

88. Колонтаевская, И.Ф. Опыт правоохранительной деятельности в зарубежных странах / И.Ф. Колонтаевская. – М., 1994. – С. 185 – 186.

89. Колонтаевская, И.Ф. Подготовка сотрудников правоохранительных органов в США / И.Ф. Колонтаевская, Г.Н. Цепкое // Деятель-

ность правоохранительных органов зарубежных стран: сборник материалов. Выпуск I. – М., 2001. – С. 149 – 163.

90. Кондратьев, В.В. Методология системного исследования / В.В.Кондратьев. – Казань : РИЦ «Школа», 2007. – 236 с.

91. Кони, А.Ф. Нравственные начала в уголовном процессе (Общие черты судебной этики) / А.Ф. Кони // Вестник МЦПО и КНИ. – 1996. – № 1. – С. 164 – 168.

92. Королев, Ф.Ф. Системный подход и возможности его применения в педагогических исследованиях / Ф.Ф. Королев // Советская педагогика. – 1990. – № 6. – С. 76 – 81.

93. Крылов, А.А. Психология / А.А. Крылов. – М. : Проспект, 2000. – 584 с.

94. Корчемный, П.А. Методологические вопросы психологической работы с сотрудниками МВД России на современном этапе / П.А. Корчемный // Психопедагогика в правоохранительных органах. – 2014. – № 1. – С. 78 – 80.

95. Кочетов, А.И. Педагогические основы самовоспитания / А.И. Кочетов. – М. : Знание, 1974. – 64 с.

96. Кочетов, А.И. Как заниматься самовоспитанием / А.И. Кочетов. – Минск : Высш шк., 1986.

97. Кустов, Ю.А. 10 лекций по системному подходу в профессиональном образовании : учеб. пособие / Ю.А. Кустов, В.А. Гусев. – Самара-Тольятти, 2006. – 90 с.

98. Кузьмина, Н.В. Методы системного педагогического исследования / Н.В. Кузьмина. – Ленинград : ЛГУ, 1980. – 172 с.

99. Кукуев, А.И. Андрагогический подход в педагогике. – Ростов-на-Дону : ИПО ПИ ЮФУ, 2009. – 328 с.

100. Кукушин, В.М. Полицейская деонтология: монография /В.М. Кукушин. – 2-е изд., перераб. и доп. – М. : Акад. упр. МВД России, 2003. – 107 с.

101. Купавцев, Т.С. Акмеологические основы профессионального образования в вузе МВД России /Т.С. Купавцев // Ученые записки университета им. П.Ф. Лесгафта. – 2010. – Выпуск № 7. – Т. 65. – С. 32 – 38.

102. Лаптев, Л.Г. Инновационные психолого - акмеологические основания развития профессиональной культуры и самореализации

субъекта труда /Л.Г. Лаптев // Человеческий капитал. – 2013. – № 4. – С. 159 – 164.

103. Лаптева, И.Л. Актуальные проблемы военной акмеологии в развитии профессионализма кадрового потенциала / И.Л. Лаптева, Л.Г. Лаптев // Человеческий капитал. – 2014. – № 5. – С. 58 – 64.

104. Леонтьев, А.Н. Избранные психологические произведения : в 2-х т. Т. I /А.Н. Леонтьев. – М. : Педагогика, 1983. – 392 с.

105. Лихачев, Б.Т. Философия воспитания: спец. курс / Б.Т. Лихачев. – М.: Гуманитар. изд. центр ВЛАДОС, 2010. – 335 с.

106. Ломтева, Т.Н. Андрагогика в контексте гуманистической образовательной парадигмы / Т.Н. Ломтева. – Ставрополь : Изд-во СГУ, 2001. – 340 с.

107. Лосев, А.Ф. История эстетических категорий / А.Ф. Лосев, В.П. Шестаков. – М. : Искусство, 1965. – 374 с.

108. Логинова, Е.Н. Формирование умений системной деятельности студентов в процессе производственной практики : дис. ... канд. пед. наук / Е.Н. Логинова. – Тольятти, 2009. – 200 с.

109. Маралов, В.Г. Основы самопознания и саморазвития / В.Г. Маралов. – 2-е изд., стер. – М. : Издательский центр «Академия», 2004. – 256 с.

110. Маркова А.К. Психология труда учителя: книга для учителя / А.К.Маркова. – М.: Просвещение, 1993. – 192 с.

111. Мариновская, И.Д. Психология и педагогика в правоохранительной деятельности / И.Д. Мариновская, С.Н. Тихомиров, В.Л. Цветков. – М.: Щит-М, 2005. – 113 с.

112. Маслоу, А. Мотивация и личность / А. Маслоу ; пер. с англ. – 3-е изд. – СПб. : Питер, 2012. – 352 с.

113. Международный и зарубежный опыт подготовки кадров для правоохранительных органов : обзорная информация // Зарубежный опыт. – Вып. 2. – М. : МВД России, ГИАЦ, 2009. – 18 с.

114. Митюнова, И.Г. Аксиологический подход к рассмотрению правовой культуры старшеклассников / И.Г. Митюнова// Правовед: межвузовский научно-методический сборник. – Великий Новгород : Изд-во Новгор. гос. ун-та, 2004. – Вып. 5. – С. 54 – 58.

115. Михайловский, В.Г. Акмеологические основы профессионального становления офицерских кадров / В.Г.Михайловский. – М.: РАГС и ВАД, 1995. – 260 с.
116. Михелькевич, С.В. Служба в органах внутренних дел как специфический вид профессиональной деятельности / С.В. Михелькевич // Закон и право. – 2012. – № 3. – С. 101 – 103.
117. Монгуш, А.С. Организационно-правовой механизм профессиональной подготовки руководящих кадров органов внутренних дел : автореф. дис. ... канд. юрид. наук / А.С. Монгуш. – М., 2011. – 28 с.
118. Мингалеева, А.В. Педагогические условия формирования готовности к профессионально-личностному саморазвитию у будущих экономистов : дис.... канд. пед. наук / А.В. Мингалеева. – Ульяновск, 2012. – 194 с.
119. Наумченко, И.Л. Самообразование будущего учителя / И.А. Наумченко. – Саранск: Мордгиз, 1974. – 252 с.
120. Никандров, Н.Д. Воспитание и социализация молодежи: проблемы гармонизации / Н.Д. Никандров // Проблемы современного образования. – 2011. – № 11. – С. 5 – 11.
121. Новиков, В.С. Теоретические и прикладные основы профессионального психологического отбора военнослужащих / В.С. Новиков, А.А. Боченков. – СПб. : ВМедА, 1997. – 188 с.
122. Нурлыбаева, Г.К. Обучение профессиональной этике в полицейских вузах Европы: монография / Г.К. Нурлыбаева; ред.: В.Я. Кикоть, А.М.Столяренко. – М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2011. – 191 с.
123. Организация кадровой работы в органах внутренних дел: курс лекций /Н.П. Маюров и др. – М. : ДГСК МВД России, 2012. – 248 с.
124. Оганян, Р.Э. Подготовка полицейских в странах Евросоюза / Р.Э.Оганян, А.К.Киселев. – М. : ВНИИ МВД России, 2006. – 132 с.
125. Организация первоначальной профессиональной подготовки полицейских зарубежных стран: аналитический обзор /Я.Л. Ваншин, З.Р. Танаева. – Челябинск : Челябинский юридический институт МВД России, 2009. – С. 28 – 47.
126. Осипов, П.Н. Единство воспитания и самовоспитания как основа подготовки конкурентоспособных специалистов / П.Н. Осипов // Образование и саморазвитие. – 2012. – № 4. – С. 3 – 8.

127. Осипов, П.Н. Социальная ответственность, дисциплина и самодисциплина как средства формирования конкурентоспособных специалистов / П.Н. Осипов // Образование и саморазвитие. – 2010. – № 5. – С. 11 – 17.
128. Основные виды деятельности и психологическая пригодность к службе в системе ОВД / под ред. Б.Г. Бовина, Н.И. Мягких, А.Д. Сафронова. – М., 1997. – 195 с.
129. Основы организации воспитательной работы с личным составом в органах внутренних дел : учебное пособие / под общ. ред. В.Я. Кикотя. – М.: ЦОКР МВД России, 2008. – 400 с.
130. Павлов, С.Н. Организационно-педагогические условия эффективности формирования общественного мнения о вузе органами его управления / С.Н. Павлов // Вестник ВЭГУ. – 2012. – № 3. – С. 55 – 60.
131. Папкин, А.И. Совершенствование профессионально-психологической подготовки сотрудников ОВД к деятельности в экстремальных условиях / А.И. Папкин // Проблемы, пути становления и дальнейшего развития психологической службы органов внутренних дел: материалы конференции практических психологов ОВД. Часть 2. – Домодедово : РИПК МВД России, 2008. – С. 39 – 49.
132. Подласый, И.П. Педагогика: учебник: в 2 кн. Кн.1 : Общие основы. Процесс обучения / И.П. Подласый. – М.: ВЛАДОС, 1999. – 576 с.
133. Пейсахов, Н.М. Изучение личности студентов // Психологические и психофизиологические особенности студентов / Н.М. Пейсахов. – Казань : Изд-во Казанского университета, 1977. – 296 с.
134. Пейсахов, Н.М. Практическая психология / Н.М. Пейсахов, М.Н. Швецов. – Казань : Изд-во Казан. ун-та, 1991. – 120 с.
135. Петрова, А.С. Нравственно-этическое воспитание сотрудников правоохранительных органов : учебное пособие / А.С. Петрова, М.А. Шелепова. – Тюмень : Тюменский институт повышения квалификации сотрудников МВД России, 2010. – 93 с.
136. Петрова, А.С. Проблема профессиональной деформации личности сотрудника органов внутренних дел / А.С. Петрова // Психопедагогика в правоохранительных органах. – 2000. – № 2. – С. 60 – 61.
137. Петровский, А.В. Личность. Деятельность. Коллектив / А.В. Петровский. – М. : Издательство политической литературы, 1982. – 256 с.

138. Полиция Чешской Республики (По материалам бюллетеня № 8 Института подготовки офицеров по проведению научно-исследовательской деятельности Республики Болгария, София, 1999 г.) / пер. с болг. П.Н. Полохина // Деятельность правоохранительных органов зарубежных стран: сборник материалов. Выпуск I. – М., 2001. – 146 с.
139. Постоев, В.И. Тренинг профессиональной наблюдательности, внимания и памяти сотрудников органов внутренних дел / В.И. Постоев, В.Д. Туманов. – Домодедово, 1996. – 15 с.
140. Прикладная юридическая педагогика в органах внутренних дел / под ред. В.Я. Кикотя, А.М. Столяренко. – М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2008. – 512 с.
141. Прикладная юридическая психология / под ред. А.М. Столяренко. – М. : Юнити-Дана, 2000. – 639 с.
142. Простяков, В.В. Психологические требования к личности и профессиональной деятельности сотрудника органов внутренних дел / В.В. Простяков // Юридическая психология. – 2012. – № 1. – С. 2 – 7.
143. Профессиональная этика сотрудников органов внутренних дел. – Екатеринбург : Изд-во Уральского юридического института МВД России, 2001. – 174 с.
144. Психология. Педагогика. Этика /под ред. Ю.В. Наумкина. – 2-е издание, перераб. и доп. – М. : Юнити-Дана, Закон и право, 2002. – 552 с.
145. Ребер, А. Большой толковый психологический словарь / А. Ребер. – М. : АСТ, 2003. – 1150 с.
146. Рогожникова, Р.А. Аксиологический подход – основа воспитания у курсантов военных вузов дисциплинированности как ценностного отношения к человеку / Р.А. Рогожникова, О.В. Демина // Армия и общество. – 2013. – № 1.
147. Рожков, М.И. Теория и методика воспитания / М.И. Рожков, Л.В. Байбородова. – М. : Владос, 2004. – 384 с.
148. Розов, Н.С. Культура, ценности и развитие образования / Н.С. Розов. – Новосибирск : НГУ, 1993. – 162 с.
149. Рокич, М. Природа человеческих ценностей / М. Рокич. – Нью-Йорк: Свободная пресса, 1973. – 153 с.
150. Рубинштейн, С.Л. Бытие и сознание. Человек и мир / С.Л. Рубинштейн. – СПб. : Питер, 2003. – 512 с.
151. Рувинский, Л.И. Самовоспитание личности / Л. И. Рувинский. – М.: Мысль, 1984. – 140 с.

152. Сахно, А.И. Международные стандарты применения полицейской силы в российском законодательстве о милиции / А.И. Сахно // Право и политика: история и современность : материалы Международной науч. конф. (сентябрь 2005 г.). – Омск, 2006. – С. 24 – 30.
153. Сахно, А.И. Правовые основы оперативно-служебной деятельности органов внутренних дел в чрезвычайных обстоятельствах / А.И. Сахно. – М. : ЦОКР МВД России, 2007. – 136 с.
154. Семенов, И.Н. Рефлексивный подход в формировании и развитии личностно-профессионального самосознания студентов как фактор модернизации высшего образования / И. Н. Семенов // Аналитические обзоры по основным направлениям развития высшего образования: обзорная информация. – 2013. – № 3. – С. 1 – 80.
155. Семчук, И. Формирование морально-психологической устойчивости у сотрудников органов внутренних дел / И. Семчук // Профессионал. – 2013. – № 6. – С. 33 – 38.
156. Сергевнин, В.А. Новые тенденции в субкультуре полицейских США / В.А. Сергевнин // Зарубежный опыт организации подготовки полицейских кадров и работы полиции : сборник статей. – СПб., 1999. – С. 106 – 107.
157. Сергеева, Е.В. Организационно-педагогические условия реализации мониторинга качества освоения обучающимися основных образовательных программ вуза / Е.В. Сергеева, М.Ю. Чандра // Фундаментальные исследования. – 2013. – № 10 (часть 4). – С. 870 – 874.
158. Сибирко, М.А. Формирование морально-психологической устойчивости курсантов образовательных учреждений МВД России в экстремальных ситуациях : автореф. дис. ...канд. пед. наук / М.А. Сибирко. – Елец, 2012. – 25 с.
159. Сидоренко, Е.В. Методы математической обработки в психологии / Е.В. Сидоренко. – СПб. : ООО «Речь», 2003. – 350 с.
160. Синников, В.Б. Формирование профессиональной компетентности курсантов образовательных учреждений МВД России на основе интегративного обучения при проведении оперативно-тактических учений / В.Б. Синников, А.Ф. Арсланов // Вестник Казанского юридического института МВД России. – 2012. – № 1. – С. 82 – 86.
161. Системный подход в воспитании / ред. Л.И. Новикова, А.Т. Куракин. – М. : НИИ ОП АПН СССР, 1979. – 78 с.

162. Слостенин, В.А Аксиологический аспект содержания современного педагогического образования / В.А. Слостенин, Е.И. Артамонова // Педагогическое образование и наука. – 2002. – № 3. – С. 4 – 9.
163. Слободчиков, В.И. О понятии образовательной среды в концепции развивающего образования / В.И. Слободчиков. – М. : Эксперт-центр РОСС, 2000. – 230 с.
164. Смирнов, В.Н. Экстремально-психологическая подготовка сотрудников специальных подразделений / В.Н. Смирнов // Психопедagogика в правоохранительных органах. – 2009. – № 2. – С. 32 – 42.
165. Смит, М. Подготовка полицейских в Бельгии / М. Смит // Новые методики подготовки кадров полиции/милиции: материалы международного семинара. – М., 2006. – С. 43 – 48.
166. Соколова, Е.Н. Педагогическая система морально-психологической подготовки личного состава органов внутренних дел : автореф. дис. ... д-ра пед. наук / Е.Н. Соколова. – М., 2009.
167. Вершловский, С.Г. Становление андрагогики как науки// Педагогика. – 2012. – № 5. – С. 35 – 44.
168. Столяренко, А.М. Морально-психологическая подготовка сотрудников ОВД к действиям в экстремальных условиях / А.М. Столяренко, В.С. Карпов. – М., 1998. – 142 с.
169. Съедин, С.И. Некоторые пути преодоления негативного влияния стрессовых ситуаций на состояние психического здоровья / С.И. Съедин // Мир психологии. – 2002. – № 4. – С. 235 – 244.
170. Туманов, В.Д. Психология готовности сотрудников ОВД к действиям в экстремальных условиях / В.Д. Туманов. – Домодедово : РИПК МВД России, 1996. – 36 с.
171. Улько, Г.С. Основы профессиональной этики работника советской милиции / Г.С. Улько. – М. : Академия МВД СССР, 1975. – 57 с.
172. О морально-психологическом обеспечении оперативно-служебной деятельности органов внутренних дел Российской Федерации : приказ МВД Российской Федерации от 11.02.2010 № 80. – Режим доступа : <http://docs.cntd.ru/document/902252453>
173. Филонов, Л.Б. Тренинги делового общения сотрудников органов внутренних дел с различными категориями граждан / Л.Б. Филонов. – М. : Ассоц. проф. образ., 2009. – Вып. 13, 14.

174. Фонарев, А.Р. Профессиональная деятельность как смысл жизни и акме профессионала / А.Р. Фонарев // Мир психологии. – 2001. – № 2. – С. 104 – 109.
175. Франк, А.В. Педагогические особенности начального профессионального образования сотрудников полиции Германии : автореф. дис. ... канд. пед. наук / А.В. Франк. – М., 2002. – 24 с.
176. Хайруллова, Э.Т. Непрерывное развитие морально-психологической устойчивости сотрудников органов внутренних дел средствами самообразования и самовоспитания / Э.Т. Хайруллова // Вестник Казанского технологического университета. – 2014. – № 20. – Т.17. – С. 364 – 368.
177. Хайруллова, Э.Т. Организационно-педагогические условия непрерывного развития морально-психологической устойчивости сотрудников органов внутренних дел / Э.Т. Хайруллова, Г.Б. Хасанова // Казанский педагогический журнал. – 2014. - №4. – Т. 105. – С. 60 – 68.
178. Хайруллова, Э.Т. Саморазвитие морально-психологической устойчивости сотрудников органов внутренних дел в процессе самообразования и самовоспитания : учебно-методическое пособие / Э.Т. Хайруллова. – Казань : Издательство КЮИ МВД России, 2014. – 83 с.
179. Хайруллова, Э.Т. Специфика непрерывного развития профессиональной компетентности сотрудников внутренних дел / Н.Ш. Валеева, Э.Т. Хайруллова, Г.Б. Хасанова // Вестник Казанского технологического университета. – 2012. – № 21. – Т. 15. – С. 219 – 223.
180. Хайруллова, Э.Т. Теоретико-методологические основы непрерывного развития морально-психологической устойчивости сотрудников органов внутренних дел : монография / Э.Т. Хайруллова, Н.Ш. Валеева. – Казань : Издательство КНИТУ, 2014. – 100 с.
181. Хайруллова, Э.Т. Факторы становления профессиональной морально-психологической устойчивости сотрудников органов внутренних дел / Н.Ш. Валеева, Э.Т. Хайруллова // Вестник Казанского технологического университета. – 2013. – № 23. – Т. 16. – С. 300 – 304.
182. Хайруллова, Э.Т. Формирование морально-психологической устойчивости сотрудников правоохранительных ведомств в зарубежных странах / Э.Т. Хайруллова // Актуальные проблемы теории и практики профессионального образования: материалы всероссийской научно-практической конференции. Вып. III.– Калининград : Изд-во Кали-

- нинградского филиала СПбУ МВД России, 2015.– С. 144 – 150.
183. Ходжич, М.В. Исследование особенностей личностного адаптационного потенциала и самооценки профессионально-ролевого поведения сотрудников ОВД различных статусных групп : дис. ... канд. психол. наук / В. Ходжич. – Самара, 2004. – 205 с.
184. Хромова, А.С. Особенности и развитие эмоциональной устойчивости будущих работников правоохранительных органов в процессе обучения : автореф. дис.... канд. пед. наук / А.С. Хромова. – Иркутск, 2008. – 20 с.
185. Цыганов, К.Г. Как научиться хорошо учиться. Основы самоорганизации учебной деятельности / К.Г. Цыганов, Т.А. Бусыгина. – Самара: Изд-во СГПУ, 2008. – 210 с.
186. Чарлз, М.Т. Профессиональная подготовка сотрудников полиции (милиции) США и России / М.Т. Чарлз ; под общ.ред. В.П. Сальникова. – СПб., 2000. – 224 с.
187. Черепанова, М.И. Формирование психологической готовности курсантов юридического института МВД России к профессиональной деятельности : дис. ... канд. пед. наук / М.И. Черепанова. – Барнаул, 2002. – 205 с.
188. Честь и долг сотрудника органов внутренних дел : учебное пособие / под общ. ред. В.Я. Кикотя. – М. : ЦОКР МВД России, 2009. – 216 с.
189. Чижакова, Г.И. Теоретические основы становления и развития педагогической аксиологии : дис. ... д-ра пед. наук / Г.И. Чижакова. – М., 1999. – 330 с.
190. Шакуров, Р.Х. Психология эмоций : новый подход / Р.Х. Шакуров // Мир психологии. – 2002. – № 4. – С. 30 – 43.
191. Шевцов, М.Н. О возможности использования хронометрических методик для оценки способности к самоуправлению / М.Н. Шевцов // Ученые записки Казанского университета. Серия : Гуманитарные науки. – 2008. – Выпуск 3. – Том 150. – С. 129 – 138.
192. Шиянов, Е.Н. Аксиологические основания процесса воспитания / Е.Н. Шиянов // Педагогика. – 2007. – № 10. – С. 33 – 37.
193. Шалаков, Ю.А. Влияние профессионального самообразования на эффективность деятельности офицера налоговой полиции : дис. ...канд. психол. наук / Ю.А. Шалаков. – М., 2000. – 160 с.

194. Шушкевич, И.Ч. Совершенствование профессиональной подготовки кадров органов внутренних дел России и зарубежный опыт полицейского образования // Зарубежный опыт организации подготовки полицейских кадров и работы полиции : сборник статей / И.Ч. Шушкевич; под общ. ред. В.П. Сальникова. – СПб., 1999. – С. 138 – 164.
195. Эйзерман, Петер Д. Законодательно-правовое обеспечение профессионального обучения полиции / Петер Д. Эйзерман // Подготовка полицейских кадров : проблемы и пути развития в общеевропейском масштабе : материалы международной научно-практ. конф. (16-17 мая 2000 г.). – М., 2000. – С. 48 – 52.
196. Эльконин, Д.Б. Психология развития / Д.Б. Эльконин. – М. : Издательский центр «Академия», 2001. – 144 с.
197. Энциклопедия студента / сост. И. Н. Кузнецов. – Минск : Кн. Дом, 2004. – 405 с.
198. Этика сотрудников правоохранительных органов / под ред. Г.В. Дубова. – М. : Щит-М, 2007. – 542 с.
199. LaGrange, R.L. Policing American Society / R.L. LaGrange. – Chicago : Nelson-Hall Publishers, 1998.
200. MacDonald, A. A Comparative Study of Police Training in the UK and the USA / A. MacDonald. – Vol. 9. – 2011. – Режим доступа : <http://www.pa.edu.tr/Journal of Police studies>.
201. Pagon, M. European Systems of Police Education and Training / M. Pagon, B. Virjent-Novak, M. Djuric, B. Lobnikar // Policing in Central and Eastern Europe: Comparing Firsthand Knowledge with Experience from the West. – Slovenia : College of Police and Security Studies, 1996.
202. Policing Profiles of Participating and Partner States : United Kingdom. – Режим доступа : http://polis.osce.org/countries/details?item_id=73 on December 6, 2006.
203. Ryan, P.J. The Future of Police Training / P.J. Ryan. – Bramshill : National Police Training, 1994.
204. Shafer, K.H. High-Performance Policing for the 21st Century / K.H. Shafer // The Police Chief. – 1997.
205. The Police Chief. – 1996. – № 12.
206. Tyre, M. Higher Education and Ethical Policing / M. Tyre, S. Braunstein // FBI Law Enforcement Bulletin. – 2006. – P. 6 – 10.

ПРИЛОЖЕНИЯ

ТЕСТОВОЕ ЗАДАНИЕ

1. Под морально-психологической устойчивостью сотрудника ОВД понимается:

А) система знаний, навыков, умений и профессионального опыта, позволяющих успешно осваивать и выполнять определенную профессиональную деятельность

Б) интегративная характеристика личности, обусловленная системой взаимосвязанных личностных качеств, профессионально-деятельностных и социально-психологических факторов и обеспечивающая высокую результативность выполнения профессиональных задач

В) система морально-психологических качеств (знаний, умений, навыков, взглядов, убеждений, мотивов, установок, личностных черт), определяющая способность личности сохранять высокую функциональную активность в условиях воздействия психотравмирующих факторов и успешно выполнять поставленные задачи

Г) индивидуально-психологические качества субъекта труда, влияющие на успешность освоения и выполнения определенной профессиональной деятельности

2. Какие из перечисленных компонентов не являются основными компонентами психологической устойчивости:

А) эмоционально-волевой

Б) мотивационно-ценностный

В) когнитивно-операциональный

Г) организационно-личностный

Д) рефлексивный

3. Требования к моральным и психологическим качествам сотрудников обусловлены следующими факторами (исключить лишнее):

А) сложностью решаемых задач и динамичностью условий деятельности

Б) эмоциональной напряженностью и высоким уровнем ответственности за принятые решения и совершенные поступки

В) финансовым и техническим обеспечением сотрудников

Г) определенным официальным статусом сотрудника

4. Какие из перечисленных качеств личности не относятся к моральным качествам сотрудника ОВД:

А) высокие способности к пониманию причинно-следственных связей, поиску закономерностей; логичность и активность мыслительной деятельности

Б) патриотизм, чувство личной ответственности за судьбу государства и порученное дело, верность профессиональному долгу

В) законопослушность, уважение к личности, правам и свободам граждан, дисциплинированность

Г) честность и принципиальность, стойкость и выдержка, мужество и смелость при выполнении своих обязанностей

5. Самообразование – это:

А) систематическая и сознательная деятельность человека, направленная на саморазвитие и формирование базовой культуры личности

Б) потребность в приобретении новых знаний, расширении интересов, профессиональном и служебном росте

В) целенаправленная, систематическая деятельность, управляемая самой личностью, служащая для совершенствования ее профессиональной деятельности

Г) мотивированность к службе, позитивная социальная ориентация, конструктивная направленность ценностно-смысловых установок личности

6. Что из перечисленного не является направлением формирования и повышения морально-психологической устойчивости и служебной активности сотрудников ОВД:

А) профессионально-деятельностное

Б) социально-психологическое

В) индивидуально-психологическое

Г) социально-личностное

7. Какие из перечисленных позиций не относятся к методам самообразования и самовоспитания:

А) самопознание

Б) саморазрушение

В) саморазвитие

Г) самостимулирование

Д) самосохранение

8. Какая из перечисленных позиций не относится к этапам программы самовоспитания и самообразования:

- А) рефлексивно-аналитический
- Б) концептуальный
- В) когнитивно-операциональный
- Г) содержательно-операциональный
- Д) результативно-оценочный этап

9. Что из перечисленного не относится к моральным навыкам и умениям:

- А) использовать полученные знания при выполнении оперативно-служебных задач и в повседневной служебной деятельности
- Б) снижать чувства тревоги, волнения, эмоциональной напряженности
- В) применять нормы профессиональной этики в служебном поведении и профессиональном общении
- Г) выполнять требования профессионально-этического стандарта антикоррупционного поведения сотрудника
- Д) владеть навыками самообразования и саморазвития, коммуникативными навыками профессионально грамотного общения с гражданами при несении службы, выполнении иных оперативно-служебных задач

10. К морально-психологическим знаниям и убеждениям относятся (исключить лишнее):

- А) знание и грамотная эксплуатация личного оружия, снаряжения, технических средств, адекватное применение законных методов и способов профессиональной деятельности
- Б) знания нравственных основ службы в органах внутренних дел
- В) знания психологических основ соответствующей профильной области служебной деятельности
- Г) знания требований профессионально-этического стандарта антикоррупционного поведения сотрудника
- Д) знания профессионально-этических требований к поведению и служебному общению сотрудников

ОРИЕНТИРОВОЧНАЯ АНКЕТА

Инструкция

Ответив на утверждения анкеты, вы получите ориентировочную информацию о некоторых особенностях вашей личности. На каждый пункт анкеты возможны три варианта ответа, обозначенные цифрами 1, 2, 3. Сначала выберите из них тот, который больше всего соответствует Вашему опыту или наиболее ценен для Вас. Ответ (1, 2 или 3) запишите против номера утверждение в рубрике «больше всего». Затем из ответов на тот же вопрос выберите тот, что дальше всего отстоит от Вашей точки зрения или опыта. Эту цифру запишите в столбик «меньше всего». Оставшийся ответ не записывают.

Образец протокола

№ п/п	Больше всего	Меньше всего	НС	НО	НД
1					
2					
3					
4					
5					
6					
7					
8					
9					
10					
11					
12					
13					
14					
15					
16					
17					
18					

19					
20					
21					
22					
23					
24					
25					
26					
27					
28					
29					
30					

АНКЕТА

1. Больше всего удовлетворение в жизни дает:
 1. Оценка моей работы.
 2. Сознание того, что работа выполнена хорошо.
 3. Сознание того, что находишься среди друзей.
2. Если бы я играл в футбол, то хотел бы быть:
 1. Тренером, который разрабатывает тактику игры.
 2. Известным игроком.
 3. Выбранным капитаном команды.
3. Лучшими педагогами являются те, которые:
 1. Имеют индивидуальный подход.
 2. Увлечены своим предметом и вызывают интерес к нему.
 3. Создают в коллективе атмосферу, в которой никто не боится высказать свою точку зрения.
4. Учащиеся оценивает как самых плохих таких педагогов, которые:
 1. Не скрывают, что некоторые люди им не симпатичны.
 2. Вызывают у всех дух соревнования.
 3. Производят впечатление, что предмет, который они преподают, их не интересует.
5. Я рад, когда мои друзья:
 1. Помогают другим, если для этого представляется случай.
 2. Всегда верны и надежны.
 3. У них широкие интересы.
6. Лучшими друзьями считаю тех:
 1. Помогают другим, если для этого представляется случай.
 2. Всегда верны и надежны.
 3. У них широкие интересы.

1. С которыми хорошо складываются взаимные отношения.
2. Которые могут больше, чем я.
3. На которых можно надеяться.
7. Я хотел бы быть известным, как те:
 1. Кто добился жизненного успеха.
 2. Сильно любит свою работу.
 3. Отличается дружелюбием и доброжелательством.
8. Если бы я мог выбирать, я хотел бы быть:
 1. Научным работником.
 2. Начальником отдела.
 3. Опытным летчиком.
9. В детстве я любил:
 1. Игры с друзьями.
 2. Что-нибудь мастерить.
 3. Когда меня хвалили.
10. Больше всего мне не нравится, когда:
 1. Встречаю препятствия при выполнении возложенной на меня задачи.
 2. Когда в коллективе ухудшаются товарищеские отношения.
 3. Когда меня критикуют.
11. Основная роль школ должна заключаться в:
 1. Подготовке учеников к работе по специальности.
 2. Развитии индивидуальных способностей и самостоятельности.
 3. Воспитании в учениках качеств, благодаря которым они могли бы ладить с людьми.
12. Мне не нравятся учреждения, в которых:
 1. Недемократическая система.
 2. Человек теряет индивидуальность в общей массе.
 3. Невозможно проявление собственной инициативы.
13. Если бы у меня было больше свободного времени, я бы использовал его для:
 1. Общения с друзьями.
 2. Любимых дел и самообразования.
 3. Беспечного отдыха.
14. Мне кажется, что я способен на максимальное, когда:
 1. Работаю с симпатичными людьми.
 2. У меня работа, которая меня удовлетворяет.

3. Мои усилия достаточно вознаграждены.
15. Я люблю, когда:
 1. Другие ценят меня.
 2. Чувствую удовлетворение от выполненной работы.
 3. Приятно провожу время с друзьями.
16. Если бы обо мне писали в газетах, мне хотелось бы, чтобы:
 1. Отметили дело, которое я выполнил.
 2. Похвалили меня за мою работу.
 3. Сообщили о том, что меня выбрали в комитет или бюро.
17. Лучше всего я бы учился, когда преподаватели:
 1. Имели ко мне индивидуальный подход.
 2. Стимулировали меня на более интенсивный труд.
 3. Вызывали дискуссию по разбираемым вопросам.
18. Нет ничего хуже, чем:
 1. Оскорбление личного достоинства.
 2. Неуспех при выполнении важной задачи.
 3. Потеря друзей.
19. Больше всего я ценю:
 1. Личный успех.
 2. Общую работу.
 3. Практические результаты.
20. Очень мало людей:
 1. Действительно радуются выполненной работе.
 2. С удовольствием работают в коллективе.
 3. Выполняют работу по-настоящему хорошо.
21. Я не переношу:
 1. Ссоры и споры.
 2. Отметание всего нового.
 3. Людей, ставящих себя выше других.
22. Я хотел бы:
 1. Чтобы окружающие считали меня своим другом.
 2. Помогать другим в общем деле.
 3. Вызывать восхищение других.
23. Я люблю начальство, когда оно:
 1. Требовательно.
 2. Пользуется авторитетом.

3. Доступно.
24. Я хотел бы:
 1. Чтобы решения принимались коллективно.
 2. Самостоятельно работать над решением проблем.
 3. Чтобы другие признали мои достоинства.
25. Я хотел бы прочитать книгу:
 1. Об искусстве хорошо уживаться с людьми.
 2. О жизни известного человека
 3. Типа "Сделай сам".
26. Если бы у меня были музыкальные способности, я хотел бы быть:
 1. Дирижером.
 2. Солистом.
 3. Композитором.
27. Свободное время с наибольшим удовольствием провожу:
 1. Смотря детективный фильм.
 2. В развлечениях с друзьями.
 3. Занимаясь своим увлечением (хобби).
28. При условии одинакового финансового успеха я бы с удовольствием:
 1. Выдумал бы интересный конкурс.
 2. Выиграл бы в конкурсе.
 3. Организовал бы конкурс и руководил им.
29. Для меня важнее всего знать:
 1. Что я хочу сделать.
 2. Как достичь цели.
 3. Как привлечь других к достижению моей цели.
30. Человек должен вести себя так, чтобы:
 1. Другие люди были бы довольны им.
 2. Выполнил, прежде всего, свою задачу.
 3. За его работу не нужно было его укорять.

Обработка

Ориентировочная анкета характеризует три вида направленности: на себя (НС), на общение (НО), на дело (НД). Поэтому при обработке применяют три «ключа». Если ответ занесен в рубрику «больше все-

го», то ему дается знак «+», а если он находится в столбце «меньше всего», то ему дается знак «-». По каждому ключу подсчитывается количество плюсов и минусов.

Из количества плюсов вычитите количество минусов и к этой разности прибавьте 30. Эту сумму сравните со шкалой для оценки. Если минусов больше, чем плюсов, то разность между ними вычитается из 30. Общая сумма баллов всех видов направленности должна быть равна 90. Если последнее условие не выполнено, еще раз проверьте результаты по каждому виду направленности. Полученные результаты сравните со шкалой.

Психодиагностическая шкала

Направленность	Уровни				
	низкий	ниже среднего	средний	выше среднего	высокий
На себя	0-20	21-23	24-26	27-29	30 –
На общение	0-25	26-29	30-32	33-35	36 –
На дело	0-30	31-33	34-36	37-39	40 –

МЕТОДИКА «ЦЕННОСТНЫЕ ОРИЕНТАЦИИ» (М. Рокич)

Бланк тестируемого _____

Список А (терминальные ценности):

– активная деятельная жизнь (полнота и эмоциональная насыщенность жизни);	
–жизненная мудрость (зрелость суждений и здравый смысл, достигаемые жизненным опытом);	
– здоровье (физическое и психическое);	
– интересная работа;	
– красота природы и искусства (переживание прекрасного в природе и в искусстве);	
– любовь (духовная и физическая близость с любимым человеком);	
– материально обеспеченная жизнь (отсутствие материальных затруднений);	
– наличие хороших и верных друзей;	
– общественное призвание (уважение окружающих, коллектива, товарищей по работе);	
– познание (возможность расширения своего образования, кругозора, общей культуры, интеллектуальное развитие);	
– продуктивная жизнь (максимально полное использование своих возможностей, сил и способностей);	
– развитие (работа над собой, постоянное физическое и духовное совершенствование);	
– развлечения (приятное, необременительное времяпрепровождение, отсутствие обязанностей);	

– свобода (самостоятельность, независимость в суждениях и поступках);	
– счастливая семейная жизнь;	
– счастье других (благополучие, развитие и совершенствование других людей, всего народа, человечества в целом);	
– творчество (возможность творческой деятельности);	
– уверенность в себе (внутренняя гармония, свобода от внутренних противоречий, сомнений).	

Список Б (инструментальные ценности):

– аккуратность (чистоплотность), умение содержать в порядке вещи, порядок в делах;	
– воспитанность (хорошие манеры);	
– высокие запросы (высокие требования к жизни и высокие притязания);	
– жизнерадостность (чувство юмора);	
– исполнительность (дисциплинированность);	
– независимость (способность действовать самостоятельно, решительно);	
– непримиримость к недостаткам в себе и других;	
– образованность (широта знаний, высокая общая культура);	
– ответственность (чувство долга, умение держать свое слово);	
– рационализм (умение здраво и логично мыслить, принимать обдуманные, рациональные решения);	
– самоконтроль (сдержанность, самодисциплина);	
– смелость в отстаиваниях своего мнения, взглядов;	
– твердая воля (умение настоять на своем, не отступать перед трудностями);	
– терпимость (к взглядам и мнениям других, умение про-	

щать другим их ошибки и заблуждения);	
– широта взглядов (умение понять чужую точку зрения, уважать иные вкусы, обычаи, привычки);	
– честность (правдивость, искренность);	
– эффективность в делах (трудолюбие, продуктивность в работе);	
– чуткость (заботливость).	

АНКЕТА «САМООЦЕНКА»

Инструкция

Разделите лист бумаги на 4 равные части и обозначьте каждую из них римскими цифрами I, II, III, IV.

В представленных ниже четырех наборах слов приводятся положительные качества людей. Вы должны в каждом наборе отдельно выбрать те качества, которые для Вас лично наиболее значимы, которым Вы отдаете предпочтения перед другими. Какие это качества и сколько их – каждый решает сам.

Внимательно прочитайте слова первого набора качеств. Выпишите в столбик наиболее ценные для Вас. Каждое слово имеет номер, его нужно писать слева. Теперь приступайте к словам второго набора и т.д.

Внимательно рассмотрите слова, выписанные вами из первого набора, и найдите среди них те качества, которые, по Вашему мнению, имеются у Вас реально. Обведите цифры при них кружком. Теперь переходите ко второму набору, затем к третьему и четвертому.

<p>I</p> <table style="width: 100%; border: none;"> <tr><td style="width: 50%;">1. Вежливость</td><td style="width: 50%;">11. Доброжелательность</td></tr> <tr><td>2. Заботливость</td><td>12. Приветливость</td></tr> <tr><td>3. Искренность</td><td>13. Обаятельность</td></tr> <tr><td>4. Коллективизм</td><td>14. Общительность</td></tr> <tr><td>5. Отзывчивость</td><td>15. Обязательность</td></tr> <tr><td>6. Радусие</td><td>16. Ответственность</td></tr> <tr><td>7. Сочувствие</td><td>17. Откровенность</td></tr> <tr><td>8. Тактичность</td><td>18. Справедливость</td></tr> <tr><td>9. Терпимость</td><td>19. Совместимость</td></tr> <tr><td>10. Чуткость</td><td>20. Требовательность</td></tr> </table>	1. Вежливость	11. Доброжелательность	2. Заботливость	12. Приветливость	3. Искренность	13. Обаятельность	4. Коллективизм	14. Общительность	5. Отзывчивость	15. Обязательность	6. Радусие	16. Ответственность	7. Сочувствие	17. Откровенность	8. Тактичность	18. Справедливость	9. Терпимость	19. Совместимость	10. Чуткость	20. Требовательность	<p>II</p> <table style="width: 100%; border: none;"> <tr><td style="width: 50%;">1. Активность</td><td style="width: 50%;">11. Добросовестность</td></tr> <tr><td>2. Гордость</td><td>12. Инициативность</td></tr> <tr><td>3. Добродушие</td><td>13. Интеллигентность</td></tr> <tr><td>4. Порядочность</td><td>14. Настойчивость</td></tr> <tr><td>5. Смелость</td><td>15. Решительность</td></tr> <tr><td>6. Твердость</td><td>16. Принципиальность</td></tr> <tr><td>7. Уверенность</td><td>17. Самокритичность</td></tr> <tr><td>8. Честность</td><td>18. Самостоятельность</td></tr> <tr><td>9. Энергичность</td><td>19. Уравновешенность</td></tr> <tr><td>10. Энтузиазм</td><td>20. Целеустремленность</td></tr> </table>	1. Активность	11. Добросовестность	2. Гордость	12. Инициативность	3. Добродушие	13. Интеллигентность	4. Порядочность	14. Настойчивость	5. Смелость	15. Решительность	6. Твердость	16. Принципиальность	7. Уверенность	17. Самокритичность	8. Честность	18. Самостоятельность	9. Энергичность	19. Уравновешенность	10. Энтузиазм	20. Целеустремленность
1. Вежливость	11. Доброжелательность																																								
2. Заботливость	12. Приветливость																																								
3. Искренность	13. Обаятельность																																								
4. Коллективизм	14. Общительность																																								
5. Отзывчивость	15. Обязательность																																								
6. Радусие	16. Ответственность																																								
7. Сочувствие	17. Откровенность																																								
8. Тактичность	18. Справедливость																																								
9. Терпимость	19. Совместимость																																								
10. Чуткость	20. Требовательность																																								
1. Активность	11. Добросовестность																																								
2. Гордость	12. Инициативность																																								
3. Добродушие	13. Интеллигентность																																								
4. Порядочность	14. Настойчивость																																								
5. Смелость	15. Решительность																																								
6. Твердость	16. Принципиальность																																								
7. Уверенность	17. Самокритичность																																								
8. Честность	18. Самостоятельность																																								
9. Энергичность	19. Уравновешенность																																								
10. Энтузиазм	20. Целеустремленность																																								
<p>III</p> <table style="width: 100%; border: none;"> <tr><td style="width: 50%;">1. Вдумчивость</td><td style="width: 50%;">11. Аккуратность</td></tr> <tr><td>2. Деловитость</td><td>12. Внимательность</td></tr> <tr><td>3. Мастерство</td><td>13. Дальновидность</td></tr> <tr><td>4. Понятливость</td><td>14. Дисциплинированность</td></tr> <tr><td>5. Скорость</td><td>15. Исполнительность</td></tr> <tr><td>6. Собранность</td><td>16. Любознательность</td></tr> <tr><td>7. Точность</td><td>17. Находчивость</td></tr> <tr><td>8. Трудолюбие</td><td>18. Последовательность</td></tr> <tr><td>9. Увлеченность</td><td>19. Работоспособность</td></tr> <tr><td>10. Усидчивость</td><td>20. Скрупулезность</td></tr> </table>	1. Вдумчивость	11. Аккуратность	2. Деловитость	12. Внимательность	3. Мастерство	13. Дальновидность	4. Понятливость	14. Дисциплинированность	5. Скорость	15. Исполнительность	6. Собранность	16. Любознательность	7. Точность	17. Находчивость	8. Трудолюбие	18. Последовательность	9. Увлеченность	19. Работоспособность	10. Усидчивость	20. Скрупулезность	<p>IV</p> <table style="width: 100%; border: none;"> <tr><td style="width: 50%;">1. Бодрость</td><td style="width: 50%;">11. Взволнованность</td></tr> <tr><td>2. Бесстрашие</td><td>12. Восторженность</td></tr> <tr><td>3. Веселость</td><td>13. Жалостливость</td></tr> <tr><td>4. Душевность</td><td>14. Жизнерадостность</td></tr> <tr><td>5. Милосердие</td><td>15. Любвеобильность</td></tr> <tr><td>6. Нежность</td><td>16. Оптимистичность</td></tr> <tr><td>7. Свободолюбие</td><td>17. Сдержанность</td></tr> <tr><td>8. Сердечность</td><td>18. Удовлетворенность</td></tr> <tr><td>9. Страстность</td><td>19. Хладнокровность</td></tr> <tr><td>10. Стыдливость</td><td>20. Чувствительность</td></tr> </table>	1. Бодрость	11. Взволнованность	2. Бесстрашие	12. Восторженность	3. Веселость	13. Жалостливость	4. Душевность	14. Жизнерадостность	5. Милосердие	15. Любвеобильность	6. Нежность	16. Оптимистичность	7. Свободолюбие	17. Сдержанность	8. Сердечность	18. Удовлетворенность	9. Страстность	19. Хладнокровность	10. Стыдливость	20. Чувствительность
1. Вдумчивость	11. Аккуратность																																								
2. Деловитость	12. Внимательность																																								
3. Мастерство	13. Дальновидность																																								
4. Понятливость	14. Дисциплинированность																																								
5. Скорость	15. Исполнительность																																								
6. Собранность	16. Любознательность																																								
7. Точность	17. Находчивость																																								
8. Трудолюбие	18. Последовательность																																								
9. Увлеченность	19. Работоспособность																																								
10. Усидчивость	20. Скрупулезность																																								
1. Бодрость	11. Взволнованность																																								
2. Бесстрашие	12. Восторженность																																								
3. Веселость	13. Жалостливость																																								
4. Душевность	14. Жизнерадостность																																								
5. Милосердие	15. Любвеобильность																																								
6. Нежность	16. Оптимистичность																																								
7. Свободолюбие	17. Сдержанность																																								
8. Сердечность	18. Удовлетворенность																																								
9. Страстность	19. Хладнокровность																																								
10. Стыдливость	20. Чувствительность																																								

АНКЕТА «СПОСОБНОСТЬ К САМОУПРАВЛЕНИЮ»*Инструкция*

Анкета дает возможность узнать о способности владеть собой в различных ситуациях. В ней имеются две группы утверждений:

- первая группа – это утверждения, требующие знаний о себе, обращения к собственному опыту. Например: 17. Быстро ориентируюсь в новых условиях. Если Вы действительно быстро или легко ориентируетесь в новых обстоятельствах, ситуациях, задачах, то ответить лучше "ДА". Если же ориентировка в новом происходит обычно медленно или трудно, то лучше ответить "НЕТ";
- вторая группа – утверждения, характеризующие Ваше отношение к определенному мнению или высказыванию. Например: 60. Жизнь кажется однообразной, если все идет по плану, без всяких неожиданностей. Если Вы согласны с таким мнением, то отвечайте "ДА". Если Вы с этим высказыванием не согласны, то отвечайте "НЕТ".

Образец протокола

1	17	33	49	65
2	18	34	50	66
3	19	35	51	67
4	20	36	52	68
5	21	37	53	69
Б	22	38	54	70
7	23	39	55	71
8	24	40	56	72
9	25	41	57	73
10	26	42	58	74
11	27	43	59	75
12	28	44	60	76
13	29	45	61	77
14	30	46	62	78
15	31	47	63	79
16	32	48	64	80

Анкета

1. У меня часто возникает потребность остановиться, осмотреться, обдумать создавшееся положение.
2. Я четко представляю свои жизненные перспективы.
3. Считаю, что не следует ставить новых целей, пока не достиг наметенной.
4. Обычно хорошо представляю, что нужно сделать, чтобы добиться задуманного.
5. Прежде чем сделать окончательный шаг, я взвешиваю все «за» и «против».
6. Мне сразу бросается в глаза общее в самых, казалось бы, непохожих людях.
7. Всегда отдаю себе отчет в том, что со мной происходит.
8. Не могу успокоиться, пока не выясню причин своей неудачи.
9. У меня не хватает терпения долго разбираться в том, что не решается сразу.
10. Когда я строю прогнозы, часто рассчитываю на счастливый случай и везение.
11. У меня редко появляется возможность обдумать главные цели своей жизни.
12. Отсутствие продуманных планов не мешает мне добиваться хороших результатов.
13. Я долго колеблюсь перед исполнением уже принятого решения.
14. Часто затрудняюсь сказать, того ли я достиг, что хотел.
15. Мне претит неослабный самоконтроль.
16. С трудом отключаюсь от забот и волнений прошедшего дня.
17. Быстро ориентируюсь в новых условиях.
18. Мне удастся лучше многих предвидеть исход запутанных ситуаций.
19. В любом деле с самого начала четко представляю будущий результат.
20. В своих словах и поступках следую пословице: «семь раз отмерь, один – отрежь».
21. Принятое мною решение всегда выполняю.
22. Постоянно пытаюсь найти ответы на вопрос «что такое хорошо и что такое плохо».
23. Привычка проверять самого себя стала моей второй натурой.

24. Непредвиденные препятствия не мешают мне довести дело до конца.
25. Как правило, мне бывает трудно выделить основное в сложившихся обстоятельствах.
26. Со мной происходили досадные неприятности из-за того, что в своих делах не люблю заглядывать далеко вперед.
27. Люди, которые всегда четко знают, чего они хотят, представляются мне слишком рациональными.
28. Удача сопутствует тому, кто не планирует заранее, а полагается на естественный ход событий.
29. На выбор моих решений влияют не поставленные цели, а настроение в данный момент.
30. Мне не хватает чувства меры в отношениях с близкими.
31. Мне часто кажется, что целый час или два исчезли неизвестно куда.
32. Тот, кто считает необходимым исправлять все допущенные промахи, не замечает, как совершает новые.
33. Практика показывает, что я верно определяю свои возможности в любой деятельности.
34. Я предусмотрительный человек.
35. Умею отказываться от всего, что отвлекает меня от цели.
36. Я бы чаще достигал цели, если бы больше времени тратил на выбор средств.
37. Приняв определенное решение, сразу приступаю к его осуществлению.
38. Уделяю много времени тому, чтобы понять, с каких позиций надо оценивать свои действия.
39. Мне необходимо сравнивать себя со своим идеалом.
40. Когда у меня бывает плохое настроение, я могу точно сказать, чем оно вызвано.
41. В незнакомых ситуациях теряюсь чаще, чем другие.
42. Жизнь показывает, что мои прогнозы редко сбываются.
43. Следование однажды поставленной цели очень обедняет жизнь.
44. Считаю, что планируй - не планируй, а обстоятельства всегда сильнее.
45. Не длительное размышление, а случай помогает мне принять решение.
46. Что взять за точку отсчета при оценивании себя – это для меня неразрешимая задача.

47. Обычно мало слежу за своей речью.
48. Когда у меня портятся отношения, чувствую себя бессильным изменить что-либо.
49. Когда нужно разобраться в сложной обстановке, чувствую прилив энергии и сил.
50. У меня вошло в привычку мысленно «проигрывать» важную предстоящую встречу.
51. Берусь только за то, что смогу довести до конца.
52. У меня имеются планы, рассчитанные на всю жизнь.
53. В своих действиях я успешно сочетаю риск с осмотрительностью.
54. У меня всегда есть точные ориентиры, по которым я оцениваю свой труд.
55. Внимательно слежу за тем, понимают ли меня во время споров.
56. Я готов снова и снова заниматься совершенствованием уже законченной работы.
57. Сколько ни анализирую свои жизненные трудности, не могу достичь полной ясности.
56. Мне не удастся предвидеть ход событий.
59. Знание целей своих действий часто угнетает человека, становится непосильной ношей.
60. Жизнь мне кажется однообразной, если все идет по плану, без всяких неожиданностей.
61. Меня угнетает необходимость принимать срочные решения.
62. Только к концу работы у меня складывается представление о том, по каким признакам ее оценивать.
63. Понимание своих поступков обычно приходит после того, как я их совершил.
64. Некоторые свои привычки я охотно бы изменил, если бы знал, как это сделать.
65. Что я хочу и что должен делать – вот предмет моих постоянных раздумий.
66. Легко выхожу из затруднительных положений, т.к. заранее знаю, каких поступков можно ожидать от людей.
67. Желания группы для меня важнее, чем собственные.
68. Пока не сложился в голове конкретный план, не начинаю серьезного разговора.

69. Я всегда учитываю последствия принимаемых мною решений.
70. Мне не дают покоя мысли о том, какими в идеале должны быть мои отношения с окружающими.
71. В любой жизненной ситуации безошибочно отличаю фальшь от подлинного.
72. Легко поправить дело, если точно видишь причины своих ошибок.
73. Довольно часто по ходу дела я обнаруживаю, что душа к нему не лежит.
74. Жизнь так сложна, что считаю пустой тратой времени заранее предвосхищать ход событий.
75. Упорство в достижении цели мешает полному восприятию жизни.
76. Мои замыслы часто не осуществляются из-за того, что я что-то недосмотрел, недоучел в своих планах.
77. Мне обычно не удается найти правильное решение из-за большого количества возможных вариантов.
78. В последнее время ловлю себя на том, что придаю большое значение мелочам.
79. В ссорах не замечаю, как выхожу «из себя».
80. Сделав дело, предпочитаю не исправлять даже явных просчетов.

Научное издание

Эльвира Тагировна Хайруллова

**Развитие морально-психологической устойчивости
сотрудника правоохранительных органов
в служебной деятельности
(теоретико-методологический аспект)**

Монография

Корректор Н.А. Климанова
Технический редактор Е.В. Зотина

Подписано в печать 05.06.2017 Усл.печ.л. 10,18
Формат 60x90 1/16 Тираж 30

Типография КЮИ МВД России
420108, г. Казань, ул. Магистральная, 35